



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas:
Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018

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

AUTOR:

Mg. Aguilar Polo, Aniceto Elias

ASESOR:

Mg. Tapia Trujillo Roger Habrahan

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones pedagógicas y gestión de organizaciones

PERÚ - 2018

DEDICATORIA

A la memoria de mi recordada Madre: Raymunda, porque ella es mi guía espiritual, la plegaria de mejorar mis sentimientos y el camino de vida estratégico profesional.

A mi padre Benedicto; que, con su apoyo espiritual y moral, los hizo cumplir el sueño a la realidad y ser un profesional al servicio de la sociedad.

AGUILAR, A.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. César Acuña Peralta, Fundador-Rector y Esposa; por ser padrino y brindar las facilidades de progreso profesional en formación educación.

A la Dra. Sonia Grenwich, Coordinadora de la EPG de la UCV sede Pucallpa, por ofrecernos si apoyo incondicional, que hicieron que alcancemos una de nuestras metas más preciadas, la de ser magísteres en Administración de la Educación.

A la Dra. Amanda Del Águila, Directora de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa; por otorgar los permisos para el desarrollo de la investigación.

A Lic. Emerson Vela Vargas (Ex-Director) y Lic. Pedro Cornejo Céspedes (Director) de la Institución Educativa Rvdo. Padre Isidro Salvador Gutiérrez, por su brillante gestión, convencimiento y comunicación a docente de la institución educativa potencializar potencial humano.

A los docentes de la Institución Educativa Rvdo. Padre Isidro Salvador Gutiérrez, por su participación y colaboración en la capacitación seminario taller práctico denominado: Aplicación de un programa de inteligencia emocional (PIE) para mejorar el clima organizacional de docentes.

Al Dr. Héctor Quispe Cerna, Decano de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, por viabilizar el proyecto de capacitación docente.

A los docentes; Dr. Manuel Mamani Flores, Dr. Hugo Aysanoa Calixto, por su participación como organizadores de la capacitación docente.

A los profesionales Mg. Carlos Atilio Malpartida y Montecillo, docente de la UNU, Psic. Jaqueline Ildelfonso Isidro, capacitador de la DREU, Psic. Wilys Alberto Figueroa Higidio, Director Ejecutivo del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Dra. Leydi Pérez Guimaraez, Dra. Reyna Olano Del Castillo, por brillante contribución en la investigación capacitación.

Aniceto Elias

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Aniceto Elias Aguilar Polo, estudiante del Programa Asesoría para la Elaboración de Tesis de Maestría y Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 24382762, con la tesis titulada: Efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018”

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. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente. 3) La tesis no ha sido autoplagiada; 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 (representar 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.

Trujillo, setiembre 2018



Aniceto Elias Aguilar Polo

DNI N° 24382762

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejos, presento a vuestra consideración la tesis denominada: Efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018; con la finalidad de Optar el Grado de Doctor en Administración de la Educación.

El trabajo de investigación presenta seis capítulos: En el primer capítulo se considera: el planteamiento del problema de la investigación, vista desde un panorama de concreción internacional hacia los problemas institucionales, por lo que se formula preguntas orientados a las dimensiones del estudio. Asimismo, se justifica de acuerdo a estudios científico de Bar – Ón y Goleman, que sirven como soporte de antecedentes científico, y buscando el logro de los objetivos; general y los específicos.

En el segundo capítulo; se establece el marco teórico científico como: inteligencia emocional y clima organizacional, sustentado de acuerdo a las bases científicas epistémicas, sus características, importancia, estrategias de la inteligencia emocional, propuestas y sus respectivas dimensiones validados, confiables y delimitados.

En el tercer capítulo; se considera el marco metodológico; donde las hipótesis contrastan la significancia del programa de inteligencia emocional en la mejora de la variable de clima organizacional, compuesto por la hipótesis, las variables como: definición conceptual y operacional, acompañado una metodología correspondiente del tipo aplicativo de nivel explicativo, con un diseño cuasi experimental, consideradas una población de 74 docentes y muestra de 46 docentes como parte del tratamiento. Consecuentemente, la técnica de recolección de datos es la encuesta, con instrumentos: el cuestionario, escala, test y un programa con sus diferentes estrategias y la escala de evaluación, asociados con un análisis de datos de manera cualitativa, cuantitativa y mixta. En el cuarto capítulo, se considera los resultados, la descripción y su discusión. Del mismo modo, se considera las conclusiones, sugerencias y las referencias bibliográficas y anexos como sustento de la investigación. Esperando haber cumplido con los requisitos de aprobación

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xiii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	29
1.3.1. Programa de inteligencia emocional	29
1.3.1.1. Aproximaciones sobre el programa de inteligencia emocional	29
1.3.1.2. Dimensiones del programa de inteligencia	34
1.3.1.3. Teorías del programa de inteligencia	35
1.3.2. Clima organizacional	38
1.3.2.1. Aproximaciones sobre clima organizacional	38
1.3.2.2. Dimensiones del clima organizacional	43
1.3.2.3. Teorías sobre clima organizacional	49
1.3.2.4. Diferencia entre clima: escolar, del aula, del centro	49
1.4. Formulación del problema	51
1.5. Justificación del estudio	52
1.6. Hipótesis	54
1.7. Objetivos	55
II. MÉTODO	56
2.1. Tipo de investigación	56
2.2. Nivel de investigación	57
2.3. Diseño de investigación	57

2.4.	Variables, operacionalización	59
2.5.	Población y muestra	60
2.5.1.	Población	60
2.5.2.	Muestra	60
2.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	62
2.6.1.	Técnica	62
2.6.2.	Instrumento	62
2.6.3.	Validez y confiabilidad	72
2.7.	Métodos de análisis de datos	75
2.8.	Aspectos éticos	76
III.	RESULTADO	79
IV.	DISCUSIÓN	93
V.	CONCLUSIONES	100
VI.	RECOMENDACIONES	102
VII.	PROPUESTA	103
VIII.	REFERENCIAS	216
	ANEXO	244
1.	Matriz de consistencia	244
2.	Instrumentos	248
3.	Validez de los instrumentos (Opinión de expertos)	251
4.	Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	273
5.	Testimonios fotográficos	275
6.	Data	277
	Otras evidencias	281
	Artículo científico	288
	Declaración jurada de autoría y autorización de publicación de artículo científico	298

ÍNDICE DE CUADROS	58
Cuadro N° 1: Población de docentes del grupo control y experimental	58
Cuadro N° 2: Selección de muestra de docentes de grupo control y experimental	59
Cuadro N° 3: Confiabilidad de Organizational Climate Scale (OCE)	66
Cuadro N° 4: Dimensiones, ítems y baremos de la escala de clima organizacional (OCE)	69
Cuadro N° 5: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	73
Cuadro N° 6. Prueba estadística de contraste de clima organizacional	84
Cuadro N° 7. Prueba de contraste entre dimensiones de clima organizacional	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Confiabilidad por ítems de Organizational Climate Scale (OCE)	67
Tabla N° 2. Estadística de clima organizacional	79
Tabla N° 3. Medidas de tendencia central y variabilidad de clima organizacional	80
Tabla N° 4. Prueba de Wilcoxon	86
Tabla N° 5. Evaluación de sesiones del programa de inteligencia emocional	90

Índice de gráficos

Gráfico N° 1. Barra estadística de clima organizacional	79
Gráfico N° 2. Barra estadística por dimensiones de clima organizacional	82
Gráfico N° 3. Gráfico de caja de clima organizacional	84
Gráfico N° 4. Gráfico de distribución de probabilidad del clima organizacional	85
Gráfico N° 5. Caja de clima organizacional	88
Gráfico N° 6. Sesiones del programa de inteligencia emocional	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Escala de medición de OCE.	70
Figura N° 2. Interpretación de un coeficiente de confiabilidad	73
Figura N° 3. Interpretación de un coeficiente de confiabilidad de OCE	74
Figura N° 4. Estadística por dimensiones de clima organizacional	81

RESUMEN

El objetivo fue demostrar el efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Rvdo. Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa. Estudio con diseño cuasi experimental de dos grupos no equivalentes y se efectuó con una muestra de 46 docentes, seleccionados con un método no probabilístico de muestreo por conveniencia. El instrumento que se aplicó fue el “*Organizational Climate Scale (OCE)*” compuesto por 80 ítems con escala tipo Likert. En primer lugar, la confiabilidad se halló mediante el alfa de Cronbach llegando a nivel muy alta y perfecta (α : .964). Como resultado, el programa de inteligencia emocional produce efecto altamente significativo bilateral ($p > .000$) en el potencial humano ($t_o = 149,657$), diseño organizacional ($t_o = 120,689$), cultura de la organización ($t_o = 120,504$) y la vulnerabilidad psicológica ($t_o = 173,330$) y esta última se reduce a baja (0,0%) en el grupo experimental, mientras en el grupo control se determina un clima organizacional medianamente favorable. Finalmente, se obtuvo la validez, confiabilidad, la escala y se concluye que el programa produce efecto altamente significativo bilateral ($p > .000$) el clima organizacional del grupo experimental.

Palabras claves: Inteligencia emocional, clima organizacional, validez y confiabilidad

ABSTRACT

The objective was to demonstrate the effect of an emotional intelligence program on the organizational climate of teachers in educational institutions: Father Rvdo. Isidro Salvador Gutiérrez and Our Lady of Guadalupe of Pucallpa. Study with quasi experimental design of two non-equivalent groups and was carried out with a sample of 46 teachers, selected with a non-probabilistic method of sampling for convenience. The instrument that was applied was the "Organizational Climate Scale (OCE) composed of 80 items with Likert scale. First, reliability was found by Cronbach's alpha reaching very high and perfect level (α : .964). As a result, the emotional intelligence program produces a highly significant bilateral effect ($p > .000$) on human potential ($t_0 = 149,657$), organizational design ($t_0 = 120,689$), organizational culture ($t_0 = 120,504$) and psychological vulnerability ($t_0 = 173,330$) and the latter is reduced to low (0.0%) in the experimental group, while in the control group a favorable organizational climate is determined. Finally, the validity, reliability, and scale were obtained and it is concluded that the program has a highly significant bilateral effect ($p > .000$) on the organizational climate of the experimental group.

Key words: Emotional intelligence, organizational climate, validity and reliability

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, nuestra sociedad en el mundo laboral educativa y las políticas del desarrollo personal y profesional (Rtcoaching, 2010) se ajustan a la revolución postmoderna (Science, 2014); donde un 20% es el uso de coeficiente intelectual y un 80% la aplicación de la inteligencia emocional (Goleman, 1995b), estas cualidades humanas contribuyen a la excelencia (Goleman, 1998) del servicio educativo.

Como es de conocimiento, los cambios ocurridos en las empresas emocionalmente inteligentes en el mundo (Fernández & Gonzales, 2007), aplican efectivamente el fundamento científico de la inteligencia emocional para brindar y tener éxito en las relaciones personales (Dueñas, 2002), como en el rendimiento dentro del trabajo y ofrecer a sus clientes un servicio de calidad (Parasuraman, Berry, & Zeithaml, 1991; Parasuraman, Berry, & Zeithaml, 1993; A. Parasuraman, Zeithaml, & Berry, 1985).

Por otro lado, estas organizaciones consideran el clima organizacional y la inteligencia emocional como eje favorable (OCDE, 2010a, 2010b), con fuertes habilidades interpersonales, la comunicación, motivación y la resolución de problemas (Allington & Johnston, 2000; Barber & Mourshed, 2008), lo cual, posibilita mejorar la productividad, creatividad, capacidad de innovación (Rtcoaching, 2010), y se convierte en un elemento clave de la sobrevivencia (Quinteros, Africano, & Faría, 2008) y el desarrollo económico de los países; pues allí, existe un potencial humano con criterio de fuerzas impulsoras (R. I. Vargas, 2005) que enfrenta los trabajos a presión en la institución que se desempeñan profesionalmente.

Frente a esta realidad cambiante, se requiere: “Personas que tengan las competencias para adaptarse a las circunstancias y necesidades actuales con visión de futuro” (Science, 2014; Segredo, 2009), y “Tomar decisiones y comprometerse (racional y emotivamente) en el logro de sus sueños o metas” (MINEDU, 2014b).

Se debe entender también, que el hombre por naturaleza, es un animal sociable, porque vive en la sociedad plenamente con sus capacidades racionales

(Aristóteles, 1873) y emocionales. Y como un ser social (Aristóteles, 1873; Huamanidades, 2014), desarrolla de manera divergente las inteligencias múltiples (Gardner, 1995); unos más que otras, como en lo interpersonal e intrapersonal (Gardner, 2001). Además, es un ser organizado; en cuanto establece las relaciones de cooperaciones e interdependencia permanentes para el logro de sus propósitos (Segredo, García, López, León, & Perdomo, 2015; J. J. Vargas, 2010; Zuluaga, 2001). Esta naturaleza del hombre, permite vivir en ambientes complejos y dinámicos (Segredo, 2013); a veces, con un clima favorable - excelente que posibilita el desarrollo estratégico de una organización (Segredo et al., 2015) o desfavorable; porque vive en el aislamiento (Aristóteles, 1873).

Frente a este contexto, el Perú en el siglo XXI, no es ajeno a estas situaciones del mundo postmoderno, y tiene como fundamento teleológico dentro de la calidad educativa (IPEBA, 2011a, 2011b; MINEDU, 2003); el “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir” (Delors, 1997; UNESCO, 1998); es decir, relacionarse entre los miembros de la organización (Peruano, 2003), donde exista un clima organizacional favorable en potencial humano (MINSA, 2009), diseño organizacional (Arbaiza, 2010; Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2011; Griffin & Moorhead, 2010; Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006) cultura de la organización (Chiavenato, 2011) y esté orientado en el Marco de Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012a) y Directivo (MINEDU, 2014a).

Por consiguiente, para producir efecto en el clima organizacional y sea pertinente (Coll & Martín, 2006; MINEDU, 2013), se debe aplicarse un programa de inteligencia emocional (Bar-On, 2004; Bar-On, Tranel, Denburg, & Bechara, 2005; B.R. BarOn & Parker, 2003; Calot; Goleman, 1998; Mangal & Mangal, 2015; Mártin & Boeck, 2012; J. Mayer & Salovey, 1997; John D. Mayer, Caruso, & Salovey, 2000; John D. Mayer & Geher, 1996) en los diferentes componentes como: “intrapersonal, interpersonal, habilidades sociales y bienestar psicológico” (B.R. BarOn & Parker, 2003; Rivera, Pons, Rosario-Hernández, & Ortiz, 2008), considerando en este aspecto, el conocimiento emocional de sí mismo, revalorando y potenciando la autoestima, la autorrealización, relaciones intrapersonales e interpersonales (Pérsico, 2007) fortaleciendo la empatía emocional, como base de nuestra capacidad de aprendizaje (Gallese, Keysers, & Rizzolatti, 2004; Ramachandran, 2000), porque

aprendemos imitando, no sólo los procesos racionales, sino también los sociales y los éticos (Vallverdú, 2007). Además, promoviendo: “la interdependencia, solución de problemas, prueba de la realidad, flexibilidad, tolerancia, control de impulsos, felicidad y optimismo” (B.R. BarOn & Parker, 2003) en los trabajadores o empleados.

En este contexto es importante la aplicación de un programa de inteligencia emocional (Salovey & Mayer, 1990), porque incrementa el grado de bienestar psicológico (De Lange, García-Álvarez, & López, 2014; Fernández-Berrocal & Ruiz, 2008); el estado de satisfacción laboral. Además, produce efectos de mejora de la tristeza y la ira de los líderes (Fisher & Ashkanasy, 2010), previene de manera general la vulnerabilidad psicológica (Alonso, 2012; Calot; Franzoi, 2007; Gonzales, 2007; Pérsico, 2007); de la comunidad educativa (MINEDU, 2003); asimismo, se evita el flujo de posibles factores negativos de promoción de salud biopsicosociales (CEM, 2013; Millan, García-Alvarez, & D'aubeterre, 2014; Oblitas, 2008) y disminuye los problemas institucionales (Guerrero, Govea, & Urdaneta, 2006)

Por estos criterios es imprescindible, el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades de los directivos y docentes de acuerdo a la visión de Proyecto Educativo Nacional al 2021 (MINEDU, 2007), optimizar el desempeño, liderar los procesos para la transformación del sistema educativo; lo cual, requiere mejorar y potenciar el clima organizacional apropiado (MINEDU, 2013b, 2014b), en el liderazgo pedagógico (MINEDU, 2012c), la aplicación de una conducta de comunicación asertiva (J. E. Aguilar & Vargas, 2010; Naranjos, 2008), la motivación constante basado sobre la teoría de Maslow (Santrock, 2002) para evitar los efectos psicológicos de burnout; como es el caso del estrés, cansancio emocional, la exposición de sentimientos, las consecuencias del burnout (Garrosa, Moreno, & Gonzales, 2000; Margarita & Vinaccia, 2007; Moreno, Bustos, Matallana, & Miralles, 1997; C. Ortega & López 2004; Piero & Gil-Monte, 1999; Y. Rosales & Cobos, 2011; Tejero, Gonzales, & Delgado, 2013) que conlleva muchas veces al fracaso del bienestar físico y familiar (Gil-Monte, 2005; Gil-Monte, Unda, & Sandoval, 2009; Keith, 1994; Letelier, Navarrete, & Farfán, 2014; Martos, 2002).

Al respecto; una tarea concreta está, en el cambio estructural de las dimensiones de clima organizacional para entender, predecir las acciones, justificar y explicar sus propias conductas a quienes rodean (Bermúdez, 1985), como los

constructos animístico (Garduño, 2002) o los pensamientos e intenciones para potenciar la inteligencia emocional y así, heredar en el futuro próximo, nuestros sentimientos (R. Romero, 2006).

Como respuesta a este fenómeno educativo, nuestro país asume programas orientado a desarrollar el potencial humano o intelectual para “mejorar” el clima organizacional – Institucional, cultura organizacional (MINEDU, 2012b); y así combatir el carácter “anti-emocional” (J. A. García, 2012); pero de qué sirve, si la conducta y las actitudes en aplicación o manejo de inteligencia emocional, siguen siendo desconcertadas en el persona y no está integradas con el componente estructural (Yo, Ello y Superyó) como indica Freud (Sanz, 2011). Y aún más, los directivos y docentes mantienen aún una formación heredado desde la ilustración y determinado por el conductismo (J. A. García, 2012), donde ésta (conducta) es producto del condicionamiento (Guillén, García, & Acevedo, 2011), la cual, ha definido la caracterización de la personalidad autoritaria (Lhullier, 1995) con un estilo de potencial humano, diseño organizacional y cultura de organización punitivo (Salinas, 2013).

Por otro lado, en las últimas décadas el MINEDU, en cumplimiento a la Ley (MINEDU, 2003) y el Proyecto Educativo Nacional en la región de Ucayali, se ha desarrollado “programas de mejoramiento” del personal directivo nombrado (MINEDU, 2014c, 2014d), para brindar un “servicio de calidad” en la gestión de los aprendizajes (MINEDU, 2014a); potenciando primordialmente el liderazgo pedagógico, clima institucional y entre otros a exigencias de estudios del Consejo Nacional Educación (Cuenca, Montero, Ames, & Rojas, 2011). Pero, lo paradójico, es que, los profesionales no cuentan con perfiles requeridos en su selección del personal (Chiavenato, 2011; Salgado & Moscoso, 2008); son invitadas con injerencia de intereses políticos, carecen de experiencias de trabajo dentro del aula y las direcciones, como en perfeccionamiento en el manejo de clima organizacional y la aplicación de inteligencia emocional. Por esta situación, la “formación profesional directivo” es solamente, una transmisión de conocimientos prediseñadas al estilo conductista (De Zubiria, 1994). En contraste, con los países que ocupan los primeros lugares en la evaluación PISA (OCDE, 2014), es distinto, que para ejercer una cátedra profesional debe acreditar los méritos (Lawrence, 2012), ejercer la aplicación

de la inteligencia emocional (Moya, 2007) y así, garantizar la calidad educativa en el futuro.

Con respecto a los docentes; el MINEDU y la UNESCO, realizan programas de actualización en didáctica, y no consideran fundamentos científicos ni teóricos de la aplicación de la inteligencia emocional. Mientras, GOREU, DREU, UGELs y las ONGs en esta región, se olvidaron por completo el fortalecimiento del potencial humano en los docentes; pero muchos de ellos, hacen esfuerzo en potenciar las competencias profesionales (CIDEDEC, 1999; Quiroz, 2007; Tejada & Navío, 2005; Tobón, Sánchez, Carreto, & García, 2006) para alcanzar la meritocracia; para lo cual, planifica la baja remuneración que percibe (Bruns & Luque, 2014) y muchas veces recurre a entidades crediticias para su financiamiento. Por estas razones; el docente tiene diferentes problemas de vulnerabilidad psicológica que amerita la atención inmediata del salario (Bruns & Luque, 2014; MINEDU, 2007), manejo de inteligencia emocional y clima organizacional, para un buen el desempeño docente (MINEDU, 2012a).

De acuerdo al estudio; en la región de Ucayali, no existen planes o programas para la formación de capacidades de directores y docentes (GOREU, 2008, 2011), como en el clima organizacional ni mucho menos en la aplicación de un programas de inteligencias emocional. Considerando de importancia, el primero, permite afirmar un liderazgo pedagógico (Freire & Miranda, 2014; MINEDU, 2013c, 2015), mientras el segundo; potencia los sentimientos y la capacidad para tener éxito en la interrelación social y profesional (Goleman, 1998). Se debe conocer que demasiadas emociones pueden tener efectos en el razonamiento (Picard, 1998), por consiguiente en la administración del potencial humano (Chiavenato, 2011; Louffat, 2010), debe existir un punto de equilibrio, ni un exceso ni una falta de emociones (R. Romero, 2006).

En la actualidad en la región de Ucayali, las instituciones educativas públicas mantienen un clima organizacional desfavorable (Zegarra & Torres, 2015), en contraste con las privadas, siendo en ésta favorable en la cultura organizacional; en características de la tarea, tedio, organización (Moreno et al., 1997), cooperación, solución de conflicto y toma de decisiones (Gibson et al., 2011; MINEDU, 2013d), porque el liderazgo pedagógico está sujeto en las necesidades del cliente (Bolívar-

Botía, 2010; Rodríguez-Molina, 2011), más no a interés personales. Además, la gestión - administración; no está a cargo de un potencial humano con selección y reclutamiento adecuado (Chiavenato, 2011); sino a veces por personas de confianza; esta implica que ninguno de los trabajadores esté con necesidades de empoderarse en la organización (M. M. Chiang, Valenzuela, & Lagos, 2014; Pick et al., 2007). Mientras en la pública; el clima organizacional es desfavorable; porque en diferentes grupos existen esperanzas personales por llegar a ocupar el poder institucional, esta hace que la comunicación organizacional (Ivancevich et al., 2006) sea escasa, como en el liderazgo, la empatía, toma de decisiones, resolución de conflictos y la aplicación de inteligencia emocional en inter- intrapersonal, la adaptabilidad, el manejo de tensión y el estado de ánimo general (Goleman, 1998) que dificulta la calidad de servicio educativo.

Además, en las instituciones estatales existen grupos; unos que están con el director y otros formando su propio grupo, considerados como los “opositores” o los que no alcanzan cargo alguno. En este contexto, se suma aún más, el ejercicio de la flexibilidad para otras personas, mientras para algunos la aplicación estricta de la normativa; estas situaciones conllevan al resquebrajamiento del clima organizacional (Zegarra & Torres, 2015); donde cada persona solamente tratará de cumplir con el trabajo y no situará sus esfuerzos en la búsqueda de la calidad educativa. Por otro lado, en los directivos, se acentuó un poder autoritario so pretexto de “líder”; esta implica sino modificamos el desarrollo profesional y la inteligencia emocional; por más que reciban capacitaciones, tras capacitaciones en asuntos de clima organizacional en relaciones interpersonales seguirá siendo lo mismo.

En las instituciones educativas Nuestra Señora de Guadalupe y Padre Isidro Salvador Gutiérrez; existe una diferencia en el desarrollo del potencial humano; diseño organizacional, cultura de organización (MINSU, 2009) y la vulnerabilidad psicológica, acompañado con un desequilibrio en la aplicación de inteligencia emocional; como en: “intrapersonal, interpersonal, la adaptabilidad, el manejo de tensión y el estado de ánimo general” (Ugarriza, 2001; Ugarriza & Pajares, 2005).

La Institución Educativa “Nuestra Señora de Guadalupe” de Pucallpa, ubicado en la zona céntrica del distrito de Callería, los directivos y docentes tienen un limitado manejo de la inteligencia emocional en la autoconciencia, control emocional,

asertividad, autoestima personal y empatía en la administración del recurso humano, consecuentemente influye en el desarrollo positivo del clima organizacional (Reddin, 2004); como en comunicación, motivación, toma de decisiones, liderazgo y la satisfacción laboral del personal (habilidades sociales) directivo, docente y administrativo.

En contraste, con la institución seleccionado como muestra (experimental), en un primer momento, se encontró con una realidad distinta en comparación del colegio Guadalupe; donde los docentes y el personal administrativo tienen diferencias entre los miembros de la comunidad educativa un clima desfavorable (D'Angelo & Fernández, 2011; Reddin, 2004) y con baja inteligencia emocional por la carencia de un liderazgo pedagógico de calidad (Bolívar, 2010), a pesar esta institución, tiene menos integrantes en la comunidad educativa. Además, no existe respeto por uno ni por el otro; porque en cada uno de ellos existe, el incumplimiento de las normas legales (Peruano, 2003). Lo cual, no permite el acompañamiento pedagógico adecuado (MINEDU, 2014e, 2014f, 2016), menos la toma de decisiones, por una escasa comunicación. Estas condiciones, permitió la aplicación de una programa de la inteligencia emocional en docentes seleccionada con éxito, "aún en momentos y situaciones tanto difíciles como comprometidas" (Valls, 1997) para mejorar el clima organizacional.

1.2. Trabajos previos

En cumplimiento, con la función de ampliar horizontes de estudio, conducir al esclarecimiento de la hipótesis y para la interpretación de los resultados (Hernández, Fernandez, & Batista, 2014), se documenta con las investigaciones internacionales y nacionales, por lo que, se ha utilizado descriptores, bibliotecas virtuales (ULADECH y UAP), repositorios y entre otras; que brindan informaciones confiables; y al respecto, las investigaciones revelan la importancia que tiene el efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional no solamente de docentes; sino también en estudiantes, trabajadores, familias y la parte social, con la aplicación de dos instrumentos el ICE de Bar-On y la escala de clima laboral CL-SPC; donde el investigador concluye; que la evaluación de la inteligencia emocional y las aplicaciones en las escuelas va más allá.

Asimismo, Goleman (1999) en su trabajo: La práctica de inteligencia emocional, estudio desarrollado, con la aplicación de un cuestionario de Inteligencia Emocional (CIE); concluye: “Los puestos de trabajo más modestos hasta los altos cargos directivos, el factor determinante no es ni el cociente intelectual, ni los diplomas universitarios, ni la pericia técnica: es la inteligencia emocional”.

Consecuentemente, BarOn (2000) en su trabajo titulado: La inteligencia emocional y sociales: publicaciones del inventario cociente emocional con la aplicación del instrumento, “inventario del cociente emocional de BarOn (I-CE)”, donde concluye; que la inteligencia emocional y social, “es multifactorial gama de habilidades emocionales, personales y sociales interrelacionados que influyen en la capacidad general de uno para hacer frente de manera activa y eficaz con las demandas diarias”.

Por su parte, el autor Caligiore & Díaz (2003) en su investigación titulado: “Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA”, estudio de tipo documental, con 311 docentes activos, quien aplicó una encuesta estructura y válida; y concluye sobre: “La necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones”

Contribuye la investigación un equipo de investigadores como: De Pelekais, Nava, & Tirado (2006), que en su trabajo: “Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES”, con la aplicación de un cuestionario autoadministrado de escala tipo Likert; concluye:

“Que los gerentes de nivel medio tienen bien identificadas sus emociones y sentimientos, una excelente percepción del clima organizacional, sin embargo existen ciertos factores de la inteligencia emocional que afectan directamente sobre el clima organizacional, tal es el caso de la motivación y las habilidades sociales, los cuales no se encuentran en los niveles óptimos de actuación, afectando directamente los niveles de responsabilidad y manejo de conflictos, permitiendo así referenciar que si existe una muy alta influencia de los factores de la inteligencia emocional sobre el clima organizacional”.

Para los investigadores como: Correa-Correa, Muñoz-Zambrano & Chaparro (2010) en su trabajo denominado: Síndrome de burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia, estudio cuantitativo transversal, la población es de 44 participantes, utilizado el cuestionario Breve de Burnout o CBB, validado para Latinoamérica y para docentes; concluye su estudio indicando: “que existe una baja presencia del síndrome de Burnout en esta población. Los factores que están altamente asociados con las consecuencias físicas y sociales evaluadas, son: género masculino, edad entre 20 y 40 años, relación marital con pareja habitual, dedicación de tiempo completo al trabajo, realización de actividades laborales en casa y la interacción del más del 75 % del tiempo de la jornada laboral con los beneficiarios de los servicios”.

De acuerdo a Escribano, Bejarano, Zúñiga, & Fernández (2010) en su estudio: “Programa de metodología didáctica para la mejora de la inteligencia emocional y el aprendizaje basado en problemas (ABP)”, con la “aplicación del programa instruccional para la educación y liberación emotiva (PIELE)”; concluye: “que las medidas repetidas intrasujeto (pre test y post test) de carácter cualitativo, mejora significativa en la inteligencia intrapersonal e interpersonal como efecto del programa”.

Según Enríquez (2011) en la investigación: "Inteligencia emocional plena: Hacia un programa de regulación emocional basado en la conciencia plena", estudio comparativo con muestra seleccionada de 839, con la aplicación del inventario de habilidades de Kentucky Mindfulness y el Programa de Inteligencia Emocional Plena (INEP); la aplicación del programa tiene efectos meditativos sobre las habilidades de la inteligencia emocional ha sido muy favorable, los estudiantes del grupo experimental del presente estudio obtuvieron cambios significativos que tienden hacia un mejor manejo de sus emociones, las variables de regulación emocional fueron muy significativas, lo que hace pensar que el entrenamiento de las habilidades emocionales a través de Mindfulness (INEP) tiene una respuesta efectiva en la manera de procesar los pensamientos emocionales.

Según Quilambaqui (2011) en la investigación: "Análisis de la inteligencia emocional en el desempeño profesional del personal de la unidad educativa Mario Rizzini de la ciudad de Cuenca", estudio aplicativo, realizado con 57 tutores, con la aplicación de dos tests: uno para medir inteligencia emocional en su trabajo y el otro para medir el nivel de inteligencia emocional; concluye que la inteligencia emocional influye de manera determinante en el sujeto, no solo emotivamente, sino también física, personal, familiar o social.

Por su parte Flores (2012) en su trabajo titulado: La inteligencia emocional en el maestro del nivel elemental de dos escuelas privadas del área sur del Puerto Rico, herramienta fundamental en el contexto didáctico, estudio de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo, con una muestra de 32, con la aplicación de un cuestionario demográfico: la escala de meta-estado de ánimo (TMMS-24); concluye que, los docentes dominan de manera moderada las dimensiones que miden la inteligencia emocional por lo que urge desarrollar conciencia para fortalecer estas capacidades y lograr mejores beneficios en el ámbito escolar.

Según, García (2012) en su trabajo titulado: "Pertinencia de un programa de inteligencia emocional dirigido a docentes de la segunda etapa de la escuela básica en Venezuela", estudio de tipo de investigación evaluativo (investigación-reflexión-acción), con la aplicación de un cuestionario adaptada con preguntas cerradas y abiertas de inteligencia emocional; se concluye que: "Revelaron una pertinencia favorable, según los docentes participantes en el programa".

Para el autor Samayoa (2012) en su investigación titulado: “La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica”, estudio realizado con 74 profesores de enfoque cualitativo-cuantitativo de diseño cuasiexperimental, con la aplicación del instrumento de la “Escala de meta-estado de ánimo (TMMS-24)” y “Lista de comprobación de la autoevaluación del componente emocional”; en donde concluye; que: “No carecen de inteligencia emocional y resulta importante tomar en cuenta la educación emocional en los programas de capacitación continua de los profesores”.

A su vez, Cruz (2012) en: Evaluación del clima organizacional en el área operativa de una empresa de servicios de las personas contratación externa (Outsourcing) en Guatemala, estudio descriptivo, efectuado con 25 personas, con la aplicación de una encuesta de opinión a los trabajadores de tipo Likert; concluye que la hay deficiencia en la comunicación entre la línea jerárquica de jefes y subordinados y viceversa. Además, un grupo de trabajadores se sienten infravalorados con relación a la remuneración que reciben.

Para, Pena & Extremera (2012) en sus investigaciones: “Inteligencia emocional percibida en el profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement)”, estudio correlacional, con muestra de 245 docentes, con la aplicación de tres instrumentos de tipo Likert: las escalas: de inteligencia emocional percibida (TMMS-24), engagement (UWES) y de síndrome de estar quemado (burnout); revelaron la existencia de correlaciones positivas en realización personal del burnout y negativas en agotamiento emocional y despersonalización del burnout

Para los investigadores, Pérez-Escoda, Filella, Alegre, & Bisquerra (2012) en su aportes a la investigación en su estudio titulado: Desarrollo de la competencia emocional de maestros y alumnos en contextos escolares, de estudio cuasi-experimental, con 92 maestros y 423 niños, con la aplicación de un cuestionario de desarrollo emocional para adultos (CDE-A); y se concluye que las competencias emocionales como conciencia la conciencia emocional, regulación emocional, autonomía, competencias sociales, habilidades de vida, bienestar pueden enseñarse y aprenderse.

Otro estudio realizado por los autores como: Merchán, Gonzales, & Candeias (2012): en su estudio: “Análisis de la eficacia de un programa de inteligencia emocional con profesores de Badajoz y Castelo Branco”, estudio cuantitativo, cuasi experimental, con 80 sujetos, con la aplicación de un test de habilidades de inteligencia emocional (prueba de autoinforme); concluye que: “La competencia emocional y social de los docentes con los que se intervino incrementó con respecto a las de aquellos que no recibieron formación. que la mayoría de los docentes considera primordial el desarrollo de las habilidades emocionales para lograr este desarrollo integral del alumno”

Asimismo, Gómez-Betencourt, Betancourt, & López (2013) en sus estudios: “Factores que influyen en la inteligencia emocional de los miembros de una empresa familiar”, estudio de profundidad con 50 empleados; con la aplicación de un instrumento a través de una entrevista semiestructurada para la medición de la competencia emocional individual; concluye que la inteligencia emocional de una persona puede ser afectada por múltiples factores como: comunicación, confianza y destaca la importancia de la dinámicas interpersonales y emocionales en la variabilidad de las empresas.

Incluso, Sandoval, Magaña, & Surdez (2013), en su investigación: Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior, estudio de diseño es no experimental transeccional, con 462 profesores con la aplicación de un cuestionario adaptado del programa de mejoramiento al profesorado (PROMEP) y el sistema nacional de investigadores (SIN); quienes concluyen, que más de una cuarta parte de la población percibe su ambiente en forma desfavorable, el pobre interés por la investigación, generando descontento y conflicto.

Por otra parte, un grupo de estudiosos como: Camacho, Camacho, & Camacho (2013), en su trabajo: “Diseño de un plan de capacitación basado en inteligencia emocional para el personal docente de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM)”, estudio descriptivo, no experimental con población de 32 docente; con la aplicación de un cuestionario de tipo Likert; los estudios determinan: “Que estos docentes tienen conocimiento sobre el significado de la inteligencia emocional, pero no han realizado talleres de formación que les permitan

fortalecer sus habilidades afectivas. Se observó que no manejan de forma positiva las emociones lo que podría interferir en su práctica educativa”.

Por otro lado, se analizó a Rodríguez (2005) de su investigación titulada: “Programa de adiestramiento en inteligencia emocional para docentes del centro de estudios avanzados”, estudio con diseño no experimental de 12 docentes, donde se utilizó un cuestionario validado; y concluye: “que el nivel de inteligencia emocional de los docentes es medio”.

Igualmente, Blasco (2014) en su: Programa de inteligencia emocional para el profesorado de educación infantil, estudio cuasi experimental, con la aplicación de un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas, un programa de inteligencia emocional; concluye; que las competencias emocionales son un elemento imprescindible para poder explicar el funcionamiento del individuo en todas las áreas vitales.

Incluso, Merchán, Bermejo, & González (2014), en su investigación: “Análisis de la eficacia de un programa de inteligencia emocional con profesores de Badajoz y Castelo Branco”, estudio cuantitativa y cualitativa, de estudio experimental, con la aplicación de un test de habilidades de inteligencia emocional (prueba de Autoinforme); concluye en general, que la competencia emocional y social de los docentes con los que se intervino incrementó con respecto a las de aquellos que no recibieron formación.

Además, Millán, García-Álvarez, & D’aubeterre (2014), en su estudio: Efecto de la inteligencia emocional y flujo en el trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: análisis de ruta en docentes, estudio explicativo y transversal con una muestra de 199 docentes universitarios de Venezuela, con la aplicación del instrumento de escala de bienestar psicológico (EBP); concluye, que produce un efecto de protección sobre algunas fuentes de estrés laboral y de promoción del bienestar psicológico.

Incluso, Rosa (2015) en su trabajo científica: “Madurez vocacional e inteligencia emocional. Influencia y eficacia de la aplicación del programa: Plan de acción tutorial vocacional, (PAT-V)”, de estudio experimental, con una población de 3447 estudiantes, con la aplicación del plan de acción tutorial vocacional (PAT-V); la

influencia es: “Positiva y significativa entre la inteligencia emocional y madurez vocacional”.

De igual forma, Guerra, León, & Guerrero (2015), en las investigaciones realizadas y tituladas: “Inteligencia emocional y la felicidad en el proceso de aprendizaje”, con un estudio de tipo relacional, con una población de 646 estudiantes, con la aplicación de una encuesta; concluyendo que los resultados proporcionan consolidar las atenciones de inteligencia emocional para predecir la felicidad en la nuestra vida.

Por lo tanto: “Las habilidades emocionales son aquellas que permiten reconocer estas emociones cuando aparecen y controlar los comportamientos negativos que se pueden derivar de ellas. Para el reconocimiento emocional se ha de trabajar el vínculo entre las emociones y ciertos indicadores que las acompañan, tanto internos como externos” (Bosqué, 2002; Community, 2000; Martínez & Marroquín, 1997). “Para el control de las emociones negativas se pueden enseñar diferentes técnicas, como el uso de mensajes en primera persona” (Beltrán & Pérez, 2000; Bosqué, 2002; Community, 2000; Costa & López, 1991; Girard & Koch, 1997; Suckling & Temple, 2006; Torrego, 2000) y utilización de técnicas de relajación – respiración (D. Álvarez et al., 2013; Martínez & Marroquín, 1997; Ruibal & Serrano, 2001; Suckling & Temple, 2006; Vallés & Vallés, 1994)

Antecedentes nacionales

Una de las razones de la investigación es verificar los antecedentes preliminares nacional, para lo cual se ha visitado en ocasiones universidades al interior del país y la capital, sea esta por diferentes medios, como repositorios o vistas presenciales con el objetivo de contribuir y fortalecer los estudios preliminares; es así, que existen investigaciones nacionales que sustentan en el valor de objetividad, que en los últimos años repercute fuertemente la importancia de mejorar del clima organizacional, con diferentes estudios como: “La aplicación de un programa de inteligencia emocional”, así como en la investigación de Ugarriza (2001) denominada: “La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana”, estudio diseño descriptivo correlacional con 1996 personas, con la aplicación del instrumento adaptado del

Inventario del Cociente Emocional de BarOn; concluye que: “La inteligencia emocional se incrementa con la edad, a partir de los 25 años, disminuyendo ligeramente a partir de los 55 años”

Asimismo, para Farfán (2009) en su trabajo denominado: El diseño es descriptivo correlacional, compuesto de 367 profesores, concluye, que; “existe una correlación de la dimensión autorrealización del clima laboral con el síndrome de burnout en la muestra total de estudio, con la aplicación del instrumento de escala de clima social de R.H Moos y el Inventario Burnout de Maslach; se observó que la variable autonomía tiene una correlación positiva pero baja, con la dimensión agotamiento emocional y con la dimensión despersonalización del síndrome de burnout”.

Por otra parte, Coronel & Ñaupari (2011) y Zambrano (2011); en sus investigaciones como: “Relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente e aula en la Universidad Continental de Huancayo”, estudio descriptivo correlacional, con una población de 70 docentes.

Y, la “Inteligencia emocional y rendimiento académico en historia, geografía y economía en alumnos del segundo de secundaria de una institución educativa del Callao”, estudio de tipo correlacional, con una población de 191 estudiantes, con la aplicación del Inventario de Cociente Emocional de BarOn (ICE); concluyen que: “Existe correlación alta, directa y significativa en los componentes emocionales interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general”

De igual forma para Aguado (2012) en su trabajo: “Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”, estudio de tipo de investigación descriptiva, con 57 docentes, con la aplicación del cuestionario adaptado de clima organizacional con una V de Aiken, donde concluye; que en “los casos de las dimensiones estructura, recompensa e identidad los niveles son aceptables y en la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional de los docentes que conforman la muestra”.

Además, los estudios de Quispe (2014) en su trabajo: “Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior

tecnológico público Juan Velasco Alvarado”, estudio es correlacional no experimental, con muestra de 455 entre docentes, administrativos y estudiantes, con la aplicación de un cuestionario de escala Likert; concluyen que: “Existe disconformidad y desaprobación con el clima laboral y la percepción de imagen institucional”

Para, Evans (2015) en su trabajo: “Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas”, investigación de tipo de estudio cuantitativa y cualitativa, con población 475 entre directivos y docentes, con la aplicación del instrumento fusión entre el cuestionario de liderazgo transformacional de Bass y el cuestionario de liderazgo instruccional de Lorenzo; donde concluye; que estudio en Perú, los directivos no ejercen liderazgo transformacional y su nivel de inteligencia emocional es bastante inadecuado para la responsabilidad que se les exige.

Por otro lado, Vargas (2015) en su investigación: Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. “Sara Antonieta Bullón” – Lambayeque, de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico, con muestra de 87 directivos, y a través de la aplicación de encuestas que permitieron medir cada variable con la escala de Likert; donde concluye; que existe la influencia positiva y se determina que diferentes factores afectan la existencia de un buen clima organizacional.

En consecuencia, los estudios precedentes determinan la importancia del manejo de inteligencia emocional en el desarrollo del clima organizacional eficiente y esta se incrementa con la edad. Además, los estudios demuestran una baja en la vulnerabilidad psicológica (agotamiento emocional y despersonalización de síndrome de burnout). Pero, brinda información de que los directivos no ejercen liderazgo transformacional para mejorar los componentes emocionales interpersonal, intrapersonal, habilidades sociales y bienestar psicológico.

1.3. Teorías del programa de inteligencia emocional y clima organizacional

1.3.1. Programa de inteligencia emocional

1.3.1.1. Aproximaciones sobre el programa de inteligencia emocional

Este estudio trata de aproximar definiciones sobre el programa de inteligencia emocional y el clima organizacional, como aspectos muy fundamentales y relevantes en las organizaciones públicas y privadas; por esta razón, es importante el desarrollo de la perspectiva teórica; desde el punto de vista de proceso y producto (Hernández, Fernandez, et al., 2014) del objeto de estudio y que son considerados desde el enfoque en que se encuentra la investigación.

Por lo que, es importante definir y brindar aproximaciones sobre: El programa de inteligencia emocional: como el grado de desarrollo y equilibrio de la capacidad cerebral, de sentir, pensar, entender, analizar y aplicar oportunamente acciones concretas para la satisfacción y logro de las competencias con sostenibilidad. Se define así, porque las últimas investigaciones determinan la coexistencia de un cerebro emocional independiente del neocórtex y cuyo control abarca tanto el bienestar psicológico, como el funcionamiento del corazón, la tensión arterial, las hormonas, el sistema digestivo y el sistema inmunitario (M. A. Romero, 2008; Servan-Schreiber, 2016); por lo cual, “si eres feliz, si vives cada momento, aprovechando al máximo sus posibilidades, entonces eres una persona inteligente” (Dyer, 1978); sobre esta base, el estudio determina una palabra compuesta; inteligencia emocional, que tuvo similitudes en sus aproximaciones.

Según muchos autores el programa de inteligencia emocional es una capacidad global del individuo o del ser humano, para actuar, pensar y tratar de manera efectiva con su ambiente. Intelectuales y no intelectuales (Wechsler, 1943), de monitorear los sentimientos y emociones propios y ajenos, discriminar entre ellos y usar esta información para guiar el pensamiento y la acción. (J. Mayer & Salovey, 1993), de desarrollar competencias y habilidades que desde su condición no cognitiva influyen en la habilidad de un individuo para tener éxito ante las demandas o presiones generadas por el ambiente en el que se desarrolla. (Bar-On, 1997), como reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarse y gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en las relaciones interpersonales.

(Goleman, 1999), esta capacidad mental permite razonar, planificar, resolver problemas, pensar de modo abstracto, comprender ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia. (Guerri, 2016a)

Para algunos se considera como: “Una habilidad de monitorear las emociones y sentimientos propios y ajenos, discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y las acciones o conducta propias” (Salovey & Mayer, 1990); de percibir, valorar y expresar la emoción adecuadamente y adaptativamente; “para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para entender las emociones y la cognición emocional; y regular las emociones, promover el crecimiento intelectual y emocional” (J. Mayer & Salovey, 1997), como asimilarlas en el pensamiento, entender y razonar a través de ellas, y regularlas tanto en nosotros mismos como en los demás. (Caruso & Salovey, 2000). Además, “generar estados emocionales que ayuden al pensamiento a entender las emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual” (John D. Mayer, Brackett, & Salovey, 2004), esta sirve como base para la administración y el manejo personal del resto de las capacidades y los talentos (A. O. Ortega, 2014), en consecuencia, “La habilidad para percibir y valorar con exactitud la emoción o para regular las emociones que promueven el crecimiento emocional e intelectual”: (Inteligencia emocional = Percibir emociones + comprender emociones + manejar emociones + utilizar las emociones) (Glover, 2017), como manejar a los hombres, mujeres, muchachos y para actuar sabiamente en las relaciones humanas. (Thorndike, 1920)

Otros autores conceptúan la inteligencia emocional como: “un conjunto de competencias y rasgos de personalidad necesarias para el desempeño efectivo dentro del ámbito organizacional” (Goleman, 2000), donde las destrezas, actitudes, habilidades concurrentes en un individuo, que determinan sus conductas, sus reacciones, estados mentales, etc., concretamente hace referencia a la: “Capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones” (Henar, García, & Gómez, 2016)

La inteligencia emocional es considerada como analítica; es decir, como: “La capacidad para analizar y evaluar ideas, resolver problemas, tomar decisiones y como práctica, constituye como: la capacidad para traducir la teoría a la práctica y las teorías abstractas a relaciones prácticas” (Sternberg, 1997) y predicador de los

resultados organizacionales, incluida la satisfacción laboral. (Barsade & Gibson, 2007) y tener una sencilla metáfora para caer en la cuenta, que todos nosotros tenemos dos mentes: una mente que piensa y otra mente que siente (García-Rincón, 2016)

En consecuencia, el programa de inteligencia emocional, es el cimiento sobre él, se asienta la vida personal y profesional de un individuo, como de las organizaciones empresariales (Henar et al., 2016) de asumir criterios favorables y mejorar el clima organizacional; por esta razón, se tiene que entender, que el hombre es diferente individualmente en su personalidad (John D Mayer, 2018); desarrolla habilidades emocionales bien entrenadas y que produce en los individuos la oportunidad de sentirse satisfechos con sus logros y la posibilidad de ser eficientes en los ámbitos laboral y personal (A. O. Ortega, 2014)

El desarrollo del programa de inteligencia emocional puede ser una inyección que proteja la salud y fomente el crecimiento de una organización (Abarca, 2016) y en consecuencia; la inteligencia emocional, está formada por habilidades emocionales “puras” y se relacionan con los rasgos o factores de la personalidad, asimismo, considerada no cognitiva, porque están integradas por un conjunto de aptitudes que influyen directamente la personalidad, el bienestar emocional de la persona. Es decir; son aquellas características internas del yo, como: “la capacidad para motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, diferir las gratificaciones, regular nuestros propios estados de ánimo, evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y por último la capacidad de empatizar y confiar en los demás” (Goleman, 1995a).

La inteligencia emocional alta o fuerte, es aquella que te permite, mantener un equilibrio sano entre tu cuerpo, mente, alma y las personas que te rodean, aún en momentos de alta tensión, dificultad o conflicto (Farías, 2012). Una aplicación de inteligencia emocional inmadura, no desarrollada, es cuando se deja la persona dominar o esclavizar por sus temores o por sus deseos de una comodidad exagerada, por sus deseos de ambición inmoderada que desequilibran el estado emocional (Farías, 2012)

Por esta circunstancia, si tomas el control emocional de tus hábitos; especialmente los que te llevan a la realización de tus sueños y aspiraciones personales, tus logros serán incalculables (Mata, 2015)

Se puede afirmar que se vive en un mundo emocional, del mismo modo que se puede afirmar que se vive en un mundo social. De forma que aquellas personas más hábiles en cuanto a su desempeño emocional, son también las más exitosas (Moises, 2017)

Debemos de entender que la aplicación del programa de acompañado con juegos de inteligencia emocional mejora las funciones básicas de los sentimientos y emociones: la expresividad y comunicación emocional; lo cual sirve para identificar y ampliar los conocimientos y cultura emocional de los participantes, como base de una buena inteligencia emocional (García-Rincón, 2017), porque hoy en día, necesitamos una escuela viva, que se tome conciencia de una relación afectiva e interpersonal (Natalia Ramos, Recondo, & Enríquez, 2012). No obstante, la validez y la oportunidad de cada ejercicio dependen directamente del interés de cada persona en su realización (Natalis Ramos, 2016)

Actuar con inteligencia emocional, es el secreto para mejorar el rendimiento personal y triunfar en su trabajo; esta dependerá del grado de madurez emocional, la sabiduría que se ha adquirido a través de la experiencia con una mayor comprensión de ti mismo y de cómo puedes interactuar con los demás (LID, 2009)

El profesor emocionalmente inteligente, busca tener una confianza y seguridad, no solo en su contenido y materiales, sino también en su flexibilidad y preparación para responder a los retos del milenio; para lo cual, invierte la energía en su quehacer diario y mejorar su autoconocimiento (Mortiboys, 2016). Por esta razón; si a cada persona se detuviera un momento más a pensar antes de actuar, nuestras conductas serían lógicas y racionales (Guerri, 2016b)

La inteligencia emocional como programa aplicable, está constituida por un conjunto de habilidades psicológicas que permiten apreciar y expresar nuestras propias emociones, entender las de nuestros semejantes y utilizar esta información para que nos ayude a comportarnos de manera correcta y alineada con nuestros objetivos (Glover, 2017) y competencias profesionales.

Paralelamente, debemos entender que la educación emocional, se propone el desarrollo de competencias emocionales, entendidas como competencias básicas para la vida, con la finalidad de aumentar el bienestar personal y social (Bisquerra, 2000). Por lo tanto, “La educación emocional es un proceso educativo continuo y permanente, que debe estar presente a lo largo de toda la vida, desde la educación infantil hasta la vida adulta” (M. Álvarez & Bisquerra, 2018)

En consecuencia, la persona que aplica la inteligencia emocional; debe orientar su horizonte a la mejora personal, porque siempre estamos en camino a la madurez, lo que supone realizar un esfuerzo por ir adquiriendo una estabilidad o equilibrio emocional. “La madurez es como el núcleo del liderazgo personal: porque la persona es capaz de dirigirse a sí misma, hacia un destino libremente escogido concebido como su misión personal. Los signos de la madurez son la confianza en uno mismo, la coherencia, la estabilidad emocional, el optimismo, el sentido de libertad y responsabilidad, la fuerza y la paz interior” (López-Jurado, 2018); es decir, la madurez de juicio, emocional y de comportamiento aún falta desarrollar en la sociedad.

Finalmente; los programas de inteligencia emocional, son una estrategia idónea para el logro de ese objetivo (M. Álvarez & Bisquerra, 2018) y la mejora del clima organizacional en sus diversas dimensiones; tanto, en instituciones privadas como públicas. Por lo que, la preponderancia de las emociones como base del aprendizaje son los pilares, como: el conocimiento, aptitud, profundidad y alquimia emocional; es decir, que nuestras emociones provocan cambios que se debe hacer de manera consciente que en el futuro tarde o temprano llegará (Pérez, 2013)

1.3.1.2. Dimensiones del programa de inteligencia emocional

Para el programa se delimitó las dimensiones de acuerdo a las condiciones de tendencias y fundamentos de la actualidad, como una pluralidad de factores (Gardner, 1995; Goleman, 1995a; Sternberg, 1984), entre las cuales se incluyen las inteligencia personales, o sociales, o emocionales que se refieren precisamente a aquellos componentes de la inteligencia que permiten relacionarse de una manera eficaz con los demás y que permiten tomar las mejores decisiones para llevar una vida más plena y feliz (Abarca, 2016)

A. Competencia intrapersonal

Por consiguiente, las personas debemos desarrollar la autorregulación como concepto psicológico que se refiere a todas aquellas conductas que se orientan a solucionar un problema específico, a un fin particular (Lipina, 2016) la intrapersonal: comprendernos a nosotros mismos (investigadores intuitivos, personas autorrealizadas...). Sigmund Freud, Viktor Frankl, José Antonio Marina (Acosta, 2011). En consecuencia, la aplicación de un programa; como las actividades: ¿Quién soy?, de autoconocimiento, facilita el reconocimiento y aceptación de las características personales y constituye una persona distinta, porque reconoce mucho de los errores personales y profesionales, se hace notar sus potencialidades positivas. Este reconocimiento personal, los plasma mediante un dibujo de un árbol; donde en sus partes importantes escribieran sus cualidades positivas. Estas actividades, permiten la construcción y fortalecimiento de la autoestima.

B. Competencia interpersonal

Las habilidades sociales son un conjunto de capacidades que permiten el desarrollo de un repertorio de acciones y conductas que hacen que las personas se desenvuelvan en la sociedad (Ferro, 2017). La interpersonal, permite comprender a los demás, sus intenciones, motivaciones y necesidades (líderes, mediadores, políticos, formadores, terapeutas...). Mahatma Gandhi, Luther King (Acosta, 2011)

C. Competencia de habilidades sociales

Las habilidades sociales suelen entenderse como un conjunto de habilidades que permiten la integración de pensamientos, sentimientos, comportamientos para lograr relaciones sociales satisfactorias y resultados positivos en un contexto social y cultural (Bisquerra, Pérez, & García, 2015). Como el conjunto de capacidades que permiten el desarrollo de un repertorio de acciones y conductas que hacen que las personas se desenvuelvan en la sociedad (Ferro, 2017)

La competencia social suele entenderse como la demostración de eficiencia en las relaciones interpersonales, mientras las habilidades sociales se entienden como recurso más específico que usamos para lograr esa competencia social (Bisquerra et al., 2015)

D. Competencia de bienestar psicológico

El saber conocer, comprender y convivir, es parte del denominado “psicología positiva” del ser humano, el desarrollo implica: bienestar, felicidad y optimismo del estado de la salud mental (A. E. Romero, Brustad, & García, 2007). El bienestar, es el resultado de un balance de determinados neurotransmisores en nuestro cerebro (Hue, 2016). El bienestar, viene a ser: “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2006).

1.3.1.3. Teorías del programa de inteligencia emocional

En este tercer milenio, el conocimiento es el elemento más importante de cualquier fuente de competitividad en las organizaciones; es decir, que el valor de los recursos humanos y su conocimiento, es un activo intangible y juega un papel estratégico (Aruca, 2015), estas condiciones; permiten que el Ministerio de Educación, oriente la políticas educativas (CEPLAN, 2015; MINEDU, 2007) de acuerdo a los fundamentos siguientes: primero, medir la inteligencia cognitiva o coeficiente intelectual (meritocracia) como factor determinante (Bharwaney, 2010) y luego, marcar diferencia de nuestro éxito y felicidad en la vida mediante la aplicación de la inteligencia emocional en sus trabajadores, mediante escala de Likert, que miden comportamientos actitudes dentro o fuera de la institución donde se labora.

Asimismo, el estudio tiene su sustento científico – teórico de acuerdo a los modelos de inteligencia emocional de habilidades o habilidades mentales (ability based models) (Fernández-Berrocal & Extremera, 2002; J. Mayer & Salovey, 1997) porque, contribuye en establecer la evaluación y su utilidad en los procesos de aprendizaje; “procuran indagar sobre los procesos de pensamiento que trascienden en las emociones” (Gabel, 2005; Vásquez, 2007), cuando la persona utiliza de manera adecuada; en tal sentido, el clima organizacional (Personal directivo, jerárquico, administrativo, docente y padre de familia) se consolida en un ideal de buena administración.

Además, se sustenta en los “modelos de inteligencia emocional mixta o mixed models” (Bar-On, 1997; Cooper & Sawaf, 1997; Goleman, 1995a; Oriolo & Cooper, 1998); como competencias emocionales (Goleman, 1998), inteligencia emocional social (Bar-On, 1997) y personal (Gardner, 2001); porque todo profesional, como ser humano desarrolla sus potencialidades. Y además, confluyen “la relación entre unas características de personalidad y las habilidades de regulación de emociones en las diferentes acciones diarias” (Trujillo & Rivas, 2005; Vásquez, 2007) y a su vez, brinda “un conocimiento directo y aplicado de la inteligencia emocional” (Gabel, 2005), desde la base intrapersonal para tomar decisiones pertinentes; con las relaciones interpersonales (Gardner, 1995, 2001; Pérsico, 2007) en los distintos escenarios laborales.

En consecuencia, el hombre; es un sujeto que practica la autosugestión (Jagot, 1994), liderazgo; desarrolla capacidades técnicas, el manejo emocional y situacional, como organizacional (MINEDU, 2012c), las interrelaciones interpersonales, la motivación para evitar los problemas psicológicos entre los miembros de una institución educativa. Además, es predictor por naturaleza, comunicativo, planificador, etc. de hechos y sucesos; donde como persona estructura mentalmente de cómo afrontar un suceso o hecho que se originó previamente. Para esta situación, la persona jurídica o natural, emplea las habilidades mentales y programar alternativas de solución para la búsqueda de un clima organizacional saludable y sostenible (Grueso, 2016)

Considerando, la importancia del sustento científico, como un principio de la aplicación del programa de inteligencia emocional, se tiene un fundamento

neurofisiológico; pues, nuestro cerebro tiene dos hemisferios, separados entre sí y con distintos funcionamientos. El hemisferio izquierdo es ordenado, lógico y lineal; piensa en palabras y números; conoce el tiempo y su transcurso. Es nuestro cerebro racional, amante del análisis secuencial, de lo objetivo y lo literal. Mientras, el hemisferio derecho, adora flotar entre combinaciones de ideas, sueños y metáforas; es decir, es nuestro cerebro emocional, con su pensamiento holístico e intuitivo, amante de todo lo lúdico, del color y la creatividad. Y, si tenemos dos hemisferios, ¿Por qué no usar ambos? ¿Por qué vivir ahogados por el caos absoluto o constreñidos por la rigidez extrema?, concuerdo con la metáfora: «Emplear únicamente el cerebro derecho o el izquierdo, sería como intentar nadar usando un solo brazo. Es posible que pudiéramos hacerlo, pero ¿no nos iría mejor si empleáramos los dos brazos a la vez?» (Siegal & Payne, 2016) Aprender a «nadar» con ambos hemisferios es lo que los psicólogos llaman estar «horizontalmente integrados», algo que parece complicado pero que, en realidad, no lo es tanto. Nuestros hemisferios actúan de forma conjunta gracias al cuerpo caloso, un haz de fibras nerviosas cuya función es el trasvase de información entre el cerebro racional y el emocional. El cuerpo caloso, es como un arroyo que, en su discurrir, acaricia la orilla de la emoción para movilizar parte de su sentimiento hacia la orilla de la razón, y viceversa (Peñalver & Sanchez, 2014)

Superar el desafío diario de lidiar de manera eficaz con las emociones, es fundamental para la condición humana; porque nuestro cerebro está diseñado para dar prioridad a las emociones. Así es como funciona: todo lo que vemos, olemos, oímos, degustamos y tocamos, es una información que recorre nuestro cuerpo en forma de señales eléctricas. Esas señales van pasando de célula en célula hasta que llegan a su destino último, el cerebro. El problema es que, han de pasar por el sistema límbico, donde se producen las emociones. Ese recorrido garantiza que las cosas puedan experimentarse emocionalmente antes de que entre en escena el razonamiento. El área racional del cerebro (la parte frontal del mismo) no puede detener la emoción «sentida» por el sistema límbico, pero las dos áreas se influyen mutuamente y mantienen una comunicación constante. La comunicación entre el «cerebro» emocional y el «cerebro» racional es la fuente de inteligencia emocional física (Greave & Bradberry, 2012). Asimismo, el sistema límbico, está compuesto por

un conjunto de estructuras relacionadas con las respuestas emocionales (Díaz, 2015)

Según descubrimientos los estudios: “Los pacientes con lesiones u otro tipo de daños en la amígdala derecha presentan una pérdida de autoconciencia emocional; es decir, la capacidad de ser conscientes de sus propios sentimientos y comprenderlos” (Bar-On et al., 2005). Otra zona, que determina la inteligencia emocional, se localiza en el hemisferio derecho del cerebro. Es el córtex somatosensorial derecho; cuando presenta daños, también existe una deficiencia en la autoconciencia, así como en la empatía, es decir, la conciencia de las emociones de los demás. “La capacidad de comprender y sentir nuestras propias emociones es decisiva para entender las de los demás y sentir empatía” (Goleman, 2013a)

1.3.2. Clima organizacional

1.3.2.1. Aproximaciones sobre el clima organizacional

En la actualidad, el clima organizacional va adquiriendo un ideal, dentro de las organizaciones públicas y privadas y las aproximaciones teóricas se visualiza desde diferentes perspectivas: la perspectiva realista u objetiva, considera el clima como: Un atributo de la organización de carácter objetivo y relativamente independiente de las percepciones de sus miembros; como la fenomenológica o subjetiva, que considera al clima organizacional; como un atributo de las personas, poniendo el acento en los aspectos individuales y subjetivos; mientras la perspectiva interaccionista, que integra los dos enfoques anteriores, considerando el clima, como el resultado de la interacción de las características objetivas de la organización y de las percepciones de sus miembros, pues ambos reflejan, “la interacción entre ambos tipos de factores: objetivos y subjetivos” (A. Rodríguez, 2004); el enfoque integrador, considera el clima organizacional, como un factor más amplio, integra factores subjetivos, objetivos y de calidad personal (Bordas, 2016) y la perspectiva de calidad del entorno laboral psicológico, que tiene como meta conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. En consecuencia, la perspectiva calidad de vida laboral psicológica, persigue fundamentalmente la satisfacción, salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización (González, Peiró, & Bravo, 1996) Sin embargo,

la perspectiva de la calidad de vida del entorno de trabajo, mantiene la postura contraria: alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacionales como paso previo; sin el cual, no sería posible satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador (Segurado & Agulló, 2002).

Por lo tanto, el clima organizacional, fue discutido y definido por diferentes autores, como: (J. C. Abanto, 2015; L. Álvarez, 1993; Argyris, 1958; Bellinza, Guerrero, Colon, & Ramírez, 2012; Brunet, 1987; J. Campbell, M. Dunnette, E. Lawler, & K. Weick, 1970; M. M. V. Chiang, C. M. B. Salazar, & A. P. Núñez, 2007; Chiavenato, 2011; Del Ángel, Gámez, Martínez, Meléndez, & Zepeta, 2017; Denison, 1991; Dessler, 1979, 2001; Forehand & Gilmer, 1964; Gellerman, 1960; Halpin & Croft, 1963; Hall, 1996; L. R. James & A. P. Jones, 1974; Lanzer, 2017; Lewin, 1951; Litwin & Stringer, 1968; Marín, Angeli, José, Ávila-Batista, & Siqueira, 2014; Mendez, 2006; Millar, 1966; Payne, 1971; Peña, Díaz, & Carrillo, 2015; Pereda, Berocal, & Alonso, 2008; Puente-Palacios, 2002; A. Reichers & B. Schneider, 1990; Restrepo, 2016; Robbins, 1990; Rubió, 2016; Sánchez, 2016; Segredo Pérez, 2013; Tagiuri, 1968) entre otros. Estos autores, han visto desde diferentes puntos de vista; como percepción, atributo, ambiente el clima organizacional; es decir; como: “Una característica del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los miembros de las instituciones”. Los aportes de esta investigación detallan algunas aproximaciones sobre el clima organizacional.

Muchos autores concuerdan con aproximar la definición de clima organizacional, como: “Un conjunto de percepciones compartidas que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado en ella en términos de estructura, recompensa, consideración, apoyo y apertura” (Dessler, 1979), así, como: “El ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales” (Brunet, 1987), resumidas o globales en relación con “las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales” (A. Reichers & B. Schneider, 1990; Uribe, 2015). Asimismo, una reacción común de individuos ante una situación (Denison, 1991), sobre las acciones de la organización (Puente-Palacios, 2002). El clima organizacional; como la percepción

individual y colectiva que tienen los directivos y profesores de los centros escolares, producto de sus vivencias e interacciones en el trabajo que desarrollan diariamente en los centros educativos y que afectan su desempeño laboral de los trabajadores (Edel, García, & Guzman, 2007; Restrepo, 2016), donde los miembros de una organización tienen acerca de la misma (Pereda et al., 2008), asimismo, los empleados tienen en común sobre las políticas y prácticas ejercidas en la organización, o sea, la opinión que los colaboradores tienen sobre su ambiente de trabajo (Hernández, Méndez, & Contreras, 2014; Rueda & Santos, 2011). El clima organizacional, como conjunto de percepciones, comunes compartidas reflejan la interacción entre los elementos individuales y las características y procesos de la organización (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2011) y proporcionan el sentido colectivo al contexto del trabajo (Da Cruz, Souza, Nascimento, & Souza, 2017), frente al ambiente físico, el trabajo, las relaciones interpersonales, las políticas, normas, entre otras (Bellinza et al., 2012), donde: “Son influidas por factores internos y externos, de los miembros de la organización en cuanto a cómo se desempeñan las acciones dentro del sistema organizado y dar respuesta a los objetivos planteados para la institución” (Segredo, 2013) por diferentes prácticas ejercidas en la organización (Marín et al., 2014).

Para otros autores, el clima organizacional, se define como: “Un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas” (Agarwal, 2015) que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento (Litwin & Stringer, 1968) y es vista como: “Una variable del sistema que tiene la virtud de integrar la persona, los grupos y la organización” (Silva, 1996) y es; “Una fuerza que influye en la conducta del empleado” (Hall, 1983)

De igual forma, el clima organizacional, desde el punto de vista del ambiente interno propio de la organización es definido como: “El comportamiento humano es función del campo psicológico o ambiente de la persona, por lo que clima, es útil para enlazar los aspectos objetivos de la organización” (Lewin, 1951) que experimentan sus miembros e influye en la conducta de estos. También, se puede describir en términos de “valores de un conjunto particular de características” (Tagiuri, 1968), como, “atributos, estructura y tipos de liderazgo, que ejercen efectos de las

relaciones, los comportamientos y las actividades de los miembros de la organización” (Flippo, 1984). Además el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional (L. Álvarez, 1993); producido y percibido directa o indirectamente por el individuo (M. Chiang, Martín, & Núñez, 2010; M. M. Chiang, C. M. Salazar, & A. Núñez, 2007) y conforme: “A las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, el cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su motivación, comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo” (Mendez, 2006) y la relación íntima con el grado de motivación de sus integrantes (Chiavenato, 2011)

El clima organizacional, definida como el carácter de una compañía (Gellerman, 1960) o la “opinión que el empleado se forma de la organización” (Halpin & Croft, 1963), “Es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno” (García, 2009), (...) las políticas formales, los procedimientos y las posiciones de la organización; son factores de personalidad, incluidas las necesidades, valores y habilidades individuales; y el complicado patrón de variables asociadas con los esfuerzos del individuo para acomodar sus propios fines con los de la organización (Argyris, 1958), por lo cual, “El clima organizacional, es un determinante directo de las actitudes y expectativas de los empleados, que con su comportamiento laboral influyen decisivamente en el grado de competitividad de la empresa” (Rubió, 2016), y es: “Un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización” (Bordas, 2016) es decir; la manera en la cual, las personas perciben e interpretan el medio en el que realizan sus actividades laborales y que influye en su comportamiento (Peña et al., 2015)

El clima organizacional, es el patrón general de comportamientos y relaciones que caracteriza a una organización (Millar, 1966); es decir, como la "personalidad" organizacional de una escuela. Figurativamente: "La personalidad, es para el

individuo y el clima, es orientado a la organización” (Halpin & Croft, 1963), por lo cual, “la personalidad de la organización, que puede ser descrita en grados de calor y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas” (Robbins, 1990)

Como indica, Dessler (1979), aún no existe una definición única sobre el clima organizacional, para algunos, se define como: “Un conjunto de características que describen una organización y que a) la distinguen de otras organizaciones, b) son relativamente perdurables en el tiempo y que c) influyen en la conducta de los miembros de la organización” (Forehand & Gilmer, 1964). “Son atributos específicos de una organización; en particular, puede ser inducido por el modo como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno” (J. P. Campbell, M. D. Dunnette, E. E. Lawler, & K. E. Weick, 1970), como un atributo de la organización que existe independientemente de las percepciones y apercepciones de sus miembros (Ekvall, 2003), un proceso psicológico del trabajador, que sería consecuencia de las condiciones ambientales ofrecidas por la organización (Lawrence R. James & Allan P. Jones, 1974), un componente de la cultura, la tradición y el clima constituyen la cultura organizacional de una institución (Ouchi, 1992), “una causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en la perfilación del comportamiento” (Campbell, 1976), equivalente al concepto de estado de salud en el individuo (Sánchez, 2016). “Un contenido y fuerza de los valores, normas, actitudes, conductas y sentimientos predominantes de los miembros de un sistema social que pueden ser operativizados a través de sus percepciones y observaciones y otros medios objetivos” (Payne, 1971) y finalmente, “una dimensión de la calidad de vida laboral de las personas que tiene influencia el desarrollo humano y en la productividad de una organización” (Del Ángel et al., 2017)

El clima organizacional, es un elemento de fundamental importancia en la comprensión del comportamiento y la efectividad de la organización (Puentes-Palacios & Aparecida, 2006) y “un factor básico en las apreciaciones que los trabajadores tienen de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral” (Bellinza et al., 2012); como tal, el clima está formado por una gran cantidad de

factores, y es el patrón el que determina los comportamientos observados dentro de una organización (Millar, 1966)

“El clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización” (García, 2009), por lo que, “Un buen clima organizacional puede coadyuvar a aumentar el rendimiento de una entidad o empresa, e influye positivamente en el comportamiento de los trabajadores, puesto que puede lograr que estos se sientan identificados e integrados en la estructura de la organización” (Armas, 2010; Hernández y Rojas, 2011; Robles y Borja, 2008; Rodríguez, 2005; Ruiz, 2011)

El clima organizacional, “son las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales” (M. M. Chiang, Fuentealba, & Nova, 2017), tanto formales como informales (A. Reichers & B. Schneider, 1990; Salanova & Schaufeli, 2009)

"El clima organizacional se convierte en un aliado de las empresas a la hora de generar percepciones positivas reflejadas en satisfacción laboral y en una mayor productividad. A su vez, se torna en un factor necesario para prevenir el desarrollo de riesgos psicosociales que perjudican la vida de los trabajadores y su desempeño laboral" (Camacho-Ramirez & Mayorga-Valderrama, 2017)

"Un concepto molar que refleja el contenido y fuerza de los valores, normas, actitudes, conductas y sentimientos predominantes de los miembros de un sistema social que pueden ser operativizados a través de sus percepciones y observaciones y otros medios objetivos". Considera el clima organizacional como un concepto ecológico (Payne, 1971)

1.3.2.2. Dimensiones del clima organizacional

A. Potencial humano

Se considera así; al conjunto de capacidades, habilidades y competencias que tiene el ser humano, por lo que: “Las personas intelectualmente más brillantes no

suelen ser las que más éxito tienen, ni en su vida personal ni en los negocios” (Laura, 2009)

Asimismo, el potencial humano; “Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos” (MINSA, 2009)

Capital humano, como el recurso más importante para conseguir el crecimiento y desarrollo de un país (Abarca, 2016), por otro lado, el capital humano es el capital de gente, de talentos y de competencias. Talento, es aquella persona dotada de competencias, habilidades y conocimientos (Chiavenato, 2007). El potencial humano, se define como el ser humano, capaz de realizar, aplicar un liderazgo pedagógico, tener un confort e innovación, sin llegar a despersonalizar entre los pares y tener recompensas dentro de la organización.

Se debe entender también, el talento humano, como; “La capacidad de la persona que entiende, comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias, aptitudes propias de las personas talentosas” (Chiavenato, 2011). Sin embargo, no se comprende solo como la fuerza o la actividad humana, sino también como elementos o factores, que movilizan al ser humano en el desarrollo de las competencias (habilidades, conocimientos, actitudes) experiencias, motivación, potencialidades, salud, etc.

Para otros autores el capital humano, se conceptúa desde dos puntos de vista: material y perspectiva formal; desde el punto de vista del primero, el capital humano está integrado por el valor de factores, tales como la experiencia profesional; la habilidad para el desempeño de sus tareas; la sabiduría, la capacidad de mejora del puesto de trabajo y su entorno; la personalidad; el prestigio personal y profesional, etc. Mientras en el segundo caso, es todo aquello que limita la actuación del individuo a su desempeño profesional; incorporando la capacidad para regenerarlo y fortalecerlo; la capacidad de aprender nuevos conceptos ligados a la actividad, etc. (Morales-Arce, 2003), en consecuencia son los recursos tangibles de capacidades, esfuerzos y tiempo que los empleados invierten en su trabajo

El líder de un grupo humano, es la persona más capaz de influir en las emociones de los demás. Cuando las emociones se orientan en una dirección positiva como el entusiasmo, por ejemplo, el funcionamiento del grupo puede alcanzar cotas muy elevadas, por el contrario, se inclina en la dirección del resentimiento o la ansiedad, encaminará al grupo hacia su desintegración, lo cual pone de relieve otro aspecto esencial del liderazgo: su efecto trasciende el mero hecho de llevar a cabo un buen trabajo (Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2002)

Como señala el consultor de dirección empresarial, «el estrés atonta a la gente» (Goleman, 2013b). Un buen dominio de las competencias emocionales básicas; es decir, estar en sintonía con los sentimientos de las personas con las que tratamos, ser capaz de manejar las diferencias de opinión para que no vayan a más y tener la capacidad de entrar en estados de flujo en la actividad laboral. El liderazgo no es sinónimo de dominación, sino el arte de convencer a la gente de que colabore para alcanzar un objetivo común. Además, centrándonos en la gestión de nuestra trayectoria personal, puede que no haya nada más fundamental que reconocer una profunda conexión emocional con nuestro cometido y saber qué cambios podrían provocarnos una mayor satisfacción laboral (Goleman, 2013b)

B. Diseño organizacional

Debe entenderse, el diseño organizacional, como: “El propósito de la administración de los recursos humanos y de mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social” (Werther & Davis, 2000)

Algunas interrogantes llevan a la reflexión: “¿Por qué algunas personas brillantes en su especialidad y de grandes capacidades supuestas no funcionan cuando de liderar un grupo se trata? o ¿Por qué algunas otras, sin ser tan brillantes, logran ser reconocidas como personas líderes y de grandes aptitudes para ejercer posiciones de mando?” (Gan & Triginé, 2012)

Las organizaciones, definida como: "Un sistema de actividades conscientemente, que son coordinadas por dos o más personas". Por lo tanto, el diseño organizacional, es entendida, como: “Una consciente coordinación que están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la

coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización” (MINSA, 2009). Y, “Conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser inducido por el modo como la organización se enfrenta con sus miembros y con su entorno. El clima son las percepciones individuales de las variables objetivas y de los procesos organizacionales, pero es una variable organizacional” (J. P. Campbell et al., 1970)

C. Cultura de la organización

En el proceso de comunicación hay que tener en cuenta que «pensamientos» y «sentimientos» son dos conceptos muy distintos. Tendemos a escuchar los pensamientos como juicios y críticas que cierran el corazón. En cambio, tendemos a percibir los sentimientos de forma muy diferente: con el corazón abierto. Cuando la persona no sabe controlar las emociones, es probable que se agrave el problema, no ayuda a esclarecer la comunicación emocionalmente correcta; por lo que debemos controlar nuestras emociones negativas, para un bien propio y bien común de los demás; esta condición ha dado lugar a la inteligencia emocional. Al no poder controlar las emociones podemos herir, ofender, humillar, hacer sentir mal, generar un clima organizacional desfavorable, etc. Y, si desarrollamos las emociones nos permite alcanzar nuestros objetivos estratégicos planificados, identificar tus emociones, comprenderlas, controlarlas y canalizarlas, usándolas de forma efectiva y alcanzar la empatía con el otro (Gavilán, 2010)

Cultura organizacional, es: “El conjunto de hábitos y creencias establecidos por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización” (Chiavenato, 2007), asimismo, es un factor relevante en la consolidación de organizaciones saludables (Gruesso, 2016)

La cultura en los sistemas organizacionales actúa las tematizaciones de la comunicación en las conversaciones, posibilitando la selectividad del comportamiento en cuanto a su adecuación a los temas que resultan significativos para la organización (M. Arnold, Cadenas, & Urquiza, 2014)

Una metáfora común para describir la cultura organizacional, es como un iceberg. En la superficie está todo aquello que puede ser fácilmente observado: el

entorno laboral físico, la forma de vestir de las personas, el lenguaje utilizado, quién interactúa con quién, lo que se dice y lo que no es dicho, estos y otros símbolos comunican las manifestaciones visibles de la cultura organizacional. Pueden ser descritos y comentados con relativa facilidad. Estos fenómenos visibles incluyen declaraciones organizacionales (tales como visión, misión, valores, objetivos, estrategias) y los sistemas técnicos (planes, políticas, estructuras, procesos, servicios, productos y tecnologías) para ejecutar la tarea primaria de la organización. Sin embargo, los aspectos más profundos de la cultura organizacional están bajo la superficie: los supuestos, creencias y valores que intervienen en el comportamiento de las personas y en sus respuestas a las tensiones y ansiedades en el lugar de trabajo. Los sentimientos y creencias son mucho más difíciles de articular, ya que pueden derivar de procesos inconscientes, y la exploración de estos aspectos depende de métodos subjetivos de diagnóstico (Acuña & Sanfuentes, 2013)

Si la cultura se entiende como algo «ancestral», aprendido y transmitido, que puede modificarse a largo plazo; el clima son los atributos o conjunto de atributos del ambiente de trabajo. Estos atributos pueden cambiar en un tiempo inferior, en ocasiones a corto plazo (Rubió, 2016)

La cultura organizacional, se define: “Cómo quienes están en la organización deberían comportarse en un conjunto dado de circunstancias” (J. Arnold & Randall, 2012). Una amplia definición es: “La configuración única de normas, valores, creencias, formas de comportamiento y demás, que caracterizan la manera en que los grupos e individuos se combinan para hacer las cosas” (Eldridge & Crombie, 1974)

La cultura organizacional, es: “El conjunto de valores, normas, creencias, guías, conocimientos y saberes compartidos por integrantes de una organización” (Tirado, Gálvez, & Baleriola, 2017), asimismo, “constituye un conjunto de valores y prácticas compartidos a través de todos los grupos, una fuerza poderosa para moldear la conducta del empleado y factor significativo para promover e inhibir el desempeño organizacional” (Toca & Carrillo, 2009)

El concepto de cultura, desde la perspectiva organizacional, se entiende como una forma de ser y de actuar, propia de un colectivo que tiene una manera de convivir

y de relacionarse específica; es como su personalidad (Rubió, 2016). La cultura organizacional, es el conjunto de actitudes, comportamientos, estilos de trabajo, usos, hábitos y costumbres que caracterizan las relaciones interpersonales en el seno de una organización, así como los procedimientos materiales y recursos físicos que, dentro de ella, tienen entidad simbólica para sus miembros (Fernández-Ríos, 1998)

D. Vulnerabilidad psicológica

Desde la óptica de la psicología organizacional, el ser humano se organiza en grupos para alcanzar objetivos (Martorell & Prieto, 2013). La vulnerabilidad es la capacidad para identificar, expresar y compartir las propias emociones (Cruzado, 2017); por lo que, no sólo influye en el comportamiento de los empleados, sino es un predictor de éxito de la organización.

La esencia del ser humano se define en la capacidad que tiene para poder comunicarse con sus semejantes. Este proceso ocurre en todos los ámbitos de actuación de las personas: en la familia, el trabajo y la vida social; porque el hombre necesita expresarse constantemente, y lo hace a través de diversas vías (Rubió, 2016)

Existen causas específicas, generales e individuales que trae consigo la vulnerabilidad psicológica en los docentes: como la transformación del estudiante – docente; por la razón de entender los problemas que se genera de manera específica su burnout (El-Sahili, 2015); la neofilia y neocultura, parte importante está en la general; como la desilusión gradual del trabajo; es decir, tanto en lo privado y estatal tienen tendencias diferenciales en las remuneraciones y muchas veces no se cumple con el día de pagos o su formación no generó expectantes, lo que contribuye al desgaste profesional. A su vez, confluye las preferencias a unos en detrimento de otros (El-Sahili, 2015), por la falta de equidad y el trato justo donde se produce la irregularidad organizacional. Por otro lado; la agudización de la discrecionalidad laboral, en solo apoyar a sus amigos, que genera profundos resentimientos en los docentes de la institución. Así, como la generación de cargas lectivas o académicas en horarios no acordes a los trabajadores, lo cual, trae consecuencias la reiterativa inasistencia del profesional. uno de los factores individuales de propensión al

burnout, es el debilitamiento de la personalidad ante el trabajo lo que lleva consigo a riesgos de la salud.

1.3.2.3. Teoría de clima organizacional

El clima organizacional, se sustenta científicamente de acuerdo al modelo humanista (Chiavenato, 2011); porque la cultura supone un patrón de premisas, adaptaciones, percepciones y aprendizaje (Schein, 1985) que los empleados perciben y cómo este patrón crea creencias, valores y expectativas (Ivancevich et al., 2006); de allí, por lo cual, un buen clima laboral; influye directamente en el estado motivacional de las personas (Chiavenato, 2011; Dessler, 2001; Likert, 1961; Litwin & Stringer, 1968) y asimismo, genera un comportamiento positivo de los empleados. Esta quiere decir; que cuando más se aproxime una organización a un sistema de gestión participativa, mayor será la productividad y se reducirán los conflictos (Likert, 1967). Otro fundamento; es que, toma el concepto de persona, sus necesidades (McGregor, 2006, 2007), la motivación (Hezberg, 1966, 1980; Maslow, 1969; McClelland, 1989) y sus propiedades de organización, como fundamento científico, con el propósito de aumentar la cantidad de energía psicológica disponible para el trabajo, esta implica la reducción de los niveles jerárquicos, el incremento de la comunicación, la participación en las decisiones (Argyris, 1979) y respetar sus peculiaridades (Casado, 2001) para alcanzar objetivos. Cabe resaltar, que el clima organizacional y liderazgo están fusionados con la inteligencia emocional en la conducta, rendimientos laboral y el desarrollo de las competencias que hacen los trabajadores (Garriga, 2016; Goleman, 2013b) y así, los buenos líderes comprenden y gestionan sus emociones y las emociones de los demás (Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2017)

1.3.2.4. Diferencia entre clima: escolar, del aula, del centro

a) *Clima escolar*. Es la interacción que se produce entre sujetos de enseñanza – aprendizaje y se refiere a los diversos climas emocionales que pueden darse en una institución educativa. El clima escolar, es el resultado de la interacción de una serie de factores: variables del alumnado, profesorado, padres, madres, tutores o apoderados, materias, metodología, espacios del centro, etc. El clima escolar, incluye el clima de

centro y el clima de aula. El clima escolar, es la que; “Vincula o relaciona a todas las instancias que son gestoras de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula como son: relación profesor- alumno, relaciones entre alumnos, estrategias metodológicas de enseñanzas, pertinencia y contextualización de los contenidos, participación en la sala de clases, etc.” (F. F. Rosales, 2010)

b) *Clima de centro*: Se refiere al grado de satisfacción que tiene los espacios escolares como la estructura física sobre la que se sostiene la institución y donde los estudiantes desarrollan las actividades de formación. Es decir, está compuesto por variables como aulas, centro de informática, área de actividad física, etc. En general, es el que se genera en toda la institución escolar y está condicionado principalmente por la dirección, el profesorado, el alumnado, otros posibles agentes y el entorno físico del centro. Este clima afecta a todos los colectivos del centro. El clima de centro focaliza la atención de la dirección del centro.

c) *Clima de aula*: se trata del clima, que se origina en el ambiente o aula escolar, como resultado de la relación entre el docente y los estudiantes, dentro del espacio del aula. Cabe resaltar, el clima incide mucho dentro del proceso de los aprendizajes y los logros de los aprendizajes obtenidos durante la formación integral de los estudiantes. Se debe entender, que el clima de aula, se ve afectado por el mismo desarrollo y formación que recibe el estudiante; como en la metodología, recursos, el espacio, etc. Desde el punto de vista de la tutoría es el clima de aula el que interesa principalmente. El clima de aula, también denominado “clima de clase”, integra las relaciones interpersonales, implicación en las tareas, distribución de roles, estimulación, facilitación, limitación de comportamientos, etc.

1.4. Formulación del problema

Pregunta general

¿En qué medida el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018?

Preguntas específicas

1. ¿En qué medida el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima del potencial humano de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa?
2. ¿En qué medida el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima del diseño organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa?
3. ¿En qué medida el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima de la cultura de organización de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa?
4. ¿En qué medida el programa de inteligencia emocional produce efecto en la vulnerabilidad psicológica de clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa?
5. ¿Cuál es el nivel de clima organizacional que caracteriza a los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, antes y después de aplicar el programa?
6. ¿En qué medida se evalúa el efecto de un programa de inteligencia emocional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez de Pucallpa?

1.5. Justificación del estudio

Si consideramos la educación como un derecho de todos peruanos, entonces debe existir en la realidad objetiva; programas que desarrollen y mejoren el potencial humano de los trabajadores, el diseño y la cultura organizacional, sin que estas, perturben la vulnerabilidad psicológica del sujeto, para lo que necesitamos el dominio de la inteligencia emocional como gestores verdaderos del milenio.

Y, en concordancia, similitud, diferencia y equivalencia con las teorías de estudio; es preciso justificar, la importancia que tiene de aplicar todo programas a distintas variables dependiente y mejorar la realidad problemática de distintos casos o hechos concretos; razón por la cual, tiene una relevancia social (Hernández, Fernandez, et al., 2014; Supo, 2012), porque la investigación permite mejorar las diferencias de sus trabajadores, en sus dimensiones: potencial humano, diseño de organización, cultura de organización y prevenir los problemas psicológicos que genere en el entorno social y personal (Bharwaney, 2010); es más, nos permite mantener una estabilidad emotiva favorable institucionalmente, por lo tanto; los beneficiario no solamente son la muestra de estudio, sino la sociedad empresarial de instituciones públicas y privadas; como es la administración del personal y los imparten las actividades de aprendizaje con los estudiantes.

Por otro lado, la investigación tiene trascendencia y es pertinente desde el punto de vista práctico; porque el efecto de un programa de inteligencia emocional, contribuye, en el desarrollo de habilidades emocionales mixtas – mentales (Goleman, 1998; John D. Mayer & Geher, 1996), la capacidad de manejo de relaciones interpersonales, el dominio de la intrapersonal y desarrollo del potencial humano, como ente protagónico del desarrollo personal (Maslow, 1969). Además, mejora la cultura y el diseño de organización, como la vulnerabilidad psicológica (Burnout) de los trabajadores; es decir; ¡A buen trato y organización, persona saludable con responsabilidad! Cabe subrayar, por ejemplo; las barreras físicas, humanas o emocionales (Chiavenato, 2004, 2011) que existe en las instituciones educativas mejora en medida significativa; porque la comunicación se hace más fluida y culta, es decir, los impedían el pleno desarrollo de la calidad educativa, generar un riesgo de decadencia y la vulnerabilidad psicológica en los trabajadores; esta se convierte en un clima favorable institucionalmente; por hay posibilidades de

acercamiento mayor entre las partes. De esta manera se pretende mejorar una serie de dimensiones de clima organizacional, en beneficio de nuestra sociedad en general, en especial las instituciones objeto de estudio y es esta, es la razón de la investigación.

El clima organizacional, se sustenta científicamente de acuerdo al modelo humanista (Chiavenato, 2011); porque la cultura supone un patrón de premisas, adaptaciones, percepciones y aprendizaje (Schein, 1985) que los empleados perciben y cómo este patrón crea creencias, valores y expectativas (Ivancevich et al., 2006); de allí, por lo cual, un buen clima laboral; influye directamente en el estado motivacional de las personas (Chiavenato, 2011; Dessler, 2001; Likert, 1961; Litwin & Stringer, 1968) y asimismo, genera un comportamiento positivo de los empleados. Esta quiere decir; que cuando más se aproxime una organización a un sistema de gestión participativa, mayor será la productividad y se reducirán los conflictos (Likert, 1967). Otro fundamento; es que, toma el concepto de persona, sus necesidades (McGregor, 2006, 2007), la motivación (Hezberg, 1966, 1980; Maslow, 1969; McClelland, 1989) y sus propiedades de organización, como fundamento científico, con el propósito de aumentar la cantidad de energía psicológica disponible para el trabajo, esta implica la reducción de los niveles jerárquicos, el incremento de la comunicación, la participación en las decisiones (Argyris, 1979) y respetar sus peculiaridades (Casado, 2001) para alcanzar objetivos. Cabe resaltar, que: “El clima organizacional y liderazgo está fusionado con la inteligencia emocional en la conducta, rendimientos laboral y el desarrollo de las competencias que hacen los trabajadores” (Garriga, 2016; Goleman, 2013b) y así, los buenos líderes comprenden y gestionan sus emociones y las emociones de los demás (Goleman et al., 2017)

La vulnerabilidad psicológica, se sustenta científicamente, porque cualquier acción, situación o hecho, matizada o ejecutada por la organización; tanto, en el nivel individual, grupal, organizacional y no laboral, determina una adaptación distinta, dando como resultado diferencias conductuales, cognitivos y fisiológicos en la persona (Gibson et al., 2011). Además, se tiene que reconocer que el trabajo demanda un esfuerzo mental y emocional que física (Arbaiza, 2010); por lo tanto, se produce el agotamiento físico, cansancio emocional, actitudinal (Pines & Kafry, 1978), la despersonalización o cinismo y la falta de realización personal (burnout);

que conlleva al proceso dinámico de estrés laboral (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Se debe entender, que no hay problema en trabajar mucho y llegar a casa cansado, pero ¡no estresados!; esta trae consigo el aumento de la vulnerabilidad psicológica (Rojo, 2011)

Por otro lado, la investigación se justifica desde el punto de vista de la utilidad metodológica; porque el instrumento de Organizational Climate Scale (OCE) o escala de clima organizacional; permite ayudar a crear nuevos aportes a las investigaciones científicas y las construcciones de diversos diseños metodológicos descriptivos, correlacionales y aplicativos; por ende, contribuye a las aproximaciones de un concepto de la variable. Asimismo, el programa de inteligencia emocional, fortalece el dominio profesional de inteligencia cognitiva y emocional (Bharwaney, 2010), porque permite brindar actividades motivadoras, contenidos, los procesos cognitivos a desarrollar, estrategias, recursos y su respectiva evaluación mediante casos concretos, para lograr mejoras dentro de las organizaciones inteligentes y el desarrollo personal dentro de la inteligencia emocional.

La preponderancia de las emociones como base del aprendizaje son los pilares, como: el conocimiento, aptitud, profundidad y alquimia emocional; es decir que nuestras emociones provocan cambios que se debe hacer de manera consciente que en el futuro tarde o temprano llegará (Pérez, 2013)

1.6. Hipótesis

Hi: El programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima organizacional en medida significativa de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018

Ho: El programa de inteligencia emocional no produce efecto en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018

1.7. Objetivos

Objetivo general

Demostrar si el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018

Objetivos específicos

1. Probar si el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima del potencial humano de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa
2. Determinar si el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima de diseño organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa
3. Determinar si el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima de la cultura de organización de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa
4. Demostrar si el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima de vulnerabilidad psicológica de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa
5. Determinar el nivel de clima organizacional que caracteriza a docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, antes y después de aplicar el programa
6. Evaluar el efecto de un programa de inteligencia emocional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

Estudios distintos a la actualidad defieren en el campo de la metodología de investigación (W. Abanto, 2014; Landeau, 2007); por lo que se asume criterios distintos para este estudio; a saber:

a) Según su finalidad

La investigación es aplicada – tecnológica (Barrantes, 2002; Carrasco, 2013), porque tiene la finalidad de solucionar problemas prácticos y transformar las condiciones de un hecho que preocupa a la sociedad. Asimismo, tiene por finalidad inmediato de modificar cambios del comportamiento de clima organizacional de docentes mediante manipulación con actividades del programa de inteligencia emocional.

b) Según su carácter u objetivo

El estudio es experimental, porque estudia las relaciones de causalidad, con la finalidad de controlar los fenómenos (Barrantes, 2002), porque activa la manipulación de la variable independiente. Por lo que, se interviene como investigador y son prospectivos, longitudinal y analítico; y de nivel de investigación explicativo (causa – efecto) (Supo, 2012); en consecuencias fueron controlados mediante el grupo experimental, consistente en un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes materia de estudio.

c) Según su naturaleza o carácter de la medida

La investigación se caracteriza por ser cuantitativo, porque se fundamenta en los aspectos observables y susceptibles a cuantificar (Barrantes, 2002), por tanto, se sirve de la estadística para su análisis de los datos de la variable dependiente.

d) Según su alcance temporal.

El estudio se encuentra dentro de los estudios longitudinales o diacrónicos (Barrantes, 2002), es decir; la variable de estudio es medida en dos ocasiones, por ello, se realiza comparaciones antes (pretest) y después (postest) (Supo, 2014). Además, se ha estudiado en distintos momentos; tanto, la pretest y la postest no fueron aplicadas en el mismo momento sino; primero se desarrolló la prueba pretest, luego; después del tratamiento se aplicó el instrumento postest.

e) Según la orientación que asume

La investigación por demostrar el efecto de un programa de inteligencia emocional, está orientada a la comprobación, contrastación de teorías que sustentan en el clima organizacional de docentes de ambas instituciones, para lo cual, se ha utilizado la metodología empírico-analítico (W. Abanto, 2014); cuasi experimental con el objetivo de explicar y predecir los fenómenos o sucesos ocurridos durante el proceso de tratamiento de la investigación. Es decir, de alcance explicativo (Hernández, Fernandez, et al., 2014), porque se pretende explicar; los distintos comportamientos que demuestran los docentes durante el proceso de tratamiento de la variable.

2.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es explicativo (Supo, 2012, 2014), porque se explica los efectos del comportamiento del grupo experimental sobre el clima organizacional de los docentes, en función al grupo control que no recibe tratamiento de un programa planificado con diferentes actividades de inteligencia emocional en las dimensiones como competencia: intrapersonal, interpersonal, habilidades sociales y bienestar psicológico.

2.3. Diseño de investigación

Considerando el diseño; como un plan o estrategia para obtener la información que se desea, con el fin de responder al planteamiento del problema de investigación (Hernández, Fernandez, et al., 2014; Supo, 2012); para lo cual, se ha planificado y diseñado estratégicamente para averiguar (Babbie, 2014); si

el programa de inteligencia emocional mejora el clima organizacional del objeto de estudio.

El diseño es experimental, de tipo cuasi – experimental con un diseño de 2 grupos no equivalentes , es decir; la primera aplicación se ha desarrollado mediante la Escala de Clima Organizacional (ECO/ OCE), a las muestra seleccionadas y de igual forma, transcurrido el tratamiento del grupo experimental; se ha sometido nuevamente la aplicación de la Escala de Clima Organizacional; para lo cual, se ha recurrido a un diseño de investigación; cuya fórmula propuestas (Hernández, Fernandez, et al., 2014) la que sigue:

$$\begin{array}{cccc} \mathbf{RG_{E1}} & \mathbf{O_1} & \mathbf{X} & \mathbf{O_2} \\ \mathbf{RG_{C2}} & \mathbf{O_3} & \mathbf{—} & \mathbf{O_4} \end{array}$$

De donde:

- R** = Asignación al azar o aleatoria (randomization)
- G_{E1}** = Grupo experimental
- G_{C2}** = Grupo control
- = Ausencia de estímulo (Nivel “cero” en la variable independiente).
Grupo control o testigo.
- O₁** = Es la aplicación de la prueba pre test en la variable dependiente:
Efecto de un programa de inteligencia emocional.
- X** = Aplicación o tratamiento de la variable independiente
Efecto de un programa de inteligencia emocional
- O₂** = Resultado de la prueba post test de la variable independiente:
Efecto de un programa de inteligencia emocional
- O₃** = La medición de la variable dependiente con prueba pre test:
Clima organizacional
- O₄** = Resultados de la medición de la prueba post test después del
tratamiento variable independiente:
Aplicación de un programa de inteligencia emocional.

2.4. Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Programa de inteligencia emocional	Es un conjunto de estrategias activas del desarrollo de las capacidades, competencias, habilidades y rasgos de personalidad para percibir, reconocer estados emocionales propios y ajenos para el desempeño efectivo dentro del ámbito organizacional (Bar-On, 1997; Goleman, 2000; John D. Mayer et al., 2000)	Conjunto de estrategias activas que permite el desarrollo de competencias: intrapersonales de comprensión de sí mismo, su autorrealización, autoconcepto con asertividad; como interpersonales, con fines de relaciones sociales, comunicación y escucha asertiva motivando constantemente; para la solución de problemas con empatía y alto grado de gestión y liderazgo para prevenir la vulnerabilidad psicológica, como el estrés e impulsar el control de los impulsos para tener una felicidad profesional y familiar.	Competencia intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	Ordinal – literal (Sesión - taller)
				Asertividad	
				Autoconcepto y autorrealización	
			Competencia interpersonal	Relaciones interpersonales	
				Comunicación y escucha	
				Motivación	
			Competencia de habilidades sociales	Solución de problemas	
				Empatía	
				Gestión y liderazgo	
			Competencia de bienestar psicológico	Tolerancia al estrés	
				Control de los impulsos	
				Felicidad	
Clima organizacional	La escala de clima organizacional (OCE) o Organizational Climate Scale, es un instrumento que mide el conjunto de percepción individuales y colectivas, directas o indirectas del comportamiento de desempeño de los miembros de la organización, para una calidad de vida laboral (M. M. V. Chiang et al., 2007; Chiavenato, 2011; Dessler, 1979; Restrepo, 2016)	Como instrumento mide el nivel de diseño organizacional existentes en grupos de personas que laboran según su magnitud en una institución; la cultura de organización para convertir en institución eficiente y productiva con relaciones significativas; donde enfatice el nivel del potencial humano, como un sistema armónico, con dominio psíquico de las emociones o sentimientos y controlar la vulnerabilidad psíquica producida por efectos negativos adquiridas o generadas por la propia persona y las organizaciones.	Potencial humano	Liderazgo	Ordinal (Escala OCE)
				Tedio (Confort - Innovación)	
				Despersonalización (Recompensa)	
			Diseño organizacional	Realización personal (Toma de decisiones)	
				Satisfacción (Estructura - Remuneración)	
				Comunicación (Comunicación organizacional)	
			Cultura de la organización	Características de la tarea	
				Organización (Conflicto - Cooperación)	
				Motivación	
			Vulnerabilidad psicológica	Efectos psíquicos de Burnout (Estrés general)	
				Cansancio emocional (Exposición de sentimientos)	
				Consecuencia de Burnout (Bienestar físico y familiar)	

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población.

La población está representada por 84 docentes de las instituciones educativas: Padre Rvdo. Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe como población finita.

Cuadro N° 1: Población por sexo de docentes del grupo control y experimental

	Sexo	Fi	%
Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe	M	19	22,6
	F	32	38,1
Institución Educativa Padre Rvdo. Isidro Salvador Gutiérrez	M	9	10,7
	F	24	28,6
Total		84	100,0

Fuente: Elaboración en base a registro de asistencia docente. 5/5/2018

2.5.2. Muestra:

La muestra es un subconjunto de los miembros de una población, mientras que la población comprende todos los miembros de un grupo (C. Cruz, Olivares, & González, 2014); considerando lo expuesto se estima el tamaño de la muestra de la institución educativa objeto de estudio se ha considerado la selección de muestra no probabilístico, de tipo de muestreo accidental o por conveniencia (C. Cruz et al., 2014; Hernández, Fernandez, et al., 2014) porque, los docentes seleccionados pertenecen a nivel primaria y secundaria en el caso del grupo experimental, mientras del grupo control se establece la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, por ser docente de dicha institución, los cuales me permiten observar constantemente las actitudes, las acciones del líder pedagógico, como de los sujetos de una muestra que no represente a la población, por lo que se consideró los criterios de selección de la muestra:

Muestra de selección por inclusión; para el caso del grupo experimental se ha elaborado un proyecto de programa de inteligencia emocional para mejorar el clima organizacional, por lo que se presentó a la Universidad Nacional de Ucayali, como

parte de fortalecimiento de las capacidades profesional, el cual, ha sido aprobado; para considerar a todos los docentes que laboran en la institución, actividad que ha sido sostenible durante el tiempo de duración del programa; para lo cual, se incluye a todo el personal, directivo, docente y administrativo para no infectar el desequilibrio del clima organizacional; como docentes de educación primaria y secundaria; los cuales recibieron un tratamiento diez tratamientos discontinuos es decir, de manera longitudinal. Como es de conocimiento no todos asisten a capacitaciones programas en algunas ocasiones, para lo que se preparó un módulo de fortalecimiento de las capacidades a través del programa de inteligencia emocional producir efecto en el clima organizacional, considerándose capacitaciones en su totalidad, seguido con actividades o sesiones con sus respectivos talleres, los cuales sirven de reforzamiento personal y familiar.

Exclusión de la muestra, se considera así, porque no todos los integrantes de la muestra fueron incluidos para el tratamiento con el programa de inteligencia emocional para producir efecto en el clima organizacional de docentes; como es el caso del grupo control, donde de la totalidad de los docentes, el personal jerárquico fue excluida, pero sirvieron como base de contraste de diferencias medias entre el grupo experimental. Cabe resaltar, en el grupo control, se han excluidos a los personales de servicio. El cuadro refrenda la selección de la muestra al azar.

Cuadro N° 2: Selección de muestra de docentes de grupo control y experimental

	Sexo	Fi	%
Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe	M	14	30,4
	F	9	19,6
Institución Educativa Padre Rvdo. Isidro Salvador Gutiérrez	M	9	19,6
	F	14	30,4
Total		46	100,0

Fuente: Elaboración en base a registro de asistencia docente. 5/5/2018

En consecuencia, la muestra está conformada por 46 docentes, los cuales están divididas en grupo control (Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa) consideradas a 23 docentes seleccionadas al azar sea nombrada o

contratada, por lo menos, haber laborado siquiera un año lectivo y mientras 23 docentes consideras como grupo experimental a la institución educativa Padre Rvdo. Isidro Salvador Gutiérrez de muestra, como se visualiza en gráfico N° 02.

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

Para la recolección de los datos se considera los procedimientos establecidos por la investigación científica (Hernández, Fernandez, et al., 2014; Supo, 2012); pues la investigación, es de diseño experimental, para lo cual, se solicitó conforme al proyecto de capacitación docente al director que forma parte del grupo experimental: Padre Rvdo. Isidro Salvador Gutiérrez y de igual forma a la directora del grupo control: Nuestra Señora de Guadalupe.

2.6.1. Técnica:

La encuesta: Se utilizó como técnica en la investigación y busca conocer sus acciones o respuestas del grupo muestral de docentes. Y, de igual forma sirvió para la aplicación de la pretest y posttest del grupo control y experimental y medir la percepción del clima organizacional como parte de la evaluación de entrada (pretest) y salida (post test). Por lo general, fue autoadministrado (asincrónico), pero previamente fueron elaboradas sistemáticamente y son aplicables a todos los docentes de instituciones educativas. Asimismo, permite demostrar la significatividad, funcionalidad del programa de inteligencia emocional en producir efecto en el clima organizacional. La encuesta consta mide cuatro dimensiones: Potencial humano, diseño organizacional, cultura de la organización y la vulnerabilidad psicológica.

2.6.2. Instrumento:

Escala de tipo Likert, denominado: Organizational Climate Scale (OCE) o Escala de Clima Organizacional, que sirve como la evaluación pre test y pos test del grupo control y experimental y está estructurada de manera sistemática de 80 ítems que miden las dimensiones de potencial humano, diseño organizacional, cultura de la organización y vulnerabilidad psicológica y está orientado a medir el clima organizacional de los docentes. Dicho cuestionario se aplicó en una muestra

semejante para determinar el tiempo o la duración de 22 minutos en su proceso de ejecución y su recolección.

Al analizar la distribución interna de los 80 ítems al tipo de escala Likert; 20 ítems o afirmaciones corresponden y miden la dimensión de potencial humano; mientras la dimensión de diseño organizacional y cultura de la organización, están estructuradas de 21 ítems o afirmaciones y la dimensión vulnerabilidad psicológica está compuesta de 18 ítems o afirmaciones; que en suma total alcanza hasta 400 puntos; con baremación respectiva para cada dimensión al igual que las opciones de respuesta.

Descripción del instrumento

La Organizational Climate Scale (OCE); es un instrumento elaborado y aplicado por el investigador para recoger los datos de la variable dependiente: Clima organizacional. El instrumento consta de 80 listado de afirmaciones, que se traducen en indicadores de medición de cada dimensión, es de tipo de escala Likert de característica numérica, donde algunos ítems son negativas y algunas positivas, es decir cerradas, es decir asume las opciones de respuesta de: En ninguna ocasión o nada o nunca o no; Raramente o poco o rara vez; Algunas veces o algo o medianamente o moderado; Frecuentemente o bastante o con frecuencia y Siempre o mucho o extraordinariamente. Se asigna un puntaje de cinco (5) cuando las afirmaciones son negativas o lo contrario al nivel profesionalismo que asume el docente en el manejo de clima organizacional y se asigna cinco (5) puntos cuando las afirmaciones son positivas y favorecen al clima organizacional.

Ficha técnica de Organizational Climate Scale (OCE)

- I. **Nombre:** Organizational Climate Scale (OCE) o Escala de Clima Organizacional
- II. **Autor:** Dr. Aniceto Elias Aguilar Polo.
- III. **Validación:** Directivos, personal administrativo, asesores, coordinadores, docentes y auxiliares, docentes de las diferentes universidades de la Región de Ucayali, como trabajadores de las diferentes instituciones públicas y

privadas no a fines a la educación. Principalmente fue las instituciones educativas: Padre Rvdo. San Isidro Salvador Gutierrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa.

IV. Administración: La escala puede ser aplicado de forma individual o colectiva a sujetos que están en actividad laboral y no en grado de escolaridad.

V. Tiempo de duración: La duración del instrumento es de 20 A 22 minutos.

VI. Objetivo: Evaluar, medir y diagnosticar el nivel clima organizacional

VII. Campo de aplicación: Organizaciones públicas y privadas de distintas áreas en actividad laboral. Especialmente, en docentes.

VIII. Tipo de ítems o afirmaciones: Cerrado (En ninguna ocasión o nada o nunca o no; Raramente o poco o rara vez; Algunas veces o algo o medianamente o moderado; Frecuentemente o bastante o con frecuencia y Siempre o mucho o extraordinariamente)

IX. Número de ítems: 80

X. Áreas del test de Escala OCE:

Dimensión 1: Potencial humano: 20 ítems
Dimensión 2: Diseño organizacional: 21 ítems
Dimensión 3: Cultura de la organización: 21 ítems
Dimensión 4: Vulnerabilidad psicológica: 18 ítems

XI. Índice de valoración: Baja - Media - Alta

XII. Proceso de resultados: Sistemático, después de la aplicación de la propuesta

XIII. Puntuación: 400 puntos como máximo.

XIV. Significancia: Nivel de clima organizacional

XV. Calificación: 1 – 5 (cuando es positiva +) y de 5 – 1 (cuando es negativa -)

XVI. Materiales: Lápiz, borrador y hoja impresa.

XVII. Fecha de aplicación:

XVIII. Significación:

Esta escala denominada: Organizational Climate Scale (OCE), es: “Un instrumento que mide el conjunto de percepción individuales y colectivas, directas o indirectas del comportamiento de desempeño de los miembros de la organización, para una calidad de vida laboral” (M. M. Chiang et al., 2007; Chiavenato, 2011; Del Ángel et al., 2017; Dessler, 1979; Edel et al., 2007; Lewin, 1951; Litwin & Stringer, 1968; Pereda et al., 2008; Restrepo, 2016). Asimismo, mide el nivel de diseño organizacional existentes en grupos de personas que laboran según su magnitud en una institución; la cultura de organización para convertir en institución eficiente y productiva con relaciones significativas; donde enfatice el nivel del potencial humano, como un sistema armónico, con dominio psíquico de las emociones o sentimientos y controlar la vulnerabilidad psíquica producida por efectos negativos adquiridas o generadas por la propia persona y las organizaciones.

XIX. Descripción:

Para determinar el clima organizacional, se aplicó un instrumento a partir de un cuestionario adaptado por: “El Departamento de Calidad del Ministerio de Salud y validado en una experiencia anterior” (Rebeco, 2001), utilizado por (M. M. Chiang et al., 2007); y que está estructurado por: “12 dimensiones para clima organizacional: comunicación interna, (14 ítems) reconocimiento, (10 ítems) relaciones interpersonales en el trabajo (8 ítems), calidad en el trabajo (8 ítems), toma de decisiones (6 ítems), entorno físico (6 ítems), objetivos de la institución (3 ítems), compromiso (4 ítems), adaptación al cambio (5 ítems), delegación de actividades y funciones (4 ítems), coordinación externa (5 ítems) y eficiencia en la productividad (3 ítems) y de satisfacción laboral: Satisfacción con la relación con sus superiores (5 ítems), satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo (5 ítems), satisfacción con la participación en las decisiones (6 ítems), satisfacción con su trabajo (4 ítems) y satisfacción con el reconocimiento (3 ítems). Asimismo, se considera algunos reactivos de (Herrera, 2010) que tiene 30 ítems, que investiga 3 variables con

dimensiones: liderazgo estratégico (30 ítems), estilos directivos (20 ítems) y gestión eficaz (26 ítems)". En consecuencia, el instrumento denominado: Organizational Climate Scale (OCE) o Escala de Clima Organizacional; tiene cuatro (04) dimensiones: Potencial humano que tiene 20 ítems, diseño organizacional posee 21 ítems, cultura de la organización constituida de 21 ítems y vulnerabilidad psicológica distribuida de 18 ítems.

XX. Prueba piloto:

La prueba piloto, se realizó con la colaboración de los estudiantes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali y de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote de la Coordinación de Pucallpa (Facultades como: Derecho, Psicología, Educación, Administración, Contabilidad e Ingeniería de Sistemas y Civil), entre el 04 de marzo de 2013 al 15 de julio de 2018, con una muestra piloto de 674 docentes (directivos, personal administrativo, asesores, coordinadores, docentes y auxiliares) de diferentes niveles educativos; asimismo, alcanza a docentes de las diferentes universidades de la Región de Ucayali, como también a trabajadores de las diferentes instituciones públicas y privadas no a fines a la educación. Dichos resultados alcanzan un nivel de confiabilidad de acuerdo al Coeficiente de Alfa Cronbach de 0,964. El mismo, que fueron utilizados por diferentes instituciones universitarias de nivel doctoral en Lima metropolitana, por lo que confirma la validez interna y externa de la escala. En concordancia con otros estudios, realizados indican: "Para cansancio emocional, un 0.90; despersonalización de 0.95 y para realización personal el 0.95" (M. M. Chiang et al., 2007) y de un Coeficiente Alfa alto de 0,925 (Meliá et al., 1990). Similar confiabilidad muestra Valle adaptado por (Mansilla, 2007) dimensiones: "Liderazgo estratégico (0.88), estilos directivos (0.92) y gestión eficaz (0.94)" (D. M. Álvarez, 2007; Travers & Cooper, 1997), el instrumento denominado: "Inventario PLD (84 ítems) y la escala SD – 03 (56 ítems)". El nivel de confiabilidad de Alfa Cronbach es cercano a 1 (MINSA, 2009), que orienta variables como: "Diseño organizacional, cultura de organización, potencial humano, con 11 dimensiones y 55 enunciados" (M. M. Chiang et al., 2007; Schmitt, 1996) alcanza un 0.929 de 99 ítems; comparado con (Garza, 2010) que tiene carga factorial, el KMO y Alfa de Cronbach de 0.938 de 16 dimensiones y 71 ítems, similar resultado obtiene (Goñi, 2011) de 0.869 de 10 dimensiones de 50 ítems.

Cuadro Nº 3: Confiabilidad de Organizational Climate Scale (OCE)

Dimensiones	Sub-Dimensión	Coefficiente de Alfa Cronbach
Potencial humano	Liderazgo	,963
	Tedio (Confort - Innovación)	,963
	Despersonalización (Recompensa)	,963
Diseño organizacional	Realización personal (Toma de decisiones)	,963
	Satisfacción (Estructura - Remuneración)	,963
	Comunicación (Comunicación organizacional)	,963
Cultura de la organización	Características de la tarea	,964
	Organización (Conflicto - Cooperación)	,963
	Motivación	,963
Vulnerabilidad psicológica	Efectos psíquicos de Burnout (Estrés general)	,963
	Cansancio emocional (Exposición de sentimientos)	,963
	Consecuencia de Burnout (Bienestar físico y familiar)	,964

Fuente: Base de dato estadístico de prueba piloto. 23-mar-2013 a 15-julio-2018

Tabla N° 1: Confiabilidad por ítems de Organizational Climate Scale (OCE)

Instrumento	DPH	DDO	DCO	DVP	OCE
Ítems 1	,963				
Ítems 2	,963				
Ítems 3	,963				
Ítems 4	,963				
Ítems 5	,963				
Ítems 6	,963				
Ítems 7	,963				
Ítems 8	,963				
Ítems 9	,963				
Ítems 10	,963				
Ítems 11	,963				
Ítems 12	,963				
Ítems 13	,963				
Ítems 14	,963				
Ítems 15	,963				
Ítems 16	,963				
Ítems 17	,963				
Ítems 18	,963				
Ítems 19	,963				
Ítems 20	,963				
Ítems 21		,964			
Ítems 22		,963			
Ítems 23		,964			
Ítems 24		,963			
Ítems 25		,963			
Ítems 26		,963			
Ítems 27		,963			
Ítems 28		,963			
Ítems 29		,963			
Ítems 30		,963			
Ítems 31		,963			
Ítems 32		,963			
Ítems 33		,963			
Ítems 34		,963			
Ítems 35		,963			
Ítems 36		,963			
Ítems 37		,963			
Ítems 38		,964			
Ítems 39		,963			
Ítems 40		,963			0,964
Ítems 41		,963			
Ítems 42			,963		
Ítems 43			,963		
Ítems 44			,963		
Ítems 45			,963		
Ítems 46			,966		
Ítems 47			,963		
Ítems 48			,963		
Ítems 49			,963		
Ítems 50			,963		
Ítems 51			,963		
Ítems 52			,963		
Ítems 53			,963		
Ítems 54			,963		
Ítems 55			,963		
Ítems 56			,963		
Ítems 57			,963		
Ítems 58			,963		
Ítems 59			,963		
Ítems 60			,963		
Ítems 61			,963		
Ítems 62			,963		
Ítems 63				,963	
Ítems 64				,963	
Ítems 65				,963	
Ítems 66				,963	
Ítems 67				,963	
Ítems 68				,962	
Ítems 69				,963	
Ítems 70				,962	
Ítems 71				,963	
Ítems 72				,963	
Ítems 73				,963	
Ítems 74				,963	
Ítems 75				,963	
Ítems 76				,963	
Ítems 77				,966	
Ítems 78				,964	
Ítems 79				,963	
Ítems 80				,963	

LEYENDA . Dimensiones: DPH: Potencial humano; DDO: Diseño organizacional; DCO: Cultura organizacional; DVP: Vulnerabilidad psicológica

Fuente: Base de dato estadístico de prueba piloto. 23-mar-2013 a 15-julio-2018

XXI. Estructura del instrumento:

El instrumento fue mejorado; “Cuyo puntaje máximo es 400 puntos, se obtiene de la suma de subescalas multiplicada por 5; es decir el test está conformado por 80 ítems” (A. E. Aguilar, 2013)

21.1. Orientaciones para la calificación:

- **Comunicación (C):** “Mide el grado de convivencia y la práctica comunicativa interpersonal o grupal, su estructura formal e informal entre jefes y empleados, relacionados con los espacios de socialización efectiva dentro o fuera, el saber escucha y las conductas de comunicación en una organización. Abarca 12 ítems de la prueba: (2), (6), (8), (16), (24), (30), (33), (35), (38), 41), (43), (46). El puntaje máximo alcanzable en la respuesta es de 48 puntos”(A. E. Aguilar, 2013)

- **Liderazgo (L):** “Mide el grado de percepción de un conjunto de características estables, la capacidad de influir en un grupo, el nivel de confianza y funcionalidad percibido entre el equipo en la toma de decisiones, iniciativas, gestiones y promocionar un estilo de la administración eficiente con carácter estratégico donde exista un equilibrio organizacional”. Abarca 12 ítems de la prueba: (3), (5), (10), (12), 19), (29), (31), (34), (37), (39), (42), (45). El puntaje máximo alcanzable en las respuestas es de 48 puntos (A. E. Aguilar, 2013)

- **Motivación (M):** “Mide el conjunto de aspectos que el profesor valora o cuestiona y que se encuentran relacionados con la naturaleza, contenido del trabajo mismo, el ambiente físico y psicológico. Abarca 12 ítems de la prueba: (4), (9), (13), (15), (18), (21), (23), (25), (27), (28), (32), (47). El máximo puntaje alcanzado es de 48 puntos” (A. E. Aguilar, 2013)

- **Satisfacción laboral (SL):** “Mide el grado actitudes de satisfacción que valora el trabajador o cuestiona con la relación con sus superiores o compañeros, condiciones físicas en el trabajo, participación en las decisiones, satisfacción con su trabajo y reconocimiento. Abarca 11 ítems de la prueba: (1), (7), (11), (14), (17), (20), (22), (26), (36), 40), (44). El máximo puntaje alcanzado es de 44 puntos” (A. E. Aguilar, 2013)

21.2. Claves de calificación:

Cuadro Nº 4: Dimensiones de Organizational Climate Scale (OCE)

Dimensiones	Sub-dimensión	Ítems	Puntuación dimensión	Puntuación variable
Potencial humano	Liderazgo	7, 9, 17, 29, 46, 70, 74	Alta = 74 a 100 Media = 47 a 73 Baja = 20 a 46	ALTA 294 a 400 MEDIA 187 a 293 BAJA 80 a 186
	Tedio (Confort - Innovación)	59, 63, 65, 68 22, 40, 71		
	Despersonalización (Recompensa)	19, 41, 47, 50, 53, 73		
Diseño organizacional	Realización personal (Toma de decisiones)	1, 11, 21, 35, 36, 56, 61	Alta = 77 a 105 Media = 49 a 77 Baja = 21 a 49	
	Satisfacción (Estructura - Remuneración)	14, 30, 38, 44 8, 37, 72		
	Comunicación (Comunicación organizacional)	6, 13, 15, 18, 49, 76, 77		
Cultura de la organización	Características de la tarea	5, 20, 23, 42, 51, 52, 54	Alta = 77 a 105 Media = 49 a 77 Baja = 21 a 49	
	Organización (Conflicto - Cooperación)	31, 32, 43, 58 34, 45, 62		
	Motivación	4, 12, 24, 33, 39, 57, 75		
Vulnerabilidad psicológico	Efectos psíquicos de Burnout (Estrés general)	3, 25, 66, 67, 78, 79	Alta = 66 a 90 Media = 42 a 66 Baja = 18 a 42	
	Cansancio emocional (Exposición de sentimientos)	16, 26, 28, 55, 69, 80		
	Consecuencia de Burnout (Bienestar físico y familiar)	2, 10, 27, 48, 60, 64		

FUENTE: Elaboración propio

Calificación: Las respuestas se califican de acuerdo a los indicadores planteados, de manera cerrada, como: En ninguna ocasión o nada o nunca o no; Raramente o poco o rara vez; Algunas veces o algo o medianamente o moderado; Frecuentemente o bastante o con frecuencia y Siempre o mucho o extraordinariamente; que se establece positivamente o negativamente. La escala de medición a utilizar en la variable clima organizacional se rige a la figura Nº 1.

Figura N° 1. Escala de medición de OCE.

ESCALA DE VALORACIÓN		EQUIVALENCIAS	RANGOS					
			ESCALA	Potencial humano	Diseño organizacional	Cultura de la organización	Vulnerabilidad psicológica	Clima organizacional
(+)	(-)							
5	1	Siempre o mucho o extraordinariamente.	Alta	74 a 100	77 a 105	77 a 105	66 a 90	294 a 400
4	2	Frecuentemente o bastante o con frecuencia						
3	3	Algunas veces o algo o medianamente o moderado	Media	47 a 73	49 a 105	49 a 105	42 a 66	187 a 293
2	4	Raramente o poco o rara vez						
1	5	En ninguna ocasión o nada o nunca o no	Baja	20 a 46	21 a 49	21 a 49	18 a 42	80 a 186

Fuente: Elaboración propia. 24/7/2018

21.3. Corrección y calificación (OCE)

De acuerdo al ajuste realizado, se considera clima organizacional desfavorable, “aquel que muestra puntuaciones por debajo del 50% en el resultado de la prueba del máximo de puntos posibles y así, en cada una de las dimensiones” (A. E. Aguilar, 2013)

La escala (OCE) organizational climate scale; mide las cuatro dimensiones: Potencia humano, diseño organizacional, cultura de la organización y vulnerabilidad psicológica del clima organizacional docente; y en general se determina lo siguiente (A. E. Aguilar, 2013):

- **“Si los resultados fluctúan entre 294 a 400;** el clima organizacional es favorable; en la comunicación organizacional, el liderazgo que se ejerce es agradable en su plenitud, donde los trabajadores se sienten motivados; intrínseca y extrínsecamente, mostrando un alto grado de satisfacción laboral por alcanzar diferentes logros profesionales e institucionales. El exceso desempeño laboral a raíz de alta motivación, muchas veces la entrega hacia el trabajo constante, hace que la familia se aísle progresivamente, pero también el mantenerse en el extremo conlleva a ganarse espacios de elogio, condecoraciones y enemigos exteriores. En este rubro, los trabajadores no han experimentado los efectos psíquicos de burnout”.
- **“Si los resultados de su escala fluctúan entre 187 a 293;** el clima organizacional es medianamente favorable, indica que cada una de las unidades

o dimensiones afectadas debe reforzarse con acciones y toma de decisiones adecuadas, elaborar aplicar programas de mejora con ejercicios, como: seminario – taller de inteligencia emocional. Si se deja los componentes de comunicación, motivación se generan los efectos psíquicos de burnout en un nivel moderado”

- **“Si los resultados de su escala fluctúan entre 80 a 186;** el clima organizacional es desfavorable, indica ejecutar acciones adecuadas y positivas, utilizando programas como inteligencia emocional. Si no se prioriza acciones a tiempo los efectos de burnout se visualizan formado por sensaciones de infelicidad, inutilidad, rechazo, falta de ilusión, resentimiento hacia las personas (agotamiento mental) sensación de depresión, agotamiento emocional y burnout (agotamiento emocional), caracterizado por fatiga, agotamiento físico, sensación de destrucción y abatimiento (agotamiento físico) tendrá circulado el ambiente interno y externo de la organización. Muchas veces termina siendo afectado el líder de la organización, envueltos en asuntos de denuncia, persecución y hasta destitución del cargo. Asimismo, el efecto psíquico de burnout se ha experimentado mucho o extraordinariamente”

2.6.3. Validez y confiabilidad

La validez

Se debe entender la validez, al “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, Fernandez, et al., 2014; Pinto, 2013), para lo cual, se ha revisado algunos antecedentes similares a la Organizational Climate Scale (OCE), estas subyacen el instrumento y para poder determinar la validez de los instrumentos implicó someterlos a la evaluación de juicio de expertos o face validity, antes de aplicar para recibir los aportes necesarios a la investigación, en sus tipos de evidencia: de contenido, criterio y constructo, donde la participación tiene cada uno el grado de doctor, los cuales hicieron su aporte para fortalecer la validez del instrumento.

Una vez, recepcionado las observaciones el instrumento se somete a la prueba binomial, encontrándose que el error de significancia no supera los valores establecidos para $p > 0,05$

Para la validez total, tanto de contenido, criterio y constructo, se aplica la siguiente fórmula:

Validez Total = Validez de contenido + validez de criterio + validez de constructo.

$$VT = VCo + VCr + VCto$$

Resultando valores significativos con una Σ de 91,9, considerándose aceptable y válido el instrumento de acuerdo al juicio de expertos.

Confiabilidad

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinará a través de la validación de expertos lo cual, se aplicará a un grupo similar y se monitoreará en un grupo y luego de debe extraer la prueba de Coeficiente de Alfa Cronbach (desarrollado por J. L. Cronbach), la cual, debe ubicarse dentro de los rangos establecidos y así obtener como resultado la validez de forma, contenido y estructura de conformidad, para que el instrumento sea fiable.

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó a través de la validación de expertos lo cual, se somete al coeficiente de Alfa Cronbach (Cronbach, 1951) obteniéndose como resultado la validez de forma, contenido y estructura. El estudio asume la validez interna de criterio, contenido y constructo (Hernández, Fernandez, et al., 2014) y de conformidad al Programa Estadístico *SPSS*® de es: Alfa de Cronbach = 0,964

El cálculo del índice o coeficiente de confiabilidad interna, se desarrolla con Alfa Cronbach y se determina para poder conocer si el instrumento a aplicar presenta una confiabilidad adecuada (Hernández, Fernandez, et al., 2014) o no entre los ítems que midan lo que deben de medir las que la componen y en las respuestas que de ella se obtenga sea aceptable. Y, para tomar una buena y adecuada decisión, se contrastó con los rangos de interpretación del coeficiente de confiabilidad (Ruiz, 2002), que de acuerdo a la prueba de fiabilidad los resultados de Alfa Cronbach del instrumento de OCE; se ubica dentro de la magnitud muy alta, porque se encuentra dentro de los rangos superiores desde Alfa Cronbach 0,871 como se muestra en el siguiente cuadro N° 4:

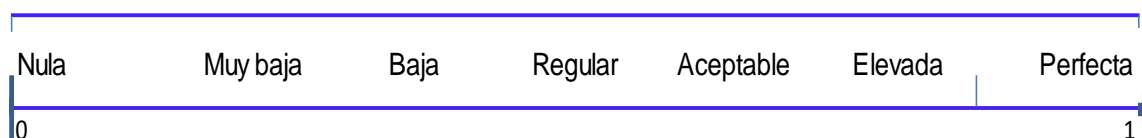
Cuadro N° 5: Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Tomado de (Ruiz, 2002). 24/7/2018

Asimismo, se hizo el contraste con el cálculo de la confiabilidad o fiabilidad; considerando, que un instrumento de medición es el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, consistentes y coherentes (Hernández, Fernández, et al., 2014), considerando así; se asume un contraste de interpretación de un coeficiente de confiabilidad; que de acuerdo a Hernández, Fernández, et al. (2014); se ubica el instrumento dentro de la zona perfecta (Alfa cronbach ordinal = 0,964) para el instrumento de Organizational Climate Scale; y el resto de reduce cuando se analiza los resultados por cada dimensión como demuestra en la figura N° 2.

Figura N° 2. Interpretación de un coeficiente de confiabilidad



Fuente: Tomando de Hernández, Fernández, et al. (2014). 24/7/2018

Resultados de confiabilidad o fiabilidad por dimensiones de clima organizacional; extraídas a una muestra de 674 sujetos entre docentes, directivos, auxiliares y demás sujetos de otras áreas laborales de organizaciones públicas y privadas.

Figura N° 3. Interpretación de un coeficiente de confiabilidad de OCE

Dimensiones / Variable	Potencial humano	Diseño organizacional	Cultura de la organización	Vulnerabilidad psicológica	Clima organizacional
Alfa de Cronbach	,887	,871	,872	,899	,964

Fuente: Elaboración en base a datos de la escala de clima organizacional. 24/7/2018

Por lo que, ninguna pregunta fue ajustada porque tiene una estructura interna confiable. Lo mismo que sirvió para establecer el tiempo aproximado de la OCE. En consecuencia, el instrumento denominado: Organizational Climate Scale (OCE) o Escala de Clima Organizacional; tiene cuatro (04) dimensiones: Potencial humano que tiene 20 ítems, diseño organizacional y cultura de la organización poseen 21 ítems y vulnerabilidad psicológica distribuida de 18 ítems.

2.7. Métodos de análisis de datos

El trabajo, está determinado con un análisis de carácter cuantitativo, porque en la actualidad, el análisis cuantitativo de los datos se lleva a cabo por computadora u ordenador (Hernández, Fernandez, et al., 2014) y los datos obtenidos son procesados en base una escala de 1 a 5 puntos, acumulables los cuales se cuantifican y son sometidos al análisis estadístico descriptivo de medidas de tendencia central, de variabilidad y para el contraste de la hipótesis se ejecutó mediante la estadística inferencial: como la T de Student y Wilconxon; los cuales demuestran la significancia o no del programa; de igual forma se utilizó la gráfica de barras para las descriptivas y de caja para la inferencial, se consideró la gráfica de probabilidad o normalidad, para lo cual, se utilizaron los paquetes estadísticos como: el programa SPSS versión 21, STATS® versión 2.0, ATLAS.ti, Minitab y Excel, para demostrar el grado de significancia alcanzada o no entre las dos variables del grupo experimental pretest y postest, como el grupo control pretest y postest.

Para las discusiones y el análisis de los resultados, se consideró el método de la triangulación descriptiva, por cada una de las dimensiones que se investiga y su respectivo tratamiento con un enfoque cuantitativo.

Para verificar la validez y la confiabilidad del instrumento; con su respectiva baremación; fue de carácter cuantitativo, con aplicación de estadística inferencial de

Alfa de Cronbach, por cada dimensión y los gráficos de sedimentación. Para la validez se consideró la prueba de normal donde medió la validez del contenido, constructo, criterio. Finalmente, para los fines de carácter científico; está sujeto normas internacionales; para lo cual, se utilizó el programa de EndNote, Windows Visio y la revisión del trabajo Turnitin u otros programas de equivalencia de contenido.

2.8. Aspectos éticos

Estos principios éticos están basados en las exigencias del “Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de César Vallejo S.A.C.” (UCV, 2017b) y el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (UCV, 2017a), establecidas como principios generales; como es el caso de:

Respeto por las personas en su integridad y autonomía; como la: “Protección a las personas. La persona en toda investigación, es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determina de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio. En el ámbito de la investigación es en las cuales se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no solamente implicará que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrará el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad” (UCV, 2017a). Los siguientes criterios determinan la autenticidad y originalidad de la investigación:

- **La beneficencia y no maleficencia:** “Se asegura el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador responde a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios” (A. E. Aguilar, 2013).
- **La justicia.** Se ejerció: “Un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan

en la investigación derecho a acceder a sus resultados. El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación” (A. E. Aguilar, 2013). En todo el tratamiento de los resultados se practicó la justicia brindando un trato igualitario de los participantes en la investigación, sin ninguna exclusión a pesar de las debilidades notadas.

- **La honestidad.** Fue una de las razones que cumple la investigación; donde se realizó con una transparencia de los participantes con el apoyo de algunos expertos en con temas distintas en el desarrollo de las sesiones para evitar la monotonía de la investigación y esta sea tediosa durante las sesiones y las actividades. Asimismo, se respeta los derechos de propiedad intelectual de otros investigadores, lo que significa evitar el plagio de manera parcial o total de las investigaciones de otros autores.
- **La integridad y rigor científica.** Conforme con el reglamento; “La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados” (A. E. Aguilar, 2013). tiene en cuenta el conocimiento y la experiencia de otros investigadores. Se evidencia este trabajo mediante un seguimiento constante de un diseño establecido en la investigación, y los criterios explícitos que permitan disponer de la mejor evidencia durante el tratamiento de los resultados. Por ello, se llevó acabo en un riguroso procesamiento e interpretación de los resultados, lo que implica una minuciosa contrastación de las similitudes entre diferentes autores de los resultados sin que este altere la obtención de una verdadera investigación, y desde luego, se pasó por una revisión minuciosa por los diferentes miembros jurados antes de ser publicados.

- **La competencia profesional y científica;** Como conocedor de las investigaciones científicas, implicó mantener elevados niveles de preparación, actualización profesional y científica; sobre temas de investigación y los procesos de reconocimiento del valor científico y que garanticen el rigor científico en el tratamiento de la variable independiente frente al que recibe el tratamiento de grupo experimental; hasta que esta se publique en diferentes revistas científicas. La competencia profesional radica de cómo motivar la asistencia de los docentes en su integridad; sin que esta signifique la punitividad del experto.
- **La responsabilidad.** El investigador asegura que la investigación se ha realizado en cumplimiento estrictamente con los requisitos ético, normativos, legales y de seguridad o consistencia interna en el desarrollo teórico, metodológico, respetando los términos y las condiciones establecidas en los informes finales y autoriza a que las informaciones sean contrastadas de acuerdo a la similitud de los resultados.
- **La investigación con seres humanos.** El estudio se ha desarrollado con seres humanos, de consentimiento libre, sin que este determine la aplicación de las normativas institucionales, esta para dar oportunidad la asistencia voluntaria de los participantes; para lo cual, se hizo una pequeña motivación con asignar un presupuesto autofinanciado de brindar alimentación, durante el proceso de tratamiento del grupo experimental. Por lo tanto, sus derechos, el bienestar de las personas se someten a salvaguarda de la integridad física y mental y la confidencialidad a pesar de tener una ficha de inscripción libre, donde los datos personales se protegen en el anonimato de los datos para evitar la identificación de las personas. Excepto, cuando la naturaleza de estudio lo requiera.

III. RESULTADO

De acuerdo al estudio realizado sobre: Efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Reverendo Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa; y durante el tiempo de tratamiento de la variable independiente con el apoyo de los directivos de ambas instituciones y la cooperación de los docentes se obtuvo resultado; los cuales han sido descritos de manera cuantitativa aplicando la estadística descriptiva e inferencial.

En consecuencia, se establece el procesamiento de los resultados a través de estadística descriptiva, como el análisis de frecuencias con las escalas establecidas, asimismo, se procede a la análisis de medidas de tendencia central y de variabilidad y luego, se establece la estadística inferencial, para el contraste respectivo de la hipótesis mediante estudios no paramétricos y la comparación de medias para detallar la diferencia de medias de acuerdo a las escalas de medición de la pretest y posttest se encuentra:

A) Estadística descriptiva

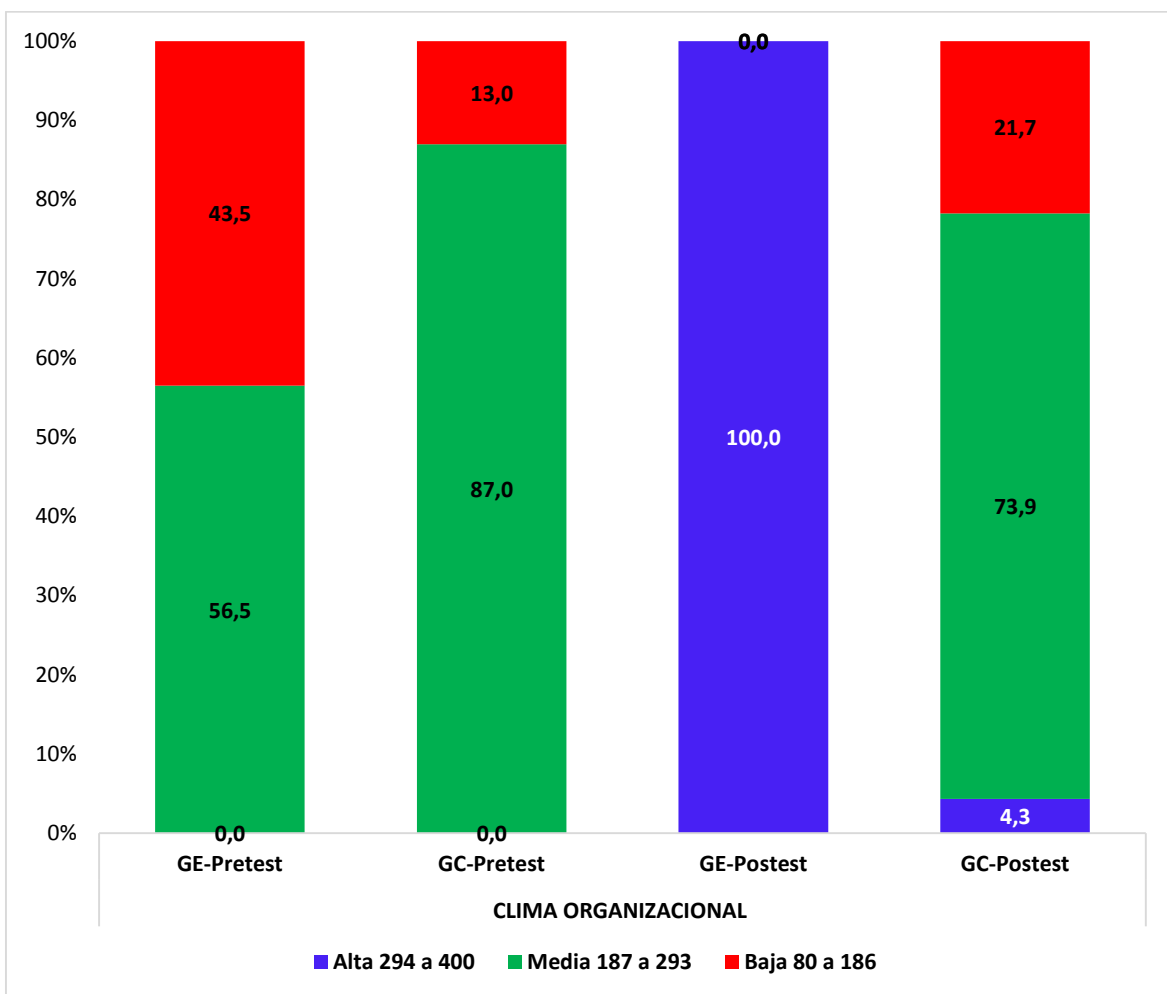
De conformidad al desarrollo de la aplicación del programa de inteligencia emocional para mejorar el clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez, seleccionada como grupo experimental (GE) al azar que recibe el tratamiento de sesiones y talleres, con su respectivo reforzamiento de las debilidades aún percibidas después del proceso de aplicación del programa, mientras la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa; fue considerado como grupo control (GC) que carece de tratamiento del programa. Y, los resultados se detallan a continuación:

Tabla N° 2. Estadística de clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL					
ESCALA		GE-Pretest	GC-Pretest	GE-Postest	GC-Postest
Alta	294 a 400	0,0	0,0	100,0	4,3
Media	187 a 293	56,5	87,0	0,0	73,9
Baja	80 a 186	43,5	13,0	0,0	21,7
Total		100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración en base a datos de la escala pre y postest. 4/8/18

Gráfico N° 1. Barra estadística de clima organizacional



Fuente: Elaboración en base a resultados de la escala pre y postest. 4/8/18

Descripción: Del 100% de los docentes aplicados con la escala de clima organizacional (OCE) de pretest (GE y GC) y postest (GE y GC); se demuestra, que el programa de inteligencia emocional produce efecto al 100% en los docentes del grupo experimental, mientras existe diferencias marcadas al momento de aplicar la

OCE en el pretest (GE-GC) considerándose, medianamente favorable (56,5% y 87,0%) lo que necesitaba alimentar con taller o actividades a docentes que no integran por cuestiones personales (43,5% y 13,0), mientras el grupo control después de la aplicación de la escala ha aumentado a más baja el clima organizacional (21,7%), considerándose también, el incremento de clima alta o favorable a 4,3% y la reducción medianamente del clima en el grupo control (73,9%).

Tabla Nº 3. Medidas de tendencia central y variabilidad de clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL (OCE)				
	GE_Pretest	GC_Pretest	GE_Postest	GC_Postest
N	23	23	23	23
Media	189,2	216,9	365,1	199,4
Mediana	195,0	218,0	367,0	192,0
Moda	169	218	360	187
Desv. típ.	35,84	24,06	11,92	34,00
Varianza	1284,60	578,94	142,03	1156,08
Rango	128	87	44	169
Mínimo	129	169	338	176
Máximo	257	256	382	345
Suma	4351	4988	8398	4587

Fuente: Elaboración en base a resultados de la escala pre y postest. 4/8/18

Descripción: De acuerdo a la escala de pretest (GE y GC) y postest (GE y GC) aplicada a 100% docentes del grupo experimental, se observa que existe una diferencia significativa en el clima organizacional de una sumatoria mayor puntaje para postest del grupo experimental (8398 puntos) y menor puntaje para pretest de 4351 (GE) y 4988 (GC) puntos; para postest de 4587 (GC) puntos; con un puntaje máximo (382) y mínimo (338) para postest considerándose alta o favorable, mientras en los demás los puntajes varían ya sea en pretest (GE y GC) y postest (GC) considerándose medianamente favorable y desfavorable para cada uno. Asimismo, de acuerdo a las medidas de tendencia central, se registra una diferencia de numérica de media aritmética de: $X = 365,1$ para postest, frente a diferencias media aritmética para pretest de $X = 189,2$ (GE) y $X = 216$ (GC); para postest de $X = 199,4$

(GC) con una mediana donde la curva alcanza un 50% desviando desde este punto con una mediana para postest (GE) de Med = 367,0; y para pretest de Med = 295,0 (GE) y Med = Med = 218 (GC); para postest de Med = 192,0 (GC) como punto de quiebre máximo. Por otro lado, aplicando la medida de variabilidad se obtiene una diferencia de desviación estándar: para postest (GE) de S = 11,92; y para pretest de S = 35,84 (GE) y S = 24,06 (GC); para postest de S = 34,00 (GC), considerándose una diferencia de medias. Por otro lado; existe una diferencia de medias de la varianza: para postest (GE) de S² =142,04 y para pretest de S² =1282,60 (GE) y S² =578,94 (GC); para postest de S² =1156,08 (GC). Lo cual, implica el efecto que produce en el clima organizacional mediante la aplicación del programa de inteligencia emocional.

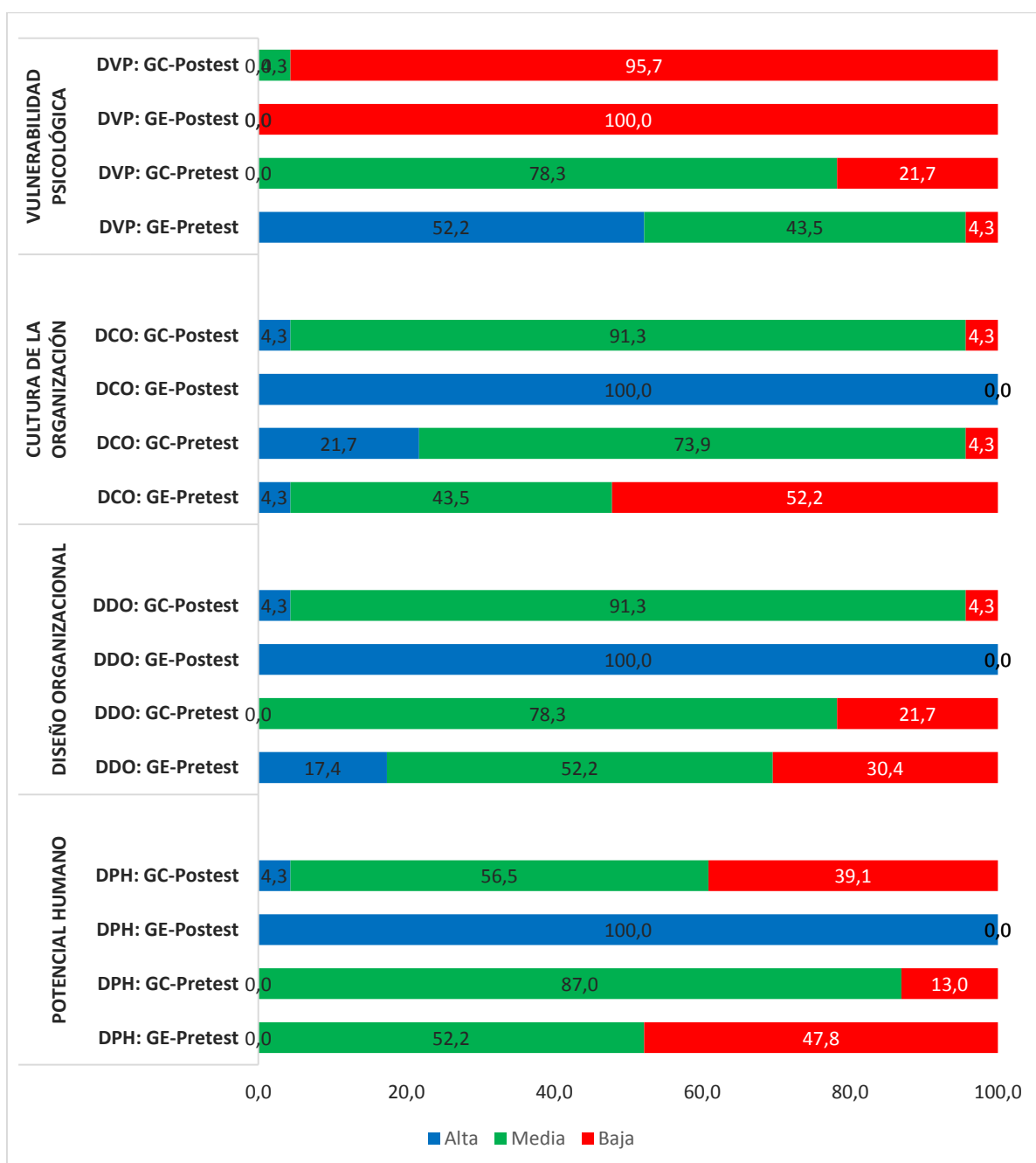
Figura Nº 4. Estadística por dimensiones de clima organizacional

OCE	POTENCIAL HUMANO				DISEÑO ORGANIZACIONAL				CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN				VULNERABILIDAD PSICOLÓGICA			
	DPH:GE-	DPH:GC-	DPH:GE-	DPH:GC-	DDO:GE-	DDO:GC-	DDO:GE-	DDO:GC-	DCO:GE-	DCO:GC-	DCO:GE-	DCO:GC-	DVP:GE-	DVP:GC-	DVP:GE-	DVP:GC-
	Pretest	Pretest	Postest	Postest	Pretest	Pretest	Postest	Postest	Pretest	Pretest	Postest	Postest	Pretest	Pretest	Postest	Postest
Alta	0,0	0,0	100,0	4,3	17,4	0,0	100,0	4,3	4,3	21,7	100,0	4,3	52,2	0,0	0,0	0,0
Media	52,2	87,0	0,0	56,5	52,2	78,3	0,0	91,3	43,5	73,9	0,0	91,3	43,5	78,3	0,0	4,3
Baja	47,8	13,0	0,0	39,1	30,4	21,7	0,0	4,3	52,2	4,3	0,0	4,3	4,3	21,7	100,0	95,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

LEYENDA. Dimensiones: DPH: Potencial humano; DDO: Diseño organizacional; DCO: Cultura organizacional; DVP: Vulnerabilidad psicológica

Fuente: Elaboración en base a datos de la escala pre y postest. 4/8/18

Gráfico Nº 2. Barra estadística por dimensiones de clima organizacional



Fuente: Elaboración en base a resultados de la escala pre y postest. 4/8/18

Descripción: Del 100% de los docentes aplicados a la prueba pretest (GE-GC) y postest (GE-GC); demuestra que el clima organizacional, es medianamente favorable con tendencia a altamente favorable; es decir, que cuando se aplica un programa de inteligencia emocional produce efecto al 100% en los docentes del grupo experimental; en sus dimensiones: Potencial humano, desarrollo organizacional, cultura de la organización y vulnerabilidad psicológica; a diferencia que las aplicadas con la Escala de Clima Organizacional (OCE) tanto en pretest (GE

y GC) y postest (GC) demuestran resultados diferentes en las dimensiones como en:

a) *Potencial humano*, el pretest (GE-GC) se considerándose medianamente favorable (52,2% y 87,0%), y un 47,8% (GE) y 13,0% (GC) de docentes que se encuentran en baja, de igual forma a pesar de transcurrido el tiempo el potencial humano del grupo control, sigue siendo mediano (56,5%), baja (39,1%) y alta (4,3%).

b) *Diseño organizacional*, el pretest (GE-GC) se considerándose medianamente favorable (43,5% y 78,3%), y un 30,4% y 21,7% (GE-GC) de docentes que se encuentran en baja, de igual forma el potencial humano del grupo control, ha incrementado favorablemente a mediano (91,3%) y una similitud entre alta y baja (4,3%).

c) *Cultura de la organización*, en el pretest grupo experimental fue baja (52,2%), seguido de mediana (43,5%) y alta (4,3%) existiendo una similitud de los resultados entre la dimensión de vulnerabilidad psicológica y en el grupo control el resultado demuestra media (73,9%), seguido de alta (21,7%) y baja de 4,3%. Mientras en el grupo control aplicadas a escala postest, ha incrementado favorablemente a mediano (91,3%) y una similitud entre alta y baja (4,3%).

d) *Vulnerabilidad psicológica*, a pesar de la similitud con la cultura de la organización, existe en grupo control de pretest un desarrollo de clima organizacional medianamente desfavorable (78,3%); es decir, medianamente carecen de vulnerabilidad psicológica y después de aplicado la OCE en el postest del grupo control, se demuestra que un 95,7% carecen de vulnerabilidad psicológica, es decir es baja; y un 4,3% medianamente vulnerable psicológicamente, mientras en grupo postest del grupo experimental es baja (0.0%), es decir que los docentes no tienen problemas de vulnerabilidad psicológica; para este dato cambiante, existen factores determinantes como: los incrementos salariales en los últimos tiempos, el conocimiento de la práctica de la intrapersonal y la interpersonal; esta última, se visualiza por la política implantada por el Estado de brindar las capacitaciones constantes del líder pedagógico, la práctica de habilidades sociales, en especial; la comunicación asertiva, diálogo, la escucha como entre otros atributos y el conocimiento del bienestar psicológico, implantada a través del manejo de la felicidad y la emocionalidad, pues se tiene conocimiento que a la larga la vulnerabilidad psicológica, como el estrés y la depresión determina muchas veces el deterioro de la salud humana.

B) Estadística inferencial

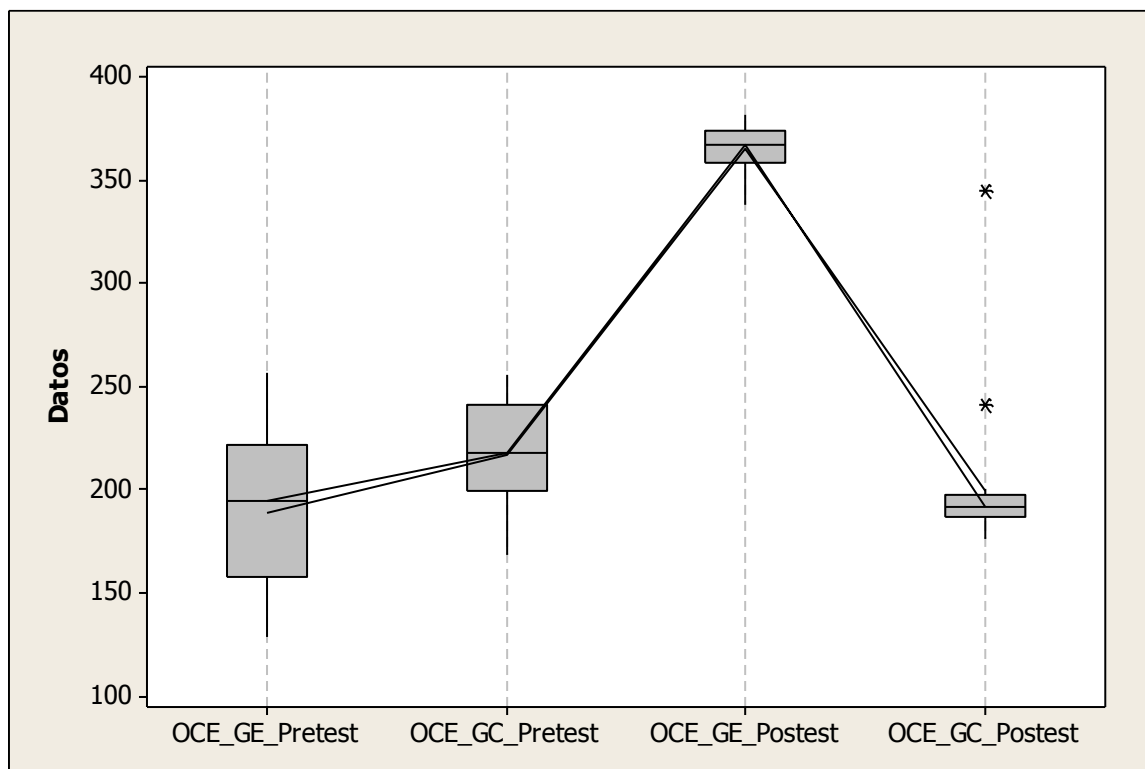
Uno de los propósitos de la investigación, es el contraste de la hipótesis planificada y demostrar el efecto de un programa en docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa; para lo cual, se ha utilizado la estadística inferencial de comparación de medias aplicando la T de Student; como sigue:

Cuadro Nº 6. Prueba estadística de contraste de clima organizacional

VARIABLE		Valor de prueba = 0					
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
						Inferior	Superior
CLIMA ORGANIZACIONAL	GE_Pretest	25,313	22,000	,000	189,174	173,675	204,673
	GC_Pretest	43,226	22,000	,000	216,870	206,465	227,274
	GE_Postest	146,935	22,000	,000	365,130	359,977	370,284
	GC_Postest	28,130	22,000	,000	199,435	184,732	214,138

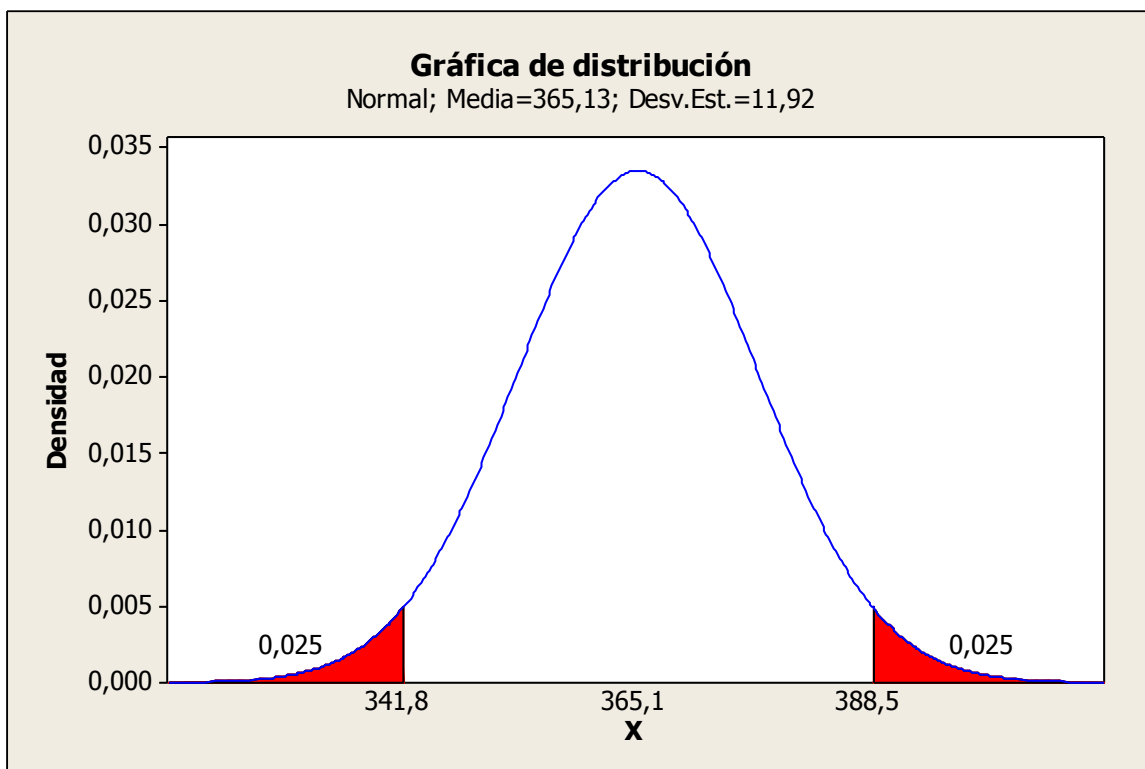
Fuente: Elaboración en base resultados de la escala pre y postest. 4/8/18

Gráfico Nº 3. Gráfico de caja de clima organizacional



Fuente: Elaboración en base a resultados de contraste de la escala pre y postest. 4/8/18

Gráfico Nº 4. Gráfico de distribución de probabilidad del clima organizacional



Fuente: Elaboración en base a resultados de contraste de la escala pre y postest. 4/8/18

Descripción: De acuerdo a la prueba de contraste entre la hipótesis planteada; se demuestra que el programa de inteligencia emocional produce efecto en medida significativa ($p < 0,000$) en el grupo experimental de postest, tanto con la aplicación de la escala OCE, en pretest (GE-GE) y postest (GC); con una diferencia entre la prueba pre test (GE-GC) de $t = 25,313$ y $t = 43,226$ y postest (GC) de $t = 28,130$, estableciéndose en el grupo experimental postest un mayor de T de Student $t = 146,935$; con un grado de libertad ($gl=22$) de muestras determinadas; haciendo una diferencia alta en el grupo experimental de $365,130$ (Gráfico N°4) a comparación de la pretest (GE-GC) de $189,174$ y $216,870$ de igual forma para postest del grupo control de diferencia de media a $199,435$. Por otro lado, el 95% de intervalo de confianza para la diferencia en el grupo experimental de una inferior de $359,977$ a una superior de $370,284$ (Gráfico N° 03), como demuestra el gráfico de cajas considerándose superior con el tratamiento del programa, mientras en el pretest (GE-GC) radica un intervalo de $173,675$ a $227,274$ como el grupo control de postest que tiene una diferencia entre $184,732$ a $214,284$.

Por consiguiente; se demuestra que los resultados se enmarcan dentro del campo de aceptación; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alterna porque el programa de inteligencia emocional produce efecto en medida de significancia bilateral de ($p < 0,000$) como demuestra la distribución de probabilidad.

Tabla Nº 4. Prueba de Wilcoxon de clima organizacional

	N	Media estimada	Confianza lograda	Intervalo de confianza	
				Inferior	Superior
Prueba pre test del grupo experimental	23	189,5	95,0	172,5	207,0
Prueba pre test del grupo control	23	217,0	95,0	205,5	228,5
Prueba post test del grupo experimental	23	366,0	95,0	360,0	371,5
Prueba post test del grupo control	23	191,8	95,0	188,0	196,0

Fuente: Elaboración en base resultados de la escala pre y postest. 4/8/18

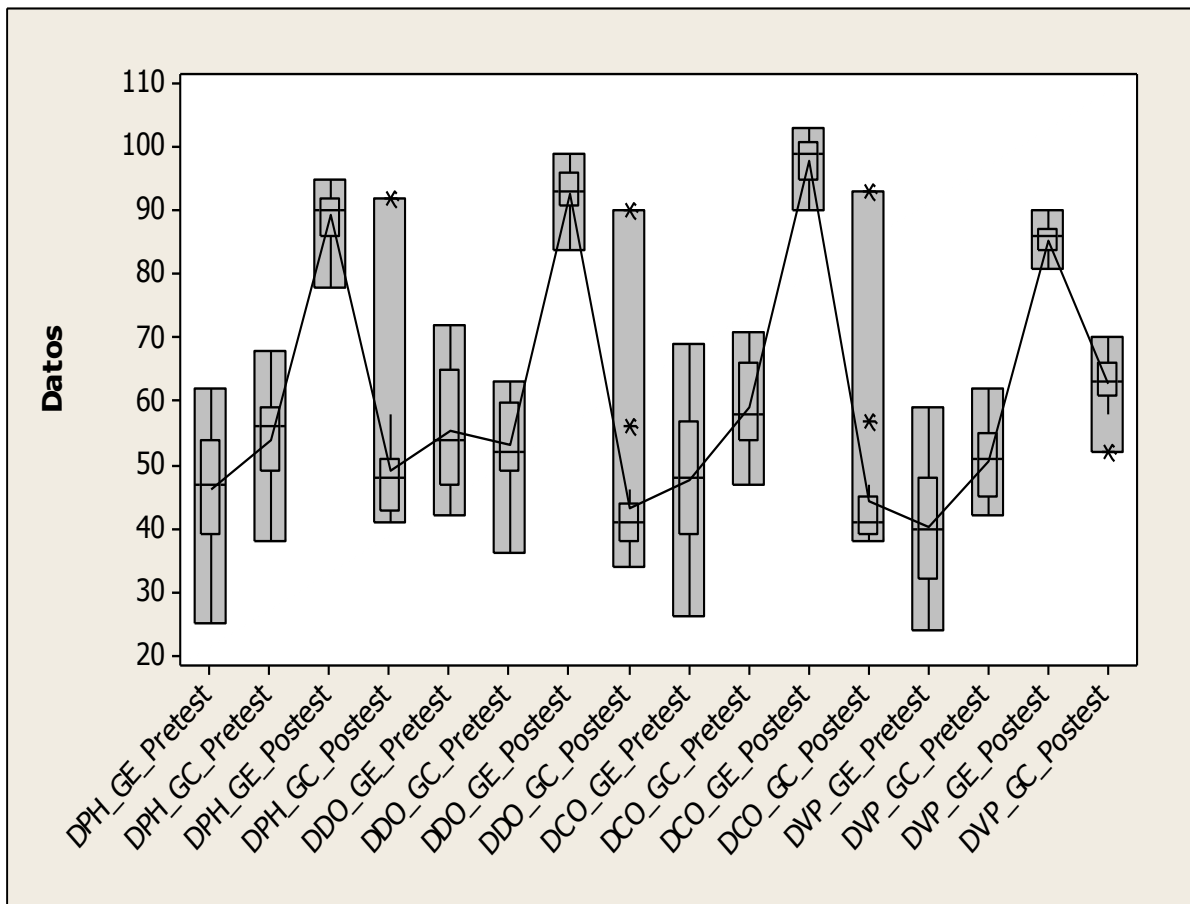
Descripción.- El contraste de Wilcoxon como de las pruebas no paramétricas paralelas al de la T de Student se ha utilizado para ver la significancia de la cohesión de muestras como del grupo experimental y de control, donde de 66 elementos conformantes entre el grupo experimental y control donde el nivel de confianza alcanza o lograda es de 95,0% de confiabilidad; pero 23 docentes seleccionados del grupo experimental para recibir el tratamiento de la variable independiente: programa de inteligencia emocional y aplicados con la escala OCE, resultó en la prueba pre test con un mínimo de 172 y 205,5 (GE) hasta llegando hasta una superior de 207,0 (GE) y 228,5 puntos en escala ordinal, teniendo como media $X = 189,5$ (GE) y 217 (GC) puntos. Similar resultado se demuestra en el postest del grupo control donde el intervalo de confianza alcanza en su parte inferior a 188,0 a una superior de 196,0 puntos numéricas, asumiendo una $X = 191,8$. Mientras en el grupo experimental existe un intervalo entre 360 (inferior) a 371,5 puntos, con una media estimada de 366,0 puntos; por lo que, se demuestra el efecto del programa IE (Inteligencia Emocional) en el clima organizacional de docentes del grupo experimental: Institución Educativa Padre Isidro Salvador Gutiérrez; mientras en el grupo control: docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe existe similitud en sus resultados, por lo que el test de Wilcoxon, al igual que los otros contrastes no paramétricos detecta una diferencia significativa de un 95% de confiabilidad del tratamiento.

Cuadro Nº 7. Prueba de contraste entre dimensiones de clima organizacional

		Valor de prueba = 0					
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
						Inferior	Superior
Potencial humano	GE_Pretest	25,313	22,0	,000	189,2	173,7	204,7
	GC_Pretest	43,226	22,0	,000	216,9	206,5	227,3
	GE_Postest	149,657	22,0	,000	365,5	360,4	370,5
	GC_Postest	28,130	22,0	,000	199,4	184,7	214,1
Desarrollo organizacional	GE_Pretest	29,443	22,0	,000	55,3	51,4	59,2
	GC_Pretest	35,889	22,0	,000	53,3	50,2	56,3
	GE_Postest	120,689	22,0	,000	92,6	91,0	94,2
	GC_Postest	18,353	22,0	,000	43,1	38,3	48,0
Cultura de la organización	GE_Pretest	19,768	22,0	,000	47,6	42,6	52,6
	GC_Pretest	39,403	22,0	,000	59,1	56,0	62,2
	GE_Postest	120,504	22,0	,000	98,0	96,4	99,7
	GC_Postest	18,648	22,0	,000	44,4	39,5	49,3
Vulnerabilidad psicológica	GE_Pretest	19,296	22,0	,000	40,2	35,9	44,5
	GC_Pretest	42,578	22,0	,000	50,6	48,1	53,0
	GE_Postest	173,330	22,0	,000	85,3	84,2	86,3
	GC_Postest	73,231	22,0	,000	62,8	61,0	64,6

Fuente: Elaboración en base a resultados de contraste de la escala pre y postest. 4/8/18

Gráfico Nº 5. Caja del desarrollo de clima organizacional



Fuente: Elaboración en base a resultados de contraste de la escala pre y postest. 4/8/18

Descripción: De acuerdo a la prueba de contraste entre la hipótesis planteada a la muestra de 23 docentes con un grado de libertad $gl = 22,0$ en las dimensiones: “Potencial humano; diseño organizacional, cultura de la organización y vulnerabilidad psicológico”; se determina una significativa bilateral ($p < 0,000$); pero existiendo diferencias de T de Student, diferencias medias como se detalla en las dimensiones, como: a) *Potencial humano*, donde la T de Student es $t = 149,657$; a diferencias de pretest (GE – GC) donde la $t = 25,313$ (GE) y $t = 43,226$ (GC), similar al postest (GE) donde $t = 28,130$. Existe una diferencia entre el grupo experimental de postest la diferencia de medias en mayor (199,4), en contraste con la pretest del grupo experimental (189,2) del control (216,9); como la postest del grupo control (199,4) donde muestran diferencias menores por que no fue sometido al tratamiento. Además, si se establece el intervalo de confianza para la diferencia en el grupo experimental de la postest se encuentra entre 360,4 (inferior) a 370,5 puntos (superior), mientras en el grupo control de la pretest (GE-GC) se encuentra entre 173,7 – 206,5 (inferior) a 204,7 – 227,3 puntos (superior), como en el grupo control

postest los resultados de diferencias fluctúan entre 184,7 a 214,1 puntos. Comprobándose de esta manera la hipótesis (H_1); por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por encontrarse dentro de las zonas y los márgenes establecidos de la probabilidad y como demuestra el gráfico de cajas (Gráfico N° 5); la que indica que el programa de inteligencia emocional produce efecto en el potencial humano de clima organizacional en medida significativa bilateral ($p < 0,000$). b) *Diseño organizacional*, donde la T de Student es $t = 120,689$; a diferencias de pretest (GE – GC) donde la $t = 29,443$ (GE) y $t = 35,889$ (GC), similar al postest (GE) donde $t = 18,353$. Existe una diferencia entre el grupo experimental de postest la diferencia de medias en mayor (92,6), en contraste con la pretest del grupo experimental y control (55,3); como la postest del grupo control (43,1) donde muestran diferencias menores por que no fue sometido al tratamiento. Además, si se establece el intervalo de confianza para la diferencia en el grupo experimental de la postest se encuentra entre 91,0 (inferior) a 94,2 puntos (superior), mientras en el grupo control de la pretest (GE-GC) se encuentra entre 51,4 – 50,2 (inferior) a 50,2 – 56,3 puntos (superior), como en el grupo control postest los resultados de diferencias fluctúan entre 38,3 a 48,0 puntos. Comprobándose de esta manera la hipótesis (H_1); por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por encontrarse dentro de las zonas y los márgenes establecidos de la probabilidad y como demuestra el gráfico de cajas (Gráfico N° 5); la que indica que el programa de inteligencia emocional produce efecto en la dimensión clima de diseño organizacional en medida significativa bilateral ($p < 0,000$). c) *Cultura de la organización*; donde la T de Student es $t = 120,504$; a diferencias de pretest (GE – GC) donde la $t = 19,768$ (GE) y $t = 39,403$ (GC), similar al postest (GE) donde $t = 18,353$. Existe una diferencia entre el grupo experimental de postest la diferencia de medias en mayor (98,0), en contraste con la pretest del grupo experimental (42,6) del control (59,1); como la postest del grupo control (44,4) donde muestran diferencias menores por que no fue sometido al tratamiento. Además, si se establece el intervalo de confianza para la diferencia en el grupo experimental de la postest se encuentra entre 96,4 (inferior) a 99,7 puntos (superior), mientras en el grupo control de la pretest (GE-GC) se encuentra entre 42,6 – 56,0 (inferior) a 52,6 – 62,2 puntos (superior), como en el grupo control postest los resultados de diferencias fluctúan entre 39,5 a 49,3 puntos. Comprobándose de esta manera la hipótesis (H_1); por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por encontrarse

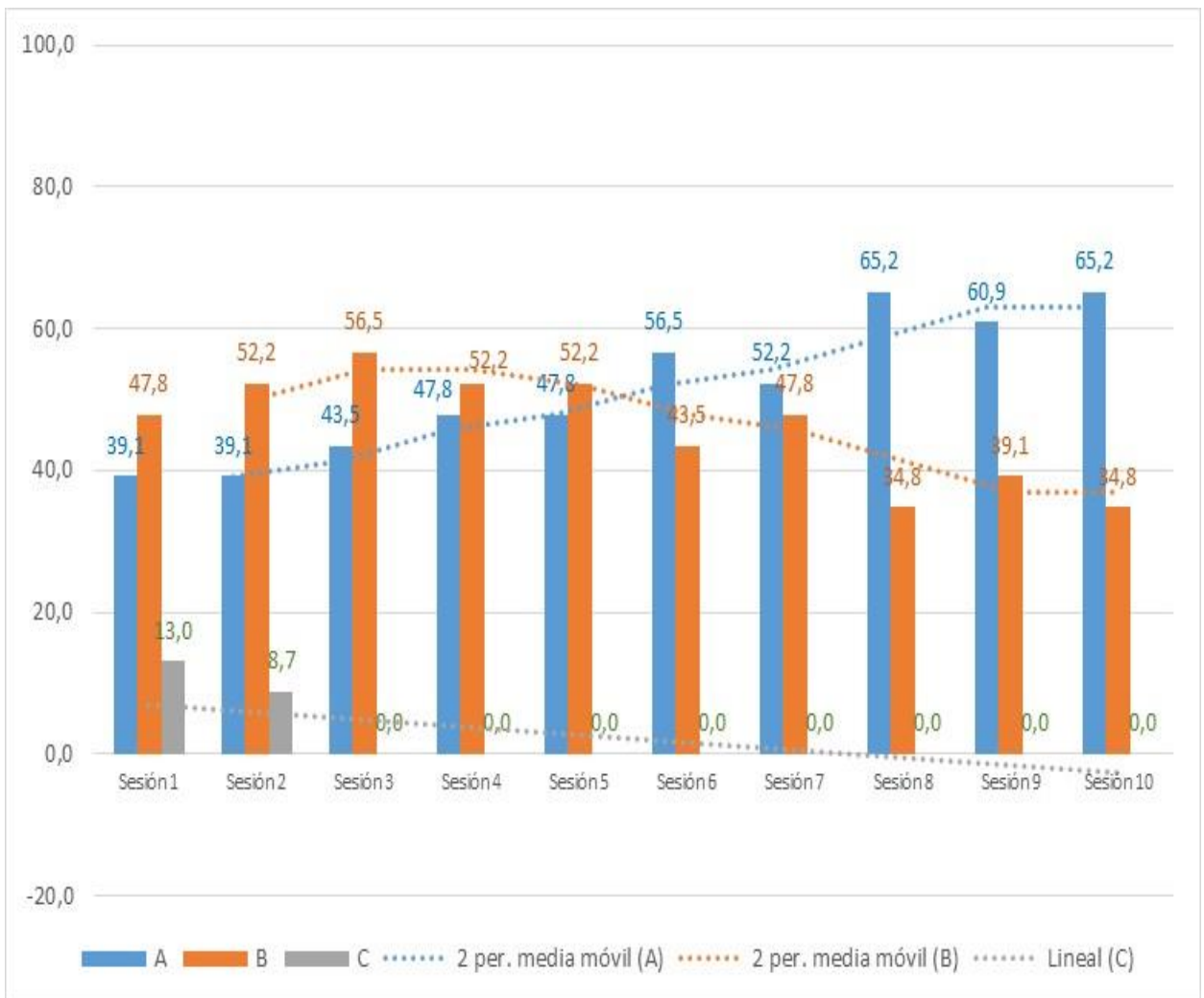
dentro de las zonas y los márgenes establecidos de la probabilidad y como demuestra el gráfico de cajas (Gráfico N° 5); que indica que el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima de la cultura de la organización en medida significativa bilateral ($p < 0,000$). d) *Vulnerabilidad psicológica*, donde la T de Student es $t = 173,330$; a diferencias de pretest (GE – GC) donde la $t = 19,296$ (GE) y $t = 42,578$ (GC), similar al posttest (GE) donde $t = 73,231$. Existe una diferencia entre el grupo experimental de posttest la diferencia de medias en mayor (85,3), en contraste con la pretest del grupo experimental (40,2) del control (50,6); como la posttest del grupo control (62,8) donde muestran diferencias menores por que no fue sometido al tratamiento. Además, si se establece el intervalo de confianza para la diferencia en el grupo experimental de la posttest se encuentra entre 84,2 (inferior) a 86,3 puntos (superior), mientras en el grupo control de la pretest (GE-GC) se encuentra entre 35,9 – 48,1 (inferior) a 44,5 – 53,0 puntos (superior), como en el grupo control posttest los resultados se incrementan de manera considerable de acuerdo a diferencias que fluctúan entre 61,0 a 64,6 puntos. Comprobándose de esta manera la hipótesis (H_1); por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por encontrarse dentro de las zonas y los márgenes establecidos de la probabilidad y como demuestra el gráfico de cajas (Gráfico N° 5); que indica que el programa de inteligencia emocional produce efecto en reducir la vulnerabilidad psicológica de clima organizacional en medida significativa bilateral ($p < 0,000$).

Tabla N° 5. Evaluación de sesiones del programa de inteligencia emocional

Evaluación del programa de inteligencia emocional	SESIONES DEL PROGRAMA																			
	Sesión 1		Sesión 2		Sesión 3		Sesión 4		Sesión 5		Sesión 6		Sesión 7		Sesión 8		Sesión 9		Sesión 10	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
A	9	39,1	9	39,1	10	43,5	11	47,8	11	47,8	13	56,5	12	52,2	15	65,2	14	60,9	15	65,2
B	11	47,8	12	52,2	13	56,5	12	52,2	12	52,2	10	43,5	11	47,8	8	34,8	9	39,1	8	34,8
C	3	13,0	2	8,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Fuente: Elaboración en base a evaluación del programa. 4/8/18

Gráfico N° 6. Sesiones del programa de inteligencia emocional



Fuente: Elaboración en base resultados del programa 4/8/18

Descripción: Del 100.0% de docentes evaluados después de cada sesión o tratamiento de 45 minutos se nota que las actividades satisfacen las expectativas iniciándose desde un 39,1% que se califica logro satisfactorio frente a 47,8% que están en proceso; mejorando así posteriormente a escala satisfactorio, donde los docentes logran competencias de manejo de inteligencia emocional. Cabe resaltar las estrategias andrológicas utilizadas satisfacen de manera gradual hasta finalizar la actividad, el cual permite el mejoramiento de las dimensiones: competencia intrapersonal, interpersonal, de habilidades sociales y bienestar psicológico.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos del grupo experimental y control de la pretest y posttest; a través de la escala denominada: Organizational Climate Scale (OCE) y producto del tratamiento de la variable independiente para producir efecto en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe, se demuestra y comprueba el grado de significatividad de clima organizacional ($p < 0,000$), donde se demuestra en el grupo experimental posttest una mayor de T de Student $t = 146,935$; con intervalo de confianza para la diferencia en el grupo experimental de una inferior (359,977) y superior (370,284) altamente favorable. Esta implica que; Si los resultados fluctúan entre 294 a 400; entonces de acuerdo al OCE, el clima organizacional es favorable, similitud trabajo se demuestra como el programa tiene efecto meditativos sobre las habilidades de la inteligencia emocional ha sido muy favorable tiene una respuesta efectiva en la manera de procesar los pensamientos emocionales (Enríquez, 2011), por lo que, urge desarrollar conciencia para fortalecer estas capacidades y lograr mejores beneficios en el ámbito escolar (Flores, 2012) y pertinencia favorable, según los docentes participantes en el programa (B. M. García, 2012)

Y de acuerdo a los resultados, “la comunicación organizacional y el liderazgo que se ejerce es agradable en su plenitud, donde los trabajadores se sienten motivados; intrínseca y extrínsecamente, mostrando un alto grado de satisfacción laboral por alcanzar diferentes logros profesionales e institucionales. El exceso desempeño laboral a raíz de alta motivación, muchas veces la entrega hacia el trabajo constante, hace que la familia se aisle progresivamente, pero también el mantenerse en el extremo conlleva a ganarse espacios de elogio, condecoraciones y enemigos exteriores. En este rubro, los trabajadores no han experimentado los efectos psíquicos de burnout. Mientras en los demás, los resultados fluctúan en escalas entre 187 a 293, esta demuestra, una mediana clima organizacional, esta indica que cada una de las unidades o dimensiones afectadas debe reforzarse con acciones y toma de decisiones adecuadas, elaborar aplicar programas de mejora con ejercicios de seminario taller de inteligencia emocional. Si se deja los componentes de comunicación, motivación se generan los efectos psíquicos de burnout en niveles moderados” (A. E. Aguilar, 2013). En concordancia el factor determinante no es ni el cociente intelectual, ni los diplomas universitarios, ni la

pericia técnica: es la inteligencia emocional (Goleman, 1999), por lo que las habilidades emocionales, personales y sociales influyen en la capacidad (B. R. BarOn, 2000; Cira De Pelekais, Ángel Nava, & Luis Tirado, 2006a). Se asume de tomar en cuenta, que: “La educación emocional en los programas de capacitación continua de los profesores mediante talleres de formación que les permitan fortalecer sus habilidades afectivas” (Samayoa, 2012). Estudio concuerda, que: “Docentes que no manejan de forma positiva las emociones tiene clima desfavorable y se podría interferir en su práctica educativa” (Camacho et al., 2013). Finalmente, el estudio se contrapone con las diferencias del tratamiento, donde el resultado es medio (I. E. Rodríguez, 2005)

De conformidad a los resultados de la dimensión *potencial humano*, se considera que los docentes tanto en grupo experimental y control entre pretest y postest demuestran un clima organizacional del potencial humano media y favorables, consecuentemente incrementa con el tratamiento del programa de inteligencia emocional en un 100% altamente favorable y produce efecto en medida significativa ($p < 0,000$); con una T de Student $t = 146,935$ mayor, donde los intervalo de confianza para la diferencia marcan puntuaciones considerable para el grupo experimental postest de una inferior de 359,977 a una superior de 370,284 de acuerdo a Organizational Climate Scale. Esta situación se diferencia porque, en la actualidad el Ministerio de Educación a establecidos leyes donde el docente debe demostrar sus capacitaciones permanentes para alcanzar los logros previstos en el futuro; para lo cual, se capacitan, realizan estudios de posgrado, diplomados, segunda especialidad como parte de su meritocracia; para luego recibir recompensas tanto personales como profesionales. Cabe resaltar el potencial humano; debe realizar innovaciones acordes a los avances de la ciencia y tecnología, donde los jefes informen los avances de metas y logros de los objetivos de manera oportuna; para lo cual, las instalaciones y los servicios no generen disgustos entre las autoridades; porque si se trata en la actualidad de un confort del personal resulte siendo muy desafiante, donde el jefe inmediato promueva actitudes positivas y el trabajo no sea repetitivo y aburrido. El fortalecimiento del potencial humano; fue de mucha importancia el producir efecto alta y favorable en el grupo experimental, esta ha sido unas tareas muy importantes y uno de los atributos potenciales que en la actualidad por el Ministerio de Educación; donde los directivos y los docentes deben facilitar la resolución de conflictos internos y externos, mediante el eficaz uso de la

comunicación interpersonal asertiva, transparente, eficiente y agradable; para lo cual, en los últimos años muchos de los docentes han empezado a potenciar sus conocimientos y destrezas para dirigir con responsabilidad las instituciones; y en el caso del grupo experimental; estas situaciones se ha mejorado mediante prácticas sostenibles; donde el docente se identifique y suele hablar positivamente del desempeño profesional; para lo cual debe estar bien organizado y esta se lleve a cabo de manera funcional, respetando las normas institucionales. Se nota el mejoramiento de la despersonalización, mediante recompensas cotidianas oportunas por alcanzar algún logro mediante resoluciones de felicitación directoral, donde la celebración sea institucional y personal; pero no despersonalizar; porque esta situación se es así se convierte en el egoísmo, en un mal psicológico de los docentes y autoridades institucionales cuando los directivos no ejercen liderazgo transformacional y su nivel de inteligencia emocional es bastante inadecuado para la responsabilidad que se les exige (Evans, 2015). Por lo tanto; las competencias emocionales y sociales de los docentes, son un elemento imprescindible para poder explicar el funcionamiento del individuo (Blasco, 2014); y esta se incrementa cuando reciben la intervención a comparación las de aquellos que no recibieron formación (I.M. Merchán, Bermejo, & González, 2014) a pesar que un grupo de trabajadores se sienten infravalorados con relación a la remuneración que reciben (Cruz, 2012).

Por otro lado, el *diseño organizacional*, fue una de las dimensiones fundamentales del tratamiento a través del programa de inteligencia emocional, donde los resultados demuestran una significativa bilateral ($p < 0,000$), con T de Student es $t = 120,689$ y el intervalo de confianza para la diferencia muy altas y favorables entre 91,0 (inferior) a 94,2 puntos (superior). En consecuencia, la realización personal, juega un papel fundamental en el desarrollo de la pirámide de la autoestima; de allí la toma de decisiones por su interés en el desarrollo profesional, donde el docente se forme en base a su vocación, para sentirse a gusto a pesar de remuneraciones insuficientes que aún no motiva por el trabajo desempeñado, pero si se gana un espacio dentro de la sociedad el aprecio, respeto como agente educador. Además, la toma de decisiones no solo parte del docente, sino también de la plana jerárquica y administrativa o la estructura organizativa de liderazgo pedagógico; como ocurre en el grupo experimental donde el director, tiene como política institucional de otorgar premios y reconocimientos sin ninguna diferencia, a

raíz del desempeño profesional docente de esta manera atraer a la realización de trabajo y estén satisfechas sus necesidades básicas o esenciales como docente. Por otro lado, la comunicación organizacional para el manejo de clima organizacional altamente favorable; donde la influencia es positiva y significativa entre la inteligencia emocional y madurez vocacional (Rosa, 2015) por lo tanto; la responsable del directivo debe ser de mantener informado sobre los asuntos que afecten al trabajo institucional, del desempeño en el trabajo; pero, partiendo desde el líder pedagógico o director donde debe escuchar unos a otros respetando sus opiniones de la comunidad educativa y hablar con los trabajadores ponderando siempre la empatía o desarrollando las habilidades sociales; como ocurrió durante el desarrollo del programa donde el director estableció su autoevaluación, reconociendo y disculpándose con sus colegas los errores propios de la gestión, asumiendo que debe entender como persona y luego asumir sus habilidades gerenciales; esta determinó más, el acercamiento y la participación de las partes y los padres de familia en vista que el director iba a ser destituido y el programa permitió la reconciliación entre las partes y la práctica de los valores entre las partes. El estudio, tiene similitud resultado donde: “Mejora significativa en la inteligencia intrapersonal e interpersonal como efecto del programa” (Escribano et al., 2010); como en los casos de las dimensiones: “Estructura, recompensa e identidad los niveles son aceptables y en la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional de los docentes que conforman la muestra” (Aguado, 2012)

Entender la cultura, como un conjunto de manifestaciones espirituales y materiales y un desarrollo innato de cada familia de docentes de una organización; por esta razón los resultados aplicados después del tratamiento del programa de inteligencia emocional del grupo experimental muestran un efecto en el clima de la *cultura de la organización* en medida altamente significativa bilateral ($p < 0,000$) donde la T de Student es $t = 120,504$ y un intervalo de confianza para la diferencia entre 96,4 (inferior) a 99,7 puntos (superior), a diferencia que existe entre el grupo control (pretest y postest) donde los resultados indican una mediana clima de cultura de la organización e iniciándose en el grupo experimental (pretest) con un clima desfavorable o baja; esta con el respectivo tratamiento mejoró en la postest (GE); es decir, la cultura de la organización debe partir desde las características de la tarea, como es la identidad; donde el docente, debe estar identificado con el ambiente,

clima de su trabajo favorable y a trabajo a presión, sin favoritismo ni privilegios, con iniciativas para la mejora de la calidad educativa. Para lo cual, se debe entenderse: “si el ser humano, no posee una cultura de la organización, siempre existirá una disconformidad entre los sujetos dentro del entorno o gestión organizacional”; y para evitar los conflictos internos – externos, debe existir un ambiente de confianza y tranquilidad donde las relaciones personales sean gratificantes para uno mismo. Además, la cooperación entre compañeros debe reflejarse en apoyarse mutuamente en trabajos institucionales, como se demostró en el grupo experimental durante el tratamiento donde el apoyo mutuo en la elaboración de sus respectivos materiales de trabajo brinda logros gratificantes y satisfactorios sobre la base de facilidad de comunicación y su respectiva retroalimentación; es así, que si el sujeto trabaja cooperativamente, apoya en las decisiones que se toma el grupo de trabajo; como indica Goleman donde la aplicación de la inteligencia emocional fortalece a diferencia del conocimiento que posee el sujeto (Goleman, 1998). Por otro lado, la cultura de la organización debe estar plenamente sostenida a través de la motivación intrínseca y extrínseca, donde el jefe inmediato superior estimule el cambio y la mejora continua del docente, asimismo, implante nuevos procedimientos y facilite la adaptación, la formación profesional con herramientas educativas adaptables a la necesidades de trabajo individual-colectivo; como en la elaboración de programación curricular, unidades de aprendizaje y sus respectivos sesiones y así evite contratiempos al momento de ser monitoreado o de recibir un acompañamiento pedagógico. A su vez, cuando se trabaja el líder pedagógico debe delegar funciones responsablemente a cualquier docente; para ganar experiencias y estimular a ser un gran líder en el futuro; donde su trabajo le agrada en todo momento. Los estudios indican que fortalecer la competencia emocional y social (Merchán et al., 2012) de una persona puede ser afectada por múltiples factores como: comunicación, confianza y destaca la importancia de la dinámicas interpersonales y emocionales (Gómez-Betencourt et al., 2013); como se demuestra que: “Los componentes emocionales interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general tiene alta correlación directa y significativa” (Coronel & Ñaupari, 2011; Zambrano, 2011); mientras en algunos estudios existe disconformidad y desaprobación con el clima laboral y la percepción de imagen institucional (Quispe, 2014) en consecuencia; la influencia positiva diferentes factores afectan la existencia de un buen clima organizacional (L. M. R. Vargas, 2015); como es el caso del grupo experimental

donde al inicio la cultura de la organización se registra en niveles bajos pero con el tratamiento esta mejora altamente; porque se aplica el programa de inteligencia emocional.

Finalmente, la dimensión vulnerabilidad psicológica de clima organizacional, tiene un enfoque psicológico, en vista que mucho los docentes, por factores de trabajo externo incumplen con las responsabilidades asignadas y de acuerdo a las disposiciones el director o jefe inmediato superior impone sanciones de manera punitiva, esta incrementa los problemas personales y favorece el incremento de consecuencias de burnout, como el cansancio emocional, que conlleva al estrés general, a la exposición de sentimientos y así tener hasta un deficiente bienestar físico y emocional. Lo importante en este estudio se demuestra, que en las instituciones educativas de padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe en la actualidad demuestra donde la vulnerabilidad psicológica de clima organizacional es muy baja (0,0%); similitud al trabajo concuerda en sus resultados una baja presencia del síndrome de Burnout (Correa-Correa et al., 2010); esta se debe, a que en la actualidad las organizaciones inteligentes conocen la importancia de clima organizacional, porque solo así, acreditará la permanencia de los propios líderes pedagógicos dentro de la administración educativa, por lo que debe otorgar y facilitar el fortalecimiento del potencial humano, el diseño organizacional, la cultura de la organización y así controlar la propia vulnerabilidad psicológica de los docentes; como se demuestra una baja y significativa bilateral ($p < 0,000$) de prevención de la vulnerabilidad psicológica; así demuestra los resultados de T de Student es $t = 173,330$; casi similar al postest del grupo control. Esta se debe, que en ocasiones como docente y dirigente institucional asumió responsabilidad de compartir las pastillas gerenciales, ante debilidades de liderazgo pedagógico, donde en ocasiones se hizo conocer las debilidades comunicativas, habilidades sociales y los efectos que cause el agotamiento emocional, la exposición de sentimientos y esta influya en el bienestar físico y familiar en el sujeto, no solo emotivamente, sino también física, personal, familiar o social (Quilambaqui, 2011), como se revela la existencia de correlaciones positivas en realización personal del burnout y negativas en agotamiento emocional y despersonalización del burnout (Pena & Extremera, 2012) y todo programa produce un efecto de protección sobre algunas fuentes de estrés laboral y de promoción del bienestar psicológico (Millán et al., 2014)

Cabe resaltar, que “aquella persona o sujeto que practique el control emocional, es la persona que practica el autocontrol propio de la autoestima” y como resultados demuestran, el bienestar psicológico (Vivaldi & Barra, 2012) personal y familiar. Como experiencia se tiene, que al momento de realizar la aplicación de la prueba pretest del grupo experimental, se escuchaba en ocasiones decir: “hasta el cuello me tiene este director”, esta implicaba el desánimo, desilusión, irritación, mal humor y fastidio, lo que repercute el rendimiento menor; pero estas situaciones se modificaron cuando se aplicó: “El tratamiento del programa de inteligencia emocional; en su política de diseño organizacional, cultura de la organización, potencial humano evitándose la vulnerabilidad psicológica a baja (0,0%) en la dimensión agotamiento emocional y con la dimensión despersonalización del síndrome de burnout” (Farfán, 2009)

Otra situación psicológica para el rompimiento de relaciones interpersonales en las instituciones educativas es; cuando el líder pedagógico o el director está quemado dentro del trabajo, esta condición es determinante para las relaciones personales dentro o fuera del trabajo, donde muchas veces tienes ganas de dejar el centro laboral por factores propias del sujeto. Otro detalle que afecta la vulnerabilidad psicológica, son las remuneraciones otorgadas por el empleador; pero, paulatinamente este se mejoró con los diferentes incrementos y escalas salariales, pues la mayoría de los docentes tiene préstamos y las remuneraciones que percibe no cubre las expectativas de la alimentación diaria; por tanto, el sentimiento de desesperanza por el futuro se reduce y en ocasiones serian capaz de dejar el trabajo, por estar harto en general, lo cual repercute y afecta negativamente la salud y las relaciones familiares como personales. Por lo que es importante, consolidar las atenciones de inteligencia emocional para predecir la felicidad en la nuestra vida (Guerra et al., 2015) la conciencia emocional, regulación emocional, autonomía, competencias sociales, habilidades de vida, bienestar pueden enseñarse y aprenderse (Pérez-Escoda et al., 2012)

V. CONCLUSIONES

Partiendo del estudio realizado de las teorías, términos y los resultados alcanzados después de aplicar el tratamiento de la variable independiente: (Efecto de un programa de inteligencia emocional) en el clima organizacional de docentes, se concluye que:

El programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima organizacional obteniendo en el grupo experimental posttest de una altamente significativa bilateral ($p < 0,000$) (cuadro N° 6), alta (tabla N° 1) y de $t_0 = 146,935$ (cuadro N° 6) a diferencia del grupo control (pretest – posttest) y posttest que presentan medianamente favorables

El programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima del potencial humano comprobando en el grupo experimental posttest una significativa bilateral ($p < 0,000$) (cuadro N° 7), alta (gráfico N° 2) y de $t_0 = 149,657$ (Cuadro N° 7) a diferencia del grupo control (pretest – posttest) y posttest que presentan medianamente favorables

El programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima del diseño organizacional se determina en el grupo experimental posttest una significativa bilateral ($p < 0,000$) (cuadro N° 7), alta (gráfico N° 2) y de $t_0 = 120,689$ (Cuadro N° 7) a diferencia del grupo control (pretest – posttest) y posttest que presentan medianamente favorables

El programa de inteligencia emocional produce efecto el clima de la cultura de organización se determina en el grupo experimental posttest es significativa bilateral ($p < 0,000$) (cuadro N° 7), alta (gráfico N° 2) y de $t_0 = 120,504$ (Cuadro N° 7) a diferencia del grupo control (pretest – posttest) que presentan medianamente favorables y pretest del grupo experimental es baja de 52,2% (gráfico N° 1)

El programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima de vulnerabilidad psíquica comprobando la reducción a baja a 0,0% (gráfico N° 2) en el grupo experimental posttest llegando a una significativa bilateral ($p < 0,000$) (cuadro N° 7), alta (gráfico N° 2) y de $t_0 = 173,330$ (Cuadro N° 7), a diferencia del grupo control (pretest – posttest) mejora significativamente ($p < 0,000$) y es alta (gráfico N° 1)

El nivel de clima organizacional, que caracteriza a los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, es media (gráfico N° 01), antes de aplicar el programa.

El efecto de un programa de inteligencia emocional se evalúa con literal A (cuadro 1) de logro satisfactorio de los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez de Pucallpa, durante el tratamiento del programa.

VI. RECOMENDACIONES

Ante los planteamientos expuestos en esta investigación se hace imperioso considerar como docente las siguientes recomendaciones; pensando que, del debido análisis de ellas, se pueda establecer programas de inteligencia emocional y producir efecto de clima organizacional de docentes nuestra región y la sociedad en general; por lo tanto:

Se recomienda; a las instituciones educativas regionales y nacionales, que implementen un programa de inteligencia emocional para producir efecto del clima organizacional de docentes en medida significativa; y, así mejorar el potencial humano, diseño organizacional, cultura de la organización y evitar la vulnerabilidad psicológica de sus trabajadores.

Se recomienda; a las autoridades institucionales que fortalezcan mediante el programa de inteligencia emocional para producir efecto en el clima del potencial humano en medida significativa, y así contribuir en el desarrollo personal y profesional.

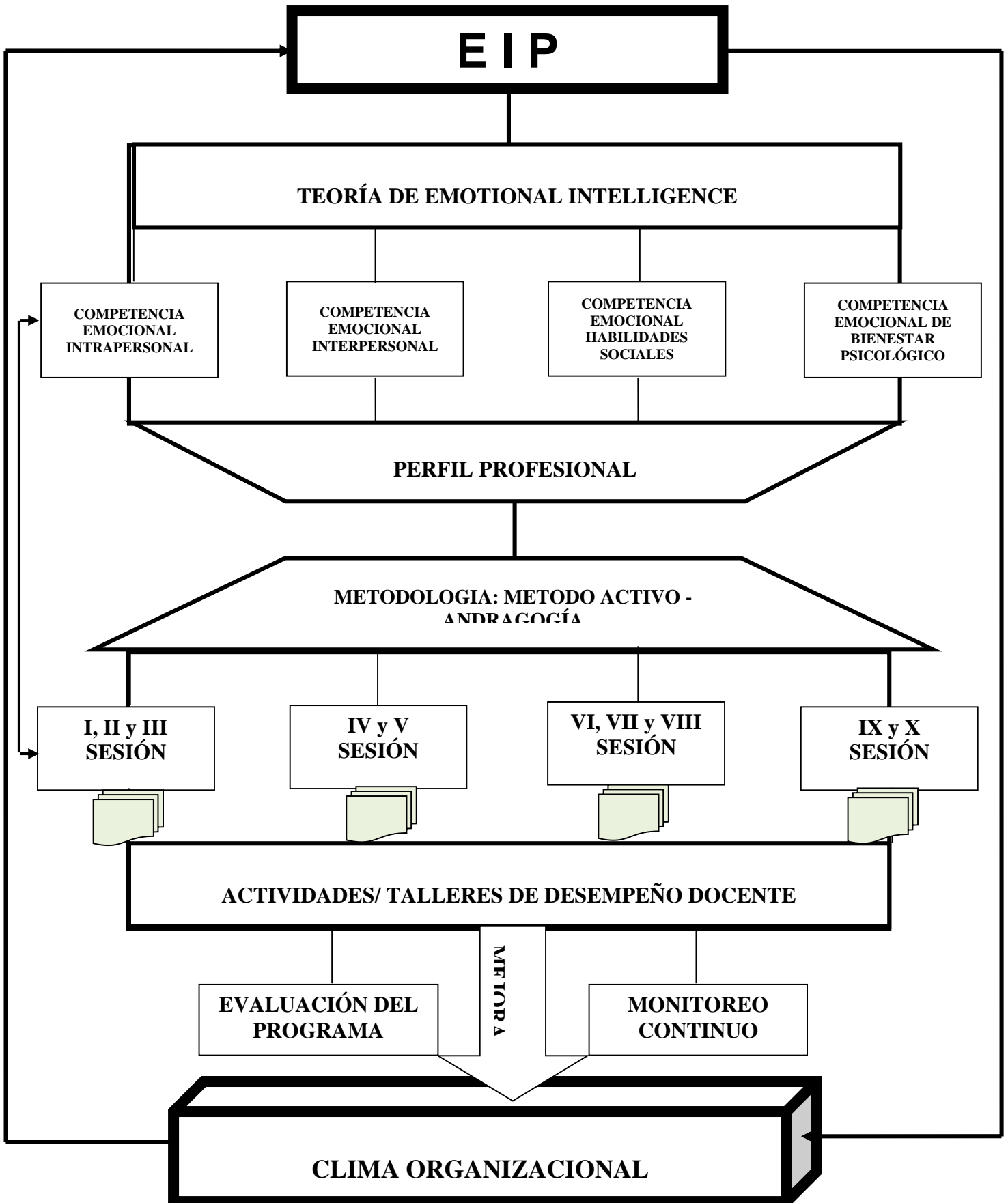
Se recomienda a las autoridades institucionales de la región y del país que fomenten la aplicación de un programa de inteligencia emocional para producir efecto en el clima del diseño organizacional en medida significativa de docentes y la comunidad educativa en general

Se recomienda a los líderes pedagógicos de la región y del país de usar el programa de inteligencia emocional para producir efecto el clima de la cultura de organización en docentes, motivando, organizando las tareas de acuerdo a su conveniencia.

Se recomienda a los docentes y autoridades institucionales a potencializar con el uso del programa de inteligencia emocional para producir efecto de reducción y prevención de vulnerabilidad psíquica del clima organizacional en el objeto de estudio, por alcanzar una medida significativa.

Se recomienda a las autoridades institucionales y la comunidad educativa evaluar constantemente el clima organizacional que caracteriza a los docentes de cada institución educativa para equilibrar un clima favorable y altamente significativo.

VII. PROPUESTA
EMOTIONAL INTELLIGENCE PROGRAM (EIP)
SINTESIS OPERATIVA GRÁFICA DEL PROGRAMA



TITULO DEL PROGRAMA

EMOTIONAL INTELLIGENCE PROGRAM (EIP) PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: PADRE ISIDRO SALVADOR GUTIÉRREZ Y NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE DE PUCALLPA-2018

I. **Denominación:** Aplicación de un Emotional Intelligence Program (EIP) para mejorar el clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa-2018

II. Datos generales:

1.1. Organiza:

- Universidad de César Vallejo de Trujillo (Posgrado)
- Facultad de Educación y Ciencias Sociales - UNU
- Docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales – UNU.
- Comunidad Educativa de I.E. Nuestra Señora de Guadalupe.
- Comunidad Educativa de I.E. Rvdo. Padre San Isidro Salvador Gutiérrez.

1.2. Dirección:

- Facultad de Educación y Ciencias Sociales - UNU
Carretera Federico Basadre Km. 5. 600

1.3. Ciudad: Pucallpa

1.4. Tipo de gestión: Pública

1.5. Institución educativa : Nuestra Señora de Guadalupe. Rvdo. Padre Isidro Salvador Gutiérrez

1.6. Duración del proyecto final:

- 1.6.1. INICIO : 25-03-13
- 1.6.2. TÉRMINO : 10-08-18

1.7. Responsable del proyecto:

- Mg. Aniceto Elias Aguilar Polo
*Docente Investigador de la Universidad César Vallejo de Trujillo
(Posgrado de Doctorado en Administración de la Educación)
Docente Investigador de la Facultad de Educación y Ciencias
Sociales – UNU.*

1.8. Colaboradores del proyecto:

- Dr. Héctor José Quispe Cerna
Decano de la Facultad De Educación y Ciencias Sociales de la UNU
- Dr. Manuel Mamani Flores
Jefe del Dpto. Académico de Ciencias Básicas y Humanidades
- Dr. Hugo Aysanoa Calixto
*Jefe del Dpto. de la Escuela Académico Profesional de Educación
Secundaria*
- Lic. Carlos Atilio Malpartida y Montecillo
*Ex - Docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales –
UNU, invitado*
- Lic. Emerson Vela Vargas
Ex - director de la I.E. Rvdo. Padre San Isidro Salvador Gutiérrez.
- Lic. Pedro Cornejo Céspedes
Director de la I.E. Rvdo. Padre San Isidro Salvador Gutiérrez.
- Estudiantes de Comunicación, Educación Primaria, Lengua y
Literatura e Idioma Inglés

1.9. Supervisión del proyecto:

- Asesoría de tesis de doctorado de la Universidad César Vallejo
- Vicerrector Académico de la UNU
- Decano de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales – UNU
- Jefatura del Dpto. de Educación de la F. E. y Cs. Ss. – UNU
- Jefatura del Dpto. de Educación Secundaria de la F. E. y Cs. Ss. –
UNU

III. Fundamentación:

En este proyecto estratégico; el clima organizacional se concibe como el ambiente generado a partir de las vivencias cotidianas con los miembros de la institución, el cual, no solamente influye de manera decisiva en el desarrollo de la gestión pedagógica y administrativa, sino también el logro del proceso de aprendizaje – enseñanza. Para ello; se establece la aplicación de un Emotional Intelligence Program (EIP), con el fin de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los otros, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones personales y sociales con los demás y el yo personal. Respecto a lo establecido; la aplicación de un programa de inteligencia emocional se basa en las siguientes bases teóricas:

3.1. Bases legales:

- Constitución Política del Perú.
- La Universidad Peruana: Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 28044 Ley General de Educación, su modificatoria Ley N° 28123 y Reglamentos de la Ley General aprobados por los D.S. N° 06, 013, 015, 22 del 2004; y, 002, 009, 013, del 2005.
- Ley N° 27942, Ley que regula medidas administrativas extraordinarias para el personal docente o administrativo implicado en delito de violación en la libertad sexual.
- Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Ley N° 24029, Ley del profesorado y su Modificatoria, Ley 25212 – Aprobado por DS 019-90-ED.
- Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación.
- Ley N° 28118 - Ley que reconoce los servicios docentes efectivamente prestados en el nivel de Educación Básica.
- Reglamento de la ley del profesorado, aprobado por el D.S. N° 231-85-ED y modificado por D.S.N° 90-ED.
- D.S.N° 006- abril- 2004 – ED. Lineamientos de Política Educativa.
- Decreto Supremo N° 007-2007-ED - Crean el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente

- R.S N° 001-2007-ED Aprueban "Proyecto Educativo Nacional al 2021: La Educación que queremos para el Perú"
- R.S N° 041-2005-ED, Plan Nacional de Educación Para Todos.

3.2. Bases teóricas:

3.2.1. Bases pedagógicas

El presente proyecto es el resultado de las diferentes experiencias pedagógicas observadas dentro de las instituciones educativas del siglo XXI, donde el clima organizacional está siendo afectada por desconocimiento y la aplicabilidad de una significativa inteligencia emocional, por lo que el estudio se base en los pilares del conocimiento, establecidas en el marco de los ejes curriculares nacionales: aprender a ser, aprender a vivir juntos, aprender a conocer y aprender a hacer, que son retos del mundo globalizante y la búsqueda de la mejora de la calidad educativa.

- A. Aprender a conocer: Este, es un tipo de aprendizaje que tiene como medio y finalidad de la vida humana. En el primer caso, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos satisfactoriamente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y saber comunicarse y escuchar a los demás. Como fin, se justifica en el placer de comprender, conocer, de descubrir. Asimismo, permite favorecer la curiosidad intelectual, donde se estimula el sentido crítico, descifrar la realidad adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio.
- B. Aprender a hacer. - Significa adquirir un conjunto epistemológico del cognoscitivo para la aplicación del profesionalismo en el manejo de las relaciones inter-intrapersonales; donde la comunicación, la motivación, el estilo de liderazgo y el grado de satisfacción laboral se a entera disposición del cliente y de los mismos gestores actores educacionales.
- C. Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás. - Como base fundamental del estudio, se considera como trabajo de reto, ya que por naturaleza los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y alimentar sus prejuicios desfavorables hacia los demás. El aprendizaje

en los seres humanos se logra con constantes situaciones problemáticas de su tiempo, donde la forma de vivir en conjunto es tarea difícil cuando este existe superioridad y avance profesional. En tal sentido, el programa orienta las formas de convivir juntos y en armonía como un valor cualitativo.

- D. Aprender a ser. - Se basa, en que el ser humano, cuanto más tiene progreso, la humildad debe prevalecer en el profesional, por lo que, el objeto del programa es el despliegue de esas potencialidades humanas recolectadas a lo largo del tiempo; donde el ser humano manifieste toda su riqueza, su complejidad en sus expresiones y sus compromisos para orientar el hecho educativo.

3.2.2. Bases psicológicas.

Considerando importante mejorar el clima organizacional de toda institución y poder desarrollar actividades y funciones de manera positiva donde los integrantes estén comprometidos con el logro que se pretende alcanzar con éxito y ser líderes en la región de Ucayali, por lo que, la aplicación de un programa de inteligencia emocional, se basa en la teoría de Maslow (1997), pues considera que la motivación o la jerarquía de las necesidades son factores determinantes de las necesidades fisiológica, de seguridad, lo social, su estima y la autorrealización son factores preponderantes del ejercicio de las funciones de los docentes en su desarrollo de las capacidades emocionales, por lo que el logro de su éxito depende de estas necesidades en los seres humanos.

3.2.3. Bases de administración.

Los efectos de la aplicación de un Emotional Intelligence Program (EIP) se basa en las teorías mixtas planteadas por Bar-On ICE (1997) y Golemán (1995) la cual es una serie de capacidades no cognitivas, competencias y habilidades que influyen en la habilidad de tener éxito, cubriendo las presiones y demandas medio ambientales, por lo que el investigador considera importante las dimensiones de: competencia emocional intrapersonal, interpersonal, habilidades sociales y psicológicas, con el propósito de mejorar el clima organizacional en las instituciones objeto de

estudio mediante la ejecución de proyectos para cada dimensión. También está sujeto a los planteamientos de Goleman para el manejo de las relaciones inter-intrapersonales.

IV. Justificación

Nuestra región tiene una gran diversidad de problemas de carácter emocional por diferentes factores condicionantes en el medio. Muchas veces “los actores educativos”, desarrollan actividades con insatisfacción laboral, ejerciendo un inadecuado control emocional entre su yo mismo y con los demás, generada a raíz de un clima organizacional entre los docentes, los cuales desarrollan solamente sus funciones por cumplimiento de sus obligaciones, pero de manera aislada, sin involucrarse en los problemas institucionales. Asimismo, se contrasta que dentro de las comunicaciones no existe la fluidez pertinente entre los actores educativos, el uso del vocabulario profesional no se relaciona con el perfil profesional, existe baja comunicación y escucha asertiva, lo que genera una baja motivación; como las depresiones, el stress, la baja autoestima y aceptación, donde el grado de energía emocional conlleva al fracaso de las actividades educativa y el desarrollo de la persona en su aspecto emocional. Los prejuicios personales realizado anteriormente pone de manifiesto la importancia de determinar los efectos que produce la aplicación de un Emotional Intelligence Program (EIP) en sus dimensiones de competencia emocional intrapersonal, interpersonal, habilidades sociales y psicológicas, a través de una serie de proyectos con sus respectivos actividades estratégicas, con el único propósito de mejorar y desarrollar la capacidad de reconocer, controlar sus emociones y manejar con más destreza las relaciones sociales entre los docentes en las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa en calidad de muestra restringida

V. Objetivos estratégicos:

1. Demostrar si la aplicación de un programa de competencia emocional intrapersonal del IEP mejora el clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez
2. Demostrar si la aplicación de un programa de competencia emocional interpersonal del IEP mejora el clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez
3. Establecer si la aplicación de un programa de competencia emocional de habilidades sociales del IEP mejora el clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez
4. Determinar si la aplicación de un programa de competencia emocional de bienestar psicológica del IEP mejora el clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez
5. Determinar el nivel de clima organizacional que caracteriza a los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, antes y después de aplicar el programa.
6. Evaluar el nivel de eficiencia y eficacia de los efectos de la aplicación de un programa de inteligencia emocional en los docentes de la institución educativa Padre Rvdo. Isidro Salvador Gutiérrez de Pucallpa

VI. Metas

El programa de capacitación sobre la Emotional Intelligence Program (EIP) dirigido a docentes de la institución educativa Padre Rvdo. Isidro Salvador Gutiérrez de Pucallpa considerado como grupo experimental y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, considerado como grupo control, en el marco de extensión y promoción universitaria tiene como destino muestral a 46 de cada institución 23 docentes de las instituciones mencionadas.

VII. De la convocatoria, requisitos para la inscripción y costo

8.1. De la convocatoria:

Se realiza bajo la invitación o propuesta presentada por el responsable del PIE y empezará desde junio al hasta el día 11 de julio de 2014.

8.2. De la inscripción:

Se realiza desde el 04 de junio de 2014, en los horarios laborales. La inscripción de los participantes se realizará en la Institución Educativa Rvdo. Padre Isidro Salvador Gutiérrez. Ubicado en Primavera II etapa.

8.3. Inversión:

Tiene la característica de ser parte de extensión, proyección y promoción universitaria en el marco de responsabilidad social para la institución elegida al azar de la Región de Ucayali, de acuerdo a los resultados de pretest y es **autofinanciado**, donde los participantes tienen una beca integral, por lo que los gastos son asumidos por los organizadores.

VIII. Del régimen académico del pie

El dictado de sesiones - talleres y el inicio del programa de capacitación se desarrolla a base de cinco dimensiones los cuales están orientadas a desarrollar la Inteligencia Emocional para mejorar el clima organizacional en las instituciones públicas y privadas de la Región de Ucayali y brindar una calidad de servicio profesional en gestión, administración y satisfacción del cliente, acorde a las teorías motivacionales en mejora de la excelencia educativa.

6.1. Del dictado de sesiones – talleres.

Se realizará en el local principal de la ULADECH-Pucallpa, de conformidad al plan o temas, los cuales serán desarrollados con blended-learning, colaborativo sistémico de manera:

- **Presencial.** - Los medios que se utilizarán serán: plataforma moodle, guiatex, Internet, skype, proyector multimedia, pizarra y los materiales serán: el libro digital, diapositivas, enlaces de Internet, vídeos, proyecto de la línea de investigación, ejercicios para superar el control de inteligencia emocional en diferentes ocasiones para mejorar el clima organizacional en la Región de Ucayali.

- **A distancia.** - Los medios que se utilizarán serán: skipe, Internet y correo electrónico, blogs y los materiales serán: guiatext y libro texto.
- **Virtual.-** Los medios que se utilizarán serán: plataforma moodle, Internet, teleconferencia (opcional), skype y los materiales son libro digital, diapositivas, enlaces de Internet, vídeos, proyecto de la línea de investigación, etc. donde cada participante tendrá un usuario y contraseña a acceder a los recursos educativos.

6.2. Del inicio:

La capacitación se realizará desde el 1-07-14 hasta el 10-08-18.

Consecuentemente en cumplimiento del cronograma establecido.

6.3. Ponentes, temas por dimensiones e indicadores de inteligencia emocional:

Dimensiones	Contenido	Sesiones andragógicas
Competencia intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	Sesión 2. ¿Quién soy?... Autoconocimiento
	Asertividad	Sesión 1. Estableciendo normas con asertividad
	Autoconcepto y autorrealización	Sesión 3. Control emocional
Competencia interpersonal	Relaciones interpersonales	Sesión 9. “Entrenamiento en toma de decisiones”
	Comunicación y escucha	Sesión 4. Estilos de comunicación
	Motivación	Sesión 6. “Grandes líderes”
Competencia de habilidades sociales	Solución de problemas	Sesión 7. Habilidades para la solución de conflictos interpersonal
	Empatía	Sesión 8. “En tus zapatos” Empatía
	Gestión y liderazgo	Sesión 10b. “Estilos de liderazgo autoridad y poder”

Competencia de bienestar psicológico	Tolerancia al estrés	Sesión 5. Corazón de campeón
	Control de los impulsos	Sesión 10a. “Liderazgo y acción: Pensar para actuar”
	Felicidad	

IX. Líneas de acción estratégica

Las líneas de acción estratégica en la utilización de metodológica para la determinar los efectos de la aplicación de un PIE, se ha planificado la utilización de una metodología activa – orientado con una pedagogía andragogica, por lo que se tiene las siguientes estrategias:

6.1. Las estrategias de mejora de actitudes de inteligencia emocional para un nuevo saber hacer y saber ser; que se prevé actividades interactivas orientados a desarrollar la capacidad de reconocer, controlar y aplicar nuestras emociones en situaciones determinadas, así como manejar con más destreza las relaciones entre sus géneros mediante el PIE, son:

- Ejercicios de autoconocimiento.
- Ejercicios para reconocer las propias emociones.
- Ejercicios para controlar el enfado.
- Ejercicios para controlar la ansiedad y la preocupación.
- Ejercicios para superar una depresión leve y contratar a la persona deprimida.
- Ejercicios para fomentar el optimismo.
- Ejercicios para cultivar la autoestima.
- Ejercicios para aprender a entrar en estado de flujo.
- Ejercicios para estimular la empatía.
- Lectura de escucha asertiva.
- Ejercicios para las personas sumisas.
- Ejercicios para desarrollar la tolerancia.
- Ejercicios para aprender a efectuar buenas negociaciones.
- Ejercicios para superar la empatía en la pareja.
- Ejercicios para superar la culpa de proponer la ruptura.
- Ejercicios para superar una separación.
- Ejercicios para ayudar a superar la ansiedad.

6.2. **Las estrategias cognitivas del aprendizaje (concentración, procesamiento, ideas)** que se prevén en relación al desarrollo de las dimensiones del PIE y son:

- Concentración mental de evocación de recuerdos mediante una música suave.
- Leer textos en voz alta y lo más rápido que se pueda.
- Interrogar el texto leído mediante la aplicación de protocolos metacognitivos.
- Utilizar el repaso cuando se quiera almacenar información de modo textual, en el caso de citas o dispositivos legales, fechas precisas, etc.
- Usar preguntas para favorecer la comprensión crítica o reflexiva.
- Escribir las reflexiones acerca del texto leído y compartir sus ideas.
- Escribir los sucesos de la vida diaria y evaluar, cuál de los
- Preparar las instrucciones que se pretendan dar. Evitar instrucciones confusas y poco comprensibles
- Exploración rápida y superficial de la información que se va a estudiar.
- Usar esquemas u organizadores visuales diversos para agrupar o combinar selectivamente los datos más significativos de un material de estudio.
- Motivar la aplicación de ejercicios de inteligencia emocional con la finalidad de desarrollar el manejo adecuado entre sus géneros equivalente y opuestos, para mejorar el clima organizacional de las instituciones educativas objeto d estudio.
- Utilizar imágenes para almacenar y recordar información visual. En un sentido amplio, imágenes son fotografías, dibujos, diagramas, tablas, cuadros, etc., hasta el talento humano.
- Contratar a personas que tienen problemas de inteligencia emocional y sus diferentes efectos que genera en la persona y que está ya ha superado los problemas emocionales.
- Realizar una jornada deportiva entre las mismas personas para superar el stress entre la sociedad y los docentes.
- Contar con especialistas en terapia psicológica de control de inteligencia emocional, para efectivizar el desarrollo del programa.

- Incentivar la exploración de la bella artística para asumir un valor filosófico de la humanidad.
- Coadyuvar en el cambio de la forma física de la personalidad, mediante una aplicación de lux de belleza, para potencia la autoestima.

6.3. **Las estrategias (Ayudas para el estudio y dirección del tiempo)** que se prevén en relación al desarrollo de la mejora de inteligencia emocional son:

- Proporcionar manuales o cartillas para orientar el desarrollo de proyectos, trabajos de investigación, resolución de problemas o tareas concretas de su entorno familiar, desarrollar la capacidad de reconocer, controlar nuestras emociones y manejar con más destreza las relaciones interpersonales, para mejorar las percepciones compartidas de clima organizacional en las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa.
- Usar estrategias de generalización; es decir, aplicar algo aprendido a situaciones nuevas que se parecen a las originales.
- Generar en los docentes aprendizajes a organizar y utilizar los diferentes procesos y contenidos para conseguir un objetivo dado de la mejora tanto personal e interpersonal.
- Ayudar a los docentes a planificar los ejercicios positivos que coadyuven el desarrollo óptimo de la inteligencia emocional.
- Guiar la atención de los docentes para identificar, representar y solucionar problemas de aqueja a la sociedad.
- Enseñar técnicas e instrumentos de recolección de datos, sobre los demás de entorno social, y que éste brinde una orientación a sus semejantes para el manejo adecuado de las emociones mediante el uso de test y cuestionarios.
- Guiar el uso de ayudas audiovisuales.
- Asistencia a los hogares sobre el cumplimiento de los ejercicios aplicados en las sesiones sobre el manejo de inteligencia emocional frente a la sociedad y la familia en general.

6.4. Las estrategias (Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación) que se prevén el desarrollo del PIE, son:

- Permitir la participación del docente en el acto mismo de la evaluación, para que él mismo establezca mejoras en el manejo de inteligencia emocional.
- Exigir la aplicación de ejercicios prácticos para la mejora de inteligencia emocional y por ende el clima organizacional dentro y fuera de su institución como docente del milenio.
- Reforzar los pilares de: saber hacer y saber ser, como muestra del desarrollo de las emociones intrapersonales y las relaciones interpersonales o sociales.
- Valorar la aplicación práctica y creativa que del docente hace de sus conocimientos y destrezas.
- Valorar las habilidades para enfrentar tareas próximas al ejercicio axiológico profesional.
- Admitir la evaluación individual familiar y grupal para valorar el control de las emociones en actividades colaborativas y de equipo

X. Propuesta del docente:

Para la ejecución del PIE, se considera líneas de acciones estratégicas se prevén las metas de mejora de manejo de relaciones sociales e intrapersonales donde reciben un aprendizaje andragógico, donde los proyectos demostrarán los resultados.

El desarrollo de las sesiones se apoya básicamente en la explicación, escenificación que realiza el investigador a los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, acerca de ejercicios aplicativos para acercarlos a un tópico o ayudarles a comprenderlo o integrarlo en sus conocimientos previos; para lo cual se ha considerado los siguientes pasos, que serán motivo de aporte a la parte educativa, entre las que tenemos:

- a) Presentación de situación real o problemática.
- b) Situación de recuperación y la incorporación de la información

- c) Situación de organización de trabajo.
- d) Actividad de indagación.
- e) Situación de procesamiento de la información
- f) Situación de representación de fenómenos.
- g) Situación de reflexión y extracción de los fenómenos.
- h) Situación de análisis.
- i) Situación de síntesis.
- j) Producción creativa
- k) Actividad metacognitiva.

Asimismo, se ha adoptado los procesos de desarrollo de las capacidades de modelo constructivista teniendo en consideración como; de Ausubel y Vygotsky y Piaget y la secuencia del recorrido es:

- a) Motivación
- b) Recuperación de saberes previos.
- c) Generación de conflictos cognitivos
- d) Procesamiento de la información.
- e) Reflexión sobre el aprendizaje.
- f) Evaluación.

Por su parte Kolb (1984), propone un modelo estructural del aprendizaje bajo la forma de un ciclo de aprendizaje experiencial compuesto por cuatro etapas:

- a) Experiencia concreta
- b) Observación reflexiva
- c) Conceptualización abstracta
- d) Experimentación activa

6.1. Desarrollo del programa de inteligencia emocional

Los factores que participarán en determinar los efectos de la aplicación de un programa de inteligencia emocional para mejorar el clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa-2011, se utilizará modelos constructivistas de un aprendizaje significativo como es:

“En primer lugar, el tema que se va a presentar tiene que ser potencialmente significativo, es decir, algo que una persona puede asociar

claramente con los conocimientos anteriores. En segundo lugar la persona tiene que crear lo que Ausubel llama una disposición para el aprendizaje significativo, que puede definirse como el hábito de relacionar material nuevo con el aprendizaje anterior de forma significativa y útil.”¹

Enseñar es inducir a los estudiantes a comparar, contrastar y asociar materiales nuevos con conceptos relevantes que han adquirido, organizado y almacenado en la memoria previamente.

El logro del aprendizaje significativo conlleva necesariamente a la disposición o voluntad por aprender, es decir el papel de la motivación se relaciona con la necesidad de inducir en el personal docente, directivo y servicio el interés y esfuerzo necesario y es labor del docente ofrecer la dirección sesiones a través de jornadas pedagógicas con estrategia diferentes para el aprendizaje pertinentes en cada situación orientadas con una pedagogía impartida de la andragogía..

Entre los factores, más importantes para el desarrollo del aprendizaje significativo en la mejora del clima organizacional se considera:

A. La motivación en el aprendizaje:

La motivación condiciona la forma de pensar del alumno y con ello el tipo de aprendizaje resultante. Por eso es que **Alonso Tapia** afirma, que: “La motivación escolar no es una técnica o método de enseñanza particular, sino un factor cognitivo – afectivo presente en todo acto de aprendizaje y en todo procedimiento pedagógico. El manejo de la motivación supone que el docente y sus estudiantes comprendan que exista interdependencia entre los siguientes factores: a) las características y demandas de la tarea o actividad profesional, b) las metas o propósitos que se establecen para tal actividad, y c) el fin que se busca con su realización.”²

B. Propósitos de la motivación:

Por lo mencionado anteriormente puede decirse que son tres los propósitos perseguidos mediante la motivación profesional:

¹ Chilford, 1987, pág. 290

² Díaz, 1999, pág. 35.

- a) Despertar el interés en el docente y dirigir su atención durante el proceso de ejecución aplicación de un programa de inteligencia emocional para mejorar el clima organizacional.
- b) Estimular el deseo de reconocer, controlar sus emociones y manejar las relaciones intra-interpersonales, así conduzca la mejora de comunicación, motivación, liderazgo y satisfacción laboral en los docentes.
- c) Dirigir estos intereses y esfuerzos hacia el logro de fines apropiados y la realización de propósitos definidos.
- d) Inducir a la iniciativa de auto-realización de asignaciones creativas y propias de la persona.

C. Aspectos de la motivación:

En realidad, la motivación para el aprendizaje y su mejora de clima organizacional es un fenómeno muy complejo, condicionado por aspectos como los siguientes:

- a) La factibilidad de conseguir las metas que el objeto de estudio se propone:
 - Que el docente, conozca cómo actuar para afrontar con éxito las emociones en situaciones reales y problemas que se le presente en el momento y tratar de resolver sus ansias en forma creativa, pertinente como entre otras habilidades inter-intrapersonales.
 - Los conocimientos previos que el docente posee de los contenidos de la sobre el manejo de inteligencia emocional en momentos pertinentes y por aprender.
- b) El contexto que define la situación misma de aprendizaje - enseñanza:
 - Los comportamientos y valores que el docente modela en su entorno; pueden facilitar o inhibir el interés de éstos por el aprendizaje.
 - La utilización de principios motivacionales por parte del docente en la conducción del proceso de enseñanza.
 - El tercer factor fundamental que influye en el aprendizaje por recepción significativa es la forma en que se presenta el nuevo

material en este caso la aplicación de un programa de inteligencia emocional donde se encuentra el clima organizacional

Por último, es importante que los docentes, expongan y practiquen de manera asertiva lo que han aprendido. A través de los medios audiovisuales, por estar dentro de un mundo de avances tecnológicos utilizando programas de creación de videos, publicaciones, periódicos murales y trabajos de tipo ensayo y monográfico.

1. Fases del programa de inteligencia emocional.

De acuerdo a la diversidad de planteamientos psicopedagógicos tales como Ausubel, Vygotsky y entre otros, se establece una serie de fases, que dan cuenta de una complejidad y profundidad progresiva. En tal sentido se distingue tres fases del aprendizaje significativo para determinar los efectos de la aplicación de un programa de inteligencia emocional. En concordancia con modelos de aprendizaje andragógico, en tal sentido desarrollar adecuadamente la actividad acorde a al fortalecimiento de su formación emocional y relaciones personales, los cuales son:

2. Fase inicial y/o antes del programa de inteligencia emocional.

- a) Aplicación de un instrumento de pre test: clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa
- b) El aprendizaje percibe a la información a base de proyectos orientados por cada dimensión, como: cociente emocional: intrapersonal, interpersonal, de adaptabilidad, conjunto de manejo de tensiones y el estado de ánimo general.
- c) La información percibida es a través del uso de diferentes recursos educativos y como talento humano (TIC, videos, multimedia, talento humano y entre otros).
- d) La información aprendida es concreta y vinculada al contexto específico.
- e) Uso predominante de estrategias de prácticas diarias para manejar con éxito la información.

- f) Gradualmente el aprendiz va construyendo un panorama global del dominio o del material que va a aprender.
- g) Plantea sus objetivos e hipótesis de manejo de información general.
- h) El fortalecimiento de las acciones positivas empieza con la responsabilidad del investigador por acreditar la asistencia profesional a través de una certificación de los agentes involucrados.
- i) Invitación a la participación del (PIE) para mejorar el clima organizacional a los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa

3. Fase intermedia o durante la ejecución del programa

- a) El aprendizaje encuentra relaciones y similitudes entre las partes aisladas de manera progresiva, pero no se conducirá en forma autónoma sino en equipo, mediante jornadas de trabajo en equipo, con el único objetivo de mejorar el desarrollo de las emociones y relaciones interpersonales.
- b) El conocimiento aprendido se vuelve aplicable a otros contextos sociales antes – durante y después tener situaciones concretas.
- c) El control, manejo de la inteligencia emocional no llega a ser abstracto, es decir, es más saludable en la mejora del clima institucional que originalmente lo fue adquirido.
- d) Es posible el empleo de estrategias colaborativas u organizativas, para afianzar las relaciones sociales e interpersonales entre los agentes del programa.
- e) Incrementar la expresividad del mensaje que se quiere transmitir, recurriendo para ello al uso de gestos y a la inflexión vocal, pero sobre todo manteniendo el contacto visual con los docentes.
- f) Utilizar ejemplos personales orientados a mejorar las emociones y las relaciones o adaptadas a las preocupaciones de los docentes de manera apropiada, lo que se va a dar conocer los diferentes

tratamientos orientados a través de ejercicios prácticos para superar diferentes problemas de inteligencia emocional.

- g) Explicar el programa de forma adecuada y confiable.
- h) Mejorar con la su autoestima mediante tratamientos de la curiosidad intelectual, como con maquillajes y presentación de anfitrionas para el control emocional.
- i) Durante la explicación lo que se ofrece al docente es un argumento (globalmente considerado) con el que se trata de respuesta a una cuestión, defender una tesis, definir un término, etc. Dicho argumento se elabora estableciendo relaciones entre elementos de diferente nivel de inferencia, tales como hechos, conceptos, ilustraciones, ideas, procesos, supuestos, principios o teorías.
- j) Involucrarse en experiencias de aprendizaje en las mejores condiciones físicas y psicológicas posibles: afrontando las sesiones de aprendizaje descansado, bien alimentado, con ánimo positivo, dejando de lado problemas no resueltos.
- k) Las diferentes estrategias de trabajo del proyecto estarán dirigidas a ejercicios de cómo superar, las dimensiones de la investigación y logro un clima organizacional agradable de acuerdo a los estándares de que plantea la IPEBA.
- l) Celebrar los logros que se vayan alcanzando.

4. Fase terminal o después de aplicación de un programa de inteligencia emocional

- a) Los conocimientos llegarán a estar más integrados y a funcionar con mayor autonomía el control emocional: inter-intrapersonal.
- b) Las ejecuciones del sujeto se basan en estrategias específicas para la realización de tareas, tales como solución de problemas personales en el ejercicio docente, proyección de investigaciones, edición de textos, manuales, etc.
- c) El constructo se observará de manera gradual con la utilización de términos lingüísticos propios y adecuados de manera asertiva y el incremento de la capacidad de toma de decisiones y la calidad de servicio dentro de la institución educativa.

- d) Se promoverá la actividad mental metacognitiva con la propia valoración de sí misma y el desarrollo de su autonomía dentro de un contexto social, mediante actividades significativas, fusionados con el arte y la medicina psicológica.
- e) El aprendizaje ocurrirá durante esta fase probablemente consiste en:
 - La acumulación de información a los esquemas preexistentes.
 - Aparición progresiva de interrelaciones asertivas entre su sexo opuesto o el mismo género.

XI. Negociación y personalización de procesos de aprendizaje:

En ésta fase se prevé el diseño de proyectos y las especificaciones o condiciones para la aprobación final por el profesor.

En ésta fase es importante ofrecer lecturas complementarias, orientaciones sobre el modo de estudiar los contenidos, tratados, actividades a realizar e incluso el esquema y cronograma de presentación de informes.

La negociación y personalización de procesos de aprendizaje, implica:

- La presentación de una situación problemática (proyecto)
- La propuesta de varias soluciones para mejorar el clima organizacional.
- Un conjunto de indicaciones u orientaciones para ayudar al docente a situarse durante el desarrollo del proyecto.
- Presentarse de modo que los docentes nos encuentren creíbles, veraces y con experiencias ayuda a que éstos nos escuchen y acepten nuestras sugerencias.
- Mostrar los argumentos a favor y en contra de un procedimiento.
- Ilustrar el alcance de las bondades que pretende logra el (PIE).
- No exagerar los riesgos asociados a un proceso.
- Hablar acerca de lo que hace un experto o un grupo de expertos cuando se enfrenta con el problema que se está discutiendo.
- Mencionar que el (PIE) se certificará al finalizar de las jornadas pedagógicas a carga de instituciones universitarias y del Estado (DREU), por la participación, con una cantidad de 120 horas pedagógicas.

- Si un problema es complejo para el grupo, el profesor debería presentar las conclusiones o dar tiempo suficiente para favorecer la discusión. Si el problema no es demasiado complejo, el profesor puede pedir a los docentes que extraigan sus propias conclusiones.
- Cuando se hacen recomendaciones o sugerencias que pueden estar sujetas a modificaciones al ser aplicadas por los docentes, presentar como llegan a interpretarlas y el tipo de errores que pueden cometer.
- Introducir las tareas diciendo que pueden no ser sencillas, nunca afirmando que lo son.
- Si una tarea conlleva alguna amenaza o riesgo debe advertirse de ello a los docentes y aconsejarles sobre el modo de mejorar el control de las emociones y las relaciones dentro y fuera de la institución donde brinda labora.
- Un resumen metacognitivo después de cada solución aportada y un resumen final que analice el proceso seguido y permita obtener una visión completa de la información presentada. El resumen final pueden hacerlo el investigador, los docentes o ambos.

XII. Monitoreo y evaluación

9.1. Monitoreo:

Es una estrategia del PIE, que adopta todas las acciones de una investigación cualitativa, por lo que se anotará todas las situaciones ocurridas durante el proceso de tratamiento de la variable independiente, para ello, se tendrá una ficha de seguimiento de cada participante dentro y fuera de su entorno, en especial dentro de la institución educativa donde labora el docente y así determinar el clima organizacional que trae consigo mismo.

El investigador estará siempre atento a percibir de inmediato las señales de desarrollo del cociente emocional interpersonal, intrapersonal, de adaptabilidad, de manejo de tensión y estado de ánimo general que conlleva el docente durante el proceso de tratamiento del PIE y no exista inconveniente o factores humanos y naturales (gestos que le indican cansancio, apatía o interés). Si lo hubiera se tendrá qué ayudarlos, orientarlos o alentarlos a terminar el trabajo o las tareas emprendidas.

9.2. Evaluación:

Corresponde a ésta fase la evaluación del proceso y la evaluación de resultados.

Lo importante de la evaluación radica de ser holístico, permanente durante las actividades que desempeña como docente para mejorar la inteligencia emocional en sus dimensiones: cociente emocional intrapersonal, interpersonal, de adaptabilidad, de manejo de tensión y de estado de ánimo en general. Los instrumentos son preparados con el soporte de pruebas establecidas y la validez que estas poseen como instrumento. La parte de ficha de registro será importante, porque cada participante tendrá perfiles de donde inicia y como finaliza el término de este de PIE, para ello, se establecen las normas y criterios de evaluación:

A) Normas:

- Cumplir con los horarios establecidos durante el PIE.
- Participar en el desarrollo de trabajos prácticos en el aula.
- Asistencia puntual.
- Tener optimismo de cambio en su inteligencia emocional.
- Practicar la inteligencia emocional en todas las situaciones reales.

B) Criterios:

- Los criterios están en relación al logro de las competencias polivalentes: Saber, saber hacer, saber estar y ser); estos son:
- Se aplicará una evaluación de diagnóstico con el propósito de aprovechar los conocimientos previos de los alumnos, así como planificar objetivamente el desarrollo de cada contenido previsto.
- Las actitudes serán evaluadas constantemente a través de la autoevaluación y coevaluación.
- Se tomará en cuenta en la evaluación:
 - a) Asistencia y puntualidad.
 - b) Participación oral y crítica individual y en equipo
 - c) Comprensión lectora

- d) Utilización de estrategias para el procesamiento de la información.
- e) Presentación y sustentación de informes.
- f) Participación y cumplimiento de trabajos individuales y/o grupales.

XIII. Acreditación y certificación:

Para la certificación y acreditación de los participantes, organizadores, ponentes y colaboradores, se procederá a realizar las gestiones ante las autoridades de la Universidad Nacional de Ucayali, Dirección Regional de Educación de Ucayali y la Facultad de Educación y Ciencias Sociales. Con la finalidad autografiar dando fe y credibilidad del evento. Asimismo, gestionar al Decano y el Comité de Planeamiento para la emisión de la Resolución de Reconocimiento y felicitación a los responsables y colaboradores de la ejecución de dicho evento.

XIV. Bibliografía:

Cooper, Robert K. (1998), *“La Inteligencia emocional: Aplicado al Liderazgo y a las organizaciones”* ed. Norma, Bogotá - Colombia.

Cuadros, Mabel Miriam (2009), *“Efectos del Programa “Sembrando Amistad” en el clima organizacional de los trabajadores de la I.E. N° 81002” “Javier Heraud”,* Trujillo – 2007, tesis de la UCV, Trujillo – Perú.

Flores, R. y Ruiz, L. (2008), *“Relación entre el nivel de autoestima de los docentes de educación básica regular y el clima organizacional de la Institución Educativa “Seminario de San Carlos y San Marcelo” de Trujillo en el año 2005”,* tesis de UCV, Trujillo – Perú.

García, Birginia Lucrecia (2008), *“Relación de las habilidades sociales de los docentes con la percepción del clima organizacional en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” del distrito de Laredo”,* tesis de la UCV, Trujillo – Perú.

Persico, Lucrecia (2007), *“Inteligencia Emocional”*, ed. LIBSA, Madrid.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SESIONES DEL PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

***GUÍA DE ACTIVIDADES PARA
MEJORAR EL CLIMA
ORGANIZACIONAL***

Autor: ANICETO ELIAS AGUILAR POLO

PUCALLPA - PERÚ

2018

ÍNDICE

Sesión 1. Estableciendo normas con asertividad	130
Sesión 2. ¿Quién soy?... Autoconocimiento	136
Sesión 3. Control emocional	142
Sesión 4. Estilos de comunicación	149
Sesión 5. Corazón de campeón	157
Sesión 6. “Grandes líderes”	164
Sesión 7. Habilidades para la solución de conflictos interpersonal	174
Sesión 8. “En tus zapatos” Empatía	186
Sesión 9. “Entrenamiento en toma de decisiones”	191
Sesión 10a. “Liderazgo y acción: Pensar para actuar”	199
Sesión 10b. “Estilos de liderazgo autoridad y poder”	209

SESIÓN Nº 01



ESTABLECIENDO NORMAS CON ASERTIVIDAD

AUTOR: Universidad César Vallejo

OBJETIVOS DEL TEMA

Establecer las normas de convivencia dentro del grupo de trabajo, valorando la importancia de las mismas para una convivencia sana y en armonía.

DINÁMICA Nº 1: ¿QUÉ HARÍAS TÚ?

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Establecer las normas de convivencia del grupo, que regulen las conductas de los participantes durante el desarrollo de los talleres de la Escuela de Liderazgo.
- Establecer un acta de compromiso en donde todos firmen.

TIEMPO: 15 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 25 participantes

LUGAR: Auditorio

MATERIAL:

- 05 papelotes
- Plumones de papel
- Cinta maskingtape
- 1 copia del acta de compromiso

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

Escuchar la historia dada por el facilitador dando lectura visual: Gerza (2012)

“Un buen día el facilitador de un taller, se presenta muy temprano a su primera clase, el tema era “Prevención del consumo de drogas”, este taller estaba dirigido a 30 docentes de un colegio de su comunidad, el taller tenía una duración de dos horas. Sin embargo, los participantes empiezan a llegar media hora después de lo acordado, peor aún diez de ellos llegan 45 minutos más tarde. Cuando él preguntó ¿qué había pasado?, ¿por qué muchos llegaron tarde?, todos dieron justificaciones aparentemente muy razonables. El tiempo para aprovechar el taller era muy corto y si se desperdiciaba tiempo esperando que las personas llegaran temprano no se iba a poder aprovechar el taller al máximo.

- ¿Qué harían ustedes si fueran el facilitador?
- Un delegado anota en el papelote las diferentes respuestas que los participantes sugieren.

- Leer las respuestas y se reflexiona brevemente sobre ellas.
- Luego el facilitador preguntará al grupo:

¿Para evitar esta situación, a qué nos comprometemos?

Es importante reconocer aspectos como:

- ♣ La participación durante el taller
- ♣ A ser puntuales.
- ♣ La participación durante todas las sesiones del curso
- ♣ A respetar las opiniones del grupo
- ♣ A respetar los compromisos



Nota: Llenar el acta de compromiso sobre las normas de convivencia: Anexos.

REFLEXIÓN:

¿Estás de acuerdo con el compromiso adquirido a nivel grupal?

¿Con qué aportarás para una mejor convivencia?

DESARROLLO DEL TEMA

Según Araya (2014), una de las características de la persona humana es su sociabilidad. De allí que no podamos vivir solos sino acompañados, formando grupos y sociedades, pues es en el medio social donde hombres y mujeres nos desarrollamos como personas. Así, cada individuo forma parte de numerosas agrupaciones sociales: la escuela, el club deportivo, la junta de vecinos, el sindicato, la empresa, el grupo religioso, el partido político, la familia, etc., en los que cumple diferentes funciones y obedece a diversas metas.

Ello no sería posible sin un fenómeno fundamental: las normas o reglas que permiten la convivencia. De no ser así, la vida entre personas con distintas características, intereses, ideas, etc., sería muy difícil de sobrellevar. Y ahí es cuando las metas a alcanzar se convierten en el eje fundamental de todo grupo o sociedad. Para obtener la meta propuesta, la sociedad de personas se organiza; establece normas y procedimientos a seguir, elige líderes, se determinan responsabilidades, etc.

La norma o regla nos dice qué pueden hacer y qué no pueden hacer las partes involucradas, es decir, tiene como finalidad establecer cómo deben comportarse, permitiendo que sus miembros puedan organizarse y a la vez saber a qué atenerse respecto de los demás. Cuando las personas saben a qué atenerse respecto de otras no tienen por qué preocuparse o angustiarse y ahí es cuando pueden responder a las funciones asignadas de la mejor manera, con ganas, con fuerzas, esto es, con motivación y dispuestas a luchar por lograr lo anhelado. En otras palabras, es cuando podrán dirigirse a alcanzar el éxito personal.

Existen variadas normas de comportamiento o "sistemas normativos" son:

- **La norma religiosa católica:** Regula el comportamiento según un punto de vista sobrenatural. Su fin es que la persona alcance la santidad a través del convencimiento libre y espontáneo, no existe obligación de acatar los preceptos religiosos y la sanción es la no salvación del alma.
- **La norma moral:** Apunta al perfeccionamiento del hombre, desde la perspectiva de su bien personal, su fin es la bondad. La sanción está dada por el hecho de no lograr el perfeccionamiento. Por otro lado, es incoercible.
- **La norma de trato social:** Tiene por meta regular el actuar social de tal modo de lograr una convivencia lo más agradable posible. Varían según la cultura, la época, etc. No son coactivas, pero existe una obligación forzada por el medio o grupo social al cual la persona pertenece.
- **La norma jurídica:** Es un conjunto de reglas que tiene por objeto ordenar y garantizar la vida en sociedad de la persona humana. Los valores que la sustentan son la seguridad y la justicia. Es de carácter imperativo y coercible pues impone deberes y obligaciones que han de ser cumplidos, pudiendo hacer uso de la fuerza en caso de no ser acatada. (Araya, 2014)

DINÁMICA N^o 2: YO MANDO

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Estimular su capacidad empática para la elaboración de normas de convivencia.
- Respetar y cumplir con las normas establecidas en grupo.

TIEMPO: 15 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 25 participantes

LUGAR: Ambiente designado por el equipo

MATERIAL:

- Hoja en blanco

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

Se pedirá a todos los participantes que elijan a una persona la cual será su pareja durante la dinámica.

Una vez formada las parejas deberán:

- Cada alumno escribirá en una hoja, una orden; la cual deberá cumplir la persona que eligieron como su pareja para esta dinámica.
- Esa orden o mandato debe contemplar alguna acción que pueda ser ejecutada dentro del aula por su pareja.
- Por ejemplo: hacer como perrito, saltar en un pie y cantar el himno nacional, declamar un poema, cantar la canción de moda, dar un abrazo a todos los participantes, contar un chiste.

La orden debe ser escrita específicamente y paso a paso.

Una vez que todos redactan su orden la entregarán a sus parejas respectivas.

Cuando todos tienen la orden que le dio su compañero, le darán lectura en voz baja y la memorizarán.

Indicación: la orden que cada uno le entregó a su pareja para que la cumpliera; es la que ejecutarán ustedes mismos, y serán sus parejas las que con el papel en mano se asegurarán que cumplan paso a paso con la orden que ustedes mismos elaboraron.

Cada pareja irá ejecutando sus órdenes por turnos, el objetivo es que todas las parejas observen la ejecución de las órdenes de los demás.

Todas las parejas deben ejecutar sus órdenes sin excepción de lo contrario serán descalificados.

REFLEXIÓN:

Uno de los errores típicos al establecer normas, es que muchas veces las elaboramos sin tomar en cuenta a las demás personas, sin pensar en sus capacidades, posibilidades, sin respetar sus opiniones o limitaciones; es decir actuamos de forma individualista y egoísta.

No debemos olvidar que el establecimiento de las normas y los objetivos se hacen de manera grupal o por consenso, ya que solo así se podrán alcanzar las metas trazadas como grupo.

EVALUACIÓN:

- ♣ ¿Qué opinión les merece lo desarrollado hoy? ¿Por qué?
- ♣ ¿Cómo se han sentido durante el desarrollo de las actividades?
- ♣ ¿Qué elementos positivos destacan?
- ♣ ¿Consideran que los compromisos adquiridos son aplicables por todos?

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Araya, R. (2014) La sociedad: Normas de convivencia social. Recuperado de <https://historiadela7.files.wordpress.com/2013/09/la-sociedad-normas-de-convivencia.pdf>

Gerza (2012). Dinámica: Qué harías tú. Recuperado de http://gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dina/que_harias_tu.html

ACTA DE COMPROMISO SOBRE LAS NORMAS DE CONVIVENCIA EN EL GRUPO

Nos comprometemos a cumplir fielmente las normas establecidas en la Escuela de Líderes, así mismo a cumplir con las sanciones establecidas.

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

SANCIONES

- 1.
.....
.....
- 2.
.....
.....
- 3.
.....
.....
- 4.
.....
.....
- 5.
.....
.....

FIRMAS;

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

SESIÓN Nº 02



¿QUIÉN SOY?...

AUTOCONOCIMIENTO

AUTOR: Universidad César Vallejo

OBJETIVOS DEL TEMA

Facilitar el reconocimiento y aceptación de las características personales.

DINÁMICA Nº 1: UN PASEO POR EL PARQUE

OBJETIVO DE LA DINAMICA

- Favorecer el conocimiento propio y de los demás.
- Estimular la acción de auto valorarse en los participantes.
- Estimular la confianza y la comunicación del grupo.

TIEMPO: 20 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan extenderse.

MATERIAL:

- hojas de papel bond de acuerdo al número de participantes.
- Lapiceros para cada participante.

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

- El primer representante (voluntario), se sienta en una silla frente a todos los participantes y el facilitador sacará una de las láminas que eligió, sosteniéndola por encima de su cabeza y sin que el representante pueda ver la imagen.
- Dibujar un árbol en una hoja, con sus raíces, ramas, hojas y frutos.
- En las raíces escribirán las cualidades positivas que cada uno cree tener, en las ramas, las cosas positivas que hacen y en los frutos, los éxitos o triunfos.
- Una vez terminen, deben escribir su nombre y sus apellidos en la parte superior del dibujo.
- Seguidamente, los alumnos se colocarán el árbol en el pecho, de forma que el resto de sus compañeros puedan verlo, y darán un paseo “por el bosque”, de modo que cada vez que encuentren un árbol lean en voz alta lo que hay escrito en el dibujo, diciendo “Tú estás...;”

tú tienes...; tú eres..." (también pueden mencionar características que perciben de las otras personas).

Por ejemplo: "Alfonso, estás...tienes..."

- Tendrán 5 minutos para dar un paseo "por el bosque"

A continuación, se hace la puesta en común, en el transcurso de la cual, cada participante puede añadir "raíces" y "frutos" que los demás le reconocen e indican.

DESARROLLO DEL TEMA:

¿QUE ES LA AUTOESTIMA?

El sentimiento de aceptación y aprecio hacia uno mismo, que va unido al sentimiento de competencia y valía personal. El concepto que tenemos de nosotros mismos no es algo heredado, sino aprendido de nuestro alrededor, mediante la valoración que hacemos de nuestro comportamiento y de la asimilación e interiorización de la opinión de los demás respecto a nosotros. La importancia de la autoestima radica en que nos impulsa a actuar, a seguir adelante y nos motiva para perseguir nuestros objetivos.

Quienes tienen una alta autoestima se cuidan y respetan a sí mismos, reconociendo su propia dignidad y valor. Por el contrario, quienes tienen una baja autoestima se valoran poco y se sitúan por debajo de los demás. La importancia de conocerlos es fundamental para poder afrontar las demandas del mercado actual (Universia, 2015)

ESCALERA DE LA AUTOESTIMA

Valorar nuestra totalidad aceptándonos y respetándonos será la clave fundamental para poder afrontar la realidad con una sonrisa en la cara. La escalera de autoestima nos da los pasos a seguir para poder concretar este fin.

Autoconocimiento: Me permite ser consciente de mis virtudes, defectos y sobretodo posibilidades para seguir desarrollándome. Me doy cuenta de que tengo habilidades, destrezas y capacidades, pero sobretodo me defino como persona.

Autoconcepto: Es una serie de creencias acerca de sí mismo. Se manifiestan en la conducta. Si alguien se cree tonto, actuará como tonto, si se cree inteligente o apto, actuará como tal.

Autoevaluación: Capacidad interna para considerar si algo me beneficia, esto es, me ayuda a crecer o, por el contrario, constituye algo negativo, esto es, algo que entorpece mi desarrollo como persona

Autoaceptación: Admito en mí todas mis características, sin realizar comparaciones con los demás, o queriendo copiar modelos porque experimento insatisfacción frente a mí

Autorrespeto: Estar atento a mis necesidades y buscar la manera de cubrirlas de manera oportuna y sin dañar a los demás

Autoestima: La autoestima es la síntesis de todos los pasos anteriores. Si una persona se conoce y está consciente de sus cambios, crea su propia escala de valores y desarrolla sus capacidades, y si se acepta y respeta, tendrá autoestima (Chalen, 2009)

CARACTERÍSTICAS DE CÓMO ES UNA PERSONA CON AUTOESTIMA BAJA.

- Inseguridad acerca de quién es usted y falta de confianza en usted mismo,
- Problemas de intimidad en relaciones
- Esconder los verdaderos sentimientos,
- Habilidad de premiarse a usted mismo por los logros,
- Inhabilidad de perdonarse a usted mismo y a los demás,
- Miedo al cambio.
- Deseo innecesario por complacer, por el que no se atreve a decir NO, por miedo a desagradar y a perder la buena opinión del peticionario.

CARACTERÍSTICAS DE LA AUTOESTIMA NEGATIVA:

Falta de credibilidad en sí mismo, inseguridad.

- Atribuir a causas internas las dificultades, incrementando las justificaciones personales.
- Desciende el rendimiento.
- No se alcanzan las metas propuestas.
- Falta de habilidades sociales adecuadas para resolver situaciones conflictivas (personas sumisas o muy agresivas).
- Incremento de los temores y del rechazo social, y, por lo tanto, inhibición para participar activamente en las situaciones. (Universia, 2015)

CARACTERÍSTICAS DE LA AUTOESTIMA POSITIVA

- Superan sus problemas o dificultades personales.
- Afronta los nuevos retos con optimismo, intentando superar el miedo y asumiendo responsabilidades.
- Se comunica con facilidad y le satisfacen las relaciones sociales, valora la amistad y tiene iniciativa para dirigirse a la gente.
- No necesita de la aprobación de los demás, no se cree ni mejor ni peor que nadie. (Universia, 2015)

DINÁMICA Nº 2: “IDENTIFICACIÓN ANIMAL”

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Identificar el grado de la Autoestima los participantes.
- Reconocer las características personales de los participantes.

TIEMPO: 20 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 35 participantes

LUGAR: Un salón amplio iluminado

MATERIAL:

- Hojas con el cuestionario de autoestima (anexo 02)
- Una hoja de corrección del cuestionario (anexo 03).
- Un Lápiz o lapicero para cada participante.

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

- ♣ Llenar el cuestionario de forma individual, indicando siempre que no hay respuesta buena ni mala.
- ♣ Todas las preguntas deben ser contestadas.

- ♣ Una vez terminado el cuestionario se indica la corrección del mismo y se evalúa los resultados.
 - ♣ Se puede pedir que alguien comparta sus resultados para analizar y opinar sobre ellos.
- Luego el facilitador pega imágenes impresas en la pizarra para que todos los participantes las vean.
- ♣ Ejemplo: Gato, león, perro, caballo, mariposa, conejo, oso, águila, mono.
 - ♣ Cada participante elegirá el animal con el cual se identifique o aquel con el cual cree que comparte algún rasgo de su personalidad.

EVALUACIÓN:

Destacar las áreas que faltan desarrollar, ayudarlos a entender que los aspectos que se midieron son importantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Universia. (2015). Autoestima, Recuperado de

<http://www.emplea.universia.es/informacion/seleccion/autoestima/>

Chalen, L. (2009). Escalera a la Autoestima [Mensaje de Blog. Recuperado de

<http://psicologosperu.blogspot.pe/2009/01/escalera-de-la-autoestima.html>

CUESTIONARIO DE AUTOESTIMA

NOMBRES Y APELLIDOS:

EDAD:

FECHA:

INSTRUCCIONES: A continuación, se te presentan una serie de afirmaciones, por favor lee atentamente y marca con una "X" en la columna de verdadero (V) o Falso (F), si la frase describe la manera en que generalmente te sientes y/o piensas, según corresponda.

Nº	ITEM	V	F
1	Me toma bastante tiempo expresar lo que siento.		
2	Últimamente pienso que puedo salir adelante con mis dificultades.		
3	Puedo establecer metas sin ninguna dificultad.		
4	Desearía ser otra persona.		
5	Hay muchas cosas sobre mí mismo que cambiaría si pudiera.		
6	Me es difícil expresar lo que siento.		
7	Critico mucho mis debilidades y fallas.		
8	Tiendo a desanimarme cuando no logro lo que me propongo.		
9	Pienso que el decir lo que pienso me hace sentir aliviado.		
10	Últimamente me siento más importante que antes.		
11	Pienso que no es importante trazarse metas, porque te causan preocupación.		
12	Si tengo algo que decir, generalmente lo digo.		
13	Tengo una pobre opinión de mí mismo.		
14	Se puede confiar en mí porque lo merezco.		
TOTAL			

Muchas gracias

CORRECCIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOESTIMA

Según la plantilla de corrección, cada respuesta que incide con la plantilla tiene el equivalente a 1 punto, en donde se observa según el puntaje una categoría específica, además que los indicadores reflejan deficiencias de esta.

PUNTAJES:

0 - 4 : Bajo nivel de autoestima.

5 - 9 : Regular nivel de autoestima.

10 -14 : Alto nivel de autoestima.

Además, los indicadores pueden reflejar deficiencia en:

- Auto aceptación: con los ítems 4, 5, 7,13. Menos de 2 alternativas correctas, evidencia un alto nivel de dificultad para auto aceptarse.
- Expresión de sentimientos: Con los ítems 1, 6, 9, 12. Menos de 2 alternativas correctas, demuestran un alto nivel de dificultad para expresar sentimientos.
- Fortalecimiento: Con los ítems 2, 14, 10. Menos de 2 alternativas correctas, muestra un bajo nivel de autoestima, y no puede fortalecerla.
- Metas: Con los ítems 3, 8, 11; menos de dos alternativas correctas, evidencian dificultad para trazarse metas.

SESIÓN Nº 03



CONTROL EMOCIONAL

Importancia del autocontrol para un liderazgo positivo.

AUTOR: Universidad César Vallejo

OBJETIVOS DEL TEMA

- Brindar recursos y/o estrategias de autocontrol.
- Concientizar a los participantes en la importancia del autocontrol como líderes.

DINÁMICA Nº 1: “YO ME CONTROLÓ”

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Identificar las respuestas que los participantes tienen frente a situaciones desesperantes.

TIEMPO: 20 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 40 participantes

LUGAR: Auditorio cerrado

MATERIAL:

- Una hoja de trabajo (anexo 01)
- Lápiz o lapicero para cada participante

DESARROLLO DE LA DINÁMICA:

- Se reparte la hoja de trabajo y se invita a los participantes a contestar de la forma más sincera posible.
- Los participantes deben describir tres situaciones que hayan experimentado (Situación que no pudieron manejar de la mejor manera). Ahora necesitamos recordar que hicimos en ese momento. Se realizan preguntas, como: ¿Después de una situación, inmediatamente respondemos? ¿Pasa algo en mí antes de actuar? Considerando ello el líder guía y orienta a los participantes a identificar que sintieron y pensaron en ese momento (es importante que todos logren identificarlo. Considerar que ya se trabajó emociones /afecto, alegría, cólera; miedo y tristeza).
- De esa manera los participantes identifican el proceso que realizan para la ejecución de sus conductas y acciones.

DINÁMICA Nº 2: PERDIENDO EL CONTROL

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Reconocer los pensamientos, emociones y acciones que se manifiestan en una determinada situación.

TIEMPO: 20 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 40 participantes

LUGAR: Auditorio cerrado

MATERIAL:

- Una hoja de trabajo (anexo 02)
- Lápiz o lapicero para cada participante

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

- Se reparte la hoja de trabajo y se invita a los participantes a contestar de la forma más sincera posible.
- Se reparte la hoja de trabajo (anexo 02) y se le invita al participante a contestar de la forma más sincera posible.
- La indicación será: "Describan tres situaciones en las que perdieron el control, considerando los eventos más recientes y relaten con detalle lo que sucedió. Escribir la situación y lo que hicieron (guardan la hoja para continuar más adelante su desarrollo)".

DESARROLLO DEL TEMA:

¿QUÉ ES EL AUTOCONTROL?

Sencillamente podríamos describir el autocontrol como la capacidad que posee la persona para tener el control de su comportamiento.

Soler y Conangla (2003) nos dicen que es importante no confundir autocontrol con represión. El autocontrol es una competencia emocional que nos permite gestionar de forma inteligente nuestros afectos mediante un trabajo en equipo del eje mente-emoción-acción. Cuanta mayor coherencia exista entre nuestro pensar, nuestro sentir y nuestras acciones, mayor equilibrio y bienestar habrá en nuestra vida. La libertad de expresar nuestro sentir debe ir siempre unida a la responsabilidad sobre el impacto que tendrá nuestra conducta en nosotros mismos, en los demás y en el mundo.

¿CÓMO PIERDO EL CONTROL?

Araujo (2005), nos dice que existen dos formas extremas de perder el control:

Inhibida => Cuando se da una situación de tensión me bloqueo de tal forma que no soy capaz de expresar lo que opino o siento. Me encierro en mí mismo y no consigo resolver la situación. Este modo de perder el control altera mi autoestima por no ser capaz de resolver mis situaciones tensas y me impide defender mis derechos. Una persona con esta característica, diría: "Suelo guardar toda la tensión y frustración hasta que un día estallo y mi reacción es tremendamente desproporcionada".

Explosiva => Una persona con estas características, puede describirse a sí misma, de la siguiente manera: “Ante una situación de tensión me altero hasta tal punto que soy violento (a) verbalmente y en ocasiones puede que físicamente. Entro en una erupción de insultos, gritos, faltas de respeto y es tal mi alteración que no consigo frenarme a tiempo. Con lo cual suelo acabar dando algún golpe, vociferando,...”

PROPUESTAS COMO ALTERNATIVAS PARA LOGRAR AUTOCONTROL

Vamos a trabajar técnicas que pueden poner en práctica en las próximas situaciones de tensión.

a) Técnica de Respiración Profunda

1. Inspira profundamente mientras cuentas mentalmente hasta cuatro.
2. Mantén la respiración mientras cuentas mentalmente hasta cuatro.
3. Suelta el aire (boca) mientras cuentas mentalmente hasta ocho.
4. Repite el proceso anterior.

b) Técnica del Volumen Fijo

Según Araujo (2005) cuando una persona está tensa tiende a subir el volumen de la voz. Esto provoca que, a su vez, la otra persona eleve un punto por encima del otro su propio volumen. Es característico que entonces inicie un círculo vicioso de cada vez que uno habla el otro sube más el volumen y en progresivo aumento acaban gritando, los dos descomunadamente, sin escuchar ni ser escuchados.

Tú eres consciente de que estás gritando pues notas la tensión en tu garganta y la presión en tu cabeza, además de escucharte por supuesto. En el momento de darte cuenta de cómo está subiendo tu volumen debes bajarlo y quedarte estático en un volumen normal. La otra persona continuará subiéndolo y tú mantendrás el tuyo. Poco a poco la otra persona, inconscientemente y debido a que tú mantienes tu volumen fijo, pasará a iniciar un descenso de puntos de volumen. Llegando por fin a igualarlo contigo.

Esto ha supuesto que tu capacidad de autocontrol, exteriorizada en tu propio volumen, provoque una disminución de la tensión en la situación y de paso otras alternativas de autocontrol, o bien al que se pueda exponer con calma lo sucedido e intentar solucionarlo.

Es una técnica que requiere mucha concentración, proporcionando resultados exitosos de autocontrol.

c) Técnica de Tiempo Fuera:

En el momento que existe una situación tensa, tu cuerpo, tu pensamiento o tus actos te estén dando muestras que la alteración está consiguiendo la pérdida de autocontrol, se activará el semáforo (luz roja). Quiero decir, que al darte cuenta te pararás y sencillamente saldrás un momento del lugar donde se está dando el altercado. En ese período breve de tiempo deberás buscar un modo de provocar el descenso de tu nerviosismo (otras alternativas de autocontrol, relajación, tus propios métodos,...).

Cuando notes que ya has descendido la tensión y puedes volver a intentar resolver el altercado, con calma y respiración profunda volverás a intentar aclararlo o resolverlo. (Araujo, 2005)

d) Irse

Sería dar los mismos pasos que en la técnica de tiempo fuera, pero sin la intención de volver en un breve espacio de tiempo. Sí valoras que es demasiado intenso tu estado emocional y que el intentar aclarar la situación en ese momento es casi imposible (por cómo se encuentra la otra persona, no es el lugar o el momento adecuado, la presencia de terceras personas impide que descienda la tensión,...) lo más acertado probablemente sea irse e intentarlo otro día, o quizás nunca, porque no valga la pena.

Irse no significa que el otro quede victorioso. Irse significa que tu sensatez te hace decidir que no vale de nada continuar en ese momento, las cosas irán a peor y se acabará diciendo o haciendo algo inadecuado.

Tú eres el que tiene la tremenda capacidad de autocontrol que hace que quieras evitar males mayores y, sin faltas de respeto ni gritos, decides dejarlo para otro momento.

No utilices esta técnica como arma de desprecio contra tu adversario, sino como herramienta de autocontrol, de no querer arrepentirte de tus actos al tener una pérdida total de control. (Araujo, 2005)

e) Auto-Verbalizaciones:

Hemos visto que en el proceso de perder el control por nuestra cabeza pasan pensamientos negativos. Pueden ser a través de una palabra o una frase que repetimos constantemente o a través de un monólogo interno en el cual nos vamos dando mentalmente más motivos de tensión.

En cuanto notamos que nos estamos dando indicaciones que nos crean mayor alteración y nos ciegan a otras alternativas, podemos frenar estos pensamientos a través de auto-verbalizaciones.

Las auto-verbalizaciones son frases breves o palabras que comienzas a decir mentalmente con intención de frenar tus pensamientos de tensión y poder otorgarte la posibilidad de controlar tus reacciones.

Ejemplos de auto-verbalizaciones pueden ser:

Auto-verbalizaciones tranquilizadoras

Auto-verbalizaciones de control

- "Calma".
- "No te metas en líos".
- "Relájate".
- "No vale la pena".
- "Ahora no lo voy a aclarar mejor me tranquilizo y luego lo hablamos".
- "Respira y vete".
- "Cuenta hasta diez".
- "Es lógico que esté nervioso, respira".
- "Soy capaz de controlarme".
- "No voy a dejar que esto me domine".
- "Puedo manejar esta situación".

- “Ve con orden, di una cosa cada vez”.
- “Mantén el volumen”.

Según Araujo (2005) lo ideal es que encuentres tu palabra o frase, la que tú veas que realmente te frena, te tranquiliza, o te ayuda a controlarte. Una vez la tengas acuérdate de ella y repítela cada vez más lentamente cuando te encuentres tenso(a).

f) Técnica de Pensamiento Positivo:

Cada vez que te des cuenta que tienes un pensamiento negativo centrado en el fracaso, “odio a otras personas”..., **CÁMBIALO**.

Pensamientos negativos	Pensamientos positivos
“Soy un desastre” “No puedo soportado” “Estoy desbordado” “Todo va a salir mal” “No puedo controlar esta situación” “Lo hacen adrede”	“Sí puedo superar esta situación” “Si me esfuerzo, tendré éxito” “Agobiarme no facilita las cosas” “Esto no va a ser tan terrible” “Seguro que lo lograré” “Estar enfadado no me ayuda”

DINÁMICA Nº 3: “YO ME CONTROLO”

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Modificar los pensamientos, emociones y acciones que vienen tras una situación no deseada.

TIEMPO: 20 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 40 participantes

LUGAR: Auditorio cerrado

MATERIAL:

- Una hoja de trabajo (anexo 02)
- Lápiz o lapicero para cada participante

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

- ♣ A partir de la hoja de trabajo (anexo 02), se le invita al participante a contestar de la forma más sincera posible.
- ♣ La indicación será: “Vamos a trabajar con las tres situaciones que antes recordaron, el guía orienta a la identificación de los pensamientos y emociones de estas situaciones, para ello pregunta a los participantes ¿Qué sentiste en ese momento? Ahora que el participante identifica qué sintió, le decimos que vamos a retroceder un poco en este evento, puesto que antes de sentir ocurrió un proceso, el mismo que usualmente no se toma en cuenta, ese es el pensamiento, por lo tanto, es importante saber ¿Qué pensaste?, con esto, el participante identifica su pensamiento. Es el momento de evaluar la secuencia y las consecuencias (Conducta ejecutada), orientando a realizar el análisis correspondiente”. A continuación, el líder guía estimula a los participantes a modificar o cambiar el pensamiento que se tenía por otros con características positivas y/o adecuados (área sombreada), ello generará cambios en su estado emocional y en consecuencia en su conducta (Conductas deseadas). De esta manera el participante identifica los recursos que puede emplear para reducir situaciones conflictivas.
- ♣ El líder guía facilita la reflexión de lo importante que es alcanzar el control y modificación de sus pensamientos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Araujo, I. (2005). Manual de Autocontrol. Recuperado de

http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/cultura_y_deporte/orientacion/orientacion/relaciones_sociales/Manual-de-Autocontrol.pdf

Soler, J., y Conangla, M. (2003). La ecología emocional. Recuperado de

http://creudesaba.cat/~asala/graim/web_graim/articulos/ecologia_emocional.pdf

Anexo 1.

PROCESO - SPAC



¿QUÉ SUCEDIÓ?	¿QUÉ PENSASTE?	¿QUÉ SENTISTE?	¿QUÉ HICISTE?

Anexo 2.

Nombres y apellidos:

	SITUACIÓN 1	SITUACIÓN 2	SITUACIÓN 3
¿QUÉ SUCEDIÓ?			
Pensamiento 01 (Originario)			
Pensamiento 02 (Sustituto)			
Emoción 01 (Originaria)			
Emoción 02 (Consecuencia del Pensamiento sustituto)			
¿Qué hiciste? 01			
¿Qué hiciste? 02 (Conducta deseada o reducción de		*	



SESIÓN N° 04

ESTILOS DE COMUNICACIÓN

AUTOR: Universidad César Vallejo

OBJETIVOS DEL TEMA
 Conocer e identificar los diferentes estilos de comunicación.

DINÁMICA N° 1: ADIVINA QUIEN SOY

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Identificar e interpretar oficios y profesiones a través un medio de comunicación no verbal valorando la importancia de una comunicación efectiva.

<p>TIEMPO: 30 minutos</p> <p>TAMAÑO DEL GRUPO: No formación de grupos</p> <p>LUGAR: Ambiente designado por el equipo</p>	<p>MATERIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Láminas con imágenes de profesiones y oficios contenidas en sobres. - Cronómetro.
---	--

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

1. Se forman en 2 grupos (equitativos).
2. Cada grupo elije un representante.
3. A cada representante se le entregará 6 láminas con imágenes de profesiones y oficios (carpintero, bombero, panadero, dentistas, chef, etc.)
4. Las láminas estarán en sus respectivos sobres para evitar que el representante pueda ver la imagen.
5. El facilitador mezclará las láminas para que no se crea que hubo algún favoritismo.
6. Una vez mezcladas las láminas, se les pedirá a los representantes que elijan 6 (las láminas estarán boca abajo para que no puedan ver la profesión u oficio que están eligiendo).
7. Los representantes no podrán abrir los sobres para ver el contenido de las láminas.
8. La dinámica se desarrollará por turnos:

- El primer representante (voluntario), se sienta en una silla frente a todos los participantes y el facilitador sacará una de las láminas que eligió, sosteniéndola por encima de su cabeza y sin que el representante pueda ver la imagen.
- Los integrantes de su grupo, tendrán que representar mediante gestos y mímica la imagen que están observando por encima de la cabeza de su representante. Además de no poder hablar ni emitir sonidos (balbuceos, o cualquier otro sonido que identifique a su profesión u oficio plasmado en la lámina).
- Si algún participante emite algún sonido esa lámina queda anulada y se procede al 2 grupo.
- El otro grupo (que no está participando), debe permanecer callado hasta que finalice la participación del grupo en juego.
- Cada grupo tendrá 1 minuto por lámina para poder representar la profesión u oficio.
- Gana el grupo cuyo representante adivine el mayor número de profesiones u oficios que les toco representar.

REFLEXIÓN:

En forma de círculo se agrupan todos los participantes e iniciar el diálogo con las siguientes preguntas:

A todos los participantes:

¿Cómo se sintieron al interpretar a los personajes?

A todos los representantes:

¿Cómo se sintieron al intentar adivinar el personaje?

- Pregunta libre: ¿Qué tan fácil les resulta comunicar un mensaje sin usar el sentido del habla y la audición?

DESARROLLO DEL TEMA:

LA COMUNICACIÓN

Según Marcuello (sf), la comunicación es el acto por el cual un individuo establece con otro un contacto que le permite transmitir una información. En la comunicación intervienen diversos elementos que pueden facilitar o dificultar el proceso.

- Emisor: La persona (o personas) que emite un mensaje.
- Receptor: La persona (o personas) que recibe el mensaje.
- Mensaje: Contenido de la información que se envía.
- Canal: Medio por el que se envía el mensaje.
- Código: Signos y reglas empleadas para enviar el mensaje.
- Contexto: Situación en la que se produce la comunicación.

Tipos de comunicación

Las formas de comunicación humana pueden agruparse en dos grandes categorías: la comunicación verbal y la comunicación no verbal:

Comunicación verbal

- Palabras (lo que decimos)
- Tono de nuestra voz

Comunicación no verbal

- Contacto visual
- Gestos faciales (expresión de la cara)
- Movimientos de brazos y manos
- Postura y distancia corporal

La escucha activa:

Para Marcuello (sí), existe la creencia errónea de que se escucha de forma automática, pero no es así. Escuchar requiere un esfuerzo superior al que se hace al hablar y también del que se ejerce al escuchar sin interpretar lo que se oye. Pero, ¿qué es realmente la escucha activa?

La escucha activa significa escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla. ¿Cuál es la diferencia entre el oír y el escuchar?

Existen grandes diferencias:

- El oír es simplemente percibir vibraciones de sonido.
- Mientras que escuchar es entender, comprender o dar sentido a lo que se oye.

La escucha activa se refiere a la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo. Para llegar a entender a alguien se precisa asimismo cierta empatía, es decir, saber ponerse en el lugar de la otra persona.

Tipos de comunicación en las organizaciones:

1. **La comunicación interpersonal;** es aquella que se produce de forma directa entre dos personas, o un grupo muy reducido, en el interior de la organización: entre dos sindicalistas; entre un trabajador o una trabajadora. Esta comunicación se caracteriza por ser directa, verbal, con un fuerte contenido no verbal e informal.
2. **La comunicación colectiva;** es aquella en la que interviene un número elevado de personas, donde se pone en relación una persona con un grupo o dos grupos entre sí, con un objetivo definido. Se realiza tanto a través de la comunicación verbal como de la escrita.

Ejemplo:

- Las asambleas,
- Las reuniones,
- Las mesas de negociación,
- Las charlas, las jornadas y conferencias, etc.

También podemos considerar comunicación colectiva la que se realiza a través de las tecnologías de comunicación: cada vez parecen más indispensables los correos electrónicos, las webs, los blogs, las redes sociales.

3. **La comunicación de masas o pública** la definimos como aquella comunicación colectiva realizada a través de medios de comunicación impresos (carteles, periódicos, revistas, libros, etc.) o audiovisuales (radio, cine, televisión, grabaciones, etc.). Las organizaciones realizan campañas de sensibilización y reivindicación constantemente a través de los medios de comunicación, combinando los medios propios, como las webs, los blogs, las asambleas y las reuniones, con medios de comunicación de masas, como las radios, las vallas publicitarias en espacios públicos, la prensa y la televisión, al objeto de llegar al máximo de personas.

Fuente: Módulo: Técnicas de comunicación y negociación. Diálogo Social (2011).

DINÁMICA Nº 2: “DICEN POR AHI”	
OBJETIVO DE LA DINÁMICA: Lograr que los participantes transmitan un mensaje con claridad y precisión.	
TIEMPO: 30 minutos	MATERIAL:
TAMAÑO DEL GRUPO: 35 participantes	- Cartilla Nº 1: Historia
LUGAR: Ambiente designado por el equipo	
DESARROLLO DE LA DINAMICA: DESARROLLO DE LA DINAMICA: <ol style="list-style-type: none"> 1. Para esta dinámica se necesitan 4 voluntarios: 2. Se les dará la siguiente consigna: “Cada voluntario(a) va a recibir un mensaje y que sólo deberá escuchar sin preguntar. De igual manera, el que narra tampoco puede repetir el mensaje. 3. Deberán salir 3 voluntarios fuera del ambiente, quedando un voluntario en el ambiente de trabajo. 4. El líder guía debe leer la historia (ver cartilla Nº 1 - anexo 3) al voluntario nº 1 que se quedó en el ambiente de trabajo. Al terminar de leer, le pide que éste (voluntario Nº1) le cuente la historia al voluntario nº2 que ingresará a continuación. Al terminar de escuchar este segundo voluntario permitirá el ingreso del tercer voluntario, al cual le contará la misma historia y cuando este termine de escuchar la historia narrada, permitirá el ingreso del cuarto voluntario y repetirá el mismo procedimiento. 5. El último voluntario (voluntario Nº 4) informará a todos los participantes lo que ha recibido de la historia inicial (lo que se espera es que la historia haya cambiado). 	
REFLEXIÓN: En forma de círculo agrupar a todos los participantes e iniciar el diálogo con las siguientes preguntas: Para los voluntarios: ♣ ¿Cómo se sintieron frente a los demás y teniendo que contar lo que les contaron?	

Para todos los participantes:

- ♣ ¿Por qué se ha modificado el mensaje?
- ♣ ¿Les ha sucedido alguna vez?
- ♣ Pedir si alguno de los participantes puede contar una experiencia similar.
- ♣ Resolver Hoja de trabajo 01 planteando ejemplos de los 3 tipos de comunicación en las organizaciones, identificando sus elementos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Marcuello, A. (sf). Habilidades de comunicación: Técnicas para la Comunicación Eficaz. Recuperado de http://www.psicologia-online.com/monografias/5/comunicacion_eficaz.shtml
- Gobierno del Perú., Ministerio de Salud, Dirección General de Promoción de la Salud. (2005). Manual de habilidades sociales en escolares. Lima. Inversiones Escarlata y Negro SAC. Recuperado de http://bvs.minsa.gob.pe/local/PROMOCION/i7O_adolesc.pdf
- Módulo: Técnicas de comunicación y negociación. Diálogo Social (2011). Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.

CARTILLA Nº 1: LA HISTORIA

DINÁMICA: "DICEN POR AHÍ."

“El otro día Ricardo asistió a una pollada que se realizó en el barrio para recaudar fondos para su vecino. En plena fiesta doña Pancha, la tía del vecino, le pidió que compre más gaseosa para vender en la pollada. En la esquina se encontró con Mauricio su compañero del colegio. Mientras conversaban vieron que la policía se estaba llevando a unos pandilleros a la comisaria; y, creyendo que también ellos eran de esos grupos, se los llevaron detenidos. Les explicaron a los policías y no les creyeron porque sus gorras se parecían a los de la pandilla y por eso la policía los confundió. Tuvieron que quedarse allí hasta que fueran sus familias, mientras tanto, en la pollada, creían que Ricardo se había escapado con en dinero y estaban muy molestos”.

HOJA DE TRABAJO 1:

TIPOS DE COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

EJEMPLOS DE COMUNICACIÓN	SITUACIÓN	EMISOR	RECEPTOR	CANAL	CÓDIGO
Comunicación interpersonal:					
Comunicación grupal:					
Comunicación de masas:					

SESIÓN Nº 05

CORAZÓN DE CAMPEÓN

Líderes de nuestro país



AUTOR: Universidad César Vallejo

OBJETIVOS DEL TEMA

Facilitar el conocimiento de líderes transformadores.

DINÁMICA Nº 1: DE SALIDA AL MAS ALLÁ

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Propiciar en el participante el deseo de buscar más opciones creativas, para enfrentar un problema.

TIEMPO: 20 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Ambiente designado por el equipo

MATERIAL:

- 01 fotocopia de la Hoja de trabajo Nº 1, por participante.
- 01 lapicero por participante

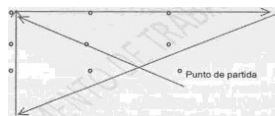
DESARROLLO DE LA DINAMICA:

Después de repartir la hoja de trabajo Nº 1 y de asegurarnos que todos tengan, se solicita que intenten darle respuesta a los problemas que se les plantean en los ejercicios siguientes:

SOLUCIONARIO:

- 1.- ¿Por qué la secuencia lógica tiene que ser numérica? Las iniciales de los números o - o (ocho, once), c-c, d-d, t-t-, s-s.

Punto final



REFLEXIÓN:

En forma de círculo agrupar a todos los participantes e iniciar el diálogo con las siguientes preguntas:

DIRIGIÉNDOSE A TODOS LOS PARTICIPANTES:

- ¿Cuánto me permito mirar las cosas desde una óptica diferente?
- ¿Cuántas veces me he sentido motivado a buscar atajos?
- ¿Cuánto soy capaz de persistir en una decisión tomada, así parezca imposible?

- ¿Cuán capaz soy de mirarme a mí mismo/a, reconocer mi error y hacer las correcciones o los ajustes necesarios?
- ¿Cuánto me estoy preocupando por aprender (por exigirme y ser exigido)?
- ¿Cuánto estoy preocupándome por desarrollar habilidades para la vida y cuánto estoy viviendo fuera del aula?

DESARROLLO DEL TEMA:

MOTIVACIÓN DE LOGRO

Según Batista, Gálvez y Hinojosa (2010) el término motivación proviene del latín "motus" que significa movimiento. En primer lugar, todo individuo o sujeto motivado tiene un motivo, considerando a este último como el agente que lleva al individuo a actuar en cierto sentido o que orienta la voluntad. La función del motivo es motivar, esto es, servir de incentivo para una actividad, proveer una meta que responda a ésta actividad. Según Todo lo anterior está enmarcado a su vez en un estado motivacional (estar motivado), situación o estado que Merani (como se citó en Chi, Miguel, Paredes, Sánchez y Tello, 2012) define como el atributo de lo que está provisto de incentivo para una actividad y que orienta, en correspondencia, el propio comportamiento. Y que Bedoya (como se citó en Chi et al., 2012) explica como la dinamización temporal originada en una necesidad, carencia o alteración del bienestar (por exceso o por defecto) que lo moviliza en su totalidad, esto es, pensamientos y sentimientos que sirven para canalizar la energía y conductas requeridas con el fin de suplir carencias, retirar obstáculos y restablecer o crear bienestar.

Lo anterior lleva a inferir la existencia de diferentes tipos de motivaciones. McClelland, Merani, Mankeliunas y otros autores (como se citó en Chi et al., 2012) sostienen la existencia de dos tipos de motivación:

- **Motivaciones Psicofisiológicas:** Llamadas también intrínsecas, y definidas como las pulsiones que surgen de estados de necesidad biológica o fisiológica, tal como la alimentación y la sexualidad.
- **Motivaciones Externas (Sociales):** Denominadas extrínsecas, y referidas a aquellos motivos que dan dirección significativa al comportamiento en relación con los estímulos provenientes del contexto social. Estos suelen ser adquiridos en el curso de la adaptación social.

En tal sentido, la conducta motivada es una conducta energizada en dirección a metas asociadas al motivo activado. La necesidad llamada hambre está dirigida hacia la obtención de refuerzos que la satisfacen, los alimentos, por ejemplo. En suma, la motivación es un proceso interno al organismo, es algo que ocurre dentro de la persona, aunque los objetivos físicos o sociales, o los eventos que satisfacen esas motivaciones, estén ubicados fuera de los límites corporales de la persona.

Tomando en cuenta estos factores. McClelland y Atkinson (como se citó en Chi et al., 2012) definen la motivación de logro como el 'comportamiento que se caracteriza por la búsqueda de metas a mediano plazo y por el deseo de inventar, innovar, hacer o crear algo excepcional, con la finalidad de obtener la excelencia o de aventajar a los demás'. Lo poseen las personas que enfrentan sus dificultades con acciones. No obstante, ello sólo se produce un comportamiento orientado al logro cuando LA PERSONA VE un grado medio de dificultad o de probabilidad de obtener ÉXITO en lo que emprende

Condiciones o habilidades para encontrar soluciones con innovación y creatividad.

- Deseo y decisión de ejecutar esa solución.
- Capacidad para prever y organizarse.
- Capacidad para persistir y mantener una actitud coherente.

DINÁMICA Nº 2: “LA HICIERON Y LA HACEN LINDA”	
OBJETIVO DE LA DINÁMICA: Identificar las motivaciones de los personajes expuestos para alcanzar el éxito.	
TIEMPO: 50 minutos TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado LUGAR: Ambiente designado por el equipo	MATERIAL: <ul style="list-style-type: none">- 01 fotocopia, Familia: Añaños.- 01 fotocopia personaje: Aquilino Flores- 01 fotocopia personaje: César Acuña- 02 papelotes por grupo de trabajo- 02 plumones gruesos para papel y grupo de trabajo.
DESARROLLO DE LA DINAMICA: <ol style="list-style-type: none">1) En grupo de 5 integrantes, leer las 3 historias y encontrar las motivaciones de cada personaje, que lo llevaron a alcanzar el éxito.2) Luego en un papelote escribirán las características comunes entre los personajes.3) Un participante por grupo expondrá las razones por las que se colocaron dichas características, mientras todos están sentados alrededor del expositor en forma de media luna.4) Compartir las similitudes y diferencias entre las respuestas de los grupos.	
REFLEXIÓN:	
Preguntas: A LOS REPRESENTANTES DE CADA GRUPO: <ul style="list-style-type: none">- ¿Cómo se sintieron a la hora de exponer frente a los demás?- ¿Cuál crees tú que es la característica más difícil de desarrollar, que los personajes utilizaron? A TODOS LOS PARTICIPANTES: <ul style="list-style-type: none">- ¿Qué otro personaje cumple con las características destacadas en común por todos los grupos?	

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Batista, A., Gálvez, M., y Hinojosa, I. (2010). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La Habana, Cuba.
- Chi, G., Miguel, M., Mío, Y., Paredes, W., Sánchez, J., y Tello, B. (2012). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Induamerica servicios logísticos S.A.C.* (Proyecto de Investigación). Universidad Nacional de Trujillo, Guadalupe, Perú.

HOJA DE TRABAJO Nº 1

INSTRUCCIONES:

Intenta darle respuesta a los problemas que se les plantean en los ejercicios siguientes:

1. ¿Qué secuencia lógica sigue esta serie numérica?

8,11,4,14, 2,10, 3,13, 7,6

2. Sin levantar el lápiz del papel, trata de unir con cuatro líneas rectas todos los puntos. No se puede volver sobre la misma línea.

o o o

o o o

.

o o o

LOS AÑAÑOS



Los Añaños son 6 hermanos ayacuchanos que junto a sus padres fundan la empresa en 1988 en la ciudad de Huamanga para así poder tener otro tipo de ingresos. La razón: el terrorismo de esos tiempos que no les permitía vivir de la agricultura.

Los primeros refrescos, elaborados por ellos mismos en el patio de su casa y con una vieja máquina llamada Atahualpa, los comercializan en botellas de cerveza y entre sus vecinos, debido a que el hermano mayor, Jorge, tenía una distribuidora de cervezas y gaseosas que no tenía qué vender, pues no llegaban los camiones repartidores desde Lima a causa de los cupos y emboscadas terroristas. De ahí pasan a otras zonas de Ayacucho, siempre con el concepto "mejor precio y mayor cantidad" y con un sabor agradable, esto es, con la visión de un precio al alcance de los más pobres, para quienes tomar un refresco era un lujo.

Su éxito se basa no en quitarle mercado a los otros refrescos, sino en ampliar el mercado de consumidores y en su política de no concertación sobre el precio de venta. De hecho, son el David que pelea contra ese Goliat formado por Coca Cola o Pepsi. Otra de sus ventajas es que no posee grandes flotas de distribución, sino que subcontrata a terceros, siempre dando preferencia a los más pequeños ("un distribuidor, una unidad") para dar trabajo a la mayor cantidad de personas, concentrando su labor publicitaria en el "boca en boca" más que en los medios de comunicación.

AQUILINO FLORES



Topy Top es un caso único en el país y la historia de su líder, Aquilino Flores, el relato de un líder empresarial sin límites. Proveniente de una familia huancavelicana dedicada a los tejidos de alpaca, pierde a su padre cuando tenía 12 años y emigra, como tantos, como jornalero agrícola a la costa y después a Lima para dedicarse al comercio. Allí empieza a ganarse la vida lavando autos en los alrededores del Mercado Central.

Un día, el dueño de uno de los autos que lavaba, le propone que venda polos de su taller.

Aquilino vende 20 camisetas en un solo día, luego tiene la idea de adherirles figuras de colores. Después de mucho tiempo Logra trae de Huancavelica a sus hermanos. No sabe casi leer ni escribir, pero es inteligente y con una intuición casi milagrosa para identificar los gustos del público, en 1982 tiene ya 12 tiendas en Lima y 10 años más tarde inaugura una planta de exportaciones para Bolivia, Argentina, Ecuador, Brasil y Estados Unidos.

Cuarenta años después, el ex lavador de autos y vendedor callejero, orgulloso de su origen humilde, se ha convertido en el dueño de Topy Top, con ventas anuales de más de \$200 millones, con acciones en Wall Street y que da empleo directo a unas 15.000 personas.



CÉSAR ACUÑA



El más exitoso empresario peruano en educación superior universitaria.

Nacido en Ayaque (Chota - Cajamarca), es el tercero de 12 hijos de una familia dedicada a las labores agrícolas. Luego de culminar sus estudios escolares, para lo cual tiene que caminar 3 a 4 km. diarios durante todos esos años, viaja a Trujillo e ingresa a la Facultad de Ingeniería Química de la UNT y para cubrir sus gastos trabajó en el Centro Azucarero Casagrande.

Al egresar de la universidad se dedica a la educación universitaria y es en esa época donde apuesta por crear una academia (Ingeniería) de preparación universitaria, empezando con 13 alumnos, la misma que se convierte en la mejor de la ciudad, para la entonces única universidad de Trujillo.

Su perseverancia e inteligencia lo lleva a fundar el Consorcio Universitario más grande del país integrado por las Universidades "Señor de Sipán", "Autónoma del Perú" y "Cesar Vallejo" con sedes en Trujillo, Piura, Tarapoto, Chiclayo, Chimbote y Lima, además del colegio Ingeniería en Trujillo y el Harvard College en Piura.

Actualmente obtiene, como accionista, alrededor de 7 millones de soles anuales, y es el actual Presidente del AMPE (Asociación de Municipalidades del Perú), con pretensiones políticas para la Presidencia de la República.

SESIÓN Nº 06



“GRANDES LÍDERES”

AUTOR: Universidad César Vallejo

OBJETIVOS DEL TEMA

- Identificar aciertos y desaciertos del trabajo de algunos líderes famosos.
- Analiza las características personales del líder.

DINÁMICA Nº 1: “ANÁLISIS DE LÍDERES DESTACADOS”

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Identificar e interpretar oficios y profesiones a través un medio de comunicación no verbal valorando la importancia de una comunicación efectiva.

TIEMPO: 45 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Indefinido

LUGAR: Aula de clases

MATERIAL:

- Hojas de trabajo 1, 2 y 3
- Plumones
- Papelotes
- Cinta maskingtape

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

- Se forman grupos de 5 personas y se les asigna una breve hoja de trabajo en la cual analizarán la biografía de líderes que movilizaron grandes masas.
- Los grupos realizarán un cuadro en el que identifiquen aciertos y desaciertos del ejercicio de su liderazgo y analizarán cuáles de estas características pueden identificar en los integrantes del equipo.
- Mediante la técnica del museo, los participantes pueden leer las conclusiones de cada equipo.
- Se puede pedir a los alumnos que mencionen a un líder que no haya sido mencionado en la dinámica, explicando cual fue su papel como líder, sus cualidades, sus posibles errores, etc.

REFLEXIÓN:

- Los participantes han interiorizado la imagen de un líder desde un aspecto humano, con errores y aciertos. Además, han podido darse cuenta que tanto puede influir un personaje admirado y por ende discernir la huella en lo que cómo líderes quieren dejar.

DESARROLLO DEL TEMA:

EL LIDERAZGO

Según (Real Academia Española [RAE], 2016) es la condición de líder, el ejercicio de las actividades de un líder.

Martínez (2015) no dice que en El Diccionario de Ciencias de la Conducta el liderazgo se define como: "conjunto de cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos". Es la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos.

Un líder es mucho más que un jefe. Los subordinados a un jefe podrán dejarse dirigir, pero quizás no compartan las ideas del jefe o de la organización. Un subordinado podría obedecer a su jefe, pero estar pensando en salirse del grupo para irse a otra que más le convenga. Las instrucciones de un líder son ejecutadas por el grupo con el convencimiento de que su cumplimiento son lo mejor para la mayoría, Trabajo (2014).

La importancia del Liderazgo.

Los líderes siempre son necesarios para lograr objetivos, aunque no es la única forma en que una persona puede ejercer el mando sobre un grupo, ya que también existen gerentes, jefes y caudillos.

- Los gerentes: Toman determinaciones, dictan resoluciones, exigen resultados.
- Los jefes: Dan órdenes, requieren obediencia, vigilan el comportamiento.
- Los caudillos: Demandan sumisión, someten voluntades, dictan dogmas.
- Los líderes: Establecen un objetivo común, inspiran y retan para ir tras él, impulsan a sus seguidores a alcanzarlo.

Según La Vanguardia (2015), el líder inspira -más que manda- a trabajar con eficacia, entusiasmo y dedicación en la dirección que él señala. Sus subordinados están encantados de colaborar con él, y no le cambiarían por ningún otro Jefe. ¿Por qué unas personas son capaces de liderar y otras no? A día de hoy este es un tema objeto de acalorada controversia.

Las claves del liderazgo son cuatro: La Vanguardia (2015)

- 1. Visión atractiva.** Tener una idea clara de hacia dónde deben dirigirse en el tiempo los esfuerzos del equipo de trabajo, proyectar con vigor el particular distintivo de ese lugar final, y a pesar de lo insólito o ambicioso que pueda ser ese lugar, no dudar ni por un momento que es alcanzable... mostrándolo constantemente con los propios razonamientos y actuaciones.
- 2. Plan de acción convincente.** Las acciones propuestas responden a una estrategia cuidadosamente diseñada, tienen en cuenta las verdaderas oportunidades y amenazas del entorno, y son diferentes y arriesgadas, pero nunca temerarias. Y cuando las cosas no están claras, el verdadero líder sabe decir "sí" o "no", con esta especial e infrecuente sabiduría de quien sabe encontrar una solución simplificada y genial.
- 3. Habilidad para crear, mantener y motivar equipos de trabajo:** Las cargas de trabajo son proporcionadas a las capacidades, las competencias de cada rol están bien definidas, el enganche y desenganche de personal se lleva a cabo con criterio, nadie alberga la más mínima duda de que la excelencia siempre es recompensada, y se llevan a cabo políticas de retención del talento excepcional... Y por encima de todo, el buen líder se asegura constantemente de que ni él ni la organización hacen nada que desmotive a su gente... como es por ejemplo tolerar la incompetencia.

4. **Carisma.** Es cierto que hay Jefes con personalidad magnética, que a fuerza de apelar a las emociones de sus seguidores paralizan su capacidad de razonar. Esta es la clase de líder que puede conducir a su gente al desastre; la historia está repleta de numerosos ejemplos. Pero el carisma de verdad y al que aquí nos referimos es esa capacidad ignota de atraer, porque se potencia el desarrollo individual de cada miembro del equipo, este que se adquiere con la experiencia, es decir vía un proceso prueba-error.

REQUISITOS PARA SER UN MAL LÍDER:

1. **No desarrolles actitud de aprendizaje.** No te formes. Sé fiel al eslogan de que "la vida es la que enseña". Resalta con orgullo que el último libro que leíste fue la cartilla de lectura primaria.
2. **Improvisa.** No plantees ni te preocupes por conseguir objetivos. Fomenta un "estado de emergencia permanente", ante una situación tan urgente es una deslealtad no colaborar
3. **No demuestres empatía o actitud de escucha.** No pierdas el tiempo en "charlitas" y "tonterías" con tus subordinados. Hay que dejarse de "infantilismos" y trabajar con "espíritu viril".
4. **Haz trabajar a los sujetos individualmente.** Ordena y manda. "Aquí no se piensa, se obedece".
5. **Rodéate de gente incapaz y mediocre.** Así sobresaldrás más y no te cuestionarán nada.
6. **No delegues. Controla todo.** Tienes que estar omnipresente y que te vean como omnipotente. Hazte imprescindible. Crea la sensación de que, sin ti, vendría el caos.
7. **No seas humilde.** Apúntate los tantos. Ten claro el principio mateando: "A quien tiene se le dará y al que no tiene se le quitará hasta lo que no tiene".
8. **No promociones a tus subordinados.** Crea un clima de desconfianza y miedo, así liberarán adrenalina y se mantendrán activos.
9. **Aíslate en tu torre de marfil.** No comuniques. La incertidumbre fomenta la creatividad.
10. **Tarda en responder o, mejor, no respondas a los problemas.** Si tiene solución, ya se arreglarán y si no, ¿para qué perder el tiempo?
11. **Divide y vencerás,** "chantajéalos individualmente" e intenta que se peleen entre ellos, de esa manera estarán entretenidos y no irán contra ti.
12. **No dejes descendencia.** No crees discípulos. Ten claro que "contigo acaba todo". (Trechera, sf)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ¿Qué es liderazgo? Recuperado de. http://www.trabajo.com.mx/que_es_el_liderazgo.htm
- RAE (2016). Recuperado de. <http://dle.rae.es/?id=NH60fdB>
- La vanguardia (2015). Recuperado de <http://www.lavanguardia.com/economia/management/20151007/54437934512/en-que-consiste-liderazgo.html>

DINÁMICA Nº 2: EVALUANDO MI DESARROLLO COMO LÍDER

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

Evaluar el desarrollo de sus capacidades como líderes en EDL.

TIEMPO: 15 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Indefinido

LUGAR: Aula

MATERIAL:

♣ Hoja en blanco 5

♣ Lapiceros

♣ Una caja

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

En una hoja en blanco se da respuesta a las siguientes preguntas sobre su desarrollo y formación como líder hasta este momento. (Anónimo)

1. ¿Asumes los compromisos o los evitas?
2. ¿Eres ordenado en tus actividades diarias?
3. ¿Sueles posponer tus actividades?
4. ¿Planificas lo que vas a hacer?
5. ¿Te comunicas con tus semejantes y superiores?
6. ¿Te motivas y motivas a los que trabajan contigo?
7. ¿Dices gracias, perdón o por favor?
8. ¿Reconoces tus limitaciones o debilidades? Menciona 2.

♣ Individualmente en una hoja colocarán sus apreciaciones personales y luego las colocarán en una caja para su lectura.

REFLEXIÓN:

Mediante el autoanálisis los participantes pueden volverse más críticos con respecto a su papel y desarrollo como líderes de EDL. El camino de un líder es de aprendizajes y experiencias, pero se inician siempre con un desarrollo personal.

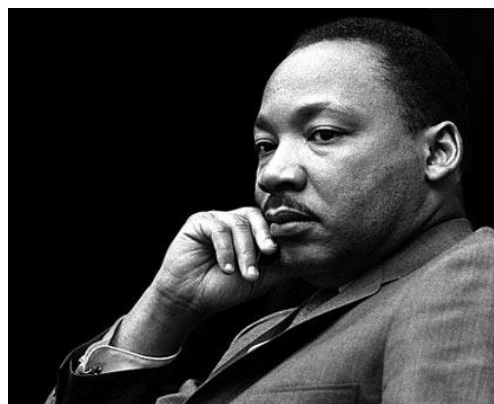
EVALUACIÓN:

- ♣ Pensamiento crítico para analizar las características y capacidades latentes de su liderazgo.
- ♣ Comunicación fluida y expresiva para debatir sus ideas. s Autoevaluación personal sobre sus características de líder.

HOJA DE TRABAJO Nº 1

MARTIN LUTHER KING

(Atlanta, 1929 - Memphis, EE UU, 1968)
Pastor baptista estadounidense, defensor de los derechos civiles. Hijo de un ministro baptista, Martin Luther King estudió teología en la Universidad de Boston. Desde joven tomó conciencia de la situación de segregación social y racial que vivían los negros de su país, y en especial los de los estados sureños.



Convertido en pastor baptista, en 1954 se hizo cargo de una iglesia en la ciudad de Montgomery, Alabama. Muy pronto dio muestras de su carisma y de su firme decisión de luchar por la defensa de los derechos civiles con métodos pacíficos, inspirándose en la figura de Mahatma Gandhi y en la teoría de la desobediencia civil de Henry David Thoreau. Al poco de llegar a Montgomery organizó y dirigió un masivo boicot de casi un año contra la segregación en los autobuses municipales.

La fama de Martin Luther King se extendió rápidamente por todo el país y enseguida asumió la dirección del movimiento pacifista estadounidense, primero a través de la Southern Cristian Leadership Conference y más tarde del Congreso of Racial Equality. Asimismo, como miembro de la Asociación para el Progreso de la Gente de Color, abrió otro frente para lograr mejoras en sus condiciones de vida.

En 1960 aprovechó una sentada espontánea de estudiantes negros en Birmingham, Alabama, para iniciar una campaña de alcance nacional. En esta ocasión, Martin Luther King fue encarcelado y posteriormente liberado por la intercesión de John Fitzgerald Kennedy, entonces candidato a la presidencia de Estados Unidos, pero logró para los negros la igualdad de acceso a las bibliotecas, los comedores y los estacionamientos.

En el verano de 1963, su lucha alcanzó uno de sus momentos culminantes cuando encabezó una gigantesca marcha sobre Washington, en la que participaron unas doscientas cincuenta mil personas, ante las cuales pronunció uno de sus más bellos discursos por la paz y la igualdad entre los seres humanos. Él y otros representantes de organizaciones antirracistas fueron recibidos por el presidente Kennedy, quien se comprometió a agilizar su política contra el segregacionismo en las escuelas y en la cuestión del desempleo, que afectaba de modo especial a la comunidad negra.

No obstante, ni las buenas intenciones del presidente, quien moriría asesinado meses más tarde, ni el vigor ético del mensaje de King, Premio Nobel de la Paz en 1964, parecían suficientes para contener el avance de los grupos nacionalistas de color contrarios a la integración y favorables a la violencia, como Poder Negro, Panteras Negras y Musulmanes

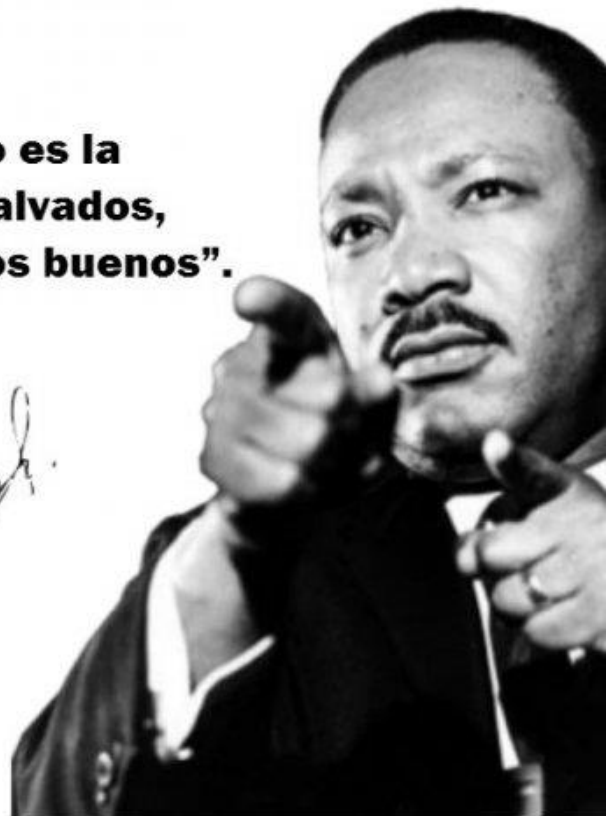
Negros. La permeabilidad de los colectivos de color, sobre todo de los que vivían en los guetos de Nueva York y de otros estados del norte, a la influencia de estos grupos violentos, ponía en peligro el núcleo del mensaje de King, el pacifismo.

En marzo de 1965 encabezó una manifestación de miles de defensores de los derechos civiles que recorrieron casi un centenar de kilómetros, desde Selma, donde se habían producido actos de violencia racial, hasta Montgomery.

La lucha de Martin Luther King tuvo un final trágico: el 4 de abril de 1968 fue asesinado en Memphis por James Earl Ray. Mientras se celebraban sus funerales en la iglesia Edenhäuser de Atlanta, una ola de violencia se extendió por todo el país. Ray, detenido por la policía, se reconoció autor del asesinato y fue condenado con pruebas circunstanciales. Años más tarde se retractó de su declaración y, con el apoyo de la familia King, pidió la reapertura del caso y la vista de un nuevo juicio (Biografía y V 'das. 2014-2016).

**“Lo preocupante no es la
perversidad de los malvados,
sino la indiferencia de los buenos”.**

Martin Luther King Jr.



HOJA DE TRABAJO Nº 2

MARÍA ELENA MOYANO

Fue una lideresa vecinal que encabezó la lucha de Villa el Salvador contra el terrorismo, sacrificando hasta su propia vida.

En los primeros años de la década de los 70 del siglo XX, cuando en el Perú flameaba la bandera de la revolución “cuasi” socialista del general Juan Velasco



Alvarado, se produjo la invasión de miles de habitantes de escasos recursos al desierto de Pamplona. Velasco Alvarado ordenó “una reubicación planificada”, la que motivó el traslado de miles de habitantes hacia el sur de Lima y la formación de la Comunidad Urbana Autogestionaria de Villa El Salvador (CUAVES). En esa oleada humana estuvieron la madre y los siete hermanos Moyano Delgado, separados ya del padre y a quiénes les habían desalojado de la casa y les habían embargado los muebles por no haber podido pagar los alquileres. Ese éxodo lo relataba María Elena de la siguiente manera:

“El primer día fue frustrante venir a un desierto. Recuerdo el primer día: nos dejaron con nuestras cosas. Estábamos mi madre y mis hermanos. Ellos ya eran un poco mayores; se peleaban para ir a comprar las esteras y los palos. Nosotros -mi hermana y yo- teníamos mucho miedo. En la noche recién terminábamos de hacer la choza. Eran cuatro esteras como un cuadrado y una encima. Recuerdo que hacía mucho viento y de noche casi se salía el techo de estera. Era todo oscuro y solo se escuchaba el silbido del viento. No teníamos ni vela. Toda la noche mi hermana y yo no dormimos. Yo, al igual que mis hermanos, le decíamos a mi madre que esto era horrible, le decíamos “¿y ahora qué hacemos?”, pero mi madre solo pensaba que al fin nadie nos iba a votar de las casas alquiladas y que algún día construiríamos nuestra casa. Ella nos indicaba que si no alcanzaba el sitio, que haríamos una escalera de caracol para hacer más dormitorios en el segundo piso”.

No a la violencia

María Elena Moyano creía firmemente que la violencia no era el camino para resolver problemas. Ella recordaba esos momentos de su vida con una anécdota muy aleccionadora. Decía: “No me olvido que una vez hubo un encuentro juvenil y nos invitaron. Entonces recuerdo a Yoni, que me decía que no bastaba la Biblia para acabar con los problemas de la juventud. Yo peleaba, tratando de convencerlo a él y al resto de que lo importante era el amor a nuestro prójimo, que fuésemos buenos y unidos y nada más”.

Recibió el premio Príncipe de Asturias, distinción que la premió junto a Michael Azcueta, alcalde de Villa El Salvador. En 1989, fue elegida como teniente alcaldesa de la municipalidad distrital de Villa El Salvador, como integrante de la lista del movimiento político Izquierda

Unida, que encabezó el señor Michael Azcueta. Las discrepancias con el grupo terrorista Sendero Luminoso se acentuaron a raíz de unos volantes que publicó dicho grupo y donde decía que María Elena se había apoderado del dinero de unas donaciones de entidades del extranjero.

En el mes de setiembre de 1991, María Elena, en un comunicado público, desmintió categóricamente tal infamia e increpó a los maoístas muy crudamente, con estas palabras: "...la revolución no es muerte ni imposición, ni sometimiento, ni fanatismo...". El 15 de febrero de 1992, a la edad de 33 años, María Elena Moyano, cuando se dirigía a una actividad del Vaso de Leche, fue asesinada por un comando de aniquilamiento de Sendero Luminoso, dejando dos niños, una de 10 años y el otro de 8 años; pero no solo fue asesinada, sino también despedazada y descuartizada con la finalidad de asustar a sus seguidores. Su esposo e hijos viven asilados en España (Villanueva, 2013).

EL
DESARROLLO
ES VIDA NUEVA,
ES CONVENCER
Y LUCHAR POR
UNA SOCIEDAD
JUSTA, DIGNA Y
Solidaria.
María Elena Moyano



HOJA DE TRABAJO Nº 3
ANALIZANDO A LOS LÍDERES

ACIERTOS	DESACIERTOS
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.

CUESTIONARIO

1. **¿Con qué cualidades me identifico y cómo las estoy desarrollando o puedo mejorar?**
2. **¿Consideras que eres una persona que lucha por sus ideales?**
3. **¿Cuándo alguien viola tus derechos? ¿Qué haces?**
4. **¿Cuándo alguien viola los derechos de los demás? ¿Qué haces?**
5. **¿Qué has hecho por tu comunidad o ciudad actualmente?**

SESIÓN Nº 7

HABILIDADES PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES



OBJETIVOS DEL TEMA

- Analizar habilidades para la solución de conflictos interpersonales
- Conocer las habilidades y actitudes necesarias para afrontar los conflictos.

DINÁMICA Nº 1: CLAVOS Y HERIDAS

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Valorar el proceso del perdón como proceso de solución de conflictos interpersonales facilitador de la convivencia familiar, profesional y laboral.

TIEMPO: 35 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: cuatro personas por grupo; conformando seis grupos.

LUGAR: Ambiente designado por el equipo

MATERIAL:

- Cartulina de seis colores (negro, blanco, rojo, amarillo, verde y azul)
- Tijera, cinta de embalaje

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

1. Se lee la lectura: El clavo y las heridas.
2. Los participantes reciben un sobre, donde contiene tarjetas, en las cuales están escritas, la síntesis del significado de los colores; y en cada tarjeta indica la siguiente interrogante:
Grupo 1: Opine desde el punto de vista de análisis crítico del color negro.
Grupo 2: Opine desde el punto de vista de análisis crítico del color blanco.
Grupo 3: Opine desde el punto de vista de análisis crítico del color rojo.
Grupo 4: Opine desde el punto de vista de análisis crítico del color amarillo.
Grupo 5: Opine desde el punto de vista de análisis crítico del color verde.
Grupo 6: Opine desde el punto de vista de análisis crítico del color azul.

3. Se forman seis grupos de acuerdo a los diferentes colores y socializan sus opiniones para participar de manera grupal.

4. Se realiza una conclusión general de la lectura.

REFLEXIÓN:

Los participantes valoran el perdón; como proceso de solución de conflictos interpersonales.

Ahora, se proponen; a cada acto negativo; el participante dirá “Perdón”; “Disculpe”, etc.

DESARROLLO DEL TEMA:

¿Qué es un conflicto?

El conflicto es un desacuerdo entre dos o más personas que perciben diferencias incompatibles entre ellos y ven amenazados sus recursos y necesidades psicológicas o valores. Existen diversas definiciones sobre el conflicto. Raymond Aron señala que “El conflicto es una oposición entre grupos e individuos por la posesión de bienes escasos o la realización de intereses incompatibles”. Kenneth Boulding indica que: “El conflicto es una forma de conducta competitiva entre personas o grupos. Ocurre cuando las personas compiten por recursos limitados o percibidos como tales”. Casamayor (2002) señala que un conflicto se produce cuando hay un enfrentamiento de intereses o de las necesidades de una persona con los de otra, o con los del grupo o con los de quien detenta la autoridad legítima.

Una misma situación puede ser percibida de manera distinta por diferentes personas. Las instituciones educativas no escapan de esta dinámica, especialmente por tratarse de espacios donde toda la comunidad educativa (directivos, docentes, administrativos, estudiantes, padres y madres de familia) interactúa permanentemente.

Fuentes del conflicto

Los conflictos pueden tener diversas fuentes. Según Girard y Koch (1997) y Ormachea (1998) estas fuentes pueden ser:

- A. **Los valores y creencias.** Son principios que rigen la vida de las personas. Los conflictos pueden surgir cuando estos valores o creencias son rechazados, minimizados o no tomados en cuenta por la otra persona.
- B. **La percepción del conflicto.** Las personas involucradas en un conflicto suelen interpretar los hechos de manera distinta, desde su propia perspectiva. Por otro lado, en ocasiones la información que manejan es insuficiente o inexacta. Estos supuestos pueden generar una situación conflictiva en un determinado contexto.
- C. **Las necesidades e intereses.** Un conflicto puede producirse cuando una de las personas o grupos involucrados, perciben que se está intentando frustrar la satisfacción de sus necesidades y/o intereses. El conflicto se produce cuando no existe un acuerdo sobre lo que debe respetarse o satisfacerse para que la persona o el grupo puedan desarrollarse.
- D. **Las relaciones interpersonales.** Se refieren a cómo interactúan los involucrados, el nivel de comunicación que mantienen, las percepciones y emociones mutuas. Generalmente, en una relación conflictiva la comunicación es mala, escasa o nula, lo que genera una relación en la cual ambas partes se perciben como “enemigas” o como “malas”, generándose una posible escalada del conflicto.
- E. **La estructura y sistema organizacional.** La estructura y sistema de una organización pueden ser fuentes de conflicto cuando se permite y promueve la asimetría de poder, la desigualdad, la exclusión, la inequidad, las leyes ambiguas, los procesos inadecuados de toma de decisiones.
- F. **Los recursos escasos.** Los conflictos se suscitan respecto a la distribución de recursos (tangibles o intangibles), es decir, quién recibe qué, o quién obtiene tal o cual beneficio.

Como vemos, las fuentes del conflicto son diversas y se manifiestan también en situaciones diversas. En la comunidad educativa, donde conviven múltiples actores, los conflictos siempre están presentes, tal como se evidencian en los ejemplos presentados. Asimismo, las personas pueden comportarse de diversas maneras ante las situaciones de conflicto.

Los estilos de comportamiento ante situaciones conflictivas

De manera general, podemos decir que las personas enfrentan los conflictos de dos formas:

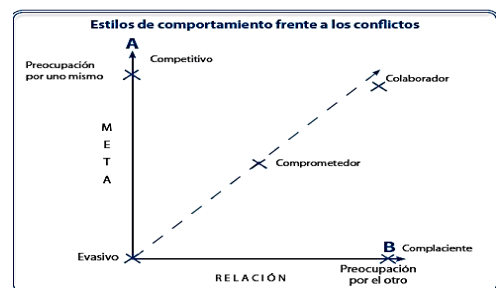
- Una controversial**, que se da a través de la agresión, la violencia, el abuso de poder, el autoritarismo.
- Una colaborativa**, mediante el diálogo, la cooperación, la negociación u otro mecanismo alternativo. Estas formas de actuar están relacionadas a si la persona prioriza sus propios intereses, o si toma en cuenta a la otra persona involucrada en el conflicto. Veamos el siguiente cuadro:

Formas de enfrentar los conflictos	Actitud	Resultado
Controversial Abuso de poder Autoritarismo Agresión o violencia	Preocupación por uno mismo	Se gana a costa de la otra persona
Colaborativa Diálogo Negociación Cooperación	Preocupación por el otro	Ambos ganan y ceden

En base a estas formas de enfrentar los conflictos, Thomas y Killman, diseñaron un esquema de coordenadas que explica cinco estilos de comportamiento ante situaciones conflictivas. Estos son:

- Competitivo
- Complaciente
- Evasivo
- Comprometedor
- Colaborador

A continuación, te presento el esquema de coordenadas y desarrollamos cada uno de los estilos mencionados.



a) Competitivo

Quien asume este estilo quiere que las cosas se hagan “a su modo”. Se preocupa por satisfacer sus propios intereses y necesidades sin preocuparse de la relación que tiene con el otro, ni de los intereses y necesidades del otro. Se preocupa por satisfacer sus propias metas y hace todo lo que está a su alcance para lograrlo.

Cuando se manejan los conflictos usando este estilo “uno gana y el otro pierde”.

A le gana a B.

Usa frases como:

- ☞ “Las cosas no son así, yo quiero que...”.
- ☞ “¡Estás equivocado!”.
- ☞ “¡Cállate!”.
- ☞ “Las normas o el reglamento dicen que...”.
- ☞ “¡Aquí yo soy el docente y las cosas se hacen a mi modo!”.

b) Complaciente

Por contraste con el estilo competitivo existe el complaciente. Quien asume este estilo sólo se preocupa por preservar y mantener la relación con el otro y que este satisfaga sus intereses y necesidades, a tal punto que sacrifica sus propias metas. Cede completamente ante lo que la otra parte demanda.

Usando este estilo B pierde ante A.

Usa frases como:

- ☞ “Lo que usted diga...”.
- ☞ “Está bien, haré todo de nuevo...”.
- ☞ “De acuerdo, lo haremos a tu modo...”.

c) Evasivo

Quien asume este estilo evade el conflicto, no lo afronta. No se preocupa por lograr sus metas, tampoco por satisfacer ni lograr las metas del otro. Quien asume este estilo evasivo pierde la oportunidad de construir una solución a esa situación y de generar cambios.

Usando este estilo A y B pierden.

Asume actitudes como:

- ☞ Ignorar la situación.
- ☞ No enfrentar las cosas.
- ☞ Tener una actitud pasiva.

d) Comprometedor

Quien asume este estilo satisface en parte sus metas e intereses, asume pequeños compromisos, cede en algunos puntos y permite que la otra parte también satisfaga en parte sus intereses y necesidades. Es el clásico mitad y mitad: "Te doy esto, pero tú me das eso a cambio".

Con este estilo ambas partes involucradas "ganan algo, pero a la vez pierden o ceden algo".

A gana algo y pierde algo y B gana algo y pierde algo.

Usa frases como, por ejemplo:

- ☞ "Hoy hacemos la manualidad, pero mañana exponen los trabajos de ciencias".
- ☞ "Bueno... si tú dejas de llamarme gorda yo dejo de decirte fea".

e) Colaborador

Quien asume este estilo busca satisfacer sus propios intereses y necesidades, y lograr sus metas, a la vez que promueve, ayuda y motiva a la otra parte a lograr sus propias metas. Se preocupa por preservar la relación.

Usando este estilo ambos satisfacen sus metas y preservan su relación al 100%.

Se llega a que A gana y B gana.

Tienen actitudes como:

- ☞ Predisposición al diálogo.
- ☞ Apertura y accesibilidad.
- ☞ Disposición a colaborar con el otro.
- ☞ Creatividad para encontrar posibles soluciones al conflicto.
- ☞ Interés por buscar ayuda de una tercera persona.

Un ejemplo puede ser:

Cuando dos compañeras o compañeros han juntado dinero para asistir al concierto de su artista favorito. El dinero reunido sólo alcanza para una entrada. Ellos deciden elaborar cuadros decorativos y venderlos entre sus amigos y familiares y así obtener el dinero necesario para la otra entrada.

Es importante tomar en cuenta que: Las personas podemos asumir distintos estilos ante diferentes circunstancias. Estos estilos están asociados a las formas de comprender el conflicto, a las experiencias previas, a connotaciones culturales, etc. Un estilo no es mejor que otro, sino que puede ser más apropiado según el contexto. Por otro lado, debemos destacar que la actitud solidaria aporta favorablemente a la solución pacífica de conflictos.

Es importante saber entonces qué es un conflicto.

En todo conflicto se identifican los siguientes componentes:

Alguna vez nos hemos sentido impotentes para comprender y resolver la diversidad de conflictos que a diario se nos presentan. Las respuestas que solemos dar cuando un conflicto

1. Situación conflictiva	2. Sentimientos Conflictivos	3. Respuestas al conflicto
Es el elemento real, es la situación de incompatibilidad	Es el elemento emocional. En un conflicto sólo una persona se sentirá bien por haber logrado satisfacer sus necesidades, mientras que el otro queda frustrado.	Se da cuando uno de los que vive el conflicto busca que otro modifique o abandone

ocurre, son el resultado de la forma como durante toda nuestra vida los hemos enfrentado.

Las respuestas que damos ante los conflictos traerán consecuencias que pueden ser positivas o negativas y los resultados frente a éstas pueden ser estrés, resentimientos, relaciones debilitadas, sentimientos heridos y conflictos más grandes o también puede haber una mejora de las relaciones, resolución del conflicto y mayor confianza entre todos.

Hay dos formas de responder al conflicto:

Respuestas positivas
Se llaman así cuando las respuestas ante la situación conflictiva son justas, solidarias y favorecen la desaparición del conflicto.

Respuestas negativas
Se producen cuando las personas responden violentamente a la situación conflictiva (chismes, insultos, etc.) aumenta la situación conflictiva por la injusticia y violencia que generan.

Estrategia para la resolución de conflictos

Es importante que en nuestro trabajo docente manejemos estrategias acertadas que favorezcan la resolución de conflictos y que a su vez sirva a las niñas y los niños a que, cuando tenga un conflicto aprendan poco a poco a dominar sus emociones en lugar de dejarse llevar por la cólera, la frustración y la violencia. Para seleccionar una estrategia es conveniente ubicarse en el contexto de cada situación. Así, ante un conflicto entre dos niños del aula puedo plantearme las siguientes preguntas:

- ◀ ¿Se puede arreglar la pelea en este momento?
- ◀ ¿Debemos esperar otro día, semana?
- ◀ ¿Cómo se sienten los que han peleado?

- ◀ ¿Cuál es mi actitud sobre la pelea?
- ◀ ¿Doy oportunidad para que las partes busquen una solución?
- ◀ ¿Dedico mucho tiempo a dar consejos?
- ◀ ¿Cuáles es mi tono de voz, cómo son los gestos de mi cara y de mi cuerpo?



- ◀ ¿Quiénes pelean?
- ◀ ¿Cuántos son?
- ◀ ¿Por qué están peleando?
- ◀ ¿Son del mismo sexo?
- ◀ ¿Tienen la misma edad?

- ◀ ¿Dónde fue la pelea?
- ◀ ¿Delante de quiénes se han peleado?
- ◀ ¿Es conveniente abordar el problema en este lugar?

Amigo o amiga docente: ¿Cuál es tu estrategia para solucionar los conflictos? ¿Crees que las actividades y estrategias propuestas te serán útiles en tu labor con las niñas y niños?

DINÁMICA Nº 2: “USANDO LOS SEÍS SOMBRERO PARA PENSAR”

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Analizando caso
- Lograr la participación creativa de los equipos usando como herramienta la comunicación para facilitar la resolución o el análisis de problemas desde distintos puntos de vista o perspectivas.

TIEMPO: 30 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 6 grupos de todos los participantes

LUGAR: Ambiente designado por el equipo

MATERIAL:

- Cartulina de seis colores
- Sombreros de color: Verde, azul, negro, rojo, amarillo y blanco.

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

1. Se elige el tema, situación, texto o acontecimiento a ser analizado.
2. Se explica a los alumnos el significado de cada uno de los colores.
 - ♣ **Sombrero negro.** Es el color de la negación y el pensamiento crítico. Debemos elaborar juicios críticos o negativos respecto al asunto o tema de estudio, precisar lo que está mal, lo incorrecto y lo erróneo; advertir de los riesgos y peligros. Los juicios se centran en la crítica y la evaluación negativa.
 - ♣ **Sombrero blanco.** Color de la objetividad y la neutralidad. Los alumnos deberán centrarse en hechos objetivos y cifras. No se hacen interpretaciones ni se dan opiniones.
 - ♣ **SOMBRERO ROJO.** El rojo representa el fuego y el calor, así como el pensamiento intuitivo y emocional. Una persona que piense con el sombrero rojo expresa lo que siente respecto al tema en estudio.
 - ♣ **Sombrero amarillo.** El amarillo es el color del sol; representa el optimismo y el pensamiento positivo. Indaga y explora lo valioso. Los alumnos están invitados a construir propuestas con fundamentos sólidos, pero también pueden especular y se permite soñar.
 - ♣ **Sombrero verde.** El color verde es el símbolo de la fertilidad, el crecimiento y la abundancia. El alumno buscará nuevas alternativas. Va más allá de lo conocido, de lo obvio y lo aceptado. No se detiene a evaluar. Avanza siempre abriendo nuevos caminos, está todo el tiempo en movimiento.
 - ♣ **Sombrero azul.** Es el color de la tranquilidad y la serenidad. Simboliza la visión de conjunto. Compara diferentes opiniones y resume los puntos de vista y hallazgos del grupo. Se ocupa del control y de la organización.
3. Se inicia el trabajo. El maestro facilita materiales y/o promueve la investigación personal y grupal para que los alumnos cuenten con los recursos que les permitan realizar aportes.

4. Finaliza el trabajo con la socialización de los aportes. Por consenso se llega a las conclusiones.

REFLEXIÓN:

En forma de círculo agrupar a todos los participantes e iniciar el diálogo con las siguientes preguntas:

Para los voluntarios:

- ♣ ¿Cómo se sintieron frente a los demás y teniendo que contar lo que les contaron?

Para todos los participantes:

- ♣ ¿Qué sombrero para pensar te gustaría tener puesto ahora mismo?
- ♣ Reflexionar sobre, cual es la respuesta que debemos dar a cualquier conflicto
- ♣ Ponlos todos y encontraras una solución eficiente.
- ♣ Finalmente, realice la coevaluación de su participación crítica y creativa del grupo

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

MINEDU (2009). *Manual de resolución de conflictos*. Lima, Perú.

LECTURA Nº 1: CLAVO Y LAS HERIDAS

Cuenta la historia que había un niño con muy mal carácter. Su padre le dio un saco de clavos y le dijo que clavara uno en la cerca del jardín cada vez que perdiera la paciencia o se enfadara con alguien...



El primer día clavó 37 clavos, pero durante las siguientes semanas, se esforzó en controlarse y día a día la

cantidad de clavos que debía clavar, disminuyó. Había descubierto que era más fácil controlarse que clavar clavos...

Finalmente, llegó un día en el que ya no necesitó clavar más clavos y satisfecho fue a ver a su padre para decírselo...

Su padre lo felicitó, pero le pidió que, a partir de ese momento, quitara un clavo por cada día que no perdiera la paciencia. Los días pasaron y finalmente el niño pudo decir a su padre que los había quitado a todos...

El padre, llevó al niño hasta la cerca y le dijo: Hijo mío, te has comportado muy bien, pero mira todos los agujeros que han quedado... Esta cerca ya nunca será como antes. Lo mismo ocurre con las personas. Cuando discutes con alguien y le dices palabras ofensivas, le dejas una herida como ésta...

Puedes clavar una navaja a un hombre y después retirarla, pero siempre quedará la herida. No importa las veces que le pidas perdón, la herida permanecerá. Una herida provocada con la palabra, hace tanto daño como una herida física.

Los amigos son joyas raras de encontrar. Están listos para escucharte cuando tienes necesidad, te sostienen y te abren su corazón. Enseña a tus amigos cómo los quieres...y mide tus palabras y tus reacciones hacia ellos.

INSTRUMENTO: LISTA DE CHEQUEO DE DESEMPEÑO

NOMBRE DEL GRUPO:

Nº DEL GRUPO:

GRADO:.... SECCIÓN:.....

FECHA DE SESIÓN:/...../20.....

Nº	INDICADORES	No cumple	A veces cumple	Cumple
1	Presentan argumentos sustentativos por evidencia	0	1	2
2	Desarrolla procedimientos en nuevos contextos vivenciales	1	2	3
3	Formula y asocia a nuevos temas de su contexto	1	2	3
4	Establen juicios críticos	1	2	3
5	Presentan soluciones viable de acuerdo al pensamiento de los sombreros	1	2	3
6	Distingue los tipos de pensamiento de los seis sombreros	1	2	3
7	Establece conclusiones	1	2	3
SUBTOTAL PUNTAJE				
TOTAL				

ESCALA DE CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
AD	Logro destacado Cuando el estudiante evidencia un nivel superior a lo esperado respecto a la competencia. Esto quiere decir que demuestra aprendizajes que van más allá del nivel esperado.	18 a 20	
A	Logro esperado Cuando el estudiante evidencia el nivel esperado respecto a la competencia, demostrando manejo satisfactorio en todas las tareas propuestas y en el tiempo programado.	14 a 17	
B	En proceso Cuando el estudiante está próximo o cerca al nivel esperado respecto a la competencia, para lo cual requiere acompañamiento durante un tiempo razonable para lograrlo.	11 a 13	
C	En inicio Cuando el estudiante muestra un progreso mínimo en una competencia de acuerdo al nivel esperado. Evidencia con frecuencia dificultades en el desarrollo de las tareas, por lo que necesita mayor tiempo de acompañamiento e intervención del docente.	0 a 10	

INTEGRANTES

Nº	APELLIDO PATERNO Y NOMBRE
1	
2	
3	
4	
5	

Nº	APELLIDO PATERNO Y NOMBRE
6	
7	
8	
9	
10	

Lectura Nº 2. Situación de casos

Una comisión de profesores está reunida elaborando el calendario de actividades del centro educativo y el cuadro de responsabilidades; una vez terminado designan a un responsable para exponerlo en la reunión general de profesores. En un momento de la reunión, Carlos un profesor cogió el calendario y el cuadro y lo rompió, porque no estaba de acuerdo con la redacción y distribución de actividades y responsabilidades.

Ante esta situación, los profesores de la reunión manifestaron su descontento y frustración porque deseaban ver el material elaborado. Cada uno dio su opinión de lo sucedido. Así:



La situación que hemos relatado:

1. ¿A qué nos lleva a reflexionar?

- a) Acerca de lo que es un conflicto.
- b) Acerca del trabajo concluido.
- c) Acerca del acuerdo del grupo

2. ¿A qué respuesta nos ayuda a reflexionar?

- a) A dar ayuda mutua de parte del integrante
- b) A dar compasión entre nosotros
- c) A dar respuesta a cualquier conflicto.

HOJA DE TRABAJO 1:

TIPOS DE PENSAMIENTO “LOS 6 SOMBRERO”

Edward De Bono

BLANCO	ROJO	AMARILLO	VERDE	AZUL	NEGRO
<p>• No hace interpretaciones ni da opiniones, es objetivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con este pensamiento debemos enfocarnos en los datos disponibles. • Ver la información que tenemos y observar qué podemos aprender de ella. Prestar atención a las “lagunas” de nuestro conocimiento sobre la situación, y tratar de rellenarlo o por lo menos tomar cuenta de ellos. • Los participantes hacen declaraciones de hecho, incluyendo identificar información que está ausente y presentando los puntos de vista de gente que no está presente de manera factual. • Cuando nos ponemos el sombrero blanco deberíamos imitar a una computadora recibiendo y analizando datos. Nos esforzaremos por ser más neutrales y objetivos al presentar la información. • Con el sombrero blanco hacemos preguntas como: ¿Qué información tenemos aquí?, ¿Qué información falta?, ¿Qué información nos gustaría que hubiera?, ¿Cómo la obtendremos? “Sólo exponga los hechos de modo natural y objetivo”. <p><i>Color de la objetividad y la neutralidad. Los alumnos deberán centrarse en hechos objetivos y cifras. No se hacen interpretaciones ni se dan opiniones.</i></p>	<p>• El uso de este sombrero permite que el pensador diga “Así me siento con respecto a este asunto”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legítima las emociones y los sentimientos como una parte importante del pensamiento • Con este sombrero se puede ver los problemas utilizando la intuición, la reacción interior, y la emoción. • También debemos tratar de pensar en cómo reaccionarán emocionalmente otras personas. • Trata de comprender la respuesta de las personas que no conocen totalmente nuestro razonamiento. • El sombrero rojo autoriza plenamente para exponer sentimientos sobre un tema in tener que justificarse o explicarse. Por tanto, cuando una persona tiene puesto el sombrero rojo no se le puede pedir que explique el porqué de su decisión. • Colocarse el sombrero rojo es una forma de entrar y salir del modo emocional y de explorar los sentimientos de los demás, pero si una persona se deja envolver por las emociones sin darse cuenta, le podemos pedir que se quite el sombrero rojo. <i>El rojo representa el fuego y el calor, así como el pensamiento intuitivo y emocional. Una persona que piense con el sombrero rojo expresa lo que siente respecto al tema en estudio.</i> 	<p>• El pensamiento de este sombrero nos ayuda a pensar positivamente, constructivamente y es generativo, ya que de él surgen propuestas concretas y sugerencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indaga y explora en busca de valor y beneficio, después busca encontrar respaldo lógico para este valor y beneficio. • Se ocupa de la operatividad y de hacer que las cosas ocurran. • Es el punto de vista optimista que nos ayudará a ver todos los beneficios de una decisión y el valor en ellos. El sombrero amarillo nos ayuda continuar cuando todo parece sombrío y difícil. • Representa un pensamiento positivo, constructivo, optimista. • Con el sombrero amarillo se seleccionan los elementos positivos de una idea de forma fundada. Va desde el aspecto lógico práctico hasta los sueños, visiones y esperanzas. Es constructivo y generativo y se ocupa de hacer que las cosas ocurran. • No se ocupa de la euforia positiva (sombrero rojo) ni tampoco directamente de la creación de ideas nuevas (sombrero verde). <p><i>El amarillo es el color del sol; representa el optimismo y el pensamiento positivo. Indaga y explora lo valioso. Los docentes están invitados a construir propuestas con fundamentos sólidos, pero también pueden especular y se permite soñar.</i></p>	<p>• El sombrero verde corresponde a la creatividad, ya que busca soluciones creativas a un problema.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es una forma libre de pensamiento en la cual toma en cuenta poco o ningún lugar para las críticas externas. • Considera que las soluciones de las problemáticas deben ir más allá de lo conocido, lo obvio y lo satisfactorio • El lenguaje del movimiento reemplaza al del juicio. • Se basa en la idea de provocación y pensar en beneficio de identificar nuevas posibilidades. Las cosas se dicen en base a ver lo que significan más que para formar un juicio. • Es un sombrero creativo que implica movimiento, provocación para buscar alternativas e ir más allá de lo conocido, lo obvio y lo satisfactorio. • El lenguaje del movimiento reemplaza al juicio: Se procura avanzar desde una idea a base de explorar nuevas alternativas en las que la provocación es lo que importa. <i>El color verde es el símbolo de la fertilidad, el crecimiento y la abundancia. El alumno buscará nuevas alternativas. Va más allá de lo conocido, de lo obvio y lo aceptado. No se detiene a evaluar. Avanza siempre abriendo nuevos caminos, está todo el tiempo en movimiento.</i> 	<p>• El pensador del sombrero azul organiza el pensamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es quien propone y llama al uso de los otros sombreros. • Es responsable de la síntesis, a visión global y las conclusiones. • El pensamiento de sombrero azul monitorea el pensamiento y asegura el respeto por las reglas del juego. • Refuerza y aplica la disciplina. • El moderador debería generalmente llevarlo y además cada miembro del grupo usarlo de vez en cuando para pensar en el trabajo de conjunto. • Determina las tareas de pensamiento que se van a desarrollar. • Es responsable de la síntesis, la visión global y las conclusiones. • Se puede asignar a una persona el rol de sombrero azul, pero estará abierto a cualquier persona que desee ponérselo. • El sombrero azul se utiliza al principio y al final de una sesión creativa o de una reunión. <p><i>Es el color de la tranquilidad y la serenidad. Simboliza la visión de conjunto. Compara diferentes opiniones y resume los puntos de vista y hallazgos del grupo. Se ocupa del control y de la organización.</i></p>	<p>• El pensador con este sombrero señala lo que está mal, lo incorrecto y erróneo, plantea los riesgos y peligros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con el sombrero negro podremos ver todos los puntos malos de una decisión. Mirarlos cuidadosamente y a la defensiva. Tratar de ver por qué podría no funcionar. • Permite eliminarlos, cambiarlos, o preparar un plan de contingencias para dar cuenta de ellos. • Los participantes identifican barreras, peligros, riesgos y otra connotación es negativas. • Es negativo objetivo nunca negativo destructivo (pensamiento en el que se aumenta lo que falla con el objetivo de destruir la idea) • Confronta una idea con la experiencia pasada y también la proyecta en el futuro. • Puede hacer preguntas negativas. • Si de alguna manera indicas que te has puesto el “sombrero negro” implica que eres capaz de ponerte el amarillo también. <p><i>Es el color de la negación y el pensamiento crítico. Debemos elaborar juicios críticos o negativos respecto al asunto o tema de estudio, precisar lo que está mal, lo incorrecto y lo erróneo; advertir de los riesgos y peligros. Los juicios se centran en la crítica y la evaluación negativa.</i></p>

INSTRUMENTO: LISTA DE COTEJO

NOMBRE DEL GRUPO:.....

Nº DEL GRUPO:

FECHA DE SESIÓN:/...../20.....

GRADO/...SECCIÓN:.....

Nº	INDICADORES		
1	COMPONENTES USADOS		
1.1	¿Los componentes usados son correctos?	SI	NO
2	ACTIVIDADES REALIZADAS		
2.1	¿Se siguieron los procedimientos?	SI	NO
2.2	¿Se revisaron los procedimientos facilitados?	SI	NO
2.3	¿ Sintetizaron una guía para exponer su pensamiento?	SI	NO
3	INCIDENCIAS		
3.1	¿Producto final conforme?	SI	NO
3.2	¿Existe alguna incidencia de evidencia grupal relacionada al trabajo?	SI	NO
4	TIEMPO DE PRODUCCIÓN		
4.1	¿Existió puntualidad en la elaboración?	SI	NO
4.2	¿Hubo materiales indispensables?	SI	NO
5	ENTREGA Y PONENCIA		
5.1	¿Producto correctamente identificado?	SI	NO
5.2	¿Evidencia exposición?	SI	NO

OBSERVACIONES

NOTA: SI= 2 NO= 0

INTEGRANTES

Nº	APELLIDO PATERNO Y NOMBRE
1	
2	
3	
4	
5	

Nº	APELLIDO PATERNO Y NOMBRE
6	
7	
8	
9	
10	

SESIÓN Nº 08

“EN TUS ZAPATOS” EMPATÍA

AUTOR: Universidad César Vallejo



OBJETIVOS DEL TEMA

Desarrollar en el participante experiencias que lo lleven a ponerse en el lugar de los demás, valorando los sentimientos de aquellos que lo rodean.

DINÁMICA Nº 1: CIEGOS, COJOS Y MUDOS

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Realizar una dinámica vivencial que propicie en los participantes la capacidad de entender a las demás personas (Empatía).

TIEMPO: 30 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Grupos de 3 personas

LUGAR: Ambiente designado por el equipo

MATERIAL:

- 01 venda por participante
- 01 Cinta maskingtape grande
- 01 metro de soga o soguilla por cada tres participantes

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

1. Se forman grupos de 3 personas y cada uno escoge un número 1, 2, o 3. Una vez elegido el número para cada integrante (Al azar) se les comunica 1= ciego, 2=cojo 3=mudo. A los números se le asigna una discapacidad, al n° 1= una venda para tapar los ojos, al n°2 se le amarra una pierna doblada (ojo es importante tomarse en cuenta que no se debe amarrar fuerte pues el objetivo no obstruir la circulación de la sangre sino de evitar el movimiento mientras dure el ejercicio) y a los n°3= debe elegir entre sellarse con cinta maskingtape la boca o colocarse una venda para tapar la boca.
2. Se les entregará materiales para forrar una caja. Los mismos que deben estar al otro extremo del ambiente. Cada integrante debe aportar desde su discapacidad para conseguir la meta, forrar una caja. La misma que la harán de pie y recogiendo los materiales del suelo.

3. Luego, de forrada la caja se les pide que se retiren todo lo que se colocaron: vendas, cinta maskingtape, pita o soguilla.
REFLEXIÓN:
En forma de círculo agrupar a todos los participantes, para que compartan su experiencia con el grupo con las siguientes preguntas: PARA TODOS LOS PARTICIPANTES: ¿Cómo me sentí cumpliendo, el oficio? (Ciego, Cojo, Mudo) ¿Cómo nos vimos? ¿Primó la tarea o la condición humana?

DESARROLLO DEL TEMA:

LA EMPATIA

Según Berastegi (2007) se considera a la empatía como un conjunto de capacidades que empieza en uno mismo (sin la capacidad de darnos cuenta de nuestros sentimientos, jamás podremos contactar con las emociones y estado anímico de los demás) y que nos permite reconocer y entender las emociones de los demás. De ahí que D. Goleman considerara la empatía como el "Radar Social". La empatía supone que entramos en el mundo del otro y vemos las cosas desde su punto de vista, le escuchamos y sentimos sus sentimientos. Pero ¡cuidado! La capacidad de ponerse en el lugar del otro no quiere decir que compartamos sus opiniones, ni que estemos de acuerdo con su manera de interpretar y vivir la realidad.

Las personas con gran capacidad de empatía son capaces de sincronizar su lenguaje no - verbal al de su interlocutor a la vez que son capaces de "leer" las indicaciones no - verbales que reciben del otro con gran precisión. (Gestos corporales, sudoración, agitaciones corporales, cambios en los tonos de voz, estado anímico...)

Según Goleman (como se cita en Berastegi, 2007) la empatía comprende diferentes competencias, que a continuación describiremos brevemente:

Comprensión de los otros: Ser sensible y comprender los puntos de vista de los demás. Permanecer atento a las señales emocionales y tener una escucha activa.

Desarrollo de los otros: Reconocer y recompensar la fortaleza y los logros de los demás. Establecer un feed-back, en el cual la crítica y el aplauso se utilicen como una balanza. El desarrollo de los otros también ha sido denominado como "El efecto Pigmalión" o promover esperanzas positivas y permitir determinar las propias metas, ofreciendo seguridad y confianza a las personas que te rodean.

Aprovechamiento de la diversidad: Respetar y saber relacionarse con personas de diferente índole, entendiendo la diversidad como una gran oportunidad. Para ello debemos afrontar los prejuicios, estereotipos y la intolerancia.

Conciencia política: Ser capaz advertir e interpretar con facilidad las relaciones emocionales del grupo de manera interna o externa (desde dentro o fuera del grupo). Las personas que disponen de una rica red de relaciones suelen reconocer y comprender perfectamente lo que ocurre a su alrededor.

DINÁMICA Nº 2: “INTERCAMBIO DE BANDERAS”

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

Que los estudiantes reconozcan la importancia del respeto como un valor fundamental en la convivencia como grupo de trabajo.

TIEMPO: 50 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 35 participantes

LUGAR: Ambiente designado por el equipo

MATERIAL:

- ♣ Música moderna
- ♣ Banderas

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

Se inicia la actividad con un diálogo sobre lo que entendemos por respetar a los demás. Todos los alumnos deben comentar las siguientes afirmaciones y añadir otras (OnDirve, 2013):

Respetamos a los demás cuando:

- Llamamos a los compañeros por su nombre y no por apodos.
- Escuchamos sin interrumpir.
- No empujamos por los pasillos.
- Sabemos guardar un secreto.
- Valoramos la forma de ser de cada uno.

Comprobando cómo se vive este valor en el grupo.

- ♣ Primero indica que se coloquen de pie formando un círculo; después dará a cada uno cinco banderas.
- ♣ Deben entregar esas cinco banderas, siguiendo unas reglas, a los compañeros/as que muestran un mayor respeto hacia los demás.
- ♣ No se trata de una votación, sino de una toma de conciencia sobre quiénes actúan habitualmente respetando a los otros.
- ♣ Conviene dejar un tiempo para que cada uno/a piense a quien va a entregar sus vasos, y por qué. Las normas de intercambio son:

Ha de hacerse en silencio absoluto.

Nadie puede pedir que le den algún vaso.

Hay que repartir las cinco banderas.

Se pueden entregar más de una bandera a la misma persona (incluso todas).

REFLEXIÓN:

Terminado el intercambio, se da paso a un diálogo sobre la experiencia vivida. Algunas cuestiones que pueden ayudar son:

¿Cómo te has sentido al recibir las banderas?

¿Te ha costado decidir a quién se los dabas?

¿Por quién te has decidido y por qué?

¿Cómo crees que podemos ayudarnos para respetarnos más los unos a los otros?

EVALUACION:

Deben elegir a un compañero (a) de su colegio para evaluarlo según la hoja de trabajo N° 1 durante el transcurso de la semana.

Deberán marcar con un aspa (X) la frecuencia en la lista de conductas empáticas que pueda o no presentar el compañero que eligió para analizar. (Hoja de trabajo 01)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Berástegi, J. (4 de junio de 2007). La empatía [Mensaje de Blog]. Recuperado de

<http://www.blogseitb.com/inteligenciaemocional/2007/06/04/la-empatia/>

OnDrive. (16 de abril de 2013). 126 Dinámicas de Educación Emocional | Educación 4.0 [Mensaje en una lista de correos electrónicos]. Recuperado de

<https://onedrive.live.com/?id=69C1594C8A6D221D%212115&cid=69C1594C8A6D221D>

HOJA DE TRABAJO Nº 1.

REGISTRO DE CONDUCTAS EMPÁTICAS

Nº	CONDUCTAS	DÍA					OBSERVACIONES
		L	M	M	J	V	
1	Reconoce situaciones en las que otra persona necesita ayuda.						
2	Ayuda a las personas que se lo piden.						
3	Escucha atentamente lo que le piden.						
4	Se niega a prestar ayuda cuando no puede ayudar.						
5	Pide ayuda a la persona adecuada.						
6	Explica lo que necesita de forma clara, se hace entender.						
7	Agradece y valora la ayuda que los demás le dan						
8	Respeto las opiniones de los demás compañeros.						
9	Hace burla de los defectos o diferencias físicas de los compañeros.						

SESIÓN Nº 09

“ENTRENAMIENTO EN TOMA DE DECISIONES”

AUTOR: Universidad César Vallejo



OBJETIVOS DEL TEMA

Conocer y aplicar los pasos para la toma de decisiones en una situación de riesgo.

DINÁMICA Nº 1: “EN BUSCA DE RESPUESTAS”

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

1. Propiciar en el participante la búsqueda de toma de decisiones más adecuadas

TIEMPO: 20 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 35 participantes

LUGAR: Ambiente designado por el equipo

MATERIAL:

1. 01 fotocopia por participante de la historia Nº1.
2. 01 fotocopia por participante de la hoja de trabajo Nº1.

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

5. Los representantes no podrán abrir los sobres para ver el contenido de las láminas.
 - Lee la historia: Historia 1 (hoja de trabajo No1)
 - El facilitador dará lectura a la historia.
 - Si fueras el personaje de la historia, ¿Qué harías?
6. Se plantearán las siguientes preguntas:
 - ¿Derramar el agua en la bomba y esperar a que saliese agua fresca... o beber el agua vieja de la botella e ignorar el mensaje?
 - ¿Debía perder toda aquella agua en la esperanza de aquellas instrucciones poco confiables escritas no sé cuánto tiempo atrás?

REFLEXIÓN:

En forma de circulo agrupar a todos los participantes y escuchar algunas respuestas:

Formar dos grupos, los que si utilizaron el agua en la bomba y los que bebieron el agua de la botella.

Preguntas para los 2 grupos.

Grupo 1: ¿Cuáles fueron las razones porque utilizaron el agua en la bomba?

Grupo 2: ¿Cuáles fueron las razones por la que bebieron el agua de la botella?

DESARROLLO DEL TEMA:

EL PROCESO PARA TOMAR DECISIONES

Toma de decisiones: Según Vásquez (2012) es el proceso de selección entre dos o más alternativas después de realizar un previo análisis una serie de factores que intervienen de forma directa para elegir la más adecuada.

Según Benites, Chambergó, Gil, Mantilla, Navarro, y Ventura (2014) incluye 4 componentes:

- Distanciarse del problema: capacidad para separar afectos de ideas.
- Diálogo interno: capacidad para auto reflexionar sobre un problema.
- Mirarse a sí mismo: capacidad para auto-evaluarse, reconocer responsabilidades y corregir errores o desarrollar u optimizar estilos relacionales.
- Criterio de conveniencia: actitud adulta relacionada a evaluar las alternativas existentes en función de la conveniencia o no conveniencia de todos los implicados (y no en función del criterio adolescente de gusto o disgusto).

Proceso: Según Vásquez (2012)

Identificación y selección del problema

- ¿Dónde está ocurriendo?
- ¿Qué es lo que ocurre?
- ¿En qué momento sucede?
- ¿A quién involucra?
- ¿Por qué ocurre este problema?

Análisis del problema

Se debe comprender el problema, definirlo, estructurarlo y analizar las fallas si el problema resulta muy complejo es recomendable dividirlo en segmentos y realizar una breve descripción de cada una de las partes.

Asignar prioridades a los problemas: Si son varios los problemas que se presentan se debe fijar prioridad para identificar a cuál se le dará solución primero y a cuáles sucesivamente.

Generar alternativas de solución

Se desarrollan posibles soluciones y se deben generar muchas para poder encontrar alguna que resulte adecuada para la solución del problema de forma satisfactoria.

Evaluación de alternativas

Se realiza un estudio de cada una de las posibles alternativas de solución para el problema, se deben identificar las ventajas y desventajas de cada una de acuerdo a los objetivos de la organización y asignar un valor ponderado.

Selección y planificación de la solución

Se debe seleccionar una o varias alternativas de acuerdo a la evaluación para la obtención de mejores resultados para la solución del problema, para lo cual se debe tomar en cuenta las siguientes preguntas: ¿Con cuál alternativa tiene más probabilidades de resolver el problema?, ¿Se cuenta con los recursos necesarios?, ¿Cuál es el grado de riesgo inherente a cada alternativa?

Ejecución y control

Este paso se encarga de garantizar que la planificación de la solución se lleve a cabo en los tiempos previamente planeados aplicando controles correctos para el aseguramiento de los objetivos deseados.

Técnicas para la toma de decisiones:

Lluvia de ideas

Con frecuencia esta herramienta es utilizada cuando se pretende realizar alguna actividad o resolver problemas de acuerdo a diferentes puntos de vista de los integrantes de un grupo. Dentro de las organizaciones es importante el uso de esta herramienta ya que fomenta el trabajo en equipo y motiva a la generación de opiniones de los integrantes de los grupos siempre y cuando estas sean coherentes de acuerdo al tema que se está abordando. (Vásquez, 2012)

Árboles de decisión

Según Vásquez (2012) los árboles de decisión es una técnica que permite analizar decisiones basadas en el uso de resultados y probabilidades. Los árboles de decisiones son la forma de representación más conocida para la esquematización de problemas de decisión, la información se representa de forma fácil de comprender y visualizar posibles alternativas para tomar una decisión.

Instrucciones:

1. Una vez terminado la exposición del tema plantear lo siguiente:
 - Usando la hoja de trabajo N° 2: Reevalúa tú respuesta ahora partiendo desde los cuatro componentes necesarios para la toma de decisiones. Sería la misma, ¿qué cambiaría de tu respuesta?
2. Escuchar cuantos cambiaron sus decisiones y asumieron otra posición.
3. El facilitador dará lectura a la última parte de la historia para todo el grupo.
4. Se puede pedir alguna aportación final por parte de los participantes.

DINÁMICA Nº 2: “LA ROCA”	
OBJETIVO DE LA DINÁMICA: Motivar en los participantes a pensar y tomar de decisiones grupales como líderes.	
TIEMPO: 20 minutos TAMAÑO DEL GRUPO: Grupo de 5 LUGAR: Auditorio o aula donde pueda escucharse claramente las instrucciones.	MATERIAL: Hoja de trabajo N°3
DESARROLLO DE LA DINAMICA: INTRODUCCIÓN Esta dinámica nos presenta una posibilidad de análisis en un proceso de toma de decisiones. La roca se nos presenta como un conflicto que requiere soluciones creativas. Una vez más dejaremos claro que ante un conflicto lo primero que necesitamos es ser capaces de generar múltiples soluciones y nunca una sola respuesta.	

Se da lectura a la hora de Trabajo N° 3 (La Roca)

Se abre un turno de debate en grupos pequeños tras una reflexión individual de unos pocos minutos.

- Se intentará alcanzar un consenso entre los grupos para poder decidir cuál es la mejor solución sobre lo que podemos hacer con la roca
- Se dará un tiempo de 15 minutos para que todos los grupos establezcan que se podría hacer con la roca sin destruirla en su totalidad.
- Se puede premiar la idea más creativa.

Todos los grupos deben exponer su solución argumentando las razones por las cuales tomaron esa decisión sobre la roca

REFLEXIÓN:

Con esta dinámica se suelen proponer soluciones diversas a un problema aparentemente sencillo, y que además debemos tomar una decisión de manera grupal en beneficio de la comunidad.

Al finalizar la narración se pide al grupo de participantes que puedan reflexionar en las decisiones que tomaron:

Dirigiéndose a todos los participantes:

¿Cómo es que llegaron al consenso?

¿Qué dificultades tuvieron para llegar a esa decisión?

¿Quién tuvo la idea?

EVALUACIÓN:

- 1) Responder la encuesta anónima sobre la forma que cada participante tiende a tomar sus decisiones. (Hoja de trabajo N°04)
- 2) Lea las instrucciones con los participantes y de tiempo para que respondan (no más de 10 minutos)
- 3) Sumar de forma vertical (sub totales) y obtener el resultado (total).
- 4) Según el puntaje ubicar en que categoría se encuentra cada participante.
- 5) Formar grupos de acuerdo a la categoría obtenida y comentar los resultados obtenidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Benites, A., Chambergo, K., Gil, A., Mantilla, R., Navarro, N., y Ventura, A. (2014) Perfil del capacitador. Recuperado de <http://es.slideshare.net/krelynideii/perfil-del-capacitador>

Elcandildelospensamientos. (2012). Dar para recibir. Recuperado de <https://elcandildelospensamientos.com/2012/01/>

Vásquez, C. (2012). Solución de problemas y toma de decisiones administrativas. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/solucion-de-problemas-y-toma-de-decisiones-administrativas/>

Hoja de trabajo N°1

Historia

"Un hombre estaba perdido en el desierto, destinado a morir de sed. Por suerte, llegó a una cabaña vieja, desmoronada sin ventanas, sin techo. El hombre anduvo por ahí y se encontró con una pequeña sombra donde acomodarse para protegerse del calor y el sol del desierto. Mirando a su alrededor, vio una vieja bomba de agua, toda oxidada. Se arrastró hacia allí, tomó la manivela y comenzó a bombear, a bombear y a bombear sin parar, pero nada sucedía. Desilusionado, cayó postrado hacia atrás, y entonces notó que a su lado había una botella vieja. La miró, la limpió de todo el polvo que la cubría, y pudo leer que decía: "Usted necesita primero preparar la bomba con toda el agua que contiene esta botella mi amigo, después, por favor tenga la gentileza de llenarla nuevamente antes de marchar".

El hombre desenroscó la tapa de la botella, y vio que estaba llena de agua... ¡llena de agua! De pronto, se vio en un dilema: si bebía aquella agua, él podría sobrevivir, pero si la vertía en esa bomba vieja y oxidada, tal vez obtendría agua fresca, bien fría, del fondo del pozo, y podría tomar toda el agua que quisiese, o tal vez no, tal vez, la bomba no funcionaría y el agua de la botella sería desperdiciada

Fuente: elcandildelospensamientos (2012)

Si fueras el personaje de la historia, ¿Qué harías?

- a) ¿Derramar el agua en la bomba y esperar a que saliese agua fresca... o beber el agua vieja de la botella e ignorar el mensaje?

- b) ¿Debía perder toda aquella agua en la esperanza de aquellas instrucciones poco confiables escritas no sé cuánto tiempo atrás?

HOJA DE TRABAJO 2:

Revalúa tus respuestas ahora partiendo desde los cuatro componentes necesarios para la toma de decisiones. Sería la misma, ¿qué cambiaría de tu respuesta?

Distanciarse del problema:

Diálogo interno:

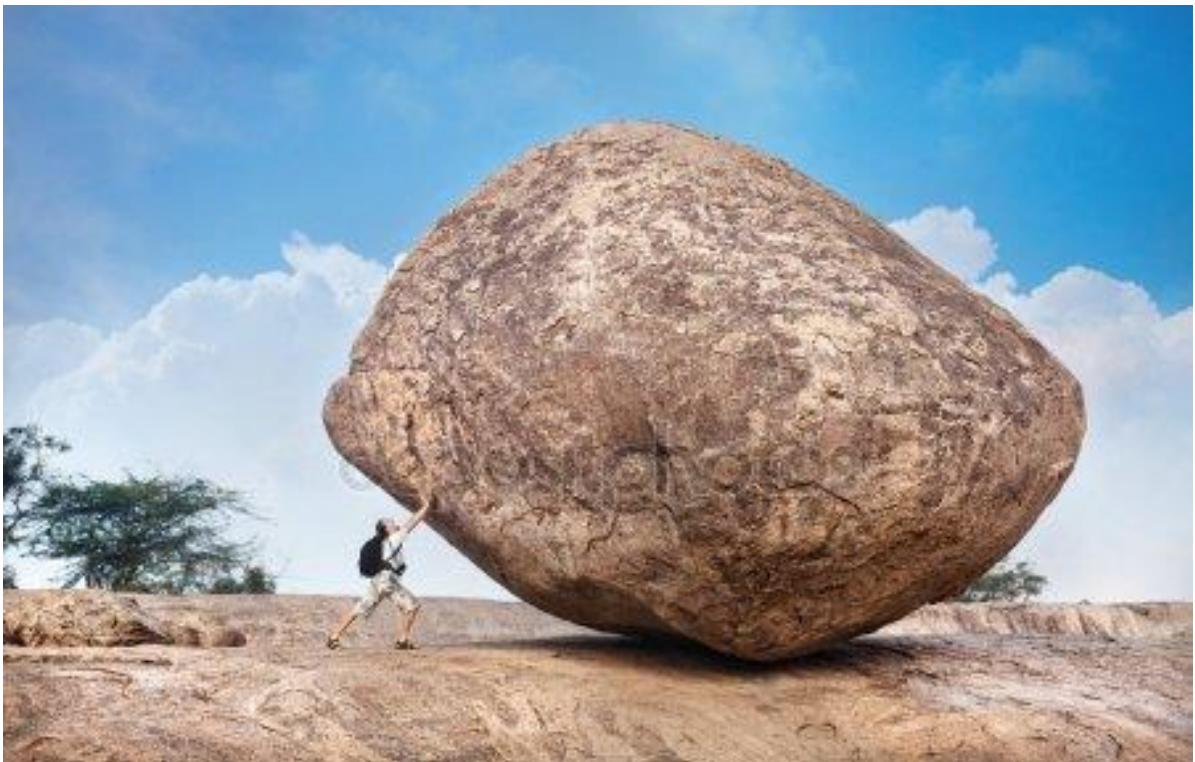
Mirarse a sí mismo:

Criterio de conveniencia:

HOJA DE TRABAJO Nº 3

LA ROCA

“En el centro de un bonito pueblo existía una enorme roca que nadie había sido capaz de destruir. Cierta día el alcalde decidió que ya era hora de deshacerse de la piedra. Varios ingenieros propusieron sus ideas. Alguien propuso construir un sistema especial de grúas que arrastraran la piedra, lo que costaría 50.000 euros. Otra persona propuso trocearla primero con explosiones controladas de baja potencia lo que reduciría el costo a 40.000 euros” Se les pide más ideas para evitar el problema de la roca. (L. Tolstoy)



HOJA DE TRABAJO Nº 4:

ENCUESTA ANÓNIMA: “DE REOJO A MIS DECISIONES”

INSTRUCCIONES

Los números que marcaste, súmalos de manera vertical. Luego suma los subtotales y busca su categoría en el cuadro de categorías.

1 = NUNCA (N) 2 = SI ES RARA VEZ (RV) 3 = AVECES (AV) 4 = A MENUDO (AM) 5 = SIEMPRE (S).

Nº	HABILIDADES	N	RV	AV	AM	S
1	Pienso en varias soluciones frente a un problema.	1	2	3	4	5
2	Dejo que otros decidan por mí cuando no puedo solucionar un problema.	5	4	3	2	1
3	Pienso en posibles consecuencias de mis decisiones.	1	2	3	4	5
4	Tomo decisiones importantes para mi futuro sin el apoyo de otras personas.	5	4	3	2	1
5	Hago planes para mis vacaciones.	1	2	3	4	5
6	Realizo cosas positivas que me ayudarán en mi futuro.	1	2	3	4	5
7	Me cuesta decir no, por medio a ser criticado(a).	5	4	3	2	1
8	Defendiendo mi idea cuando me veo que mis amigos(as) están equivocados.	1	2	3	4	5
9	Si me presionan para ir a la playa escapándome del colegio, puedo rechazarlo sin sentir temor y vergüenza a los insultos.	1	2	3	4	5

PUNTAJE OBTENIDO	CATEGORIA
Si el puntaje que obtuviste es MENOR DE 24	Necesitas entrenarte.
Si el puntaje es ENTRE 25 AL 36	Evalúo mis decisiones, pero necesito seguirme entrenando.
Si el puntaje es ENTRE 37 A MÁS	Mis decisiones son bien pensadas y evaluadas, no debo dejar de evaluar mis decisiones.



SESIÓN Nº 10a

“LIDERAZGO Y ACCIÓN: PENSAR PARA ACTUAR”

AUTOR: Universidad César Vallejo

OBJETIVOS DEL TEMA

- Analizar las posibles soluciones de un problema antes de actuar.
- Reconocer la importancia de pensar y actuar en momentos de crisis.

DINÁMICA Nº 1: NO TARDES EN ACTUAR

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

1. Reconocer la importancia de actuar a tiempo.

TIEMPO: 30 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 35 participantes

LUGAR: Ambiente designado por el equipo

MATERIAL:

1. Música.
2. Hojas
3. Lápiz o lapicero

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

El Líder Guía da la consigna:

- I. Los participantes son invitados, por el facilitador, a hacer un ejercicio de fantasía, con el objetivo de examinar su estrategia en la solución de conflictos individuales. Durante aproximadamente cinco minutos, el facilitador conducirá el grupo a través de la fantasía siguiente:
 - a. Adoptar una postura confortable, cierren los ojos, procurando ensimismarse, desligándose del resto relajándose completamente.
 - b. Escuchar la indicación: Todos están ahora caminando por la calle, y de pronto observan, a cierta distancia, que se aproxima una persona que les resulta familiar. La reconocen.
 - c. Es una persona que necesita ayuda urgente. Todos sienten que deben decidir rápidamente cómo enfrentar a esa persona. A medida que se aproxima, una

infinidad de alternativas se establece en la mente de todos. Decidan ahora mismo lo que harán y lo que pasará.

- Escuchar la indicación. A continuación, dirá: "La persona pasó. ¿Cómo se sienten? ¿Cuál es el nivel de satisfacción que siente ahora?"
- d. Regresar a la primera posición y abrir los ojos.
- e. Apenas el grupo retoma de la fantasía, durante cinco minutos, todos los miembros deberán responder por escrito las siguientes preguntas:
- f. ¿En qué alternativas pensó?
- g. ¿Cuál es alternativa que eligió?
- h. ¿Qué nivel de satisfacción sintió al final?

REFLEXIÓN:

DIRIGIENDOSE A TODOS LOS PARTICIPANTES:

- Debate en el plenaria, donde serán expuestas las síntesis de los participantes.
- Reconocer la importancia de evitar el solo pensar en soluciones y postergar el actuar ya se por la duda el miedo.
- Analizar, como se puede aplicar lo aprendido en su vida

DESARROLLO DEL TEMA:

LIDERAZGO EN ACCIÓN

Pensamiento y acción están íntimamente entrelazados en el liderazgo.

El liderazgo se hace real con estas acciones:

Facilitar. Según Gallo (2003) el líder siempre está centrado en buscar soluciones, no en derrochar energías en la crítica destructiva o en buscar culpables. Al líder le fascina simplificar en lugar de complicar. En su misión de facilitador sabe conjugar constantemente los verbos dialogar y delegar. Por lo mismo, comparte con los demás los triunfos y las derrotas y se caracteriza por dos virtudes ajenas a los jefes dominantes: la humildad y la flexibilidad. El líder vive aprendiendo y comparte sin egoísmo lo que sabe.

Integrar. Según el profesor John Kotter (como se cita en Gallo, 2003), un experto en liderazgo de Harvard, el líder invierte un 75% de su tiempo o más en crear y en mejorar las relaciones. El líder no es un autócrata y sabe que sólo con buenas redes y un excelente trabajo en equipo se conquistan las metas. No se vuelve indispensable y acepta tener a su lado personas más capaces que él. Crear y potenciar un equipo de trabajo de alta eficiencia y buenas relaciones es quizás su labor más importante.

Animar. El líder es un motivador permanente, un sembrador de esperanza y un optimista tenaz. Supera sus momentos negativos y alimenta su fuego interior y el de los demás con experiencias estimulantes, y acciones que despiertan entusiasmo. El líder irradia confianza e inspira a los demás para que sean capaces de soñar con días mejores y trabajar por alcanzarlos. Así actuó Colón con unos marineros temerosos que, dos días antes del 12 de octubre, hicieron un motín para retornar a España.

Trabajar. El líder mueve con hechos y con una entrega total, lo siguen porque es el primero en trabajar con tenacidad y en ser un apasionado de la causa. Los soldados daban la vida por Alejandro Magno porque él estaba con ellos en las buenas y en las malas, iba a la vanguardia y, en ocasiones, dormía en el suelo con sus tropas o comía después de ellos. No obstante, el líder no es un adicto al trabajo y equilibra su vida de familia con su labor. Al líder lo aman por lo que hace, no tanto por lo que dice. (Gallo, 2003)

DINÁMICA Nº 2: “LA MÁQUINA REGISTRADORA”

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Reconocer situaciones en las que juzgamos precipitadamente dificultando nuestras relaciones interpersonales.

TIEMPO: 50 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 35 participantes

LUGAR: Ambiente designado por el equipo

MATERIAL:

- 01 fotocopia por participante hoja de trabajo N°1 la máquina registradora
- 01 fotocopia por participante hoja de trabajo N°2 la máquina registradora

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

El ejercicio se realiza en varias fases:

FASE 1: Tener ubicada la hoja de trabajo N°2, cuando todos la tengan continuas con la fase 2.

FASE 2: el facilitador dará lectura para los participantes la siguiente historia:

Un comerciante acaba de apagar las luces en su establecimiento cuándo apareció un hombre y le exigió el dinero. El propietario abrió la caja registradora. El contenido de la caja registradora fue vaciado y el hombre salió a toda velocidad. Un miembro de la policía fue avisado inmediatamente.

Fase 3: De manera individual plantea si el enunciado es verdadero (V), falso (F) o no está claro en la historia (?).

Fase 4: Se forman grupos (máximo 8 participantes por grupo) para que se pueda dialogar. El grupo tiene que consensuar y tomar una decisión fundamentada de cada una de las afirmaciones. Es decir, no pueden votar por mayorías, sino que hay que atender a los argumentos, ver pros y contras de las distintas afirmaciones, etc.

1. Un hombre apareció después que el propietario había apagado las luces de su establecimiento.
2. El ladrón era hombre.
3. El hombre que apareció no exigió el dinero.
4. El ladrón no se llevó el dinero consigo.
5. El propietario del establecimiento, volcó el contenido de la caja registradora y salió corriendo.
6. Alguien abrió una caja registradora.
7. Después que el hombre que exigía el dinero vació el contenido de la caja registradora, salió rápidamente fuera.
8. La caja registradora contenía dinero, pero el relato no nos dice cuánto.
9. El ladrón exigió dinero al propietario.
10. Un comerciante acababa de apagar las luces cuando apareció un hombre en el almacén.
11. Era a plena luz del día cuando apareció el hombre.
12. El hombre que apareció fue quien abrió la caja registradora.
13. Nadie exigió el dinero.
14. El relato compromete una serie de hechos en los cuales sólo hay referencias a tres personas: el propietario del establecimiento, un hombre que exigía dinero y un miembro de la policía.
15. Los siguientes sucesos están incluidos en el relato: alguien exigía dinero; la caja registradora fue abierta; su contenido fue vaciado y un hombre salió corriendo.

Fase 5: Se comentan con todos los participantes los resultados obtenidos por cada grupo y comparándolos con las soluciones que dará lectura el facilitador.

REFLEXIÓN:

En forma de círculo agrupar a todos los participantes e iniciar el diálogo con las siguientes preguntas: **PRIMERO DIRIGIÉNDOSE A LOS PARTICIPANTES SOBRE EL EJERCICIO INDIVIDUAL:**

¿Cómo se sintieron en el ejercicio individual?

Dirigiéndose a todos los participantes:

- ♣ ¿Fue fácil ponerse de acuerdo?
- ♣ ¿Qué fue lo más fácil y lo más difícil?
- ♣ ¿Qué sintieron frente a las respuestas correctas?

EVALUACION:

Los alumnos tendrán que entrevistar a un líder de la comunidad (comisario, bombero, presidenta de club de madres, presidente vecinal, alcalde, etc.), al cual le harán una serie de preguntas sobre el tema “Toma de Decisiones”; relacionándolo con su trabajo. (Ver hoja de trabajo 04).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Beltrán, Y. (2005). Dinámica - LA CAJA REGISTRADORA. Recuperado de:

<http://www.educarueca.org/spip.php?article32>

Gallo, G. (2003). Liderazgo en acción. Recuperado de:

<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1048044>Módulo: Técnicas de comunicación y negociación. Diálogo Social (2011). Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.

DINÁMICA Nº 3: EL CASO DE MIGUEL**OBJETIVO DE LA DINÁMICA:**

- Demostrar el modo de juzgar y de evaluar de cada uno.
- Trabajar de forma grupal los prejuicios personales.

TIEMPO: 30 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Grupos de 5 participantes

LUGAR: Ambiente designado por el equipo

MATERIAL:

- 01 fotocopia por participante hoja de trabajo N°3 “El caso de Miguel”

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

Escuchar la lectura detenida de cada una de las historias mientras los participantes siguen la lectura en la hoja de trabajo No 5: “EL CASO MIGUEL”

REFLEXIÓN:

Agrupar a los participantes en grupos de 5 para emitan su propio juicio sobre Miguel, posteriormente cada

grupo debe responder a la siguiente pregunta:

- ♣ ¿Según todos los comentarios escuchados cual es la percepción que ustedes tiene de Miguel?
- ♣ Una vez terminado de escuchar a los grupos se lee la segunda parte - versión de Miguel sobre los acontecimientos.
- ♣ Discuta con el grupo el cambio de percepciones entre las que se generaron ahora y las hechas anteriormente por los equipos, teniendo como base los argumentos del párrafo inicial de este encuentro.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Arias, A. (9 de mayo de 2014). Intervención psicosocial en la comunidad [Mensaje de Blog].

Recuperado de <http://interpsicoenlacomunid.blogspot.pe/2014/05/blog-post.html>

HOJA DE TRABAJO Nº 3: LA MÁQUINA REGISTRADORA

De manera individual plantea si el enunciado es verdadero, falso o no está claro en la historia.

Nº	AFIRMACIONES ACERCA DE LA HISTORIA	V	F	?
1	Un hombre apareció después que el propietario había apagado las luces de su establecimiento.	V	F	?
2	El ladrón era hombre.	V	F	?
3	El hombre que apareció no exigió el dinero.	V	F	?
4	El ladrón no se llevó el dinero consigo.	V	F	?
5	El propietario del establecimiento, volcó el contenido de la caja registradora y salió corriendo.	V	F	?
6	Alguien abrió una caja registradora.	V	F	?
7	Después que el hombre que exigía el dinero vació el contenido de la caja registradora, salió rápidamente fuera.	V	F	?
8	La caja registradora contenía dinero, pero el relato no nos dice cuánto.	V	F	?
9	El ladrón exigió dinero al propietario.	V	F	?
10	Un comerciante acababa de apagar las luces cuando apareció un hombre en el almacén.	V	F	?
11	Era a plena luz del día cuando apareció el hombre.	V	F	?
12	El hombre que apareció fue quien abrió la caja registradora.	V	F	?
13	Nadie exigió el dinero.	V	F	?
14	El relato compromete una serie de hechos en los cuales sólo hay referencias a tres personas: el propietario del establecimiento, un hombre que exigía dinero y un miembro de la policía.	V	F	?
15	Los siguientes sucesos están incluidos en el relato: alguien exigía dinero; la caja registradora fue abierta; su contenido fue vaciado y un hombre salió corriendo.	V	F	?

HOJA DE TRABAJO Nº 4: LA MÁQUINA REGISTRADORA

En forma grupal (máximo 8 participantes por grupo) para que se pueda dialogar. El grupo tiene que consensuar y tomar una decisión fundamentada de cada una de las afirmaciones. Es decir, no pueden votar por mayorías, sino que hay que atender a los argumentos, ver pros y contras de las distintas afirmaciones.

Nº	AFIRMACIONES ACERCA DE LA HISTORIA	V	F	?
1	Un hombre apareció después que el propietario había apagado las luces de su establecimiento.	V	F	?
2	El ladrón era hombre.	V	F	?
3	El hombre que apareció no exigió el dinero.	V	F	?
4	El ladrón no se llevó el dinero consigo.	V	F	?
5	El propietario del establecimiento, volcó el contenido de la caja registradora y salió corriendo.	V	F	?
6	Alguien abrió una caja registradora.	V	F	?
7	Después que el hombre que exigía el dinero vació el contenido de la caja registradora, salió rápidamente fuera.	V	F	?
8	La caja registradora contenía dinero, pero el relato no nos dice cuánto.	V	F	?
9	El ladrón exigió dinero al propietario.	V	F	?
10	Un comerciante acababa de apagar las luces cuando apareció un hombre en el almacén.	V	F	?
11	Era a plena luz del día cuando apareció el hombre.	V	F	?
12	El hombre que apareció fue quien abrió la caja registradora.	V	F	?
13	Nadie exigió el dinero.	V	F	?
14	El relato compromete una serie de hechos en los cuales sólo hay referencias a tres personas: el propietario del establecimiento, un hombre que exigía dinero y un miembro de la policía.	V	F	?
15	Los siguientes sucesos están incluidos en el relato: alguien exigía dinero; la caja registradora fue abierta; su contenido fue vaciado y un hombre salió corriendo.	V	F	?

EL CASO DE MIGUEL (Individual)

INSTRUCCIONES: Sigue detenidamente la lectura y saca tu propia conclusión después de escuchar todos los testimonios: según Arias (2014)

PRIMERA PARTE EL RELATO ■ LOS TESTIMONIOS RELATO N° 1 - DE SU MADRE:

Miguel se levantó corriendo, no quiso tomar café y ni miró la torta que yo había hecho especialmente para él. Sólo tomó la caja de cigarrillos y la caja de fósforos. No quiso ponerse la chaqueta que le di. Dijo que tenía prisa y reaccionó con impaciencia ante mis pedidos de que se alimentara y se abrigara. Sigue siendo un niño que necesita atención, pues no reconoce lo que es bueno para sí.

- *DESPUÉS DE ESTE RELATO: ¿CÓMO EL EQUIPO PERCIBE A MIGUEL?*

RELATO N° 2 - DEL MUCHACHO DEL BAR:

Anoche llegó aquí acompañado de una chica morena, bien linda, a la cual no le hizo el mínimo caso. Cuando entró una rubia, de vestido ajustado, me llamó y quiso saber quién era ella. Yo no la conocía, más él, sin dudarlo, se levantó y fue a la mesa a hablar con ella. Yo disimulé, pero pude escuchar que él fijaba una cita, a las nueve de la mañana, delante de la barba del acompañante de la chica. ¡Sujeto con valentía!

- *DESPUÉS DE ESTE RELATO, ¿CÓMO EL EQUIPO PERCIBE A MIGUEL?*

RELATO N° 3 - DEL CONDUCTOR DEL TAXI:

Hoy a la mañana, apareció un sujeto y no me gustó su cara. Estaba de cara preocupada, seria, no quería saber de conversar. Intenté hablar sobre fútbol, política, sobre el tránsito, pero él siempre me mandaba callar la boca, diciendo que precisaba concentrarse. Desconfié que él era de aquellas personas que la gente llama subversivo, de esos que la policía anda buscando o de esos que asaltan a los conductores de taxis. Apuesto que anda armado. Quedé loco hasta que me libré de él.

- *DESPUÉS DE ESTE RELATO, ¿CÓMO EL EQUIPO PERCIBE A MIGUEL?*

RELATO N° 4 - CONSERJE DEL EDIFICIO:

Este Miguel es una persona rara. A veces saluda, a veces finge que no ve a nadie. Sus conversaciones las personas no las entendemos. Es parecido a un pariente mío que enloqueció. Hoy por la mañana, él llegó hablando solo. Le di los buenos días y él me miró extrañado y dijo que todo en el mundo era relativo, que las palabras no eran iguales para todos, ni las personas.

Me dio un empujón y apuntó a una señora que pasaba. Dijo también que cuando pintaba un cuadro, aquello era la realidad. Daba risotadas, y más risotadas. Ese muchacho es un lunático.

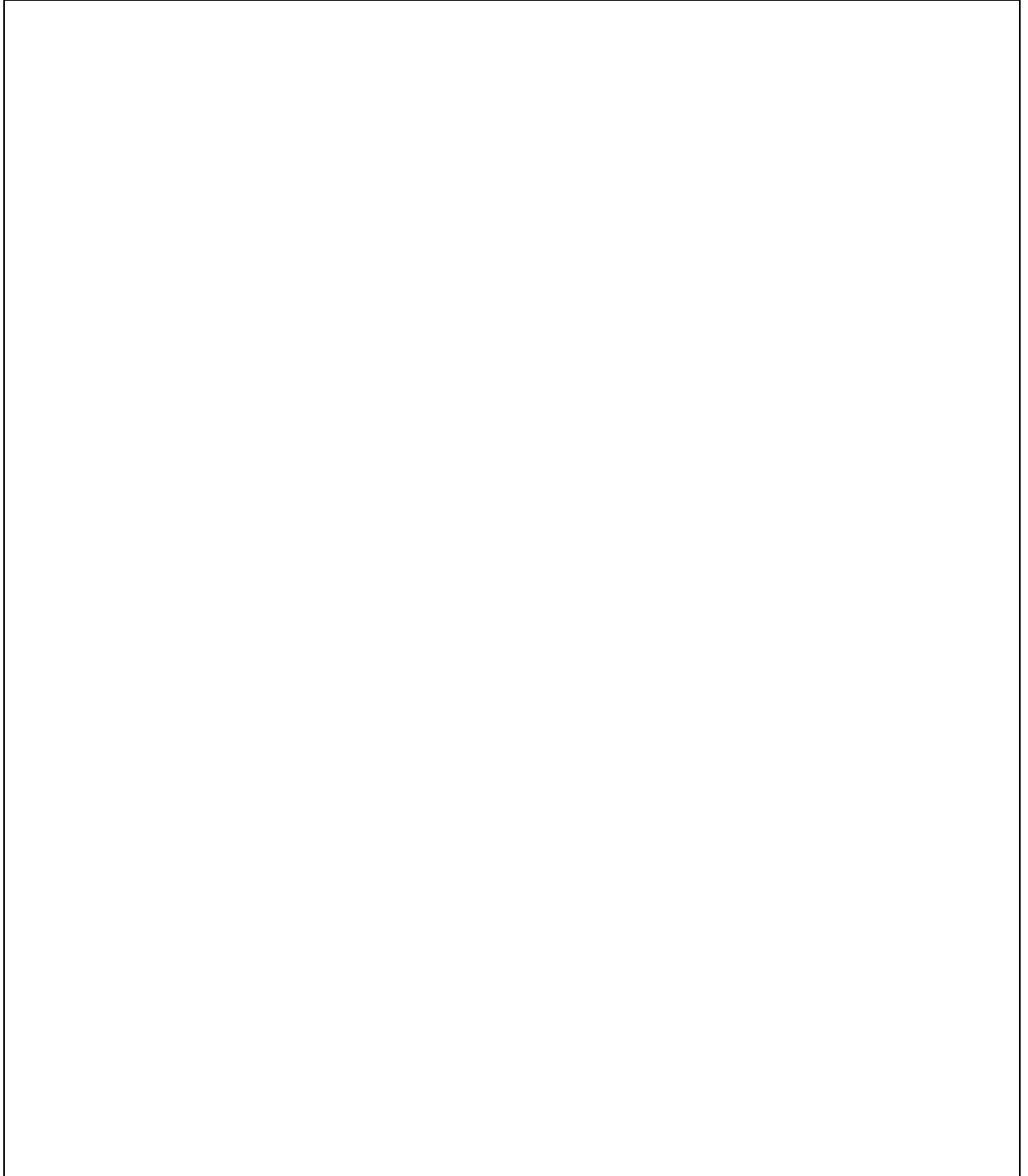
- *DESPUÉS DE ESTE RELATO, ¿CÓMO EL EQUIPO PERCIBE A MIGUEL?*

RELATO N° 5 - SEÑORA DE LA LIMPIEZA:

Él siempre anda con un aire misterioso. Los cuadros que pinta no los entiendo. Cuando él llegó la mañana de ayer, me miró medio sesgado. Tuve un mal presentimiento, como si fuera a suceder algo malo. Poco después llegó la chica rubia. Ella me preguntó dónde estaba él y yo le dije. Al poco rato la oí gritar y acudí corriendo. Abrí la puerta intempestivamente y él estaba con una cara furiosa, mirando a la chica lleno de odio. Ella estaba tirada en el diván y en el suelo tenía un cuchillo. Yo salí gritando “¡asesino, asesino!”

- *DESPUÉS DE ESTE RELATO, ¿CÓMO EL EQUIPO PERCIBE A MIGUEL?*

ESCRIBE TUS CONCLUSIONES SOBRE EL CASO. DESPUÉS DE HABER ESCUCHADO LOS TETIMONIOS SOBRE MIGUEL (trabajar en grupo)

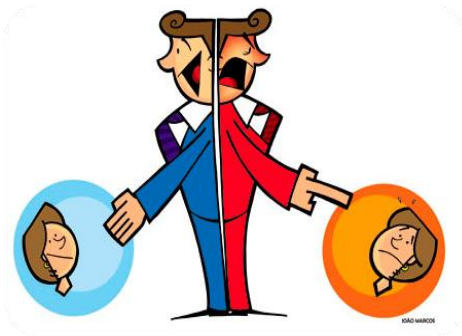
A large empty rectangular box with a thin black border, intended for students to write their conclusions about the case after listening to testimonies about Miguel. The box is currently blank.

Fuente: Arias (2014)

Hoja de trabajo 04

CUESTIONARIO PARA UN LÍDER DE LA COMUNIDAD

1. En su trabajo ¿las decisiones se toman de manera individual o grupal?
2. ¿Cuál fue la decisión más difícil que ha tomado en su trabajo?
3. La decisión ¿la tomó solo o con la ayuda de alguien más?
4. En su trabajo ¿A tomando alguna decisión que considera que no fue la indicada?
5. ¿Cómo es que tomo esa decisión? Explique



SESIÓN Nº 10b

“ESTILOS DE LIDERAZGO: AUTORIDAD Y PODER”

AUTOR: Universidad César Vallejo

OBJETIVOS DEL TEMA

Identifica y compara los diferentes estilos de liderazgo, buscando promover el trabajo en equipo.

DINÁMICA Nº 1: DESDE ARRIBA

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

1. Experimentar sentimientos de dominio y de sumisión por parte de un compañero de grupo.

TIEMPO: 30 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 8 personas del total de los participantes

LUGAR: Ambiente designado por el equipo

MATERIAL:

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

1. El grupo formará un círculo.
2. Se pide 8 personas para que puedan participar en esta dinámica, explicar que, a los ocho voluntarios, la única condición de participación es que debe aportar 10 céntimos (la cantidad dependerá del grupo o del líder guía, puede cambiarse por objetos o alguna golosina)
 - Se debe tener en cuenta que al finalizar la dinámica se devolverá lo aportado, pero el grupo no tiene que saber esto.
 - Usted dirá que corre el riesgo de perder lo aportado o de duplicarlo.
3. Quien quiera participar debe colocarse dentro del círculo y debe colocar su aporte al centro del mismo.
4. Cuando se haya logrado el número del quorum señalado, formar un círculo más pequeño de modo que los no participantes puedan observarlos, se les da la siguiente instrucción:

“Su tarea es decidir en 10 minutos quien ha de quedarse con los aportes. Toda la suma deberá ir a parar a una sola persona, quien lo usará en beneficio propio”. Se da inicio a la dinámica.

5. Se denomina a los no participantes como el grupo OBSERVADOR, ellos responderán a las preguntas de la hoja de trabajo N° 1 según lo como observen el desenvolvimiento.

6. Terminada la dinámica se pregunta al grupo participante lo siguiente:

¿Me ha agradado el juego? ¿Por qué?

¿Qué propuesta ha prevalecido? ¿Por qué la afirmación?

¿Qué propuesta ha prevalecido y por qué?

TERMINADA LA DINÁMICA SE REALIZA LO MAS CONVENIENTE CON EL DINERO O LOS OBJETOS

7. Se pide al grupo observado que pueda discutir entre todos lo observado en el desenvolvimiento del grupo participante

REFLEXIÓN:

En forma de circulo agrupar a todos los participantes e iniciar el diálogo con las siguientes preguntas:

DIRIGIÉNDOSE A TODOS LOS PARTICIPANTES:

¿Cómo se sintieron los que estaban exponiendo?

¿Se sintieron subordinadas?

¿Cómo se sintieron los participantes que estaban parados en las sillas?

De forma voluntaria pueden narrar alguna situación en la que se han sentido subordinadas.

DESARROLLO DEL TEMA:

EL PODER: según Sánchez (2005) es la capacidad de forzar o coaccionar a alguien, para que éste, aunque pudiera optar por otra decisión, termine haciendo tu voluntad debido a tu posición o tu fuerza.

AUTORIDAD: es el arte de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que tú quieres debido a tu influencia personal. (Sánchez, 2005)

Las características y capacidades principales de las personas con autoridad son:

- Honrado
- Digno de confianza
- Ejemplar
- Pendiente de los demás
- Comprometido
- Atento
- Exige responsabilidad a la gente
- Trata a la gente con respeto

- Anima a la gente
- Actitud positiva, entusiasta
- Aprecia a la gente
- Sabe preguntar y escuchar (es uno de las capacidades más importantes que un líder puede decidir desarrollar).

El ejercicio del Liderazgo en el mundo de las relaciones interpersonales implica estar expuesto, en más de un momento, a tener que tomar decisiones, más aún cuando hay personas que dependen de uno. Es en momentos como éstos cuando un líder tiene que optar entre hacer abuso de su capacidad de influencia, es decir, del poder de que dispone y la apuesta por tomar decisiones asociadas a un Liderazgo sano y exitoso. Es ahí cuando se marcan las diferencias entre un líder y alguien que hace mal uso del poder en sus manos.

El poder, por tanto, se define como una capacidad, mientras que la autoridad se define como un arte. Ejercer el poder, en tal sentido, no exige inteligencia ni valor. Es más, se puede estar en una posición de poder y no tener autoridad sobre la gente. Y, a la inversa, se puede tener autoridad sobre la gente y no estar en una posición de poder.

ESTILOS DE LIDERAZGO: Cerem Comunicación (2013)

.....**LOS 6 ESTILOS DE LIDERAZGO**.....

Daniel Goleman

<p>LÍDER COERCITIVO</p> <p>Exige cumplir tareas de forma inmediata</p>	<p>LÍDER VISIONARIO U ORIENTATIVO</p> <p>Motiva a través de su visión</p>	<p>LÍDER AFILIATIVO</p> <p>Constituye lazos emocionales</p>	<p>LÍDER DEMOCRÁTICO O PARTICIPATIVO</p> <p>Crea acuerdos mediante la participación</p>	<p>LÍDER EJEMPLAR</p> <p>Espera excelencia autonomía del desempeño</p>	<p>LÍDER COACHO CAPACITADOR</p> <p>Busca desarrollo profesional de su equipo</p>
---	--	--	--	---	---

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Sánchez, J. (2005). El liderazgo de un emprendedor. Recuperado de:

<http://www.consejeroweb.com/el-liderazgo-de-un-emprendedor/>

Gerza, (2012). Técnica no verbal de control. Recuperado de

[http://qer7a.com/dinamicas/categorias/todas/todas dina/tecnica no verbal control.html](http://qer7a.com/dinamicas/categorias/todas/todas%20dina/tecnica%20no%20verbal%20control.html)

DINÁMICA Nº 2: COMO EL TREN

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Reconocer el valor del principio de autoridad y el poder de un líder.

TIEMPO: 20 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: En parejas

LUGAR: Ambiente designado por el equipo

MATERIAL:

-

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

Escuchar la lectura detenida de cada una de las historias mientras los participantes siguen la lectura en la hoja de trabajo No 5: "EL CASO MIGUEL"

1. Divídanse en 2 grupos (todo el salón).
2. Cada grupo debe elegir representante.
3. El representante hará que el resto de su grupo se forme en una sola columna, uno detrás del otro.
4. Una vez formado, el representante, amarrará a todos de los pies con hilo de lana, procurando que todos estén conectados por el hilo.
5. Deben procurar estar lo más cerca el uno del otro para.
6. Una vez que ambos grupos están atados por los pies el facilitador dará la indicación:
 - Los representantes se ponen delante de su grupo, formando una especie de tren, donde el representante es el vagón principal que conducirá al equipo.
 - El representante debe guiar a su grupo por todo el salón durante 5 minutos (deben caminar, saltar, agacharse, echarse).
 - Aquel grupo que rompa el hilo de lana que los mantiene unidos de los pies pierde.
 - El grupo que no esté en movimiento queda descalificado.
 - Si nadie rompe el hilo, se da por ganador al grupo que se desplazó con mayor rapidez.
7. Una vez terminado el tiempo, se pueden desatar y formaran un círculo para analizar la experiencia.
8. Se premia al grupo ganador.

REFLEXIÓN:

En forma de círculo agrupar a todos los participantes e iniciar el diálogo con las siguientes preguntas: Dirigiéndose a todos los participantes que les toco ser un líder ejerciendo el principio de autoridad:

- ♣ ¿Cómo se sintieron en esta dinámica?
- ♣ ¿Les costó obedecer las órdenes

Al representante que los guio:

- ♣ ¿Cómo te sentiste al guiar a tu grupo?
 - muchas veces al ser el líder tendremos que dar órdenes para que los demás nos sigan, y estas podrán a prueba las capacidades de todos los integrantes como un equipo.

- ♣ Es importante que todos cumplamos las ordenes ya que como, así como un tren avanza sin que ninguno de sus vagones tome otra dirección; si no que todos se mueven en la misma que los guía, es así como se trabaja en equipo. ¿Hubo diferencias entre las primeras y últimas?

RECORDAR:

- Se deben realizar las coordinaciones para invitar líderes en el foro de la sesión

DINÁMICA Nº 3: RELÁJATE

OBJETIVO DE LA DINÁMICA:

- Aplica herramientas y técnicas de manejo en el control de emociones para un liderazgo eficaz y saludable

TIEMPO: 40 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Individual

LUGAR: Ambiente Apropiado

MATERIAL:

- Video

DESARROLLO DE LA DINAMICA:

Observa el video para la relajación personal y libera el estrés, controla el impulso y asume una felicidad para la calidad de vida y la salud personal.

Apreciado colega, en este espacio te propongo dos técnicas para realizar, puedes elegir la que desees y después de llevarla a cabo te invito a compartir tu experiencia.

Importante: Para realizar el ejercicio debes procurar estar en un lugar tranquilo, sin ruidos que altere tu concentración, con luz tenue, si desees puedes prender una vela. Lo puedes realizar de preferencia acostado sobre una colchoneta en el piso o sobre la cama y con los ojos cerrados seguir las instrucciones que se te indica.

Para el manejo del estrés laboral, una de las mejores recomendaciones, es la de entrenar tu mente. No es necesario que acudas a un psicólogo para hacerlo, ¿sabías que disciplinas como el yoga o la meditación nos ayudan a manejar mejor el estrés? La gente que practica yoga o meditación desarrolla una capacidad de autocontrol y gestión de sus emociones muy por encima de la media.

Ahora; aplica la técnica de la relajación.



Relajación guiada

<https://www.youtube.com/watch?v=eful5uK5VNM>

Relajación muscular progresiva Jacobson

<https://www.youtube.com/watch?v=STB1hXQL-5A>

REFLEXIÓN:

En forma de círculo agrupar a todos los participantes e iniciar el diálogo con las siguientes preguntas:

- ♣ ¿Cómo se sintieron en esta dinámica?
- ♣ ¿Les costó tiempo?

RECORDAR:

- Se deben realizar diariamente esta relajación para mejorar nuestra salud y la felicidad.

VIII. REFERENCIAS

- Abanto, J. C. (2015). *Implementación de un programa de intervención aplicando el método de casos para desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo en los estudiantes el v ciclo de la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Federico Villarreal de Lima, 2015*. (Tesis de Maestría), ULADECH, Lima, Perú.
- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Trujillo, Perú: Escuela de Postgrado UCV.
- Abarca, N. (2016). *Inteligencia emocional en el liderazgo*. Santiago, Chile: Ediciones El Mercurio.
- Acosta, J. M. (2011). *Inteligencia emocional: En una semana*. Madrid, España: Ediciones Gestión 2000.
- Acuña, E., & Sanfuentes, M. (2013). *Métodos socioanalíticos para la gestión y el cambio en organizaciones*. Santiago de Chile, CHILE: Editorial Universitaria de Chile.
- Agarwal, P. (2015). The moderating effect of strength of organisational climate on the organisational outcomes. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41(1), 71-76.
- Aguado, J. E. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. (Tesis de maestría), Universidad san Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Aguilar, A. E. (2013). Escala de Clima Organizacional (ECO). Retrieved from <http://www.reddolac.org/profiles/blog/list?user=2l7gk723c4xzk>
- Aguilar, J. E., & Vargas, J. E. (2010). *Comunicación asertiva*. Oaxaca, México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Alonso, J. I. (2012). *Psicología*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Álvarez, D., Álvarez, L., Fernández, G., Gonzáles, P., Gonzáles, J. A., Gonzáles, L., & Núñez, J. C. (2013). *Aprende a resolver conflictos. Programa para mejorar la convivencia*. Lima, Perú: Ediciones Libro Amigo.

- Álvarez, D. M. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en los docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. (Tesis doctoral), UNMSM, Lima – Perú.
- Álvarez, L. (1993). *La nueva organización. Una visión a través de su cultura*. Cali, Colombia: Centro Editorial Univalle.
- Álvarez, M., & Bisquerra, R. (2018). *Orientación educativa: modelos, áreas, estrategias y recursos (2a. ed.)*. Madrid, UNKNOWN: Wolters Kluwer España.
- Allington, R. L., & Johnston, P. H. (2000). *What do we know about effective fourth-grade teachers and their classrooms?* Vol. 13010. Retrieved from <http://www.albany.edu/cela/reports/allington/allington4thgrade13010.pdf>
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning Editores, S.A.
- Argyris, C. (1958). Some problems in conceptualizing organizational climate: a case study of a bank. *Administrative Science Quarterly*, 2(4), 501-520.
- Argyris, C. (1979). *El individuo dentro de la organización*. Barcelona: Herder (Orig. 1964).
- Aristóteles. (1873). *La política: Versión de Patricio de Azcárate Corral*. Madrid: Medina y Navarro, Editores.
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral* (M. L. Gonzáles, Trans.). México: Pearson Educación.
- Arnold, M., Cadenas, H., & Urquiza, A. (2014). *La organización de las organizaciones sociales: aplicaciones desde perspectivas sistémicas* (F. D. Alderete Ed.). Santiago de Chile, CHILE: RIL editores.
- Aruca, A. (2015). *Metodología para el diagnóstico de la gestión de los recursos humanos en las universidades adscriptas al Ministerio de Educación Superior*. Havana, UNKNOWN: Editorial Universitaria.
- Babbie, E. (2014). *Fundamentos de la investigación social / The Basics of Social Research* (J. F. J. M. Davila, Trans.). Bilbao, España: Cengage Learning Latin America.
- Bar-On, R. (1997). *EQ-i Bar-On Emotional Quotient Inventory: A measure of emotional inventory. Technical manual*. Canadá: Multi-Health Systems Inc.

- Bar-On, R. (2004). The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description and summary of psychometric properties. *Nova Science Publishers*, 115-145. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2004-19636-006>
- Bar-On, R., Tranel, D., Denburg, N. L., & Bechara, A. (2005). *Exploring the Neurological Substrate of Emotional and Social Intelligence*. New York: Psychology Press.
- Barber, M., & Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. Santiago, Chile: Editorial San Marino.
- BarOn, B. R. (2000). "Emotional and social intelligence insights from the emotional quotient inventory". *Handbook of emotional intelligence*, 363-388.
- BarOn, B. R., & Parker, J. D. A. (2003). BarOn Emotional Quotient Inventory: Youth Version. *Psychological Assessments Australia*. http://www.psychassessments.com.au/products/6/prod6_report1.pdf
- Barrantes, R. (2002). *Investigación: Un camino al conocimiento. Un enfoque cuantitativo y cualitativo*. San José, Costa Rica: Editorial EUNED.
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why Does Affect Matter in Organizations? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 36-57.
- Beltrán, J. A., & Pérez, L. F. (2000). *Educación para el siglo XXI. Crecer, pensar y convivir en familia*. Madrid: CCS.
- Bellinza, M., Guerrero, N., Colon, S., & Ramírez, W. (2012). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada. *Clío América*, 6(11), 99-122. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5114827.pdf>
- Bermúdez, J. (1985). *Psicología de la personalidad* (Vol. Tomo I.). Madrid: UNED.
- Bharwaney, G. (2010). *Vida emocionalmente inteligente: Estrategias para incrementar el coeficiente emocional* (J. Castilla, Trans.). Bilbao, España: Editorial Desclee de Brouwer, S.A.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar* Madrid, España: Wolters Kluwer Educación.
- Bisquerra, R., Pérez, J. C., & García, E. (2015). *Inteligencia emocional en educación*. Madrid, España: Editorial Síntesis, S.A.

- Blasco, I. (2014). *Programa de inteligencia emocional para el profesorado de educación infantil*. Universidad de Zaragoza, Zaragoza.
- Bolívar-Botía, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5) 79-106. <http://www.redalyc.org/pdf/2810/281023476005.pdf>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2) 9-33. <http://www.scielo.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=4508007>
- Bosqué, M. C. (2002). *Guía de mediación escolar. Programa comprensivo de actividades desde 6 a 16 años*. Barcelona: Octaedro.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Bruns, B., & Luque, J. (2014). *Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe*. Washington, DC: Grupo del Banco Mundial.
- Caligiore, I., & Díaz, J. A. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24) 644-658. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Calot, G. *Curso de estadística descriptiva: Paraninfo*.
- Camacho-Ramirez, A., & Mayorga-Valderrama, D. R. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva jurídica. Poor Institutionalized Organizational Environment, Harassment and Occupational Psychosocial Risks: A Legal Perspective*.(29), 143-160. doi: 10.19052/ed.4172
- Camacho, P., Camacho, P., & Camacho, P. (2013). Diseño de un plan de capacitación basado en inteligencia emocional para el personal docente de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). *Revista Arbitrada*, 4(1) 138-154.
- Campbell, J. (1976). *Psychometric theory*. En Dunnette, M. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.

- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E., & Weick, K. (1970). *Managerial behaviour, performance and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York, NY, US: McGraw-Hill.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica y del trabajo intelectual*. Lima: Ed. San Marcos.
- Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000). *The emotionally intelligent manager: How to develop and use the four key emotional skills of leadership* United States of America: First Edition.
- Casado, L. (2001). *Organizaciones y sistemas humanos: Una nueva gestión empresarial*. Barcelona: Editorial Kairós.
- CEM. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Málaga: Confederación de empresas de Málaga.
- CEPLAN. (2015). *Pronósticos y escenarios: Educación en el Perú al 2030. La aplicación del modelo internacional futures*. Lima, Perú: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.
- CIDEC. (1999). *Competencias profesionales enfoques y modelos a debate* Retrieved from http://www.oei.es/etp/competencias_profesionales_enfoques_modelos_debate_cidec.pdf
- Coll, C., & Martín, E. (2006). Vigencia del debate curricular: El currículo a debate. *Revista PRELAC*.
- Community, R. (2000). *Resolución del conflicto. Programa para bachillerato y educación secundaria*. Bilbao: Mensajero.
- Cooper, R., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional Intelligence in leader ship and organizations*. New York: Grosset Putman.
- Coronel, E. J., & Ñaupari, f. P. (2011). Relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente e aula en la Universidad Continental de Huancayo. *Apunt. cienc. soc.*, 01(01) 27-32. <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/19>

- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., & Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública, 12(4)* 589-598.
- Costa, M., & López, E. (1991). *Manual para el educador social*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16(3)*, 297-334.
- Cruz, C., Olivares, S., & González, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=3227245>
- Cruz, M. J. (2012). *Evaluación del clima organizacional en el área operativa de una empresa de servicios de contratación externa (Outsourcing) en Guatemala*. (Tesis de maestría), Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Cruzado, J. A. (2017). *Manual de psicología*. Madrid, España: Editorial Pirámide.
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P., & Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente: Estudios que aportan a la reexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.
- Chiang, M., Martín, J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiang, M. M., Fuentealba, I. I., & Nova, R. A. (2017). Relación entre clima organizacional y engagement, en dos fundaciones sociales, sin fines de lucro, de la región del Bio Bio. *Fundacion Cientifica y Tecnologica de la Asociacion Chilena de Seguridad, 19(59)*, 105-112.
- Chiang, M. M., Salazar, C. M., & Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria, 16 (2)*: 61-76.
- Chiang, M. M., Valenzuela, L., & Lagos, M. A. (2014). Modelo de regresión entre compromiso organizacional y empoderamiento psicológico en pequeñas y medianas empresas en Chile. *Multidisciplinary Business Review, 7(1)*, 1-10.

- Chiang, M. M. V., Salazar, C. M. B., & Núñez, A. P. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, 16 (2): 61-76.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Editorial Thomson.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: McGraw Hill, Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- D'Angelo, L. A., & Fernández, D. R. (2011). *Clima, conflictos y violencia en la escuela*. Argentina: UNICEF.
- Da Cruz, S. B., Souza, S., Nascimento, K. Y. M., & Souza, J. M. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en Psicología*, (38), 61-79. <https://alternativas.me/attachments/article/157/5%20-%20Clima%20organizacional%20y%20estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- De Lange, A. C. M., García-Álvarez, D. d. J., & López, M. E. D. a. (2014). Efecto de la Inteligencia Emocional y Flujo en el Trabajo Sobre Estresores y Bienestar Psicológico: Análisis de Ruta en Docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(1), 207-228.
- De Pelekais, C., Nava, Á., & Tirado, L. (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. *Telos*, 8 (2) 266-288. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318557008>
- De Pelekais, C., Nava, Á., & Tirado, L. (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 8(2) 266-288. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318557008>
- De Zubiria, J. (1994). *Tratado de pedagogía conceptual: Los modelos pedagógicos*. Santafé de Bogotá: Fondo de Publicaciones Bernardo Herrera Merino.

- Del Ángel, E. M., Gámez, S., Martínez, N., Meléndez, S., & Zepeta, D. (2017). Clima organizacional del personal docente y administrativo de una institución de educación superior en México. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 9(2), 79-83.
- Delors, J. (1997). *La Educación encierra un Tesoro*. Madrid: Santillana Unesco.
- Denison, D. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Colombia: Legis, Fondo Editorial.
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración, enfoque situacional Internacional*. Prentice Hall.
- Dessler, G. (2001). *Administración del personal*. México: Pearson Prentice Hall.
- Díaz, A. (2015). *Compendio de psicología*. Lima, Perú: Ed. San Marcos.
- Dueñas, M. L. (2002). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. *Educación XX1*, (5) 77-96. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70600505>
- Dyer, W. (1978). *Tus zonas erróneas*. Barcelona, España: Grijalbo.
- Edel, R., García, A., & Guzmán, F. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. México: CIEA.
- Ekvall, G. (2003). El clima organizacional: una puesta a punto de la teoría e investigaciones.
- El-Sahili, L. F. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. Distrito Federal, MEXICO: Editorial El Manual Moderno.
- Eldridge, J. E. T., & Crombie, A. D. (1974). *A sociology of organizations*. Londres: George Allen and Unwin.
- Enríquez, H. A. (2011). *Inteligencia emocional plena: Hacia un programa de regulación emocional basado en la conciencia plena*. (Doctoral), Universidad de Málaga, Málaga. Retrieved from <http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5053/Tesis%20Doctoral%20de%20H%C3%A9ctor%20Arturo%20Enr%C3%ADquez%20Anchondo.pdf?sequence=1>

- Escribano, A., Bejarano, T., Zúñiga, Á., & Fernández, J. L. (2010). Programa de metodología didáctica para la mejora de la inteligencia emocional y el aprendizaje basado en problemas (ABP). *Revista Docencia e Investigación*, (20) 271-305.
- Evans, E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas*. (Tesis doctoral), Universitat de Valencia, Valencia.
- Farfán, M. E. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. (Tesis de maestría), UNMSM, Lima, Perú.
- Farías, J. (2012). *Cómo ser más productivo y feliz: Inteligencia emocional y comportamiento autodirigido*. USA: Trafford Publishing.
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2002). La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela. *Revista Iberoamericana de Educación OEI*. <http://rieoei.org/deloslectores/326Berrocal.pdf>
- Fernández-Berrocal, P., & Ruiz, D. (2008). La inteligencia emocional en la educación. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 6 (2) 421-436. http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/15/espanol/Art_15_256.pdf
- Fernández-Ríos, M. (1998). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*. Madrid, España: Díaz de Santo.
- Fernández, R., & Gonzales, J. A. (2007). *La empresa emocionalmente inteligente*. Bilbao: Cluster Conocimiento.
- Ferro, J. M. (2017). *Curso monográfico de inteligencia emocional aplicada a la esfera personal y laboral*. Pontevedra, España: Securidas.
- Fisher, C. D., & Ashkanasy, N. M. (2010). Journal of Organizational Behavior: The Emerging Role of Emotions in Work Life: An Introduction *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, No. 2, 123-129.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management*. New York: McGraw Hill.
- Flores, C. M. (2012). *La inteligencia emocional en el maestro del nivel elemental de dos escuelas privadas del área sur del Puerto Rico, herramienta fundamental en el contexto didáctico.*, Universidad Interamericana de Puerto Rico, Puerto Rico.

- Forehand, G., & Gilmer, B. V. (1964). Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*, 6, 361-382.
- Franzoi, S. (2007). *Psicología Social*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Freire, s., & Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima, Perú: DRADE.
- Gabel, R. (2005). Inteligencia emocional: Perspectivas y aplicaciones ocupacionales. *Serie: Documentos de trabajo*, (16).
- Gallese, V., Keysers, C., & Rizzolatti, G. (2004). A unifying view of the basis of social Cognition. *TRENDS in Cognitive Sciences*, 8 (9) 396-403. <http://old.unipr.it/arpa/mirror/pubs/pdf/Gallese/TICS%202004.pdf>
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Inteligencia emocional*. Madrid, SPAIN: Ediciones Díaz de Santos.
- García-Rincón, C. (2016). *Inteligencia emocional. Teoría, ejercicios y metáforas de coaching*. España: Independently published.
- García-Rincón, C. (2017). *Las cartas de las emociones: Dinámica de grupo recortable (dinámicas de grupo recortables)*. España: Independently published.
- García, B. M. (2012). Pertinencia de un programa de inteligencia emocional dirigido a docentes de la segunda etapa de la escuela básica en Venezuela. *Revista de Investigación*, 36(76) 113-131.
- García, J. A. (2012). La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje. *Revista Educación*, 36 (1) 1-24. <http://www.redalyc.org/pdf/440/44023984007.pdf>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61. <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias Múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la Mente: La teoría de las inteligencias múltiples*. Santafé de Bogotá, D.C., Colombia: Fondo de Cultura Económica Ltda.
- Garduño, L. R. (2002). Importancia relativa de tres enfoques psicológicos: la validez en la evaluación de profesores. *Perfiles educativos*, XXIV (96) 33-46.

- Garriga, J. (2016). *Desarrollo emocional: Recursos en inteligencia emocional para el crecimiento personal en armonía y equilibrio con el entorno*. España: Bubok Editorial.
- Garrosa, E., Moreno, B., & Gonzales, J. L. (2000). Evaluación del estrés y el burnout del profesorado el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones.*, 16(1) 331-349.
- Garza, D. G. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad pública en Tamaulipas*. (Tesis de posgrado), Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Retrieved from <http://riuat.uat.edu.mx/bitstream/123456789/1585/1/1585.pdf>
- Gavilán, F. (2010). *No se lo digas a nadie ... así. Mejora tus relaciones a través de la inteligencia emocional*. Barcelona, España: Zenith/Planeta.
- Gellerman, S. W. (1960). *People, problems and profits : the uses of psychology in management*. New York, EE.UU.: McGraw-Hill,.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos*. . México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Gil-Monte, P. (2005). *El Síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout)*. España: Editorial Pirámide.
- Gil-Monte, P., Unda, S., & Sandoval, J. I. (2009). Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 31 (3) 205-214.
- Girard, K., & Koch, S. J. (1997). *Resolución de conflictos en la escuela. Manual para educadores*. Barcelona Granica.
- Glover, M. (2017). *Inteligencia emocional: Conozca el papel relevante de las emociones para alcanzar el éxito en la vida*. Barcelona, España: Redbook Ediciones, s.l.
- Goleman, D. (1995a). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1995b). *Inteligencia Emocional*. Buenos Aires: Vergara.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional* (T. d. i. F. M. y. D. G. Raga, Trans.). Barcelona: Editorial Kairós. S.A.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de inteligencia emocional (Traducción del inglés: Mora, F. & Gonzáles, D.)*. Córcega, Barcelona: Editorial Kairos, S.A.

- Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional*. Madrid, España: Kairós.
- Goleman, D. (2013a). *El cerebro y la inteligencia emocional: Nuevos descubrimientos* (C. Traducción: Mayor, Trans.). Barcelona, España: Ediciones B, S. A.
- Goleman, D. (2013b). *Liderazgo: El poder de la inteligencia emocional* (C. Traducción: Mayor, Trans.). Barcelona, España: Ediciones B, S. A.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2002). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. Madrid, España: Editorial Plaza Janes.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2017). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional* (D. Gonzales & F. Mora, Trans.). Barcelona, España: Debolsillo clave.
- Gómez-Betencourt, G., Betancourt, J. B., & López, M. P. (2013). Factores que influyen en la inteligencia emocional de los miembros de una empresa familiar. *Entramado*, 9(1) 12-25. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265428385002>
- Gonzales, F. M. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). *Calidad de vida laboral* (J. M. y. P. En Peiró, F. (Eds.). Tratado de psicología del trabajo (Vol. 2): Aspectos psicosociales del trabajo. , Trans.). Madrid: Síntesis.
- Goñi, L. M. (2011). *Clima organizacional en los servidores de Cuna – Jardín de la ciudad de Lima*. Lima, Perú. Retrieved from <https://es.slideshare.net/cite2011/218-clima-organizacional-en-los-servicios-de-cuna-jardn>
- GOREU. (2008). *Proyecto Educativo Regional de Ucayali*. Pucallpa, Perú: GOREU.
- GOREU. (2011). *Plan de mediano plazo en educación 2012-2015*. Ucayali, Perú: GOREU.
- Greave, J., & Bradberry, T. (2012). *Inteligencia emocional 2.0: Estrategias para conocer y aumentar su coeficiente*. Barcelona, España: Penguin Random House Grupo Editorial España.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones*. (M. E. Treviño & C. V. De Parres, Trans.). México D.F.: Cengage Learning Editores, S.A.
- Grueso, M. P. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales comprensión y retos*. Bogotá, D.C.: Editorial Universidad del Rosario.

- Grueso, M. P. (2016). *organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales. Comprensión y retos*. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Guerra, J., León, B., & Guerrero, E. (2015). Emotional intelligence and happiness in the learning process. *Journal of Learning Styles*, 8 (15) 91-112.
- Guerrero, F., Govea, M., & Urdaneta, E. (2006). Análisis de la gestión del conocimiento y de la inteligencia emocional en las organizaciones. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 8 (3) 420-438. <http://www.redalyc.org/pdf/993/99318788004.pdf>
- Guerri, M. (2016a). *Entrenamiento mental para mejorar tu inteligencia*. España: Mestas Ediciones.
- Guerri, M. (2016b). *Inteligencia emocional: Una guía útil para mejorar tu vida*. España: Mestas Ediciones.
- Guillén, D. M., García, E., & Acevedo, M. (2011). La influencia del conductismo en la formación del profesional de enfermería. *Psicología Política*.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: University Press.
- Hall, R. H. (1983). *Organización, estructura y procesos*. México: Prentice Hall.
- Hall, R. H. (1996). *Procesos y resultados*. México D.F.: Ediciones Prentice-Hall Hispanoamérica.
- Henar, P. d., García, M., & Gómez, M. (2016). *Bienestar emocional*. Madrid, UNKNOWN: Dykinson.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Méndez, S., & Contreras, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 59(1), 229-257.
- Herrera, A. S. (2010). *Liderazgo y gestión educativa, módulo de doctorado*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Hezberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.

- Hezberg, F. (1980). *Una vez más: ¿Cómo motivar a los trabajadores?* . Bilbao: Biblioteca Harvard-Deusto.
- Huamanidades, I. d. C. y. (2014). *Filosofía. Una perspectiva crítica*. Lima, Perú: Lumbreras Editores.
- Hue, C. (2016). *Inteligencia emocional y bienestar II*. Zaragoza: Ediciones Universidad San Jorge.
- IPEBA. (2011a). *Equidad, Acreditación y Calidad Educativa*. Lima, Perú: Arte Perú E.I.R.L.
- IPEBA. (2011b). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la Gestión educativa de centros de educación técnico productiva*. Lima, Perú: Arte Perú E.I.R.L.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento Organizacional* (J. L. Núñez, Trans.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jagot, P. C. (1994). *Autosugestión y sugestión: Método práctico para obtener el dominio de sí mismo, el alivio y la curación de enfermedades, influencia personal*. Madrid, España: Editorial: Iberia.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12) 1096-1112.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: a review of theory and research. . *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096-1112.
- Keith, D. (1994). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: Editorial Alfa.
- Lanzer, F. (2017). *Clima e cultura organizacional: Entender, manter e mudar*. Holanda: LCO Partners BV.
- Laura, A. (2009). *La inteligencia emocional aplicada a recursos humanos*. Argentina: Ediciones Macchi.
- Lawrence, I. (2012). Estándares de egreso y certificación inicial docente: La experiencia internacional. *Calidad en la educación*, (38) 21-77.

- Letelier, G., Navarrete, E., & Farfán, C. (2014). Síndromes organizacionales: mobbing y burnout. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1 (1) 29-40.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row.
- Lhullier, L. A. (1995). Autoritarismo, autoridad y conciencia moral: Un análisis psico-social. *Revista Electrónica en América Latina*. http://www.razonypalabra.org.mx/N/N76/varia/5a%20entrega/46_GarciaGuillenAcevedo_V76.pdf
- LID. (2009). *Inteligencia emocional for Rookies*. Madrid, España: LID Editorial Empresarial.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New Your, US: McGra-Hill Inc.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: Mcgraw-Hill.
- Lipina, S. (2016). *Pobre cerebro: Los efectos de la pobreza sobre el desarrollo cognitivo y emocional, y lo que la neurociencia puede hacer para prevenirlo*. Buenos Aires, Argentina: Siglo Veintiuno Editores Argentina S.A.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- López-Jurado, M. (2018). *Mirando hacia el futuro: la competencia transversal del liderazgo. Liderar...¿para qué?* Madrid, UNKNOWN: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Louffat, J. E. (2010). *Administración del potencial humano*. Buenos Aires: CENGAGE Learning.
- Mangal, S. K., & Mangal, S. (2015). *Emotional Intelligence: Managing Emotions to Win in Life*. Delhi: Eastern Economy Edition: PHI Learning.
- Mansilla, J. A. (2007). *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de estudiantes de la cohorte educativa Concepción, Los Olivos*. (Tesis doctoral), UNMSM, Lima, Perú.
- Margarita, J., & Vinaccia, S. (2007). *Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)"* Vol. 10(2) 117-125. A. C. d. Psicología (Ed.) Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>

- Marín, F. J., Angeli, A. A., José, A., Ávila-Batista, A. C., & Siqueira, J. C. (2014). Relación entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan. *Prensa Médica Latinoamericana; Ciencias Psicológicas*, 8(1), 7-16.
- Mârtin, D., & Boeck, K. (2012). *EQ. Inteligencia Emocional: Claves para triunfar en la vida*. Madrid: edaf.
- Martínez, A., & Marroquín, M. (1997). *Programa "Deusto 14-16". Desarrollo de habilidades sociales*. Bilbao: Mensajero.
- Martorell, J. L., & Prieto, J. L. (2013). *Fundamentos de la Psicología*. España: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Martos, J. A. (2002). *Salud Laboral*. España: Asociación Española de Enfermería del Trabajo y Salud Laboral.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *The maslach burnout inventory: Manual*. Palo Alto CA: Consuting Psychologists Press.
- Maslow, A. (1969). *Motivation and Personality*. Nueva York: Harper.
- Mata, A. (2015). *Emergiendo del pantano: Inteligencia emocional*. España: AuthorHouse TM.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *ScienceDirect*, 17(4), 433-442.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? *Emotional Development and Emotional Intelligence*.
- Mayer, J. D. (2018). *Personality: A systems approach*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Mayer, J. D., Brackett, M. A., & Salovey, P. (2004). *Emotional intelligence: Key readings on the mayer and salovey model*. United States of America: National Professional Resources, Inc.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence*, 27 (4) 267 - 298. http://www.unh.edu/emotional_intelligence/EI%20Assets/Reprints...EI%20Proper/EI1999MayerCarusoSaloveyIntelligence.pdf
- Mayer, J. D., & Geher, G. (1996). Emotional Intelligence and the Identification of Emotion. *Intelligence*, (22) 89 - 113.

- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Narcea Ediciones.
- McGregor, D. (2006). *The human side of enterprise, annotated edition*. United States: McGraw-Hill.
- McGregor, D. (2007). *El lado humano de las empresas: aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente de su equipo* (M. d. C. Chávez, Trans.). México, D.F., MEXICO: McGraw-Hill Interamericana.
- Meliá, J. L., Pradilla, J. F., Martí, N., Sancerni, M. D., Oliver, A., & Tomás, J. M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.
- Mendez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El imcoc: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá D.C.: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Merchán, I. M., Bermejo, L., & González, J. d. D. (2014). Eficacia de un programa de educación emocional en educación primaria| Effectiveness of an Emotional Intelligence Program in Elementary Education. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 1(1), 91-99.
- Merchán, I. M., González, J. d. D., & Candeias, E. (2012). Análisis de la eficacia de un programa de inteligencia emocional con profesores de Badajoz y Castelo Branco. *Revista de Psicología*, 1(3) 29-38.
- Millan, A. C., García-Alvarez, D. d. J., & D'aubeterre, M. E. (2014). Efecto de la inteligencia emocional y flujo en el trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: Análisis de ruta en docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(1) 0121-5469.
www.revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/.../37676/45633
- Millán, A. C., García-Álvarez, D. D. J., & D'aubeterre, M. E. (2014). Efecto de la inteligencia emocional y flujo en el trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: Análisis de ruta en docentes. *Artículo de Investigación Científica*, 23(1) 207-228.
- Millar, D. M. (1966). *The organizational climate and socioeconomic background of selected elementary schools in the lower mainland area of British Columbia*. (Master), The University of British Columbia, Vancouver, Canada.

- MINEDU. (2003). *Ley general de Educación. Ley N° 28044*. Lima, Perú: Congreso de la República.
- MINEDU. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima, Perú.
- MINEDU. (2012a). *Marco de Buen Desempeño Docente. Documento de trabajo*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2012b). *Memoria anual plan de desarrollo de las personas MINEDU 2012*. Lima, Perú. .
- MINEDU. (2012c). *Rutas del Aprendizaje: Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativa*. Lima, Perú: Printed in Perú.
- MINEDU. (2013). *Rutas de aprendizaje: Para que todos aprendan y nadie se quede atrás*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2013b). *R. M. N° 0073: Plan de desarrollo de las personas del MINEDU*. Lima, Perú.
- MINEDU. (2013c). *Rutas del aprendizaje: Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2013d). *Tutoría y orientación educativa: Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2014a). *Marco de Buen Desempeño Directivo: Directivos construyen escuela*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2014b). *Marco del Sistema Curricular Nacional*. . Lima, Perú.
- MINEDU. (2014c). *Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes. Directivos construyendo escuela*. Lima, Perú: MINEDU.
- Resolución Ministerial N° 204 - 2014: Norma técnica para la evaluación de directivos y subdirectores. (2014d).
- MINEDU. (2014e). *Protocolo de acompañamiento pedagógico 2*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2014f). *Protocolo de acompañamiento pedagógico 3*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2015). *Convivencia escolar democrática*. In D. d. T. y. O. Educativa (Ed.).
- Aprueban norma técnica denominada “norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la educación básica” (2016).

- MINSA. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima, Perú: J.WG. Servicios Gráfico E.I.R.L.
- Moises, J. (2017). *A inteligência emocional aprenda a tirar o máximo proveito* (F. Rodrigues, Trans.). Brasil: Babelcube, Inc.
- Morales-Arce, R. (2003). *En torno al capital humano: Aspectos básicos y su consideración empresarial*. Madrid, España: Editorial centro de estudios Ramón Areces, S.A.
- Moreno, B., Bustos, R., Matallana, A., & Miralles, T. (1997). La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 13(2) 185-207.
- Mortiboys, A. (2016). *Cómo enseñar con inteligencia emocional*. Distrito Federal, MEXICO: Grupo Editorial Patria.
- Moya, E. C. (2007). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 14(2), 3.
- Naranjos, M. L. (2008). *Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas* Vol. 8 (1) 1-28. R. E. A. I. e. Educación (Ed.)
- Oblitas, L. A. (2008). Psicología de la salud: Una ciencia del bienestar y la felicidad. *Unife*, 16(1) 9-38. <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/psicologiasalud.pdf>
- OCDE. (2010a). Improving Schools: Strategies for Action in Mexico (Mejorando los colegios: Estrategias para actuar en México). *Educational Research and Innovation*. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264087040-en>.
- OCDE. (2010b). Educating Teachers for Diversity: Meeting the Challenge (Formando a los profesores para la diversidad: Cumpliendo el desafío). *Educational Research and Innovation*. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264079731-en>.
- OCDE. (2014). *Resultados de PISA 2012 en foco* OCDE (Ed.) Retrieved from www.oecd.org/pisa
- OMS. (2006). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos básicos, suplemento de la 45ª edición [Modificaciones adoptadas por la 51ª Asamblea Mundial de la Salud).
- Oriolo, E., & Cooper, R. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a la organización*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

- Ortega, A. O. (2014). *Inteligencia directiva: aplicaciones prácticas en la función de dirección organizacional*. México, D.F., MEXICO: Grupo Editorial Patria.
- Ortega, C., & López, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1) 137-160.
- Ouchi, W. (1992). *Teoría Z*. Bogotá, Colombia: Editorial Norma.
- Parasuraman, Berry, L. L., & Zeithaml, V. A. (1991). Refinement and reassessment of the SERVQUAL scale. *Journal of Retailing*, 67(4), 420.
- Parasuraman, Berry, L. L., & Zeithaml, V. A. (1993). More on improving service quality measurement. *Journal of Retailing*, (69) 140-147.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of Marketing*, 49 (4) 41-50. <http://www.jstor.org/stable/1251430>
- Payne, R. L. (1971). Organizational climate. The concept and research findings. *Prakseologia*, 39-40.
- Pena, m., & Extremera, N. (2012). Inteligencia emocional percibida en el profesorado de Primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). *Revista de Educación*, (359) 604-627.
- Peña, M. C., Díaz, G., & Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, 8(1), 1-50. <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n1-2015/RIAF-V8N1-2015-3.pdf>
- Peñalver, C., & Sanchez, S. (2014). *Cuentos para educar con inteligencia emocional*. Madrid, España: BEASCOA.
- Pereda, S., Berocal, F., & Alonso, M. A. (2008). *Psicología del trabajo: Teoría y práctica*. España: Editorial Síntesis S.A.
- Pérez-Escoda, N., Filella, G., Alegre, A., & Bisquerra, R. (2012). Desarrollo de la competencia emocional de maestros y alumnos en contextos escolares. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(3) 1183-1208. <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?756>

- Pérez, M. (2013). *La inteligencia emocional como clave del éxito en la empresa*. (Tesis de Máster), Universidad Internacional de La Rioja, Logroño, España. Retrieved from <http://reunir.unir.net/handle/123456789/1815>
- Pérsico, L. (2007). *Inteligencia Emocional*. Madrid: Ed. LIBSA.
- Normas legales. Ley N° 28044 (2003).
- Picard, R. (1998). *Los ordenadores emocionales*: Ariel.
- Pick, S., Sirkin, J., Ortega, I., Osorio, P., Martínez, R., Xocolotzin, U., & Givaudan, M. (2007). Escala para medir agencia personal y empoderamiento (ESAGE). *Interamerican Journal of Psychology*, 41(3), 295-304.
- Piero, J. M., & Gil-Monte, P. R. (1999). Validez factorial del Maslach burnout inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(3) 679-689.
- Pines, A., & Kafry, D. (1978). *Coping with burnout*. Toronto: Paper presented at the Annual Convention of the American Psychology Association.
- Pinto, R. (2013). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Ed. San Marcos.
- Puente-Palacios, K. E. (2002). Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional. *Revista de Administração*, 37(3), 96-104.
- Puente-Palacios, K. E., & Aparecida, I. (2006). Clima organizacional: Uma análise de sua definição e de seus componentes. 13(38), 45-57. <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v13n38/a03v13n38.pdf>
- Quilambaqui, J. A. (2011). "Análisis de la inteligencia emocional en el desempeño profesional del personal de la unidad educativa Mario Rizzini de la ciudad de Cuenca". Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, Quito, Ecuador.
- Quinteros, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. *Revista NEGOTIUM/Ciencias Gerenciales*, 3 (9) 33-51. <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>
- Quiroz, E. (2007). Competencias profesionales y calidad en la educación superior. *Reencuentro*, (50) 93-99. <http://www.redalyc.org/pdf/340/34005012.pdf>
- Quispe, D. (2014). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público "Juan Velasco Alvarado"*. (Tesis doctoral), USMP, Lima, Perú.

- Ramachandran, V. S. (2000). Mirror neurons and imitation learning as the driving force behind "the great leap forward" in human evolution. http://www.edge.org/3rd_culture/ramachandran/ramachandran_p1.html
- Ramos, N. (2016). *Desarrolla tu inteligencia emocional*. Barcelona, España: Editorial Kairós, S.A.
- Ramos, N., Recondo, O., & Enríquez, H. (2012). *Práctica la inteligencia emocional plena*. Barcelona, España: Editorial Kairós.
- Rebeco, A. (2001). Informe de satisfacción, usuario interno. Hospital Guillermo Grant Benavente Concepción. Informe institucional.
- Reddin, W. J. (2004). Gestión del clima organizacional en la mejora de la efectividad. *Cuadernos de management*, (120) 79-84.
- Reichers, A., & Schneider, B. (1990). *Climate and culture: an evolution constructs*. En Schneider, B. (Ed). *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Reichers, A., & Schneider, B. (1990). *Climate and culture: An evolution of constructs*. *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Restrepo, S. I. (2016). El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. *Revista Innovación Empresarial*, 2, 91-102.
- Rivera, E., Pons, J. I., Rosario-Hernández, E., & Ortiz, N. (2008). Traducción y adaptación para la población puertorriqueña del Inventario Bar-On de Cociente Traducción y adaptación para la población puertorriqueña del Inventario Bar-On de Cociente. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, Vol. 19 148-182. <http://www.redalyc.org/pdf/2332/233216360007.pdf>
- Robbins, S. (1990). *Organizational theory*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez-Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y educadores*, 14(2), 253-267.
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC.
- Rodríguez, I. E. (2005). *Programa de adiestramiento en inteligencia emocional para docentes del centro de estudios avanzados*. (Tesis doctoral), Tecana American University, Maracaibo.

- Rojo, J. (2011). *Comprender la ansiedad, las fobias y el estrés: Manuales prácticos*. Madrid, España: Ed. Pirámide.
- Romero, A. E., Brustad, R. J., & García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del ejercicio y el deporte*, 2(2), 31-52. <http://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>
- Romero, M. A. (2008). La inteligencia emocional: abordaje teórico. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*(4), 73-76.
- Romero, R. (2006). Máquinas que piensan y sienten. *Revista Digital Universitaria*, 7 (3) 1067-6079. http://www.revista.unam.mx/vol.7/num3/art19/mar_art19.pdf
- Rosa, J. A. (2015). *Madurez vocacional e inteligencia emocional. Influencia y eficacia de la aplicación del programa: Plan de acción tutorial vocacional, (PAT-V)*. (Tesis doctoral), Universidad de Extremadura, Cáceres, España.
- Rosales, F. F. (2010). *“La percepción del clima de aula en estudiantes de educación secundaria de una institución educativa del Callao”*. (Tesis de Posgrado), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Rosales, Y., & Cobos, D. (2011). Diagnóstico del Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Inmunología y Biopreparados. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(225) 313-318. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n225/original4.pdf>
- Rtcoaching. (2010). La Importancia de la Inteligencia Socio-Emocional (ISE) en la Industria Turística. *AEPT*. <http://aept.org/archivos/files/InteligenciaEmocional.pdf>
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Madrid, UNKNOWN: Ediciones Octaedro, S.L.
- Rueda, F. J. M., & Santos, A. A. A. (2011). *Escala de avaliação do clima organizacional – CLIMOR*. São Paulo, Brasil: Vetor Editora Psico-pedagógica Ltda.
- Ruibal, O., & Serrano, A. (2001). *Respira unos minutos. Ejercicios sencillos de relajación*. Barcelona: INDE.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimiento para su diseño y validación*. Venezuela: Editorial CIDEG.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid, España: Alianza.

- Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo*, 29(1) 16-24.
- Salinas, J. J. (2013). *La organización escolar y su relación con el clima de convivencia en escuelas secundarias del municipio de Querétaro*. Querétaro. Retrieved from <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/752/1/RI000342.pdf>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Samayoa, M. d. L. (2012). *“La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica”*. (Tesis doctoral), Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid.
- Sánchez, F. (2016). *Guía básica de recursos humanos y liderazgo para emprendedores y PYMES*. Madrid, SPAIN: Bubok Publishing S.L.
- Sandoval, M. d. C., Magaña, D. E., & Surdez, E. G. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”*, 13(3) 1409-4703.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Sanz, L. J. (2011). *Psicología evolutiva y de la educación*. Guadalajara, México: CEDE.
- Science, D. (2014). Trabajo y Educación: PInductivo - 2111 - episodio 5 Trabajo-Educacion. Instituto Ideas del Futuro
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Schmitt, N. (1996). Uses and Abuses of Coefficient Alpha. *Psychological Assessment*, 8(4), 350-353. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.615.4053&rep=rep1&type=pdf>
- Schneider, B. J., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). *Organizational climate research: Achievements and the road ahead* (En N. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom y M. F. Peterson (eds.), *The handbook of organizational culture and climate* ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Segredo, A. M. (2009). Caracterización del Sistema de Dirección en la Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana de Salud Pública*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v35n4/spu09409.pdf>
- Segredo, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39 (2) 385-393. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>
- Segredo, A. M., García, A. J., López, P., León, P., & Perdomo, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41 (1): 115-129. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v41n1/spu10115.pdf>
- Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14, 828-836.
- Servan-Schreiber. (2016). *Curación emocional: Acabar con el estrés, la ansiedad y la depresión sin fármacos nipsicoanálisis*. España: Ed. Kairos.
- Siegal, D. J., & Payne, T. (2016). *El cerebro del niño: libro de ejercicios (1ra. ed.)* (I. Ferrer, Trans.). Barcelona, España: Alba.
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención*. Madrid: EUB.
- Sternberg, R. J. (1984). A contextualist view of the nature of intelligence. *International Journal Psychology*, 19(1-4), 307-334.
- Sternberg, R. J. (1997). *Inteligencia exitosa*. Barcelona, España: Paidós.
- Suckling, A., & Temple, C. (2006). *Herramientas contra el acoso escolar. Un enfoque integral*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia y Ediciones Morata.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica: Metodología de la investigación para las ciencias de la salud*. United States: Createspace.
- Supo, J. (2014). *Seminarios de investigación científica*. Arequipa, Perú: Bioestadístico EIRL.
- Tagiuri, R. (1968). *The concept of organizational climate*. En Tagiuri, R. & Litwin, G. *Organizational climate: Explorations of a concept* Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.

- Tejada, J., & Navío, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de educación*, 27(2) 1-16.
- Tejero, R., Gonzales, D., & Delgado, S. (2013). El burnout como forma de estrés laboral y su dimensión forense. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 14(1) 51-66. http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol14_1_13/rst08113.pdf
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. . *Harper`s Magazine*(140), 227-235.
- Tirado, F. J., Gálvez, A., & Baleriola, E. (2017). *Las organizaciones en el siglo XXI: un enfoque psicosocial y político*. Barcelona, UNKNOWN: Editorial UOC.
- Tobón, S., Sánchez, A. R., Carreto, M. A., & García, J. A. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá, D.C., Colombia: Editorial Delfín Ltda.
- Toca, C. E., & Carrillo, J. (2009). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. *Civilizar: Ciencias sociales y humanas*. 9(17), 117-136. doi: <https://doi.org/10.22518/16578953.711>
- Torrego, J. C. (2000). *Mediación de conflictos en instituciones educativas*. Madrid: Narcea.
- Travers, C. T., & Cooper, C. L. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. . Barcelona, España: Paidós.
- Trujillo, M. M., & Rivas, L. A. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales*. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v15n25/v15n25a01.pdf>
- Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo (2017a).
- Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de César Vallejo S.A.C. (2017b).
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, (4) 129-160. <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>
- Ugarriza, N., & Pajares, L. (2005). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes* (Vol. (8) 11-58). Lima, Perú: Universidad de Lima.

- UNESCO. (1998). Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. *Visión y acción*.
http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
- Uribe, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México, D.F., MEXICO: Editorial El Manual Moderno.
- Vallés, A., & Vallés, C. (1994). *Refuerzo de habilidades sociales-III*. Madrid: EOS.
- Valls, A. (1997). *Inteligencia Emocional en la Empresa*. España: Editores Gestión 2000.
- Vallverdú, J. (2007). ¿Por qué motivos crearemos máquinas emocionales? *Revista internacional de filosofía*, (5) 699-7549.
http://www.ub.edu/astrolabio/Articulos5/Articulo_Vallverdu.pdf
- Vargas, J. J. (2010). *Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal*. Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira. Retrieved from
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1892/1/65838V297.pdf>
- Vargas, L. M. R. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. "Sara Antonieta Bullón" - Lambayeque*. (Tesis), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú.
- Vargas, R. I. (2005). *Proyecto de vida y planeamiento estratégico personal*. Lima, Perú.
- Vásquez, F. J. (2007). Inteligencia emocional en las organizaciones educativas. *Psicogente*, 10 (17) 42-59.
- Vivaldi, F., & Barra, E. (2012). Bienestar psicológico, apoyo social percibido y percepción de salud en adultos mayores. *Terapia psicológica*, 30(2), 23-29.
- Wechsler, D. (1943). Non-intellective factors in general intelligence. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(1), 101-103. <http://psycnet.apa.org/record/1943-02646-001>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México, D.F.: MacGraw Hill.
- Zambrano, G. E. (2011). *"Inteligencia emocional y rendimiento académico en historia, geografía y economía en alumnos del segundo de secundaria de una institución educativa del Callao"*. (Tesis de maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Zegarra, S. J., & Torres, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Comuni@cción*, 6(2) 2219-7168.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>

Zuluaga, M. (2001). *Clima Organizacional*. Colombia: Departamento Administrativo de la Función Pública.

ANEXOS

1. Anexo. Matriz de consistencia

Título: Efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018

Línea: Innovaciones pedagógicas y gestión de organizaciones

Área: Gestión de recursos humanos

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE	Marco teórico	METODOLOGÍA
¿En qué medida produce efecto el programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018?	Demostrar si el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018	<p>H_a: El programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima organizacional en medida significativa de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018</p> <p>H₀: El programa de inteligencia emocional no produce efecto en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Efecto de un programa de inteligencia emocional</p>	Competencia intrapersonal.	Comprensión emocional de sí mismo. Asertividad Autoconcepto y autorrealización. (Autoestima)	Sesión 1: Sesión 2: Sesión 3:	<p>Programa de inteligencia emocional.</p> <p>1.1. Definición de inteligencia emocional</p> <p>1.2. Teorías de inteligencia emocional</p> <p>1.3. Dimensiones de IE.</p> <p>1.3.1. Componente intrapersonal.</p> <p>1.3.2. Componente interpersonal.</p> <p>1.3.3. Componente de adaptabilidad.</p> <p>1.3.4. Componente del manejo del estrés.</p> <p>1.3.5. Componente del estado de ánimo en general.</p> <p>Clima organizacional.</p> <p>2.1. Definición</p> <p>2.2. Teorías de clima organizacional</p> <p>2.3. Enfoques de clima organizacional.</p> <p>2.4. Dimensiones.</p> <p>2.4.1. Potencial humano.</p> <p>2.4.2. Diseño organizacional.</p> <p>2.4.3. Cultura de organización.</p> <p>2.4.4. Vulnerabilidad psíquica.</p>	<p>Diseño de estudio:</p> <p>El diseño es experimental, de tipo cuasi – experimental con un diseño de 2 grupos no equivalentes (2 GnEq) y la formula es la que sigue:</p> <p style="text-align: center;">G_{E1} O₁ X O₃</p> <p style="text-align: center;">G_{C2} O₂ — O₄</p> <p>De donde: R = Asignación al azar o aleatoria (randomization) G_{E1} = Grupo experimental G_{C2} = Grupo control — = Ausencia de estímulo O₁ = Es la aplicación de la escala en la variable dependiente: Clima organizacional X = Aplicación o tratamiento de la variable independiente: Efecto de un programa de inteligencia emocional. O₂ = Medición de la variable dependiente con escala de clima organizacional. O₃= La medición de la variable dependiente con escala de clima organizacional después del tratamiento de variable independiente: Efecto de un programa de inteligencia emocional. O₄ = Resultados de la medición con la escala después de la ausencia de tratamiento de variable independiente</p> <p>Población y muestra: Población:</p>
				Competencia interpersonal	Relaciones interpersonales. Comunicación y escucha Motivación	Sesión 4 Sesión 5		
				Competencia de habilidades sociales	Solución de problemas. Empatía Gestión y liderazgo	Sesión 6 Sesión 7 Sesión 8		
				Competencia de bienestar psicológico	Tolerancia al estrés. Control de los impulsos. Felicidad	Sesión 9 Sesión 10		

<p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS DE INVESTIGACIÓN.</p> <p>1. ¿En qué medida el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima del potencial humano de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa?</p> <p>2. ¿En qué medida el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima del diseño organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Probar si el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima del potencial humano de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa</p> <p>2. Determinar si el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima de diseño organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H₁: El programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima del potencial humano en medida significativa de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa</p> <p>H₂: El programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima del diseño organizacional en medida significativa de docentes de las instituciones educativas: Padre</p>	<p>Variable Dependiente:</p> <p>Clima organizacional</p>	Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo. - Tedio. - Despersonalización . 	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo. - Innovación - Confort. - Recompensa 	<p>Se determinó para el trabajo una población de 74 docentes (directivo – docente) de las instituciones educativas: Reverendo Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018, como una población finita.</p> <p>Muestra: Para estimar el tamaño de la muestra se ha considerado el método d muestreo no probabilístico por conveniencia (Weiers: 1986), de 46 docentes (docentes – directivos) considerado un tamaño de muestra de nivel de confiabilidad de 95%. Los cuales se distribuyen en grupo control (23 docentes) y experimental (23 docentes)</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala de Likert
				Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Realización personal. - Satisfacción. - Comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones. - Estructura - Remuneración. - Comunicación organizacional. 	
				Cultura de organización	<ul style="list-style-type: none"> - Características de la tarea - Organización - Motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identidad - Conflicto - Cooperación - Motivación 	

<p>Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa?</p> <p>3. ¿En qué medida el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima de la cultura de organización de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa?</p> <p>4. ¿En qué medida el programa de inteligencia emocional produce efecto en la vulnerabilidad psíquica de clima organizacional de docentes de las</p>	<p>Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa</p> <p>3. Determinar si el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima de la cultura de organización de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa</p> <p>4. Demostrar si el programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima de vulnerabilidad psíquica de docentes de las instituciones</p>	<p>Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa</p> <p>H₃: El programa de inteligencia emocional produce efecto el clima de la cultura de organización en medida significativa de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa</p> <p>H₄: El programa de inteligencia emocional produce efecto en el clima de vulnerabilidad psíquica en medida significativa de docentes de las instituciones</p>	<p>Variable Interviniente:</p> <p>Edad</p> <p>Sexo.</p> <p>Relaciones de pareja.</p> <p>Número de hijos.</p> <p>Estudios realizados.</p> <p>Profesión.</p> <p>Cargo que ocupa.</p> <p>Situación laboral</p> <p>Tiempo de experiencia.</p> <p>Centro trabajo.</p> <p>Tiempo de permanencia.</p> <p>Tiempo en el cargo.</p>	<p>Vulnerabilidad psicológica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Efectos psíquicos de burnout. - Cansancio emocional. - Consecuencias de burnout. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estrés general. - Exposición de sentimientos. - Bienestar físico. 		<p>Métodos de análisis de información: Aplicación de análisis cuantitativo Estadística descriptiva e inferencial.</p>
--	--	--	--	-----------------------------------	--	---	--	--

<p>instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa?</p> <p>5. ¿Cuál es el nivel de clima organizacional que caracteriza a los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, antes y después de aplicar el programa?</p> <p>6. ¿En qué medida se evalúa el efecto de un programa de inteligencia emocional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez de Pucallpa?</p>	<p>educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa</p> <p>5. Determinar el nivel de clima organizacional que caracteriza a los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, antes y después de aplicar el programa</p> <p>6. Evaluar el efecto de un programa de inteligencia emocional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez de Pucallpa.</p>	<p>educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa</p> <p>H₅: El nivel de clima organizacional que caracteriza a los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, es alta antes de aplicar el programa.</p> <p>H₆: El efecto de un programa de inteligencia emocional se evalúa en medida significativa de los docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez de Pucallpa.</p>	<p>Turnos de trabajo.</p> <p>Número de horas de trabajo por semana.</p> <p>Número de personas que atiende diariamente.</p> <p>Tiempo de jornada diaria.</p> <p>Jornada extralaboral.</p>					
--	---	---	--	--	--	--	--	--

2. Instrumentos

ORGANIZATIONAL CLIMATE SCALE (OCE)

ANICETO ELIAS AGUILAR POLO

INSTRUCCIONES:

Amigo (a); para responder esta escala debe tener ciertos criterios instructivos de carácter laboral, que hace referencia a las dimensiones de diseño organizacional, cultura de la organización, potencial humano y vulnerabilidad psicológica que caracteriza a las organizaciones o instituciones educativas.

Las frases que encontrará son de este tipo:

- Consigno muchas cosas valiosas en mi trabajo. (Si responde; raramente, será de esta forma)

"En ninguna ocasión" o "Nada"	"Raramente" o "Poco"	"Algunas Veces" o "Algo"	"Frecuentemente" o "Bastante"	"Siempre" o "Mucho"
1	X	3	4	5

En algunos casos encontrarás frases de este tipo:

- Mi jefe inmediato promueve la integración laboral. (Si responde; siempre, será de esta forma)

Nunca	Rara vez	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
1	2	3	4	X

Señale el grado de intensidad que suele experimentar en su trabajo. (Si responde; El dos ("2") si la ha experimentado poco, será de esta forma)

- Estoy harto del estudio.

El uno ("1") si no ha experimentado esa conducta en absoluto cuidate	El dos ("2") si la ha experimentado poco	El tres ("3") si la ha experimentado moderada o medianamente	El cuatro ("4") si la ha experimentado bastante	El quinto ("5") si la ha experimentado mucho o extraordinariamente.
1	X	3	4	5

Esta escala OCE, es totalmente anónima y sírvase contestar con sinceridad y veracidad.

I. DATOS GENERALES

A. Edad _____ años B. Sexo 1 <input type="checkbox"/> M 2 <input type="checkbox"/> F C. Profesión: _____	D. Relación de pareja Con pareja habitual <input type="checkbox"/> 1 Sin pareja habitual <input type="checkbox"/> 2 Sin pareja <input type="checkbox"/> 3	E. Número de hijos De 0 a 2 hijos <input type="checkbox"/> 1 De 3 a 4 hijos <input type="checkbox"/> 2 De 5 a 7 hijos <input type="checkbox"/> 3 De 8 a más hijos <input type="checkbox"/> 4	F. Estudios realizados Formación Técnica <input type="checkbox"/> 1 Formación pedagógica <input type="checkbox"/> 2 Universitaria <input type="checkbox"/> 3 Posgrado <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
--	---	---	---

II. ACTIVIDAD LABORAL

G. Cargo que ocupa actualmente _____	H. Situación laboral Nombrado <input type="checkbox"/> 1 Contratado <input type="checkbox"/> 2 Otros <input type="checkbox"/> 3	I. Tiempo de experiencia en la profesión De 1 a 5 años <input type="checkbox"/> 1 De 6 a 10 años <input type="checkbox"/> 2 De 11 a 15 años <input type="checkbox"/> 3 De 16 a 20 años <input type="checkbox"/> 4 De 20 años a más <input type="checkbox"/> 5	J. Turnos No, horario habitual <input type="checkbox"/> 1 Sí, mañana <input type="checkbox"/> 2 Sí, tarde <input type="checkbox"/> 3 Sí, noche <input type="checkbox"/> 4 Sí, ambos turnos <input type="checkbox"/> 5
--	---	---	---


III. TIEMPO DE DEDICACIÓN LABORAL

K. Tiempo que lleva en el mismo centro De 1 a 3 años <input type="checkbox"/> 1 De 4 a 7 años <input type="checkbox"/> 2 De 8 a 11 años <input type="checkbox"/> 3 De 12 a 15 años <input type="checkbox"/> 4 De 16 a 20 años <input type="checkbox"/> 5 De 21 a 25 años <input type="checkbox"/> 6 De 26 a 30 años <input type="checkbox"/> 7 De 31 a más años <input type="checkbox"/> 8	L. Tiempo que lleva en el mismo cargo De 1 a 3 años <input type="checkbox"/> 1 De 4 a 7 años <input type="checkbox"/> 2 De 8 a 11 años <input type="checkbox"/> 3 De 12 a 15 años <input type="checkbox"/> 4 De 16 a 20 años <input type="checkbox"/> 5 De 21 a 25 años <input type="checkbox"/> 6 De 26 a 30 años <input type="checkbox"/> 7 De 31 a más años <input type="checkbox"/> 8	M. Número de personas que atiende diariamente Menos de 15 personas <input type="checkbox"/> 1 De 15 a 30 personas <input type="checkbox"/> 2 De 31 a 45 personas <input type="checkbox"/> 3 De 46 a 60 personas <input type="checkbox"/> 4 De 61 a más personas <input type="checkbox"/> 5	N. Número de horas que trabaja a la semana. Menores de 24 horas <input type="checkbox"/> 1 De 24 a 29 horas <input type="checkbox"/> 2 De 30 a 39 horas <input type="checkbox"/> 3 De 40 a 48 horas <input type="checkbox"/> 4 De 48 a más <input type="checkbox"/> 5
O. ¿Qué tiempo de jornada diaria pasa en interacción con los beneficiarios de su trabajo? Más del 75% <input type="checkbox"/> 1 Cerca de 50% <input type="checkbox"/> 2 Menos de 25% <input type="checkbox"/> 3	P. ¿Tiene que realizar tareas relacionadas con su trabajo en su casa, en horario extralaboral? No. <input type="checkbox"/> 1 Sí, más del 75% <input type="checkbox"/> 2 Sí, cerca del 50% <input type="checkbox"/> 3 Sí, menos del 25% <input type="checkbox"/> 4	Q. Centro o institución que trabaja _____	

N°	FRASES - ENUNCIADOS	En ninguna ocasión o Nada o Nunca o No	Raramente o Poco o Rara vez	Algunas veces o Algo o Medianamente o Moderado	Frecuentemente o Bastante o Con frecuencia	Siempre o Mucho o Extraordinariamente
1	Mi trabajo profesional me ofrece actualmente escasos retos personales.	5	4	3	2	1
2	Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud personal (dolor de cabeza, insomnio, etc.)	5	4	3	2	1
3	Cuando estoy en mi trabajo, me siento de mal humor.	5	4	3	2	1
4	Cuando la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., facilita la formación específica	1	2	3	4	5
5	Dada la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien sus resultados y su alcance.	5	4	3	2	1
6	El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	1	2	3	4	5
7	El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	1	2	3	4	5
8	El personal jerárquico le incentiva a realizar un buen trabajo	1	2	3	4	5
9	El trabajo en mi institución educativa está bien organizado	1	2	3	4	5
10	El trabajo está afectando a mis relaciones familiares y personales.	5	4	3	2	1
11	El trabajo que hago dista de ser el que yo habría querido.	5	4	3	2	1
12	El/la responsable de mi institución delega eficazmente funciones de responsabilidad	1	2	3	4	5
13	El/la responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo	1	2	3	4	5
14	El/la responsable soluciona los problemas de manera eficaz	1	2	3	4	5
15	En el trabajo se escuchan unos a otros.	1	2	3	4	5
16	En general estoy más bien hartos de mi trabajo.	5	4	3	2	1
17	En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.	1	2	3	4	5
18	En la institución se habla con los trabajadores acerca de una información delicada.	1	2	3	4	5
19	En mi institución la celebración de logros alcanzados de una etapa del proyecto es escaso.	5	4	3	2	1
20	En mi institución se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad.	1	2	3	4	5
21	En mi institución, la libertad para realizar el trabajo no está al agrado personal.	5	4	3	2	1
22	En mi trabajo las formas innovadoras de organización se descuidan.	5	4	3	2	1
23	En nuestra organización, hay un ambiente de trabajo aburrido.	5	4	3	2	1
24	Entre los trabajadores tienen interés por crear, mantener y establecer relaciones personales.	1	2	3	4	5
25	Estoy desilusionado con mi trabajo.	5	4	3	2	1
26	Estoy harto de mi trabajo.	5	4	3	2	1
27	Estoy irritado en el trabajo.	5	4	3	2	1
28	Estoy quemado en mi trabajo.	5	4	3	2	1
29	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1	2	3	4	5
30	Existe el disfrute de buenas ideas en la institución	1	2	3	4	5
31	Existe un ambiente de confianza entre compañeros	1	2	3	4	5
32	Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros	1	2	3	4	5
33	Existen tratos entre colegas con dignidad y respeto	1	2	3	4	5
34	La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	1	2	3	4	5
35	La búsqueda de alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas son escasos.	5	4	3	2	1
36	La predisposición del jefe en otorgar premios y reconocimientos profesionales es muy poco.	5	4	3	2	1
37	La remuneración que percibe, le motivan a trabajar más.	1	2	3	4	5
38	Las condiciones ambientales de la institución (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria	1	2	3	4	5
39	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo	1	2	3	4	5
40	Las instalaciones de la institución (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) y los servicios prestados a los usuarios generan disgusto.	5	4	3	2	1

N°	FRASES - ENUNCIADOS	En ninguna ocasión o Nada o Nunca o No	Raramente o Poco o Rara vez	Algunas veces o Algo o Medianamente o Moderado	Frecuentemen te o Bastante o Con frecuencia	Siempre o Mucho o Extraordinaria mente
41	Las personas a las que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellas.	5	4	3	2	1
42	Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo	5	4	3	2	1
43	Las relaciones personales que establezco en el trabajo son gratificantes para mí.	1	2	3	4	5
44	Le atrae el trabajo que realizan sus compañeros y los jefes	1	2	3	4	5
45	Los compañeros nos apoyamos en el trabajo.	1	2	3	4	5
46	Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	1	2	3	4	5
47	Los jefes con los que trabajo recompensan los logros alcanzados muy poco.	5	4	3	2	1
48	Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor.	5	4	3	2	1
49	Los trabajadores son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la organización.	1	2	3	4	5
50	Los usuarios de mi trabajo tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes	5	4	3	2	1
51	El trabajo a presión, asignado por la autoridad me desagrada.	5	4	3	2	1
52	Me gusta el ambiente y el clima de mi trabajo.	1	2	3	4	5
53	Me resulta difícil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo por escasa recompensa	5	4	3	2	1
54	Me siento identificado con mi trabajo.	1	2	3	4	5
55	Me vienen ganas de dejar mi trabajo al momento.	5	4	3	2	1
56	Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso.	5	4	3	2	1
57	Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continua	1	2	3	4	5
58	Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo	1	2	3	4	5
59	Mi jefe inmediato promueve actitudes negativas	5	4	3	2	1
60	Mi profesión afecta negativamente a mis relaciones personales fuera del trabajo	5	4	3	2	1
61	Mi propuesta para mejorar el trabajo institucional se toma en cuenta muy poco.	5	4	3	2	1
62	Mi supervisor me apoya en las decisiones que tomo.	1	2	3	4	5
63	Mi trabajo actual carece de interés.	5	4	3	2	1
64	Mi trabajo afecta negativamente a mi salud.	5	4	3	2	1
65	Mi trabajo es repetitivo.	5	4	3	2	1
66	Mi trabajo me agota emocionalmente.	5	4	3	2	1
67	Mi trabajo me fastidia.	5	4	3	2	1
68	Mi trabajo me resulta muy aburrido.	5	4	3	2	1
69	Mi trabajo me tiene hasta el cuello.	5	4	3	2	1
70	Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento o dirección.	1	2	3	4	5
71	Mis jefes informan los avances de metas y logros de objetivos muy tarde	5	4	3	2	1
72	Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente por los subordinados.	1	2	3	4	5
73	Procuro despersonalizar las relaciones con los usuarios de mi trabajo.	5	4	3	2	1
74	Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo	1	2	3	4	5
75	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	1	2	3	4	5
76	Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo	1	2	3	4	5
77	Se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo	1	2	3	4	5
78	Siento desánimo acerca de mi profesión.	5	4	3	2	1
79	Siento que puedo tener una crisis nerviosa si no dejo mi trabajo.	5	4	3	2	1
80	Tengo un sentimiento de desesperanza sobre mi futuro en esta profesión.	5	4	3	2	1

3. Validez de los instrumentos (Opinión de expertos)



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Choy Sánchez Panduro, Jessenia

1.2. GRADO AL ANÁLISIS DE ESPECIALIDAD: Doctora en Educación, especialidad Educ. Inicial

1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Nacional de Ucayali

1.4. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: _____

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					SEMIACPTABLE					ACEPTABLE					
			40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	CLARIDAD	Está formulado con palabras apropiadas.																+
2	OBJETIVIDAD	Está adecuadamente formulado y libre de prejuicios subjetivos.																+
3	ACTUALIZACIÓN	Está acorde a las tendencias y la actualidad teórica de la investigación.																+
4	ORGANIZACIÓN	Tiene una organización lógica.															+	
5	PRECISIÓN	Comprende acciones instrumentales y observables.																+
6	INTENCIONALIDAD	Está adecuado para medir las variables de la hipótesis.																+
7	CONSISTENCIA	Se registra en fundamentos teóricos y ejemplos.																+
8	COHERENCIA	Hay coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, métodos, instrumentos, indicadores con los datos.																+
9	VALIDACIÓN	La investigación responde a una metodología y diseño aplicados para lograr las hipótesis.																+
10	PERTINENCIA	El instrumento muestra relación entre los componentes de la investigación y validación de estado científico.																+

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a. El instrumento cumple con los requisitos para su validación: SÍ

b. El instrumento no cumple con los requisitos para su validación: NO CUMPLE

V. APORTES Y SUGERENCIAS


.....

.....

.....

Luego de revisar el documento procede a su aprobación: SÍ NO

12 06 18

Firma del Experto:

 D.N.L.N°: 100120437



PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

SEÑOR ESPECIALISTA SE LE PIDE SU COLABORACIÓN PARA QUE LUEGO DE UN RIGUROSO ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO BRINDE LA EVALUACIÓN SEGÚN LOS CRITERIOS SEÑALADOS. QUEDA ABIERTO CADA CRITERIO PARA SU COMENTARIO

APELLIDOS Y NOMBRES: Choy Sánchez Panduro, Jessenia

FORMACIÓN ACADÉMICA: Doctora en Educación

CARGO ACTUAL: 2

FECHA: 07.06.2018

TÍTULO DE LA TESIS: APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: PADRE ISIDRO SALVADOR OUTIERRES Y NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE DE PUCALLPA, 2019

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	+		
2	El instrumento propuesto responde al(los) objetivo(s) de estudio.	x		
3	Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento.	x		
4	La estructura del instrumento es adecuado.	x		
5	Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	+		
6	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	+		
7	Los ítems son claros y entendibles.	x		
8	El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		
9	Se debe incrementar el número de ítems.	x		
10	Se debe eliminar algunos ítems.		+	

OBSERVACIONES:

APLICABILIDAD: SI NO

FIRMA:

DNI N° 00120437



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO ORTEGA CHAVEZ, Wilmer
- 1.2. GRADO ALCANZADO/ESPECIALIDAD Dr. Ciencias de la Educación
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA UNU - UNHEVAL - UCV - UNOAC
- 1.4. DISTRIBUIMIENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	CATEGORÍA	INDICADORES	INACEPTABLE						SEMIPRESENTABLE				ACEPTABLE					
			40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	CLARIDAD	Esta herramienta tiene un lenguaje apropiado																✓
2	OBJETIVIDAD	Esta herramienta está libre de prejuicios y sesgos																✓
3	ACTUALIZACIÓN	Esta herramienta está actualizada y acorde a las necesidades reales de la investigación																✓
4	ORGANIZACIÓN	Esta herramienta tiene una organización lógica																✓
5	SUFICIENCIA	Esta herramienta incluye los aspectos cualitativos y cuantitativos																✓
6	INSTRUMENTALIDAD	Esta herramienta es adecuada para obtener los resultados de la investigación																✓
7	CONCORDANCIA	Se respaldan los fundamentos teóricos y conceptuales																✓
8	ACORDANCIA	Existe correspondencia entre las predicciones, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores con los ítems																✓
9	METODOLOGÍA	La herramienta responde a un nivel subteórico o teórico apropiado para lograr los objetivos																✓
10	PERTINENCIA	La herramienta responde a las necesidades de los investigadores de la investigación y responde a la realidad investigativa																✓

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a. El instrumento cumple con los requisitos para su validación
- b. El instrumento no cumple con los requisitos para su validación

 CUMPLE NO CUMPLE

V. APORTES Y SUGERENCIAS

Aportar al instrumento

Luego de revisar el documento procede a su aprobación

 SI NO

[Firma]



PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

SEÑOR ESPECIALISTA SE LE PIDE SU COLABORACIÓN PARA QUE LUEGO DE UN RIGUROSO ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO BRINDE LA EVALUACIÓN SEGÚN LOS CRITERIOS SEÑALADOS. QUEDA ABIERTO CADA CRITERIO PARA SU COMENTARIO

APELLIDOS Y NOMBRES: DARICA CHAVEZ Urbina
 FORMACIÓN ACADÉMICA: Dr. Ciencias de la Pedagogía
 CARGO ACTUAL: Docente RPE- UNU
 FECHA: 24.1.2018

TÍTULO DE LA TESIS: APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PADRE ESTEBAN SALVADOR GUTIÉRREZ Y SIEMPRE SEÑORA DE DOLORES DE VICALMA, 2018

Nº	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	El instrumento propuesto responde al(los) objetivo(s) de estudio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	La estructura del instrumento es adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Los ítems son claros y entendibles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	El número de ítems es adecuado para su aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Se debe incrementar el número de ítems	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Se debe eliminar algunos ítems	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

OBSERVACIONES:

APLICABILIDAD: SI NO

FIRMA: [Firma]

DNI N°: 80040605



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ORTIZ EFREN RASCAR
- 1.2. GRADO ALCANZADO/ ESPECIALIDAD: DOCTOR
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: U.N.V.
- 1.4. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Escala Likert de percepción
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Américo Elias Aguilar Polo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	CRITERIOS	INDICADORES	INSUFICIENTE					MINIMAMENTE ACEPTABLE					ACEPTABLE							
			00	25	50	75	100	00	25	50	75	100	00	25	50	75	100			
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																		
2	OBJETIVIDAD	Está adecuado a los fines y propósitos científicos																		
3	VALIDACIÓN	Está adecuado a los objetivos e los resultados antes de la investigación																		
4	ORGANIZACIÓN	Está bien organizada lógicamente																		
5	SUFICIENCIA	Cumplede requisitos cuantitativos y cualitativos																		
6	INTENCIONALIDAD	Está adecuado para cubrir los requisitos de la hipótesis																		
7	CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos teóricos y científicos																		
8	COMPRENSIÓN	Entre otros aspectos de los problemas, objetivos, hipótesis, variables, operaciones, métodos, etc. a él se refiere																		
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y describe los pasos para lograr los objetivos																		
10	PERTINENCIA	El instrumento responde a la relación entre los componentes de la investigación y contribuye al estudio científico																		

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

92.5

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a. El instrumento cumple con los requisitos para su validación
- b. El instrumento no cumple con los requisitos para su validación

NO CUMPLE

V. APORTES Y SUGERENCIAS

.....

.....

.....

Luego, de revisado el documento procede a su aprobación

SI NO

FECHA: _____

Firma del Experto

DNI N°

[Firma manuscrita]
00004870



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

SEÑOR ESPECIALISTA SE LE PIDE SU COLABORACIÓN PARA QUE LUEGO DE UN RIGUROSO ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO BRINDE LA EVALUACIÓN SEGÚN LOS CRITERIOS SEÑALADOS. QUEDA ABIERTO CADA CRITERIO PARA SU COMENTARIO

APELLIDOS Y NOMBRES: OSLY MELO GARCIA

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR

CARGO ACTUAL: CATEDRÁTICO ASOCIADO U. CV

FECHA: 05.06.2018

TÍTULO DE LA TESIS: APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: PADRE ISIDRO SALVADOR GUTIERRES Y NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE DE PUCALLPA, 2018

Nº	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	/		
2	El instrumento propuesto responde al(los) objetivos(os) de estudio.	/		
3	Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento	/		
4	La estructura del instrumento es adecuado.	/		
5	Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable	/		
6	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	/		
7	Los ítems son claros y entendibles.	/		
8	El número de ítems es adecuado para su aplicación	/		
9	Se debe incrementar el número de ítems		/	
10	Se debe eliminar algunos ítems		/	

OBSERVACIONES:

.....

APLICABILIDAD: SI NO

FIRMA: [Firma manuscrita]

DNI N°: 00004870



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: CELI ARÉVALO, GUSTAVO MIRACIO
 1.2. GRADO ACABANDO: ESPECIALIDAD: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE KAYALI
 1.4. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (ECO)
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Lic. Edne, Mg. ANICETO ELÍAS AGUILAR POLO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MUY BUENO / ACEPTABLE					
			40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
1	CLARIDAD	Debe formularse con lenguaje específico											✓
2	DEFINICIÓN	Debe abarcar a los ítems y principios involucrados											✓
3	UTILIZACIÓN	Debe aplicarse a los contextos de investigación académica de la institución											✓
4	ORGANIZACIÓN	Debe ser representativa lógica											✓
5	NEUTRALIDAD	Debe comprender aspectos cuantitativos y cualitativos											✓
6	INTENCIONALIDAD	Debe abarcar para evaluar los variables de la hipótesis											✓
7	CONSISTENCIA	De acuerdo al fundamento teórico y constructivo											✓
8	CUBRIMIENTO	Debe cubrir al menos los problemas, hipótesis, hipótesis, variables, derivaciones, indicaciones con los ítems											✓
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr los objetivos											✓
10	PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre las componentes de la investigación y adecuación al nivel académico											✓

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

90

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a. El instrumento cumple con los requisitos para su validación
 b. El instrumento no cumple con los requisitos para su validación

CUMPLE

NO CUMPLE

V. APORTES Y SUGERENCIAS

- EN TÉRMINOS GENERALES, EL INSTRUMENTO SE ADECUA Y CUMPLE CON LOS REQUISITOS QUE SE EXIGEN PARA SU VALIDACIÓN

Luego de revisar el documento procede a su aprobación:

SI NO

FECHA: 07 07 18

Firma del Experto:
 DNI: 00608623



PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

SEÑOR ESPECIALISTA SE LE PIDE SU COLABORACIÓN PARA QUE LUEGO DE UN RIGUROSO ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO BRINDE LA EVALUACIÓN SEGUN LOS CRITERIOS SEÑALADOS. QUEDA ABIERTO CADA CRITERIO PARA SU COMENTARIO

APELLIDOS Y NOMBRES: CEL. ARÉVALO GUSTAVO HORACIO
 FORMACIÓN ACADÉMICA: ING. AGRÓNOMO - DE ADMINISTRACIÓN.
 CARGO ACTUAL: DIRECTOR DPTO. ACAD. ESPECIALIZADA FEA-UNU
 FECHA: 07.06.2018

TÍTULO DE LA TESIS: APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: PADRE ISIDRO SALVADOR GUTIÉRREZ Y NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE DE PUCALLPA, 2018

Nº	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	✓		
2	El instrumento propuesto responde al(los) objetivo(s) de estudio.	✓		
3	Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento	✓		
4	La estructura del instrumento es adecuado.	✓		
5	Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable	✓		
6	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	✓		
7	Los ítems son claros y entendibles.	✓		
8	El número de ítems es adecuado para su aplicación	✓		
9	Se debe incrementar el número de ítems		✓	
10	Se debe eliminar algunos ítems		✓	

OBSERVACIONES: Ninguna

APLICABILIDAD: SI NO

FIRMA: Arévalo

DNI N° 00003623



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
- 1.2. GRADO DE ANUARIO DE ESPECIALIDAD
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA
- 1.4. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO

Norman del Pando Otilio
 Grado de Doctor en Ciencias de la Salud
 Universidad Nacional de Ucayali
 Escuela del Clima Organizacional
 Airceto Elías Aguilar POLO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MEDIAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE						
			40	20	10	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado															✓
2	OBJETIVIDAD	Está elaborado en base a los principios científicos															✓
3	SITUACIÓN	Está elaborado en relación a los objetivos y los resultados de la investigación															✓
4	ORGANIZACIÓN	Se está con el orden adecuado															✓
5	CUBRIMIENTO	Cubre aspectos científicos validados															✓
6	INTENCIONALIDAD	Está elaborado para validar los resultados de la prueba															✓
7	CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos científicos															✓
8	COHERENCIA	El texto aborda con claridad los problemas, objetivos, hipótesis, variables, hipótesis, conclusiones y los métodos															✓
9	METODOLOGÍA	La investigación responde a los objetivos de la investigación y se ha elaborado de manera adecuada															✓
10	PERTINENCIA	El instrumento responde a la validación de los resultados de la investigación y abarca los aspectos de la investigación y abarca los aspectos de la investigación															✓

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

91.5

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a. El instrumento cumple con los requisitos para su validación
- b. El instrumento no cumple con los requisitos para su validación

CUMPLE ✓

NO CUMPLE

V. APORTES Y SUGERENCIAS

Faltan sugerencias por el Tema que se demandará en beneficio de nuestra Institución y por ende en nuestros alumnos.

Luego de revisar el documento procede a su aprobación

SI NO

FECHA 05 06 2018

Firma del Experto

(Firma)
 00069492



PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

SEÑOR ESPECIALISTA SE LE PIDE SU COLABORACIÓN PARA QUE LUEGO DE UN RIGUROSO ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO BRINDE LA EVALUACIÓN SEGÚN LOS CRITERIOS SEÑALADOS. QUEDA ABIERTO CADA CRITERIO PARA SU COMENTARIO

APELLIDOS Y NOMBRES: Hernández Paredes Diana
 FORMACIÓN ACADÉMICA: Dra. Ciencias de la Salud
 CARGO ACTUAL: Directora de Registro Central. - UNH
 FECHA: 05.06.2018

TÍTULO DE LA TESIS: APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: PADRE ISIDRO SALVADOR GUTIÉRREZ Y NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE DE PUCALLPA, 2018

Nº	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
2	El instrumento propuesto responde a(llos) objetivo(s) de estudio.	✓		
3	Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento	✓		
4	La estructura del instrumento es adecuado	✓		
5	Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable	✓		
6	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	✓		
7	Los ítems son claros y entendibles.	✓		
8	El número de ítems es adecuado para su aplicación.	✓		
9	Se debe incrementar el número de ítems		✓	
10	Se debe eliminar algunos ítems		✓	

OBSERVACIONES: Ninguna

APLICABILIDAD: SI NO

FIRMA

DNI N°

Hernández
00069492



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Pérez Quimeraez, Leydi
- 1.2. GRADO ALCANZADO ESPECIALIDAD: Doctor
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Nacional de Ucayali
- 1.4. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Escala de Clima Organizacional
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Arnáez Eleas Aguirre Polo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE ACEPTABLE					ACEPTABLE							
			48	49	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	99	100				
1	CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado																		
2	OBJETIVIDAD	Está alineado a los leyes y principios científicos																		/
3	ACTUALIZACIÓN	Está alineado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación																		/
4	ORGANIZACIÓN	Está en una organización lógica																		/
5	SUFICIENCIA	Cumple con las preguntas conceptuales y constructivas																		/
6	INTENCIONALIDAD	Está alineado para evaluar los variables de la hipótesis																		/
7	CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos teóricos y científicos																		/
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre los parámetros, ítems, ítems, variables, dimensiones, indicadores con los ítems																		/
9	METODOLÓGICA	La estrategia responde a una metodología y a los objetivos para lograr los hipótesis																		/
10	PERTINENCIA	El instrumento cumple la relación entre los contenidos de la investigación y las acciones a medir en el estudio																		/

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

9/5

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a. El instrumento cumple con los requisitos para su validación
- b. El instrumento no cumple con los requisitos para su validación

CUMPLE

NO CUMPLE

V. APORTES Y SUGERENCIAS

.....

.....

.....

Luego de revisar el documento procede a su aprobación

SI

NO

FECHA: 05 06 2018

Firma del Experto

D.N.E. N°



PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

SEÑOR ESPECIALISTA SE LE PIDE SU COLABORACIÓN PARA QUE LUEGO DE UN RIGUROSO ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO BRINDE LA EVALUACIÓN SEGÚN LOS CRITERIOS SEÑALADOS. QUEDA ABIERTO CADA CRITERIO PARA SU COMENTARIO

APELLIDOS Y NOMBRES: Leydi Pérez Guimaraes
 FORMACIÓN ACADÉMICA: Doctora
 CARGO ACTUAL: Docente
 FECHA: 05.06.2018

TÍTULO DE LA TESIS: APLICACION DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: PADRE ISIDRO SALVADOR GUTIÉRREZ Y NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE DE SURCALLPA, 2018

Nº	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
2	El instrumento propuesto responde a(los) objetivos(os) de estudio.	✓		
3	Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento	✓		
4	La estructura del instrumento es adecuado.	✓		
5	Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable	✓		
6	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	✓		
7	Los ítems son claros y entendibles.	✓		
8	El número de ítems es adecuado para su aplicación	✓		
9	Se debe incrementar el número de ítems		✓	
10	Se debe eliminar algunos ítems		✓	

OBSERVACIONES:

APLICABILIDAD: SI NO

FIRMA: [Firma]

DNI N°: 00094926



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: RIVERA ESPANAVARI LINDNER
 1.2. GRADO ALCANZADO/ ESPECIALIDAD: Doctor
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNV
 1.4. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: ESCALA DE CLIMA OGA.
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: ANICETO ELIAS AGUILAR POLO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MEDIAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE					
			40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																✓
2	OBJETIVIDAD	Está adscrito a las leyes y principios científicos																✓
3	ACTUALIZACIÓN	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación																✓
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																✓
5	SUFICIENCIA	Congruente entre cuantitativos y cualitativos																✓
6	INTENCIONALIDAD	Está adecuado para medir las variables de la hipótesis																✓
7	CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos teóricos y científicos																✓
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, definiciones, indicadores con los temas																✓
9	METODOLÓGICA	La encuesta responde a una metodología y diseño aplicados para medir las hipótesis																✓
10	PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y adecuación al método científico																✓

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

93,5

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a. El instrumento cumple con los requisitos para su validación
 b. El instrumento no cumple con los requisitos para su validación

CUMPLE

NO CUMPLE

V. APORTES Y SUGERENCIAS

NINGUNA

Luego de revisado el documento procede a su aprobación

SI NO

FECHA: 5 / 6 / 18

Firma del Experto

DNL N°

00031052



PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

SEÑOR ESPECIALISTA SE LE PIDE SU COLABORACIÓN PARA QUE LUEGO DE UN RIGUROSO ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO BRINDE LA EVALUACIÓN SEGÚN LOS CRITERIOS SEÑALADOS. QUEDA ABIERTO CADA CRITERIO PARA SU COMENTARIO

APELLIDOS Y NOMBRES: PINCHE FASANANDO LMBER
 FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR
 CARGO ACTUAL: DOCENTE
 FECHA: 5 / 6 / 2018

TÍTULO DE LA TESIS: APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: PADRE ISIDRO SALVADOR GUTIÉRRES Y NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE DE PUCALLPA, 2018

Nº	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
2	El instrumento propuesto responde al(los) objetivo(s) de estudio.	✓		
3	Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento	✓		
4	La estructura del instrumento es adecuado.	✓		
5	Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable	✓		
6	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	✓		
7	Los ítems son claros y entendibles.	✓		
8	El número de ítems es adecuado para su aplicación	✓		
9	Se debe incrementar el número de ítems		✓	
10	Se debe eliminar algunos ítems		✓	

OBSERVACIONES:

APLICABILIDAD: SI NO

FIRMA: 



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: PINEDA AGUILAR WALTER FERNANDO
- 1.2. GRADO ALCANZADO ESPERANZA: SECTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
- 1.4. INSTRUMENTO METODO DE EVALUACIÓN: _____
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MEDIAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE					
			40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	CLARIDAD	Los enunciados son legibles y correctos										X				
2	OBJETIVIDAD	Los enunciados no tienen prejuicios o sesgos														X
3	ACTUALIZACIÓN	Está actualizado en los conceptos y las técnicas más de la investigación														X
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica											Y			
5	SUFICIENCIA	Contiene suficiente información y detalles														X
6	INTENCIONALIDAD	Fineado para medir los variables de la hipótesis											X			
7	CONSISTENCIA	Se respaldan los enunciados, ítems y constructos											X			
8	COHERENCIA	Existe armonía entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores y los ítems											Y			
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología viable aplicable para lograr la hipótesis											X			
10	PERTINENCIA	El instrumento muestra relación entre los componentes de la investigación y adecuación al método científico												X		

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

86%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a. El instrumento cumple con los requisitos para su validación:
- b. El instrumento no cumple con los requisitos para su validación:

V. APORTES Y SUGERENCIAS

Debe indicarse los indicadores del instrumento por dimensiones de la Variable

Luego de revisado el documento procede a su aprobación

SI

NO

FECHA: 04.06.18

Firma del Experto:

D.S.N.

[Firma]
18071318



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

SEÑOR ESPECIALISTA SE LE PIDE SU COLABORACIÓN PARA QUE LUEGO DE UN RIGUROSO ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO BRINDE LA EVALUACIÓN SEGÚN LOS CRITERIOS SEÑALADOS. QUEDA ABIERTO CADA CRITERIO PARA SU COMENTARIO

APELLIDOS Y NOMBRES: PIÑERO AGUILAR WALTER FRANCISCO

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARGO ACTUAL: DIRECCIÓN DE ESCUELA

FECHA: 04...12...2018

TÍTULO DE LA TESIS: APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: PADRE ISIDRO SALVADOR GUTIÉRREZ Y MUESTRA BECORA DE GUADALUPE DE POCALLA, 2018

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2	El instrumento propuesto responde al(los) objetivo(s) de estudio.	X		
3	Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento	X		
4	La estructura del instrumento es adecuado.	X		
5	Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable	X		
6	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
7	Los ítems son claros y entendibles.	X		
8	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		
9	Se debe incrementar el número de ítems		X	
10	Se debe eliminar algunos ítems		X	

OBSERVACIONES:

APLICABILIDAD: SI NO

FIRMA



PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

SEÑOR ESPECIALISTA SE LE PIDE SU COLABORACIÓN PARA QUE LUEGO DE UN RIGUROSO ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO BRINDE LA EVALUACIÓN SEGÚN LOS CRITERIOS SEÑALADOS. QUEDA ABIERTO CADA CRITERIO PARA SU COMENTARIO

APELLIDOS Y NOMBRES: VÁSQUEZ LEIVA, ERIVS S.
 FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR
 CARGO ACTUAL: ACOMPANHAMIENTO PEDAGÓGICO
 FECHA: 08/06/2018

TÍTULO DE LA TESIS: APLICACION DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: PADRE ISIDRO PALMACHO COTIERRES Y NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE DE PUCALLPA, 2018

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
2	El instrumento propuesto responde al(los) objetivos(os) de estudio.	✓		
3	Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento	✓		
4	La estructura del instrumento es adecuado	✓		
5	Los items del instrumento responde a la operacionalización de la variable	✓		
6	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	✓		
7	Los items son claros y entendibles.	✓		
8	El número de items es adecuado para su aplicación	✓		
9	Se debe incrementar el número de items	✓		
10	Se debe eliminar algunos items	✓		

OBSERVACIONES:

APLICABILIDAD: SI NO
 FIRMA: 
 DNI N°: 0205690



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

SEÑOR ESPECIALISTA SE LE PIDE SU COLABORACIÓN PARA QUE LUEGO DE UN RIGUROSO ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO BRINDE LA EVALUACIÓN SEGÚN LOS CRITERIOS SEÑALADOS. QUEDA ABIERTO CADA CRITERIO PARA SU COMENTARIO

APELLIDOS Y NOMBRES: QUIJPE CERNA HECTOR JOSÉ

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR

CARGO ACTUAL: DECANO DE LA FACULTAD DE EDUCACION

FECHA: 3 de 6 de 2018

TÍTULO DE LA TESIS: APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: PADRE ISIDRO SALVADOR GUTIÉRREZ Y NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE DE POCALLPA, 2018

Nº	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
2	El instrumento propuesto responde al(los) objetivo(s) de estudio.	✓		
3	Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento.	✓		
4	La estructura del instrumento es adecuado.	✓		
5	Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	✓		
6	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	✓		
7	Los ítems son claros y entendibles.	✓		
8	El número de ítems es adecuado para su aplicación.	✓		
9	Se debe incrementar el número de ítems.		✓	
10	Se debe eliminar algunos ítems.		✓	

OBSERVACIONES:

APLICABILIDAD: SI NO

FIRMA: [Firma manuscrita]

DNI N°: 00072862

a) Anexo. Consolidación de juicio de expertos

Nº	CRITERIOS	INDICADORES	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Experto 6	Experto 7	Experto 8	Experto 9	Experto 10
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguajes apropiado	90	95	85	95	90	85	90	90	95	95
2	OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos	85	95	90	90	90	90	90	95	90	95
3	ACTUALIZACIÓN	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación	90	100	90	95	90	85	90	90	95	95
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	90	100	85	95	95	90	90	90	90	90
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos	85	95	90	95	95	95	90	95	95	95
6	INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las variables de la hipótesis	90	95	85	95	90	95	90	95	95	90
7	CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos	90	100	85	90	90	90	90	90	95	100
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables,	85	95	85	95	95	95	90	95	90	95
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr las	90	100	85	90	90	95	90	95	95	95
10	PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y	90	95	85	95	90	95	90	90	95	95
PROMEDIO DE VALIDACIÓN			88,5	97	86,5	93,5	91,5	91,5	90	92,5	93,5	94,5

PROMEDIO TOTAL DEL INSTRUMENTO OCE

91,9

VALORACIÓN

ACEPTABLE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple
APORTES Y SUGERENCIAS	Ninguna	Ninguna	Indicadores por dimensión	Ninguna	Ninguna	Felicitación por beneficiar	Adecuado y cumple	Ninguna	Aplicar el instrumento	Ninguna	
APROBACIÓN	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	

b) Anexo. Consolidación de evaluación de instrumento

Nº	CRITERIO	Experto 1		Experto 2		Experto 3		Experto 4		Experto 5		Experto 6		Experto 7		Experto 8		Experto 9		Experto 10	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si	
2	El instrumento propuesto responde al(los) objetivos(os) de estudio.	Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si	
3	Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento	Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si	
4	La estructura del instrumento es adecuado.	Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si	
5	Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable	Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si	
6	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si	
7	Los ítems son claros y entendibles.	Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si	
8	El número de ítems es adecuado para su aplicación	Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si		Si	
9	Se debe incrementar el número de ítems		No	Si			No		No		No		No		No		No		No	Si	
10	Se debe eliminar algunos ítems		No	SI			No		No		No		No		No		No		No		No

VALIDEZ SUBTOTAL DE EXPERTOS	10	8	10	10	10	10	10	10	10	8	9
------------------------------	----	---	----	----	----	----	----	----	----	---	---

VALIDEZ TOTAL

APLICABLE

OBSERVACIÓN	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna
APLICABILIDAD	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

4. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
a) Constancia de emitida del grupo experimental

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RVDO. PADRE ISIDRO SALVADOR
GUTIERREZ DE PUCALLPA, REGIÓN DE UCAYALI;

QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, el docente: **ANICETO ELIAS AGUILAR POLO**, ha aplicado la encuesta y el programa de capacitación docente EIP, acompañado por los estudiantes, como cumplimiento de responsabilidad social

Se expide la presente **CONSTANCIA** a solicitud del interesado para los fines que viere por conveniente.

Pucallpa, agosto del 2018



LIC. PEDRO R. CORNEJO CÉSPEDES
DIRECTOR
C.N. 1021365283
LIC. PEDRO R. CORNEJO CÉSPEDES

b) Solicitud ejecutada en el grupo control



"AÑO DEL DIÁLOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Pucallpa, 17 de julio de 2018.

OFICIO N° 001 -2018 - CI - UCV.

Señor (a):

Dra. AMANDA DEL ÁGUILA DEL ÁGUILA

Directora de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa

Asunto : Solicita permiso para aplicar una encuesta

Presente.

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y reconocer el gran mérito alcanzado en su nivel profesional en esta región y del país y a la vez expresarle lo siguiente:

Que, de acuerdo a las exigencias del perfil de investigadores y en cumplimiento con la labor profesional en materia de investigación científica; se ha elaborado un instrumento denominado: *La regulación emocional y ajuste psicoemocional en adolescentes de 5to año de educación secundaria de la provincia Coronel Portillo de Pucallpa, Perú;* cuyo trabajo es anónimo y confidencial y está dirigido a todos los estudiantes de quinto (5to) grado de educación secundaria. Para tal fin, solicito a su despacho; el permiso para la aplicación de la encuesta antes mencionada, en los horarios que usted asigne y el tiempo que permita responder las respuestas. Adjunto la encuesta correspondiente.

Concedores de su alto espíritu colaborador y su valiosa contribución en el conocimiento científico y agradeciéndole por anticipado su aceptación y quedará en realce su decisión.

Sin otro particular es propicia de la oportunidad para expresarle mis sentimientos de consideración y estima y gratitud personal.

Atentamente,


ANICETO ELÍAS AGUILAR POLO
DNI, N° 24382762

Se adjunta: Archivo

*Pase a SDFG -
P/17/07/18
N*

5. Testimonios fotográficos: Grupo de trabajo experimental



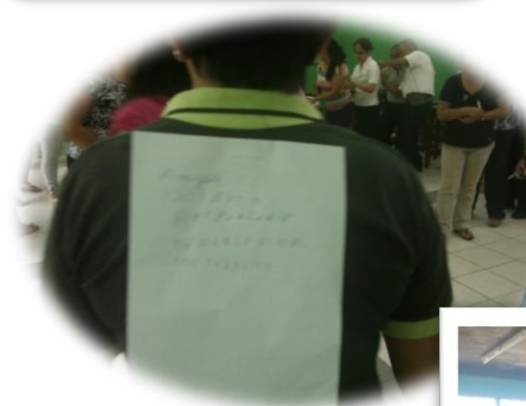
Aplicación de seis sombreros



Actividad de gestión del cuerpo humano



Actividad solución de conflictos



Desarrollo de autoestima y autonomía



Corazón de campeón autoevaluación



Grupo de trabajo control



	RESULTADOS APLICADOS POR GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL (PRE y POSTEST)																					RESULTADO POR DIMENSIONES Y VARIABLE (CLIMA ORGANIZACIONAL)																			
	RGE01: OCE					RGE02: OCE					RGE03: OCE					RGE04: OCE						DPH				DDO				DCO				DVP				VCO			
	DPH: GE-Pretest	DDO: GE-Pretest	DCO: GE-Pretest	DVP: GE-Pretest	OCE: GE-Pretest	DPH: GC-Pretest	DDO: GC-Pretest	DCO: GC-Pretest	DVP: GC-Pretest	OCE: GC-Pretest	DPH: GE-Posttest	DDO: GE-Posttest	DCO: GE-Posttest	DVP: GE-Posttest	OCE: GE-Posttest	DPH: GC-Posttest	DDO: GC-Posttest	DCO: GC-Posttest	DVP: GC-Posttest	OCE: GC-Posttest		DPH: GE-Pretest	DPH: GC-Pretest	DPH: GE-Posttest	DPH: GC-Posttest	DDO: GE-Pretest	DDO: GC-Pretest	DDO: GE-Posttest	DDO: GC-Posttest	DCO: GE-Pretest	DCO: GC-Pretest	DCO: GE-Posttest	DCO: GC-Posttest	DVP: GE-Pretest	DVP: GC-Pretest	DVP: GE-Posttest	DVP: GC-Posttest	OCE: GE-Pretest	OCE: GC-Pretest	OCE: GE-Posttest	OCE: GC-Posttest
1	56	71	52	53	232	53	59	56	50	218	95	95	101	88	379	51	41	38	63	193		56	53	95	51	71	59	95	41	52	56	101	38	53	50	88	63	232	218	379	193
2	47	59	54	45	205	68	61	65	62	256	86	94	99	88	367	55	39	43	62	199		47	68	86	55	59	61	94	39	54	65	99	43	45	62	88	62	205	256	367	199
3	46	42	39	42	169	58	48	56	51	213	90	84	92	85	351	44	41	46	63	194		46	58	90	44	42	48	84	41	39	56	92	46	42	51	85	63	169	213	351	194
4	52	56	60	45	213	46	50	50	45	191	94	96	101	86	377	92	90	93	70	345		52	46	94	92	56	50	96	90	60	50	101	93	45	45	86	70	213	191	377	345
5	39	47	43	26	155	56	51	60	51	218	90	93	94	83	360	43	41	43	62	189		39	56	90	43	47	51	93	41	43	60	94	43	26	51	83	62	155	218	360	189
6	53	66	59	48	226	54	58	61	54	227	91	90	97	88	366	48	44	42	64	198		53	54	91	48	66	58	90	44	59	61	97	42	48	54	88	64	226	227	366	198
7	55	72	63	45	235	49	52	54	46	201	91	96	103	87	377	48	42	38	66	194		55	49	91	48	72	52	96	42	63	54	103	38	45	46	87	66	235	201	377	194
8	46	67	47	38	198	59	44	55	49	207	88	94	94	84	360	50	34	38	63	185		46	59	88	50	67	44	94	34	47	55	94	38	38	49	84	63	198	207	360	185
9	54	54	61	53	222	58	62	68	57	245	93	93	101	86	373	48	43	41	59	191		54	58	93	48	54	62	93	43	61	68	101	41	53	57	86	59	222	245	373	191
10	39	56	37	26	158	61	63	68	58	250	82	93	91	82	348	48	41	38	61	188		39	61	82	48	56	63	93	41	37	68	91	38	26	58	82	61	158	250	348	188
11	40	45	43	38	166	61	59	69	54	243	90	91	99	86	366	47	34	43	52	176		40	61	90	47	45	59	91	34	43	69	99	43	38	54	86	52	166	243	366	176
12	36	46	35	30	147	59	50	60	58	227	88	91	97	84	360	41	46	39	61	187		36	59	88	41	46	50	91	46	35	60	97	39	30	58	84	61	147	227	360	187
13	41	55	42	36	174	61	60	65	55	241	91	91	101	86	369	51	38	41	68	198		41	61	91	51	55	60	91	38	42	65	101	41	36	55	86	68	174	241	369	198
14	54	49	57	49	209	52	54	58	45	209	91	94	102	84	371	50	45	41	65	201		54	52	91	50	49	54	94	45	57	58	102	41	49	45	84	65	209	209	371	201
15	43	50	42	34	169	59	54	67	52	232	84	86	95	81	346	43	42	45	59	189		43	59	84	43	50	54	86	42	42	67	95	45	34	52	81	59	169	232	346	189
16	62	67	69	59	257	48	47	52	42	189	90	99	103	90	382	42	38	46	61	187		62	48	90	42	67	47	99	38	69	52	103	46	59	42	90	61	257	189	382	187
17	53	60	48	37	198	57	62	71	56	246	92	96	99	85	372	44	42	47	66	199		53	57	92	44	60	62	96	42	48	71	99	47	37	56	85	66	198	246	372	199
18	50	47	53	45	195	48	42	50	42	182	94	91	103	84	372	58	56	57	70	241		50	48	94	58	47	42	91	56	53	50	103	57	45	42	84	70	195	182	372	241
19	29	52	26	24	131	49	49	58	44	200	78	87	90	83	338	50	34	41	58	183		29	49	78	50	52	49	87	34	26	58	90	41	24	44	83	58	131	200	338	183
20	52	65	55	53	225	53	60	54	54	221	94	97	100	88	379	43	40	43	66	192		52	53	94	43	65	60	97	40	55	54	100	43	53	54	88	66	225	221	379	192
21	25	48	30	26	129	56	52	66	45	219	84	93	96	86	359	41	44	39	58	182		25	56	84	41	48	52	93	44	30	66	96	39	26	45	86	58	129	219	359	182
22	36	47	30	32	145	38	52	49	45	184	85	89	97	81	352	52	35	41	64	192		36	38	85	52	47	52	89	35	30	49	97	41	32	45	81	64	145	184	352	192
23	51	50	49	40	190	38	36	47	48	169	92	96	100	86	374	41	42	38	63	184		51	38	92	41	50	36	96	42	49	47	100	38	40	48	86	63	190	169	374	184

LEYENDA . Dimensiones: DPH: Potencial humano; DDO: Diseño organizacional; DCO: Cultura organizacional; DVP: Vulnerabilidad psicológica

7. Otras evidencias
 - a) Evaluación de similitud con Turnito

AGUILAR POLO - TESIS 2018- III-FINAL

por Aniceto AGUILAR POLO

Fecha de entrega: 16-ago-2018 02:55a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 990166572
Nombre del archivo: AGUILAR_POLO_-_2018-III_-FINAL.pdf (1.45M)
Total de palabras: 27487
Total de caracteres: 153073

AGUILAR POLO - TESIS 2018-III-FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	14%	%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

4%

★ docplayer.es

Fuente de Internet

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 20 words
Excluir bibliografía	Activo		

b) Acta de aprobación de originalidad de trabajo académico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Mg. TAPIA TRUJILLO ROGER HABRAHAM docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“EFECTO DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: PADRE ISIDRO SALVADOR GUTIÉRREZ Y NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE DE PUCALLPA, 2018”**, del estudiante **AGUILAR POLO ANICETO ELIAS**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 14% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa **turnitin**, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 07 de setiembre 2018










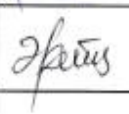


Mg. TAPIA TRUJILLO ROGER HABRAHAM
DNI: 40459614

c) Actividad construyendo felicidad

PLANILLA DE REMUNERACIONES POR ASISTENCIA AL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE (EIP)

N°	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	NIVEL	CARGO	REMUNERACIÓN	FIRMA
1	29535283	CORNEJO CESPEDES PEDRO RICARDO	SECUNDARIA	DIRECTOR	S/ 20.00	
2	00089864	LARA CASTRO ELOBIA LAURA	PRIMARIA	SUBDIRECTOR	S/ 20.00	
3	40821107	SALAZAR BARDALES LAURA	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
4	00105571	SANTAMARIA PAREDES KARINA	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
5	22489218	MUNGUÍA FUENTES HAIDEE	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
6	00082848	CALAMPA ARIRAMA SARA	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	SARA
7	41755494	RUIZ LIMA SILVIA ABILUZ	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
8	42351058	LOPEZ SOUZA IGOR	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
9	00105695	ALVAN VARGAS MARY SILVIA	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
10	42043411	OROCHE GUZMAN ROSA LAURA	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
11	22494413	ROJAS MACCHA MARIA CRISTINA	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
12	41930565	SUAREZ PAYAHUA MERCY	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
13	00024216	TUESTA GUERRA ELMIRA	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
14	41903338	HUAMAN GOMEZ EDWIN	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
17	05924327	FLORES TORRES WILSON	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
18	00015158	DEL AGUILA SANCHEZ GRETA	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
19	00006015	RIBEIRO MACIEL MAGNO	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
20	22509687	SANTOS HUASAVE GLORIA MARCELINA	SECUNDARIA	DOCENTE	S/ 20.00	

21	42171548	MENDEZ SANDY GIOVANA JESUS	SECUNDARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
22	00035888	TORRES ANGULO ROSA ADI	SECUNDARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
23	00100087	VASQUEZ MORI JESSICA	SECUNDARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
24	80127040	PEZO MORI RENE	SECUNDARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
25	00106517	SANCHEZ VARGAS LIZ MARIBEL	SECUNDARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
26	40183144	HUAMAN LOPEZ MARIA	SECUNDARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
27	40375633	BORJAS MENDOZA ROCIO	SECUNDARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
28	15398817	HILARIO CHAMBERGO EDNER	SECUNDARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
29	30846647	RAMIREZ HUARACHI YONI JAVIER	SECUNDARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
30	00105613	TOQUE TOQUE MARLENY	SECUNDARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
31	43467392	PEÑA GORDILLO JARBER	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
32	00120823	GONZALES RODRIGUEZ BLANCA LOREN	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	
33	00117472	LUKASHEVICH ROBALINO IRINA	PRIMARIA	DOCENTE	S/ 20.00	

d) Resolución de emisión de apoyo al programa de inteligencia emocional



Universidad Nacional De Ucayali

FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS SOCIALES
UCAYALI - PERÚ

COMITÉ DE PLANEAMIENTO

RESOLUCION N° 126 – 2011 – D – CP – FEyCsSs – UNU

Pucallpa, 20 de junio del 2011

Visto:

El oficio N° 001 – 2011 – FEyCsSs – UNU, presentado por el docente Aniceto Elias Aguilar Polo, referente al proyecto de capacitación docente de extensión universitaria;

Considerando:

Que, mediante el oficio N° 001 – 2011 – FEyCsSs – UNU de fecha 6 de junio del 2011, el Mg. Aniceto Elias Aguilar Polo, docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales, ha presentado el proyecto de capacitación docente denominado: "Aplicación de un programa de inteligencia emocional (PIE) para mejorar el clima organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe – Pucallpa, 2011", como parte de Proyección Social y Extensión Universitaria, para su evaluación y aprobación por el Comité de Planeamiento;

Que, mediante el oficio N° 031 – 2011 – DCByH – FEyCsSs – UNU de fecha 15 de junio del 2011, el Jefe del Departamento de Ciencias Básicas y Humanidades, opina favorable su ejecución y debe realizarse con mayor participación de los docentes de la Facultad;

Que, de acuerdo con el proyecto, el clima institucional se concibe como el ambiente generado a partir de las vivencias cotidianas con los miembros de la institución, que influye de manera decisiva en el desarrollo de la gestión pedagógica y administrativa, así como en el logro del proceso de aprendizaje – enseñanza, por las razones señaladas se establece la aplicación de un programa de inteligencia emocional, con el fin de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los otros, de este modo se podría manejar adecuadamente las relaciones personales y sociales con los demás;

Que, de acuerdo con el artículo 3° inciso "b" del Estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, entre uno de los principios que rige la UNU, es el servicio a la comunidad mediante actividades académicas profesionales y por medio de la extensión, y;

Estando conforme a lo acordado por el Comité de Planeamiento de fecha 15 de junio del 2011 y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria 23733 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali.

Se Resuelve:

PRIMERO: APROBAR el proyecto de capacitación docente denominado: "Aplicación de un programa de inteligencia emocional (PIE) para mejorar el clima organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe – Pucallpa, 2011", como parte de extensión universitaria, presentado por el Mg. Aniceto Elias Aguilar Polo, para su ejecución en concordancia al proyecto.

SEGUNDO: DAR A CONOCER la presente resolución al Vicerrector Académico, Decanatura de la Facultad e interesados.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



SECRETARÍA DE EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL
SECRETARÍA DE EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL
SECRETARÍA DE EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

Distribución:

VRAcad, Decanatura, Interesado, Archivo 2011.

EFFECTO DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: PADRE ISIDRO SALVADOR GUTIÉRREZ Y NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE DE PUCALLPA, 2018

AUTOR: ANICETO ELIAS AGUILAR POLO*

Universidad César Vallejo

RESUMEN

El objetivo fue demostrar el efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Rvdo. Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa. Estudio con diseño cuasi experimental de dos grupos no equivalentes y se efectuó con una muestra de 46 docentes, seleccionados con un método no probabilístico de muestreo por conveniencia. El instrumento que se aplicó fue el "Organizational Climate Scale (OCE) compuesto por 80 ítems con escala tipo Likert. En primer lugar, la confiabilidad se halló mediante el alfa de Cronbach llegando a nivel muy alta y perfecta (α : .964). Como resultado, el programa de inteligencia emocional produce efecto altamente significativo bilateral ($p > .000$) en el potencial humano ($t_o = 149,657$), diseño organizacional ($t_o = 120,689$), cultura de la organización ($t_o = 120,504$) y la vulnerabilidad psicológica ($t_o = 173,330$) y esta última se reduce a baja (0,0%) en el grupo experimental, mientras en el grupo control se determina un clima organizacional medianamente favorable. Finalmente, se obtuvo la validez, confiabilidad, la escala y se concluye que el programa produce efecto altamente significativo bilateral ($p > .000$) el clima organizacional del grupo experimental.

Palabras claves: Inteligencia emocional, clima organizacional, validez y confiabilidad

EFFECT OF AN EMOTIONAL INTELLIGENCE PROGRAM ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF TEACHERS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS: FATHER ISIDRO SALVADOR GUTIÉRREZ AND OUR LADY OF GUADALUPE OF PUCALLPA, 2018

ABSTRACT

The objective was to demonstrate the effect of an emotional intelligence program on the organizational climate of teachers in educational institutions: Father Rvdo. Isidro Salvador Gutiérrez and Our Lady of Guadalupe of Pucallpa. Study with quasi experimental design of two non-equivalent groups and was carried out with a sample of 46 teachers, selected with a non-probabilistic method of sampling for convenience. The instrument that was applied was the "Organizational Climate Scale (OCE) composed of 80 items with Likert scale. First, reliability was found by Cronbach's alpha reaching very high and perfect level (α : .964). As a result, the emotional intelligence program produces a highly significant bilateral effect ($p > .000$) on human potential ($t_o = 149,657$), organizational design ($t_o = 120,689$), organizational culture ($t_o = 120,504$) and psychological vulnerability ($t_o = 173,330$) and the latter is reduced to low (0.0%) in the experimental group, while in the control group a favorable organizational climate is determined. Finally, the validity, reliability, and scale were obtained and it is concluded that the program has a highly significant bilateral effect ($p > .000$) on the organizational climate of the experimental group.

Key words: Emotional intelligence, organizational climate, validity and reliability

*Docente de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa – anicetoeliasaguilar@gmail.com

En la actualidad, nuestra sociedad en el mundo laboral educativa y las políticas del desarrollo personal y profesional (Rtcoaching, 2010) se ajustan a la revolución postmoderna (Science, 2014); donde un 20% es el uso de coeficiente intelectual y un 80% la aplicación de la inteligencia emocional (Goleman, 1995b), estas cualidades humanas contribuyen a la excelencia (Goleman, 1998) del servicio educativo.

Las organizaciones de hoy, consideran el clima organizacional y la inteligencia emocional, como eje favorable (OCDE, 2010a, 2010b), con fuertes habilidades interpersonales, la comunicación, motivación y la resolución de problemas (Allington & Johnston, 2000; Barber & Mourshed, 2008), que posibilita mejorar la productividad, creatividad, capacidad de innovación (Rtcoaching, 2010), y se convierte en un elemento clave de la sobrevivencia (Quinteros et al., 2008).

Frente a este contexto, el Perú en el siglo XXI, no es ajeno a estas situaciones del mundo postmoderno, y tiene como fundamento teleológico dentro de la calidad educativa (IPEBA, 2011a, 2011b; MINEDU, 2003); el “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir” (Delors, 1997; UNESCO, 1998); es decir, relacionarse entre los miembros de la organización (Peruano, 2003), donde; exista un clima organizacional favorable en potencial humano (MINSa, 2009), diseño organizacional (Arbaiza,

2010; Gibson et al., 2011; Griffin & Moorhead, 2010; Ivancevich et al., 2006) cultura de la organización (Chiavenato, 2011) y esté orientado en el “Marco de Buen Desempeño Docente” (MINEDU, 2012a) y Directivo (MINEDU, 2014a).

Por consiguiente, para producir efecto en el clima organizacional y sea pertinente (Coll & Martín, 2006; MINEDU, 2013), se debe aplicarse un programa de inteligencia emocional (Bar-On, 2004; Bar-On et al., 2005; B.R. BarOn & Parker, 2003; Calot; Goleman, 1998; Mangal & Mangal, 2015; Mârtin & Boeck, 2012; J. Mayer & Salovey, 1997; John D. Mayer et al., 2000; John D. Mayer & Geher, 1996) en los diferentes componentes como: “intrapersonal, interpersonal, habilidades sociales y bienestar psicológico” (B.R. BarOn & Parker, 2003; Rivera et al., 2008)

Como en nuestra región de Ucayali, donde en las instituciones educativas públicas mantienen un clima organizacional desfavorable (Zegarra & Torres, 2015), en contraste con las privadas, siendo en ésta favorable en la cultura organizacional; en características de la tarea, tedio, organización (Moreno et al., 1997), cooperación, solución de conflicto y toma de decisiones (Gibson et al., 2011; MINEDU, 2013d), porque el liderazgo pedagógico está sujeto en las necesidades del cliente (Bolívar-Botía, 2010; Rodríguez-Molina, 2011), más no a interés personales. Por esta razón se plantea: ¿En qué medida el programa

de inteligencia emocional produce efecto en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas de Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018?; con el propósito de demostrar si el programa produce efecto en el objeto de estudio.

En realidad, el programa de inteligencia emocional viene a ser el grado de desarrollo y equilibrio de la capacidad cerebral, de sentir, pensar, entender, analizar y aplicar oportunamente acciones concretas para la satisfacción y logro de las competencias con sostenibilidad. La inteligencia emocional, es un conjunto de estrategias activas del desarrollo de las capacidades, competencias, habilidades y rasgos de personalidad para percibir, reconocer estados emocionales propios y ajenos para el desempeño efectivo dentro del ámbito organizacional (Bar-On, 1997; Goleman, 2000; John D. Mayer et al., 2000); lo cual, se sustenta en los “modelos de inteligencia emocional mixta o mixed models” (Bar-On, 1997; Cooper & Sawaf, 1997; Goleman, 1995a; Oriolo & Cooper, 1998); como competencias emocionales (Goleman, 1998), inteligencia emocional social (Bar-On, 1997) y personal (Gardner, 2001); porque todo profesional, como ser humano desarrolla sus potencialidades. Y además, confluyen “la relación entre unas características de personalidad y las habilidades de regulación de emociones en las diferentes acciones diarias” (Trujillo & Rivas, 2005; Vásquez, 2007) y a su vez, brinda “un conocimiento directo y

aplicado de la inteligencia emocional” (Gabel, 2005), desde la base intrapersonal para tomar decisiones pertinentes; con las relaciones interpersonales (Gardner, 1995, 2001; Pérsico, 2007) en los distintos escenarios laborales.

Mientras, el clima organizacional, fue discutido y definido por diferentes autores, como: (J. C. Abanto, 2015; L. Álvarez, 1993; Argyris, 1958; Bellinza et al., 2012; Brunet, 1987; J. Campbell et al., 1970; M. M. V. Chiang et al., 2007; Chiavenato, 2011; Del Ángel et al., 2017; Denison, 1991; Dessler, 1979, 2001; Forehand & Gilmer, 1964; Gellerman, 1960; Halpin & Croft, 1963; Hall, 1996; L. R. James & A. P. Jones, 1974; Lanzer, 2017; Lewin, 1951; Litwin & Stringer, 1968; Marín et al., 2014; Mendez, 2006; Millar, 1966; Payne, 1971; Peña et al., 2015; Pereda et al., 2008; Puente-Palacios, 2002; A. Reichers & B. Schneider, 1990; Restrepo, 2016; Robbins, 1990; Rubió, 2016; Sánchez, 2016; Segredo Pérez, 2013; Tagiuri, 1968) entre otros autores, han visto desde diferentes puntos de vista; como percepción, atributo, ambiente el clima organizacional; es decir; como: “Una característica del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los miembros de las instituciones”.

De igual forma, desde el punto de vista del ambiente interno propio de la organización es definido como: “El comportamiento humano es función del campo psicológico o ambiente de la persona, por lo que clima, es útil para enlazar

los aspectos objetivos de la organización” (Lewin, 1951) que experimentan sus miembros e influye en la conducta de estos. También, se puede describir en términos de “valores de un conjunto particular de características” (Tagiuri, 1968), como, “atributos, estructura y tipos de liderazgo, que ejercen afectos de las relaciones, los comportamientos y las actividades de los miembros de la organización” (Flippo, 1984). Además el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional (L. Álvarez, 1993); producido y percibido directa o indirectamente por el individuo (M. Chiang et al., 2010; M. M. Chiang et al., 2007), determinando comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo” (Mendez, 2006).

Por esta razón, el clima organizacional, se sustenta científicamente de acuerdo al modelo humanista (Chiavenato, 2011); porque la cultura supone un patrón de premisas, adaptaciones, percepciones y aprendizaje (Schein, 1985) que los empleados perciben y cómo este patrón crea creencias, valores y expectativas (Ivancevich et al., 2006); de allí, por lo cual, un buen clima laboral; influye directamente en el estado motivacional de las personas (Chiavenato, 2011; Dessler, 2001; Likert, 1961; Litwin & Stringer, 1968) y asimismo, genera un comportamiento positivo de los empleados. Esta quiere decir; que cuando más se aproxime una organización a un sistema de gestión participativa, mayor será la

productividad y se reducirán los conflictos (Likert, 1967). Otro fundamento; es que, toma el concepto de persona, sus necesidades (McGregor, 2006, 2007), la motivación (Hezberg, 1966, 1980; Maslow, 1969; McClelland, 1989) y sus propiedades de organización, como fundamento científico, con el propósito de aumentar la cantidad de energía psicológica disponible para el trabajo, esta implica la reducción de los niveles jerárquicos, el incremento de la comunicación, la participación en las decisiones (Argyris, 1979) y respetar sus peculiaridades (Casado, 2001) para alcanzar objetivos. Cabe resaltar, que el clima organizacional y liderazgo están fusionados con la inteligencia emocional en la conducta, rendimientos laboral y el desarrollo de las competencias que hacen los trabajadores (Garriga, 2016; Goleman, 2013b) y así, los buenos líderes comprenden y gestionan sus emociones y las emociones de los demás (Goleman et al., 2017)

METODOLOGÍA

Este estudio tiene como finalidad de ser aplicada – tecnológica (Barrantes, 2002; Carrasco, 2013) de carácter u objetivo; experimental (Barrantes, 2002) y explicativo (Supo, 2012); por la medida es cuantitativo, (Barrantes, 2002), con alcance temporal longitudinales o diacrónicos (Barrantes, 2002; Supo, 2014) y según su orientación de comprobación y una metodología empírico-analítico (W. Abanto, 2014), de nivel explicativo

(Supo, 2012, 2014), con un diseño experimental, de tipo cuasi – experimental (Hernández, Fernandez, et al., 2014)

Participantes

El estudio se efectuó con una muestra de 46 docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe. La muestra fue seleccionada mediante el muestreo no probalístico de tipo de muestreo accidental o por conveniencia (C. Cruz et al., 2014; Hernández, Fernandez, et al., 2014)

Instrumento

Escala de tipo Likert, denominado: Organizational Climate Scale (OCE) o Escala de Clima Organizacional, que sirve como la evaluación pre test y pos test del grupo control y experimental y está estructurada de manera sistemática de 80 ítems que miden las dimensiones de potencial humano (7, 9, 17, 29, 46, 70, 74, 59, 63, 65, 68, 22, 40, 71, 19, 41, 47, 50, 53 y 73); diseño organizacional (1, 11, 21, 35, 36, 56, 61, 14, 30, 38, 44, 8, 37, 72, 6, 13, 15, 18, 49, 76 y 77); cultura de la organización (5, 20, 23, 42, 51, 52, 54, 31, 32, 43, 58, 34, 45, 62, 4, 12, 24, 33, 39, 57 y 75) y vulnerabilidad psicológica (3, 25, 66, 67, 78, 79, 16, 26, 28, 55, 69, 80, 2, 10, 27, 48, 60 y 64) y está orientado a medir el clima organizacional de los docentes. Y, de acuerdo a la corrección y calificación (A. E. Aguilar, 2013) se determina lo siguiente:

“Si los resultados fluctúan entre 294 a 400; el clima organizacional es favorable; en la comunicación organizacional, el liderazgo que se ejerce es agradable en su plenitud, donde los trabajadores se sienten motivados; intrínseca y extrínsecamente, mostrando un alto grado de satisfacción laboral por alcanzar diferentes logros profesionales e institucionales. El exceso desempeño laboral a raíz de alta motivación, muchas veces la entrega hacia el trabajo constante, hace que la familia se aisle progresivamente, pero también el mantenerse en el extremo conlleva a ganarse espacios de elogio, condecoraciones y enemigos exteriores. En este rubro, los trabajadores no han experimentado los efectos psíquicos de burnout”.

“Si los resultados de su escala fluctúan entre 187 a 293; el clima organizacional es medianamente favorable, indica que cada una de las unidades o dimensiones afectadas debe reforzarse con acciones y toma de decisiones adecuadas, elaborar aplicar programas de mejora con ejercicios, como: seminario – taller de inteligencia emocional. Si se deja los componentes de comunicación, motivación se generan los efectos psíquicos de burnout en un nivel moderado”

“Si los resultados de su escala fluctúan entre 80 a 186; el clima organizacional es desfavorable, indica ejecutar acciones adecuadas y positivas, utilizando programas como inteligencia emocional. Si no se prioriza acciones a tiempo

los efectos de burnout se visualizan formado por sensaciones de infelicidad, inutilidad, rechazo, falta de ilusión, resentimiento hacia las personas (agotamiento mental) sensación de depresión, agotamiento emocional y burnout (agotamiento emocional), caracterizado por fatiga, agotamiento físico, sensación de destrucción y abatimiento (agotamiento físico) tendrá circulado el ambiente interno y externo de la organización. Muchas veces termina siendo afectado el líder de la organización, envueltos en asuntos de denuncia, persecución y hasta destitución del cargo. Asimismo, el efecto psíquico de burnout se ha experimentado mucho o extraordinariamente”

Confiabilidad

Para determinar el nivel de confiabilidad se calcula el coeficiente Alfa de Cronbach ordinal con una aceptabilidad (á: .964) considerado de muy alta confiabilidad (Ruiz, 2002) y perfecta (Hernández, Fernandez, et al., 2014), muy cercano a 1.

Validez

Para la validez del instrumento se utilizó el juicio de expertos para conocer su contenido, criterio y constructo y de acuerdo a los valores 91,9, considerándose aceptable y válido el instrumento.

RESULTADOS

De acuerdo al estudio descriptivo se obtiene resultados muy alta (100%) en el grupo experimental, como es sus diferentes

dimensiones: Potencial humano (100%); diseño organizacional (100%), cultura de la organización (100%) y vulnerabilidad psicológica que se considera baja.

Consecuentemente, se aplicó la estadística inferencial; se demuestra que el programa de inteligencia emocional produce efecto en medida significativa ($p < 0,000$) en el grupo experimental de posttest, tanto con la aplicación de la escala OCE, en pretest (GE-GE) y posttest (GC); con una diferencia entre la prueba pre test (GE-GC) de $t = 25,313$ y $t = 43,226$ y posttest (GC) de $t = 28,130$, estableciéndose en el grupo experimental posttest un mayor de T de Student $t = 146,935$; con un grado de libertad ($gl=22$) de muestras determinadas; haciendo una diferencia alta en el grupo experimental.

De la misma forma; los resultados de las diferentes dimensiones demuestran la alta significancia de estudio (cuadro N° 2), a través del tratamiento a los docentes, orientados con programas de inteligencia emocional de: Competencias interpersonal, intrapersonal, habilidades sociales y bienestar psicológico.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos del grupo experimental y control de la pretest y posttest; a través de la escala denominada: Organizational Climate Scale (OCE) y producto del tratamiento de la variable independiente; esta produce efecto en altamente significativo el clima organizacional ($p < 0,000$) y un mayor puntaje

de T de Student $t_0 = 146,935$; con intervalo de confianza para la diferencia de inferior (359,977) y superior (370,284) altamente favorable; similitud a (Enríquez, 2011), por lo que, urge desarrollar conciencia para fortalecer estas capacidades y lograr mejores beneficios en el ámbito escolar (Flores, 2012) y pertinencia favorable, según los docentes participantes en el programa (B. M. García, 2012); en concordancia, no es determinante el cociente intelectual, ni los diplomas universitarios, ni la pericia técnica: es la inteligencia emocional (Goleman, 1999), donde las habilidades emocionales, personales y sociales influyen en la capacidad (B. R. BarOn, 2000; De Pelekais et al., 2006a).

En cuanto a las dimensiones: Potencial humano, diseño organizacional y *diseño organizacional*, los resultados demuestran una significativa bilateral muy alta ($p < 0,000$), similitud a estudios donde “mejora significativa en la inteligencia intrapersonal e interpersonal como efecto del programa” (Escribano et al., 2010); como en los casos de las dimensiones: “Estructura, recompensa e identidad los niveles son aceptables y en la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional de los docentes que conforman la muestra” (Aguado, 2012). por lo tanto; la responsable del directivo debe ser de mantener informado sobre los asuntos que afecten al trabajo institucional.

En cambio, la dimensión vulnerabilidad psicológica, esta es muy baja (0,0%); similitud al trabajo concuerda en sus resultados una baja presencia del síndrome de Burnout (Correa-Correa et al., 2010); esta influye en el bienestar físico y familiar en el sujeto, no solo emotivamente, sino también física, personal, familiar o social (Quilambaqui, 2011), como se revela la existencia de correlaciones positivas en realización personal del burnout y negativas en agotamiento emocional y despersonalización del burnout (Pena & Extremera, 2012) y todo programa produce un efecto de protección sobre algunas fuentes de estrés laboral y de promoción del bienestar psicológico (Millán et al., 2014), cabe resaltar, que “aquella persona o sujeto que practique el control emocional, es la persona que practica el autocontrol propio de la autoestima” y como resultados demuestran, el bienestar psicológico (Vivaldi & Barra, 2012) personal y familiar.

CONCLUSION

En conclusión, los resultados alcanzados después de aplicar el tratamiento de la variable independiente, se concluye que: El programa produce efecto en el clima organizacional obteniendo en el grupo experimental posttest de una altamente significativa bilateral ($p < 0,000$) de $t_0 = 146,935$ a diferencia del grupo control (pretest – posttest) y posttest que presentan medianamente favorables. Asimismo, el potencial humano del grupo experimental posttest alcanza una significativa bilateral alta

($p < 0,000$), de $t_0 = 149,657$, en el diseño organizacional, se determina en el grupo experimental posttest una significativa bilateral alta ($p < 0,000$) y de $t_0 = 120,689$; en la cultura de organización se determina en el grupo experimental posttest es significativa bilateral alta ($p < 0,000$) (cuadro N° 7) y de $t_0 = 120,504$ a diferencia del grupo control (pretest – posttest) y posttest que presentan medianamente favorables y hasta baja. Finalmente, la vulnerabilidad psíquica es baja a 0,0% con a una significativa bilateral alta ($p < 0,000$) y de $t_0 = 173,330$ a comparación con la prueba pretest del grupo control y experimental.

REFERENCIAS

- Abanto, J. C. (2015). *Implementación de un programa de intervención aplicando el método de casos para desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo en los estudiantes el v ciclo de la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Federico Villarreal de Lima, 2015*. (Tesis de Maestría), ULADECH, Lima, Perú.
- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Trujillo, Perú: Escuela de Postgrado UCV.
- Aguado, J. E. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. (Tesis de maestría), Universidad san Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Aguilar, A. E. (2013). Escala de Clima Organizacional (ECO). Retrieved from <http://www.reddolac.org/profiles/blog/list?user=217gk723c4zsk>
- Álvarez, L. (1993). *La nueva organización. Una visión a través de su cultura*. Cali, Colombia: Centro Editorial Univalle.
- Allington, R. L., & Johnston, P. H. (2000). *What do we know about effective fourth-grade teachers and their classrooms?* Vol. 13010. Retrieved from <http://www.albany.edu/cela/reports/allington/allington4thgrade13010.pdf>
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning Editores, S.A.
- Argyris, C. (1958). Some problems in conceptualizing organizational climate: a case study of a bank. *Administrative Science Quarterly*, 2(4), 501-520.
- Argyris, C. (1979). *El individuo dentro de la organización*. Barcelona: Herder (Orig. 1964).
- Bar-On, R. (1997). *EQ-i Bar-On Emotional Quotient Inventory: A measure of emotional inventory. Technical manual*. Canadá: Multi-Health Systems Inc.
- Bar-On, R. (2004). The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description and summary of psychometric properties. *Nova Science Publishers*, 115-145. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2004-19636-006>
- Bar-On, R., Tranel, D., Denburg, N. L., & Bechara, A. (2005). *Exploring the Neurological Substrate of Emotional and Social Intelligence*. New York: Psychology Press.
- Barber, M., & Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. Santiago, Chile: Editorial San Marino.
- Bar-On, B. R. (2000). "Emotional and social intelligence insights from the emotional quotient inventory". *Handbook of emotional intelligence*, 363-388.
- Bar-On, B. R., & Parker, J. D. A. (2003). Bar-On Emotional Quotient Inventory: Youth Version. *Psychological Assessments Australia*. http://www.psychassessments.com.au/products/6/prod6_report1.pdf
- Barrantes, R. (2002). *Investigación: Un camino al conocimiento. Un enfoque cuantitativo y cualitativo*. San José, Costa Rica: Editorial EUNED.
- Bellinza, M., Guerrero, N., Colon, S., & Ramírez, W. (2012). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada. *Clio América*, 6(11), 99-122. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5114827.pdf>
- Bolívar-Botía, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5), 79-106. <http://www.redalyc.org/pdf/2810/281023476005.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Calot, G. *Curso de estadística descriptiva*: Paraninfo.
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E., & Weick, K. (1970). *Managerial behaviour, performance and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica y del trabajo intelectual*. Lima: Ed. San Marcos.
- Casado, L. (2001). *Organizaciones y sistemas humanos: Una nueva gestión empresarial*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Coll, C., & Martín, E. (2006). Vigencia del debate curricular: El currículo a debate. *Revista PRELAC*.
- Cooper, R., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional Intelligence in leadership and organizations*. New York: Grosset Putman.
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., & Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12(4) 589-598.
- Cruz, C., Olivares, S., & González, M. (2014). *Metodología de la investigación* Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=3227245>
- Chiang, M., Martín, J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiang, M. M., Salazar, C. M., & Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, 16 (2): 61-76.
- Chiang, M. M. V., Salazar, C. M. B., & Núñez, A. P. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, 16 (2): 61-76.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- De Pelekais, C., Nava, Á., & Tirado, L. (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. *Telos*, 8 (2) 266-288. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318557008>
- Del Ángel, E. M., Gámez, S., Martínez, N., Meléndez, S., & Zepeta, D. (2017). Clima organizacional del personal docente y administrativo de una institución de educación superior en México. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 9(2), 79-83.

- Delors, J. (1997). *La Educación encierra un Tesoro*. Madrid: Santillana Unesco.
- Denison, D. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Colombia: Legis, Fondo Editorial.
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración, enfoque situacional Internacional*. Prentice Hall.
- Dessler, G. (2001). *Administración del personal*. México: Pearson Prentice Hall.
- Enríquez, H. A. (2011). *Inteligencia emocional plena: Hacia un programa de regulación emocional basado en la conciencia plena*. (Doctoral), Universidad de Málaga, Málaga. Retrieved from <http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5053/Te sis%20Doctoral%20de%20H%C3%A9ctor%20Arturo%20Enr%C3%ADquez%20Anchondo.pdf?sequence=1>
- Escribano, A., Bejarano, T., Zúñiga, Á., & Fernández, J. L. (2010). Programa de metodología didáctica para la mejora de la inteligencia emocional y el aprendizaje basado en problemas (ABP). *Revista Docencia e Investigación*, (20) 271-305.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management*. New York: McGraw Hill.
- Flores, C. M. (2012). *La inteligencia emocional en el maestro del nivel elemental de dos escuelas privadas del área sur del Puerto Rico, herramienta fundamental en el contexto didáctico.*, Universidad Interamericana de Puerto Rico, Puerto Rico.
- Forehand, G., & Gilmer, B. V. (1964). Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*, 6, 361-382.
- Gabel, R. (2005). Inteligencia emocional: Perspectivas y aplicaciones ocupacionales. *Serie: Documentos de trabajo*, (16).
- García, B. M. (2012). Pertinencia de un programa de inteligencia emocional dirigido a docentes de la segunda etapa de la escuela básica en Venezuela. *Revista de Investigación*, 36(76) 113-131.
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias Múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la Mente: La teoría de las inteligencias múltiples*. Santafé de Bogotá, D.C., Colombia: Fondo de Cultura Económica Ltda.
- Garriga, J. (2016). *Desarrollo emocional: Recursos en inteligencia emocional para el crecimiento personal en armonía y equilibrio con el entorno*. España: Bubok Editorial.
- Gellerman, S. W. (1960). *People, problems and profits : the uses of psychology in management*. New York, EE.UU.: McGraw-Hill,.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Goleman, D. (1995a). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1995b). *Inteligencia Emocional*. Buenos Aires: Vergara.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional* (T. d. i. F. M. y. D. G. Raga, Trans.). Barcelona: Editorial Kairós. S.A.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de inteligencia emocional (Traducción del inglés: Mora, F. & Gonzáles, D.)*. Córcega, Barcelona: Editorial Kairós, S.A.
- Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional*. Madrid, España: Kairós.
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo: El poder de la inteligencia emocional* (C. Traducción: Mayor, Trans.). Barcelona, España: Ediciones B, S. A.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2017). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional* (D. Gonzales & F. Mora, Trans.). Barcelona, España: Debolsillo clave.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones*. (M. E. Treviño & C. V. De Parres, Trans.). México D.F.: Cengage Learning Editores, S.A.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwest Administration Centre.
- Hall, R. H. (1996). *Procesos y resultados*. México D.F.: Ediciones Prentice-Hall Hispanoamérica.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hezberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Hezberg, F. (1980). *Una vez más: ¿Cómo motivar a los trabajadores?*. Bilbao: Biblioteca Harvard-Deusto.
- IPEBA. (2011a). *Equidad, Acreditación y Calidad Educativa*. Lima, Perú: Arte Perú E.I.R.L.
- IPEBA. (2011b). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la Gestión educativa de centros de educación técnico productiva*. Lima, Perú: Arte Perú E.I.R.L.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento Organizacional* (J. L. Núñez, Trans.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: a review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096-1112.
- Lanzer, F. (2017). *Clima e cultura organizacional: Entender, manter e mudar*. Holanda: LCO Partners BV.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New Your, US: McGra-Hill Inc.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: Mcgraw-Hill.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press, USA.
- Mangal, S. K., & Mangal, S. (2015). *Emotional Intelligence: Managing Emotions to Win in Life*. Delhi: Eastern Economy Edition: PHI Learning.
- Marín, F. J., Angeli, A. A., José, A., Ávila-Batista, A. C., & Siqueira, J. C. (2014). Relación entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan. *Prensa Médica Latinoamericana; Ciencias Psicológicas*, 8(1), 7-16.
- Mártin, D., & Boeck, K. (2012). *EQ. Inteligencia Emocional: Claves para triunfar en la vida*. Madrid: edaf.
- Maslow, A. (1969). *Motivation and Personality*. Nueva York: Harper.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? *Emotional Development and Emotional Intelligence*.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence*, 27 (4) 267 - 298. http://www.unh.edu/emotional_intelligence/EI%20Assets/Reprints...EI%20Proper/EI1999MayerCarusoSaloveyIntelligence.pdf
- Mayer, J. D., & Geher, G. (1996). Emotional Intelligence and the Identification of Emotion. *Intelligence*, (22) 89 - 113.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Narcea Ediciones.
- McGregor, D. (2006). *The human side of enterprise, annotated edition*. United States: McGraw-Hill.
- McGregor, D. (2007). *El lado humano de las empresas: aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente de su equipo* (M. d. C. Chávez, Trans.). México, D.F., MEXICO: McGraw-Hill Interamericana.
- Mendez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El imcoc: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá D.C.: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Millán, A. C., García-Álvarez, D. D. J., & D'aubeterre, M. E. (2014). Efecto de la inteligencia emocional y flujo en el trabajo sobre estresores

- y bienestar psicológico: Análisis de ruta en docentes. *Artículo de Investigación Científica*, 23(1) 207-228.
- Millar, D. M. (1966). *The organizational climate and socioeconomic background of selected elementary schools in the lower mainland area of British Columbia*. (Master), The University of British Columbia, Vancouver, Canada.
- MINEDU. (2003). *Ley general de Educación. Ley N° 28044*. Lima, Perú: Congreso de la República.
- MINEDU. (2012a). *Marco de Buen Desempeño Docente. Documento de trabajo*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2013). *Rutas de aprendizaje: Para que todos aprendan y nadie se quede atrás*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2013d). *Tutoría y orientación educativa: Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2014a). *Marco de Buen Desempeño Directivo: Directivos construyen escuela*. Lima, Perú: MINEDU.
- MINSA. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima, Perú: J.WG. Servicios Gráfico E.I.R.L.
- Moreno, B., Bustos, R., Matallana, A., & Miralles, T. (1997). La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 13(2) 185-207.
- OCDE. (2010a). Improving Schools: Strategies for Action in Mexico (Mejorando los colegios: Estrategias para actuar en México). *Educational Research and Innovation*. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264087040-en>
- OCDE. (2010b). Educating Teachers for Diversity: Meeting the Challenge (Formando a los profesores para la diversidad: Cumpliendo el desafío). *Educational Research and Innovation*. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264079731-en>
- Oriolo, E., & Cooper, R. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a la organización*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Payne, R. L. (1971). Organizational climate. The concept and research findings. *Prakseologia*, 39-40.
- Pena, m., & Extremera, N. (2012). Inteligencia emocional percibida en el profesorado de Primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). *Revista de Educación*, (359) 604-627.
- Peña, M. C., Díaz, G., & Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(1), 1-50. <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n1-2015/RIAF-V8N1-2015-3.pdf>
- Pereda, S., Berocal, F., & Alonso, M. A. (2008). *Psicología del trabajo: Teoría y práctica*. España: Editorial Síntesis S.A.
- Pérsico, L. (2007). *Inteligencia Emocional*. Madrid: Ed. LIBSA.
- Normas legales. Ley N° 28044 (2003).
- Puente-Palacios, K. E. (2002). Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional. *Revista de Administração*, 37(3), 96-104.
- Quilambaqui, J. A. (2011). "Análisis de la inteligencia emocional en el desempeño profesional del personal de la unidad educativa Mario Rizzini de la ciudad de Cuenca". Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, Quito, Ecuador.
- Quinteros, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. *Revista NEGOTIUM/Ciencias Gerenciales*, 3 (9) 33-51. <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>
- Reichers, A., & Schneider, B. (1990). *Climate and culture: an evolution constructs*. En Schneider, B. (Ed). *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Restrepo, S. I. (2016). El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. *Revista Innovación Empresarial*, 2, 91-102.
- Rivera, E., Pons, J. I., Rosario-Hernández, E., & Ortiz, N. (2008). Traducción y adaptación para la población puertorriqueña del Inventario Bar-On de Cociente Traducción y adaptación para la población puertorriqueña del Inventario Bar-On de Cociente. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, Vol. 19 148-182. <http://www.redalyc.org/pdf/2332/233216360007.pdf>
- Robbins, S. (1990). *Organizational theory*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez-Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y educadores*, 14(2), 253-267.
- Rtcoaching. (2010). La Importancia de la Inteligencia Socio-Emocional (ISE) en la Industria Turística. *AEPT*. <http://aept.org/archivos/files/InteligenciaEmocional.pdf>
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Madrid, UNKNOWN: Ediciones Octaedro, S.L.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimiento para su diseño y validación*. Venezuela: Editorial CIDEG.
- Sánchez, F. (2016). *Guía básica de recursos humanos y liderazgo para emprendedores y PYMES*. Madrid, SPAIN: Bubok Publishing S.L.
- Science, D. (2014). Trabajo y Educación: PInductivo - 2111 - episodio 5 Trabajo-Educacion. Instituto Ideas del Futuro
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica: Metodología de la investigación para las ciencias de la salud*. United States: Createspace.
- Supo, J. (2014). *Seminarios de investigación científica*. Arequipa, Perú: Bioestadístico EIRL.
- Tagiuri, R. (1968). *The concept of organizational climate*. En Tagiuri, R. & Litwin, G. *Organizational climate: Explorations of a concept* Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.
- Trujillo, M. M., & Rivas, L. A. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales*. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v15n25/v15n25a01.pdf>
- UNESCO. (1998). Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. *Visión y acción*. http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declarati on_spa.htm
- Vásquez, F. J. (2007). Inteligencia emocional en las organizaciones educativas. *Psicogente*, 10 (17) 42-59.
- Vivaldi, F., & Barra, E. (2012). Bienestar psicológico, apoyo social percibido y percepción de salud en adultos mayores. *Terapia psicológica*, 30(2), 23-29.
- Zegarra, S. J., & Torres, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(2) 2219-7168. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, **ANICETO ELIAS AGUILAR POLO**, egresado (X), del Programa de Asesoría para la Elaboración de Tesis de Maestría y Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con **DNI N° 238272**, con el artículo titulado: **Efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018**, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) 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 (representar 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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, septiembre 2018



ANICETO ELIAS AGUILAR POLO