



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en el
nivel primario de la Institución educativa Clorinda
Matto de Turner-Cusco, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Libia Castillo Anchari

ASESOR:

Dra. Belén Uscamayta Guzmán

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERU – 2017

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Liliam del Rocío Gil Aquino
Presidente

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga
Secretario

Dra. Belén Uscamayta Guzman
Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta investigación para los autores de mi vida que desde el cielo son los ángeles que me bendicen, dedico este trabajo intelectual para mi descendencia el Hombre valeroso mi hijo Sandro Jesús, su esposa Milagros y el pequeño Rey Gabriel Martin

También para ti querido Hijo Ronald Manuel, tu madre llegando a sus metas trazadas y sigue mi ejemplo que debes esforzarte más para lograr tus objetivos, desde acá te augurio Lauros y Triunfos ¡Estudia y serás grande!

Sin olvidar para ti querida Virginia, eres mi única familia te llevo en el fondo de mi ser, y no podría olvidar para mi único hermano Samuel, pese a las vicisitudes, este trabajo intelectual que es fuerza de voluntad y perseverancia, les dedico a todos Ustedes y gracias por creer en mi capacidad, con mucho amor.

Libia

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Cesar Acuña Peralta, quien es rector fundador de la Universidad Cesar Vallejo, quien desde su sabia experiencia contribuye a que muchos profesionales pueden lograr sus propósitos.

A la Doctora María Hilda Rozas Cáceres, coordinadora de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, sede Cusco, por las facilidades académicas para alcanzar las metas profesionales.

A la Dra. Belén Uscamayta Guzmán, quien fue la que persona que asesoró en estudio y a todos los educadores magistrales de la universidad que compartieron sus sapiencias para alcanzar las metas establecidas.

A los educadores de la institución educativa Clorinda Matto de Turner, debido a que toda la información fue brindada de manera adecuada, además contribuyeron a la validación de instrumentos y la información brindada fue oportuna, para el desarrollo del presente estudio.

Libia

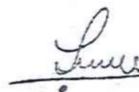
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Libia Castillo Anchari, docente de la Escuela profesional de Educación e Idiomas, de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado "Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en el nivel primario de la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017". Presentada, en 105 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Docencia y Gestión Educativa es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Cusco, mayo del 2018.



.....
Libia Castillo Anchari
DNI. N° 23828387

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en el nivel primario de la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017” con la finalidad de determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017, que se realizó cumpliendo el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo con la intención de obtener el grado académico de Maestro en Docencia y Gestión Educativa.

Con lo mencionado y teniendo en consideración lo realizado se cumple con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

	pág.
Página del Jurado	li
Dedicatoria	lii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	35
1.4.1. Formulación del problema general	35
1.4.2. Formulación de los problemas específicos	35
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	37
1.6.1. Hipótesis General	37
1.6.2. Hipótesis Específicas	37
1.7. Objetivos	38
1.7.1. Objetivo General	38
1.7.2. Objetivos Específicos	38
II. MÉTODO	39
2.1. Diseño de Investigación	39
2.2. Variables y Operacionalización	39
2.2.1. Variables	39
2.2.2. Operacionalización	39

2.3. Población y muestra	
2.3.1. Población	46
2.3.2. Muestra	46
2.3.3. Muestreo	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.4.1. Técnicas	47
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	47
2.4.2.1 Validez	47
2.4.2.2 Confiabilidad	47
2.5. Métodos de Análisis de Datos	49
III. RESULTADOS	52
3.1. Descripción	53
3.2. Análisis descriptivos por cada variable y dimensiones	54
3.3. Prueba de hipótesis	54
3.3.1. Prueba de hipótesis general	56
3.3.2. Pruebas de hipótesis específicas	58
IV. DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES	76
VI. RECOMENDACIONES	79
VII. REFERENCIAS	80
VIII. ANEXOS	
• Instrumentos	
• Validez de los instrumentos	
• Matriz de consistencia	
• Constancia emitida por la institución	
• Otras evidencias	

RESUMEN

En la presente investigación se tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en el nivel primario en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017.

La Metodología que se usó para realizar el estudio fue el básico descriptivo, con diseño no experimental correlacional, de tipo transversal; la población designada fue 43 educadores, los datos hallados fueron procesados haciendo uso de la estadística, para ello se tomó en consideración la primera variable Inteligencia Emocional, para lo cual se utilizó la encuesta y el instrumento el cuestionario valido De Baron y para la variable Clima Organizacional, también se utilizó la misma técnica y el instrumento mencionado. Todo lo hallado fue procesado en el programa estadístico SPSS. v. 23, donde se probó la hipótesis, también se halló las tablas y gráficos estadísticos; considerando categorías y resultados.

Lo hallado es que existe entre la Inteligencia Emocional una relación significativa con el Clima Organizacional en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, esto se asume de los resultados hallado en la tabla N° 03 donde el 39.53% de los docentes que tienen en promedio el manejo de las habilidades emocionales ellos permiten generar un ambiente organizacional regularmente adecuado, el 51.16% que considera que es bajo el manejo emocional lo que genera un ambiente poco adecuado; del valor de tau b de Kendall que es 0.766 y $p=0.000<0.05$ se asume que existe relación entre ambas variables.

PALABRAS CLAVES: Inteligencia Emocional, Clima Organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship that exists between Emotional Intelligence and Organizational Climate at the primary level at the Clorinda Matto Educational Institution of Turner-Cusco, 2017.

The methodology used to carry out the study was the descriptive basic, with a non-experimental correlational design, of a transversal type; the designated population was 43 educators, the data found were processed using statistics, for which the first Emotional Intelligence variable was taken into consideration, for which the survey and the instrument were used the valid questionnaire De Baron and for the variable Climate Organizational, the same technique and the mentioned instrument were also used. Everything found was processed in the statistical program SPSS. v. 23, where the hypothesis was tested, statistical tables and graphs were also found; considering categories and results.

The finding is that there is a significant relationship between Emotional Intelligence and the Organizational Climate at the primary level of the educational institution Clorinda Matto de Turner-Cusco, this is assumed from the results found in table No. 03 where 39.53% of the Teachers who have on average the management of emotional skills allow them to generate a regular organizational environment, 51.16% believe that it is under emotional management that generates an inappropriate environment; of the value of tau b of Kendall which is 0.766 and $p = 0.000 < 0.05$ it is assumed that there is a relationship between both variables.

KEY WORDS: Emotional Intelligence, Organizational Climate.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional se suscitan diversos aspectos, los cuales en algunos casos motivan a las personas para desempeñar una función o una labor, asimismo generan cierta emoción al ejecutarlo, lo que impulsa a que se cumpla con mucha disposición dicha labor, más aun cuando se alcanza el objetivo propuesto, tanto a nivel personal como laboral, se siente mayor satisfacción.

Es importante puntualizar que todo trabajador diariamente pasa por una serie de situaciones, positivas o negativas que hacen que su vida a diario viva emociones distintas, los cuales con el estrés que encuentra en la situación laboral que vive se ve alterado, en muchos casos hasta desmotivado se muestra frente a las circunstancias que se le presenta, sintiéndose frustrado, triste, confundido, con mucho malestar, lo cual no le permiten hacer un trabajo adecuado. A esto se suma la labor que desarrollan en la organización donde deben de vivir en un ambiente donde los miembros puedan interrelacionarse para poder alcanzar las metas comunes en los proyectos establecidos y que se obtengan resultados adecuados, en el tiempo previsto; muchas veces esto sobrepasa a las habilidades del trabajador y a la organización en conjunto, generando en ellos desmotivación, malestar, irritación y alteración de sus emociones.

De la clase trabajadora a nivel mundial, se sabe que más de la tercera parte presentan problemas emocionales que afectan su rendimiento laboral en el trabajo, el poco cumplimiento de sus funciones, es necesario considerar que el trabajo es una actividad humana que le genera dividendos, que le permiten satisfacer sus necesidades, tanto propias como la de su familia, pero cuando este le resulta agotador o sus emociones se ven afectadas entonces siente que ya no desea continuar, generándose a raíz de ello diversos problemas que le conllevan a presentar inestabilidad en su vida personal, laboral y social.

En relación a la realidad problemática local en institución educativa Clorinda Matto de Turner del nivel primario, se sabe que muchos docentes presentan dificultades cuando tratan de comprender las emociones y sentimientos de los otros, disfrutan muy poco de las actividades que ejecuta, no se ponen en el lugar de los otros tampoco atienden sus necesidades, en cuanto al nivel de cooperación se asume que se presentan en poco nivel, en las reuniones reaccionan de manera agresiva, controlan muy poco sus impulsos y cuando se trata de su labor se estresan con rapidez a todo esto se suma que cuando se desea trabajar de manera organizada dentro de la institución, la estructura propuesta es vertical generándose muy pocos espacios de conversación horizontal, existen poca autonomía en las acciones que le son encomendadas, además el compromiso que asumen los trabajadores es mínimo frente a las diferentes comisiones que tienen que ser atendidas dentro del centro de estudios.

También se visualiza que en cuanto a las normas establecidas que están son cumplidas de manera parcial, existiendo diferentes desavenencias entre los educadores, en otros casos el conflicto se antepone más que el logro de las metas de la organización. Por cuya razón es necesario conocer la relación que existen entre las variables, debido a que si no se diagnostica esta situación, entonces no se podrá superar en la institución educativa las dificultades presentadas en las relaciones interpersonales, la labor conjunta y en equipo más aun el bienestar de cada uno de los trabajadores en estudio; en otros estudios en razón a lo hallado se propondrán acciones que contribuirán a disminuir el problema.

1.2 Trabajos previos

Para la consecución y revisión de las variables estudiadas Inteligencia Emocional y Clima Organizacional se asumen los siguientes estudios, entre los más resaltantes:

A nivel internacional, se tienen las siguientes investigaciones planteadas, como son lo realizado por Romero (2017) en su tesis Inteligencia Emocional y Clima

Organizacional (Estudio realizado con los colaboradores de la Delegación de Recursos Humanos de una Institución gubernamental de la zona de Quetzaltenango) esta investigación se realizó en la Universidad Rafael Landívar, y se empleó el diseño descriptivo para así poder establecer cual es el vinculo existente entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, este estudio se aplicó a 32 pobladores, que conforma todo el universo. Para demostrar la existencia de una relación entre las variables de estudio se empleó una prueba estandarizada y un cuestionario.

De acuerdo a las conclusiones del autor, la asociación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional se observa que aquellos individuos que lograron un nivel óptimo de inteligencia emocional, son las que contribuyen de manera positiva con el clima laboral de la institución, y para esto emplean distintas estrategias, como la motivación en los colaboradores y hacerles saber que son una pieza importante en la institución.

Las relaciones interpersonales, el liderazgo y la empatía son aspectos que están vinculados tanto a la inteligencia emocional como al clima organizacional, y son fomentados en la organización a través de la programación de diversas actividades

Así mismo por medio del proceso estadístico realizado se observó que en la institución existe un promedio de inteligencia emocional diestra, y que esto está vinculado al hecho de que algunos aspectos del clima organizacional no han sido considerados de manera adecuada, ya que se observó la existencia de favoritismos, no existen reconocimientos por los logros obtenidos, las herramientas tecnológicas y los medios de comunicación no son óptimos lo que no permite desarrollar de manera plena sus funciones.

Loayza (2014) en su tesis la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral en los servidores, servidoras, que cuentan con nombramiento permanente de Autoridad Portuaria de Guayaquil, realizado en la Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas Ecuador, la presente investigación cuenta con un diseño no experimental; es tipo transversal; es correlacional; posee un enfoque cuantitativo al ser una investigación deductiva. Esta investigación es descriptiva-

correlacional, el método a utilizar será el cuantitativo. Entre las técnicas a implementar en la investigación tenemos encuestas, observación, entrevistas, test y cuestionarios.

A partir del análisis realizado, por medio de los diversos instrumentos que se emplearon en esta investigación, se observó que existen niveles de promedio a superior de inteligencia emocional, y que a su vez se cuenta con un nivel alto de satisfacción laboral.

Según el análisis de resultados, el autor concluye que existe proporcionalidad en la influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral, la muestra maneja un total de 86,43% de niveles de promedio a superior de Inteligencia Emocional y un nivel 82,14% de Alta Satisfacción Laboral. Respecto al nivel de inteligencia emocional el 46,43% de la muestra presenta un nivel Superior de inteligencia emocional contra un 50% con un nivel promedio de inteligencia emocional, correlacionando estos datos con la satisfacción laboral se puede determinar que el 82,14% de la muestra cuenta con una alta satisfacción laboral, este dato es el resultado de una pequeña entrevista realizada por competencias sobre satisfacción laboral; se aplicó una escala general de Satisfacción Laboral donde se pudo conocer que el 55,14% de la muestra obtuvo una puntuación por encima de la media.

Aguayo (2017) “La Inteligencia Emocional y el Clima Laboral de la Compañía Limitada TCAUDIT Trujillo & Asociados firma auditora”, realizado en la Universidad Central Ecuador, Facultad De Ciencias Psicológicas carrera de Psicología Industrial, esta investigación es de tipo descriptiva y relacional, diseño no experimental y transversal, con enfoque cuantitativo, utilizo el método inductivo y estadístico. A través de encuestas, se aplicó el cuestionario CL –SPC (Cuestionario de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo) y mediante psicometría el test CTI (Una medida de la inteligencia emocional de Seymour Epstein) a una población de 25 trabajadores.

Del estudio se concluyó que, se evidencio una relación positiva entre la inteligencia emocional y el clima laboral de la empresa “TCAUDIT Trujillo & Asociados” firma auditora, aunque esta relación no es del todo, puesto que se

observaron niveles normales de inteligencia emocional y una apreciación bastante positiva respecto al clima laboral, el escenario adecuado sería contar con niveles altos de inteligencia emocional y un clima laboral muy favorable y así podría ser completamente aceptada.

Respecto al clima laboral, si bien cuenta con una apreciación favorable, este podría afectar la fluidez y coherencia de información, así como el desarrollo personal, la correcta dirección y el entorno en el cual desarrollan las actividades los trabajadores

En cuanto al aspecto comunicación se observa que tiende a tener un nivel medio con un 28%, lo que demuestra que la fluidez y la coherencia de información podrían afectar en la armonía y obtención de resultados comunes de la institución.

Respecto a la realización personal, condiciones laborales y supervisión, se observa un mínimo porcentaje, lo que nos indica que podría afectar al clima laboral de la institución, dificultando así el logro de una muy favorable percepción.

A nivel nacional, se asume lo considerado por Matassini (2012) "Relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los Docentes de una Institución Educativa Pública de la Perla – Callao", esta investigación demostró la existencia o no de un vínculo entre los niveles de inteligencia emocional de los profesores y la forma en que estos perciben el clima organizacional del centro de estudios. Se consideró como participantes de este estudio a los profesores de la institución educativa de La Perla, mediante una investigación descriptivo-correlacional.

De la investigación se asume la asociación directa y positiva entre la inteligencia emocional de los profesores y el clima organizacional del centro de estudios.

Los resultados hallados fueron: una correlación de 0.536 por lo que a la existencia de mayor nivel de habilidad emocional en los educadores se genera una mejor apreciación del ambiente laboral, al respecto Salgado (1996), considera que la percepción favorable del clima de una institución es transcendental porque este es un factor retroalimentativo, y esto propiciara que los integrantes de una organización tengan mejor actitud con sus demás compañeros de trabajo y así se generarán mejores relaciones interpersonales. Los talleres de capacitación

vivenciales serán una gran estrategia para fortalecer los niveles de desarrollo de la Institución educativa en los profesores y por medio del efecto multiplicador se llegara a toda la comunidad escolar.

En general se indica que la asociación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional es significativa en el centro de estudios de La Perla del Callao, porque de la dimensión intrapersonal de la habilidad emocional y el ambiente de la organización existe asociación significativa, lo que no sucede con la habilidad interpersonal y su asociación con el ambiente organizacional. Además se observa que una asociación directa y positiva entre la habilidad de adaptabilidad y el ambiente organizacional. Así mismo se observa una asociación regularmente positiva entre el manejo del estrés y el ambiente laboral, considera el autor que no hay asociación entre el ambiente laboral y el estado de ánimo.

Grados (2017) en su tesis Efectos del Programa de Inteligencia Emocional para la mejora del Clima Institucional de la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán distrito de Chicama, Provincia de Ascope, 2014”, realizado en la Universidad Nacional de Trujillo., para esta investigación se empleó un diseño Pre Experimental de Pre Test y Post Test, con 19 participantes (directivos, docentes y administrativos), concluyendo que:

De acuerdo al estudio realizado se evidencio que en cuanto a la conducta institucional se considera que en la prueba de entrada el 52.6% se encuentra un nivel bajo, posterior en el prueba de salida (63.2%) se halló que existe un alto nivel, en relación a la Capacidad Organizacional en la prueba de entrada el 36.8% se encuentra en un nivel medio y en la prueba de salida el 63.2% lo que significa que es positivo lo utilizado, en el caso de la Dinámica Institucional se evidencia que el 36.8% en la prueba de entrada obtuvieron calificativos de nivel bajos y medios y en la prueba de salida el 68.4% y finalmente en el ambiente organizacional existe un nivel medio en la prueba de entrada encontrándose en un nivel bajo y el 57.9% en la prueba de salida alcanzó nivel alto. De lo aplicado se asume la existencia de diferencias altamente significativas entre variables.

El programa de Inteligencia Emocional repercute de manera significativa en el clima institucional en la comunidad educativa del centro de estudios de Santo

Domingo de Guzmán del Distrito de Chicama de Ascope, además se asume que existe asociación directiva entre las dimensiones del ambiente laboral, como son comportamiento organizacional, capacidad y dinámica esto se asume del antes y después aplicado.

A nivel local, de diversos estudios se asumen los que a continuación se mencionan:

Fluker (2015) en la tesis "Influencia del Síndrome de Burnout sobre el Clima Institucional en Docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional San Antonio Abad Del Cusco- 2014". Con 62 profesores elegidos al azar, de la variable en estudio el síndrome de burnout, se asume que el 100% se encuentra en un nivel medio, el 93.5% se expresa niveles de agotamiento emocional bajo y en el caso de despersonalización se asume un nivel medio y finalmente para la realización personal evidenció altos niveles como el 45% en los colaboradores. En relación al ambiente labora existe una percepción negativa en 51% con la autonomía y reconocimiento son positivas y las otras dimensiones en un nivel negativo

El objetivo del estudio busca evidenciar la existencia de una influencia del ambiente organizacional en el síndrome de Burnout, encontrándose un valor $p > 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis, entonces se concluye que en la población de la facultad de medicina humana, que se reflejaron en los que fueron encuestados.

Benavente (2017) "Efecto del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el Desempeño Organizacional de los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – 2015", realizado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, este estudio es de tipo explicativo cuantitativo, diseño no experimental, correlacional - causal. Y se emplearon los cuestionarios a un total de 263 empleados administrativos. Los cuestionarios se elaboraron con la técnica de la escala de Likert, y medidas escalares de uso contemporáneo en las investigaciones. De acuerdo a la investigación se concluye que el clima si influye en el desempeño, no hay dependencia entre la satisfacción

y como se desempeñan pero en relación al ambiente existe asociación con la variable satisfacción de manera regular.

Las conclusiones entre Clima organizacional con Satisfacción Laboral de los que laboran como administrativos de la UNSAAC no es significativo, pero existe una consecuencia positiva entre el ambiente laboral y como se desempeñan organizacionalmente las personas, siendo ello altamente significativo, concluyendo que el efecto la satisfacción en sus funciones y como se desempeña es neutro, no tiene efectos demostrativos.

Báez, Esquivel, Núñez, Rojas, Zavaleta (2017) "Influencia del Clima, Motivación y la Satisfacción Laboral en la Rotación Laboral de la Generación "Y" en las Entidades Bancarias de la Ciudad del Cusco" presentado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, esta investigación fue descriptiva y correlacional, con un enfoque cuantitativo, aplicado a una muestra de 159 funcionarios, arribando a la siguiente conclusión que:

Los autores indican que se observa la existencia de una asociación de nivel significativo entre las variables de estudio motivación y satisfacción laboral con el cambio de los trabajadores de la Generación "Y", dentro de cada uno de los bancos de Cusco. En relación al ambiente organizacional se logró demostrar la asociación significativa con la rotación del personal.

Además se observó que los bancos, muestran interés en desarrollar políticas de clima laboral. Según los resultados de las encuestas se evidencio que esta variable no es importante en la decisión de los individuos de la Generación "Y" cuando rotan, habiendo otras variables como son motivación y satisfacción que si se toman en cuenta a la hora de decidir de cambiar de empresa o rotar. Así mismo las dimensiones que influyen el resultado no esperado respecto al clima laboral, son las de autorrealización e involucramiento laboral, siendo estas dimensiones que las entidades tienen que considerar dentro del diseño de sus políticas laborales.

Los individuos de las Generación “Y” quieren “vivir una vida significativa”, quieren obtener y ver los resultados de su trabajo y esto se vea reflejado en su vida. Es por esto que la variable satisfacción es la más importante cuando se rota laboralmente, porque cuando el trabajador no ve realizada sus expectativas, busca otro trabajo que se adapte a lo que necesita.

En la actualidad el índice de movimiento de personal en el sector financiero es del 3.7%, pero, en los resultados obtenidos se ve que la intención de rotación en los individuos de la generación “Y” es del 58.5%, lo que es oportuno para aquellas entidades financieras, que estén interesadas en generar valor a su organización y asimismo quieran retener a ese talento humano. La contribución fundamental de este estudio, después de haber analizado cada factor y su vínculo con la rotación laboral, es haber hallado que existe una mayor relación entre la satisfacción laboral con la rotación laboral de los individuos de la Generación “Y”, en las cuatro bancos que estuvieron en estudio.

1.3 Teorías relacionadas al tema

De la revisión de los antecedentes y la diversidad bibliográfica teórica y científica de ambas variables, se asume para la primera variable la Inteligencia Emocional, se asume que el concepto de Inteligencia Social de Thorndike (1932), la define como la destreza para entender, dirigir a los seres humanos de manera apropiada.

De forma usual, el término “inteligencia” hace referencia a la habilidad cognitiva básica para el aprendizaje y el razonamiento; es decir, que el concepto de inteligencia hace referencia a la acción de captar información para posteriormente analizarla y aprender de ella. Todo ello conlleva a acciones cognitivas, como lo señala Sternberg (1996, 1999, 2000). La rama de la psicología, es la encargada de establecer los parámetros y mecanismo de medición de la inteligencia, es así que también se identifican las diferentes clases de habilidades cognitivas para el aprendizaje (Goleman, 1997). El término cognición, según Reber y Reber (2001), es utilizado para hacer referencia a la acción de pensar, imaginar e inferir; también se relaciona con la parte estructural de la inteligencia.

Los investigadores clásicos, señala que la inteligencia es una estructura y se debe de definir sus componentes para entenderla de mejor manera. Durante la década de 1920, se utilizó el factor “G”, creado por Spearman (1904), con la finalidad de medir la estructura de la inteligencia, durante esa poca se buscó obtener el promedio del CI (coeficiente intelectual) que existía en la población. Pero con el pasar del tiempo se fue descubriendo que existen diferentes tipos de inteligencia, las cuales también involucraban diversas habilidades múltiples, razón por la cual también se fueron creando nuevos mecanismos para su medición.

La Inteligencia; se estudia en base al interés que permitió también desarrollar nuevos modelos que permitan demostrar la existencia y medir las diferentes clases de inteligencias, entre algunos de estos primeros modelos se tiene:

El modelo de Thorndike (1920), el cual fue el primer modelo que planteaba las distinciones existentes entre los tipos de inteligencias.

El modelo de Thurstone (1938), cuyo mayor aporte fue mostrar que no existe “una” sino “muchas” habilidades intelectuales, que son independientes entre sí; y para demostrarlo estableció diversos instrumentos de evaluación.

El modelo de Wechsler (1958), considera que la inteligencia está compuesta por un conjunto de capacidades.

El interés por el estudio de la inteligencia humana, es quizá una de las áreas de estudio más antiguas; es así que los primeros escritores babilonios y los filósofos griegos sentían una gran curiosidad por entender el porqué de la inteligencia, si bien aún no se entendía este término como tal, pero si se buscaba definirlo. A lo largo de la historia investigadores como Broca (1824-1880) estudiaban otros factores, que se consideraban tenían relación con la inteligencia, como la medida del cráneo humano y sus características, otro investigador como Galton (1822-1911) estudio sobre la presencia de los denominados genios. Pero es a partir de Binet (1857-1911) cuando se puede hablar de la medición de la inteligencia, además quien es el que plantea el primer test de inteligencia en 1905, desde el cual otros autores ya introducen el término de coeficiente intelectual (CI), que según Stern (1912) tiene gran aceptación por parte de la comunidad científica. Tras ello es que recién se pueden establecer diferentes teorías sobre la

inteligencia así como conceptos más claros, si bien en la actualidad aún no se establece un único concepto para este término, pero si puede analizar los distintos aportes que brindan las teorías para la formulación de nuevos modelos que a posterior permitan describir de mejor manera el concepto sobre la inteligencia.

El término “emoción”, proviene del latín “motere” cuyo significado hace referencia al movimiento o moverse; para Schachter y Singer (1962), esto es que la emoción quien impulsa a realizar una determina acción. A través de la historia la emoción ha estado relacionada con el campo de la psicología y la sociología, es así que también juega un rol importante en el desarrollo social de la persona.

Dentro de la psicología actual, Salovey Et. Al. (2001) considera a las emociones como el motor principal de la motivación humana; en tanto autores como Cooper y Sawaf (1997) creen que la función social de las emociones está siempre presente, en vista que son inherentes al ser humano; para Finemand (2000) y Lazarus (1991) las emociones son la fuente de la motivación del ser humano. En base a todo ello es que Mayer (2001) supone que la emoción es la respuesta mental que posee la persona ante determinados estímulos, al mismo tiempo que ello involucra una serie de procesos de aspectos psicológicos y cognitivos.

Las emociones son manifestaciones psicológicas, que son respuestas que da el sistema orgánico, estas manifestaciones son reflejo del comportamiento de la persona, si bien el comportamiento humano es complejo también lo son las emociones que la producen. Sin duda las emociones juegan un rol importante en la vida de la persona, también ayudan al ser humano a lograr sus objetivos, en vista que juegan también el rol de estímulos; pero así como estos pueden ayudar a la persona, también pueden generar frustraciones cuando no se logra el cometido planteado, en vista de que, como antes se dijo, son manifestaciones del ser humano ante los estímulos que suceden y por ello también afectan al desenvolvimiento que se tiene en la sociedad.

Si bien existen diferentes conceptos sobre lo que son las emociones, de forma general se puede decir, según Bisquerra (2000), que la emoción es un estado anímico, de carácter complejo, que da como respuesta el organismo ante

estímulos de excitación o perturbación. Estas respuestas también se generan antes estímulos internos y/o externos de la persona". Así también los autores coinciden en señalar que existen dos clases de emociones, las de tipo básico y las complejas:

Emociones básicas, o también llamadas emociones primarias que se manifiestan mediante las expresiones faciales del ser humano.

Emociones complejas, las cuales llegan a ser consecuencia de las emociones básicas.

Aun cuando se coincide en señalar que existen estas dos clases de emociones, el debate de los investigadores está en definir cuáles serían las emociones y básicas y cuales las emociones complejas. Lo único en lo que sí están de acuerdo es que existen emociones de carácter positivo y de carácter negativo.

Emociones negativas, las cuales se manifiestan como desagradables y se presentan por lo general ante un estímulo que pueda evitar el cumplimiento de una meta, ante este tipo de emociones la persona requiere del uso de algún tipo de acción para hacerle frente.

Emociones positivas, son emociones de carácter agradable, los cuales se manifiestan como una respuesta ante el logro de una meta o objetivo. Este tipo de emociones permiten a la persona gozar de un disfrute y bienestar.

La multidimensionalidad de las emociones, es otro aspecto en el cual los autores están de acuerdo, esta posee características cognitivas, conductuales y psicofisiológicas.

Cognitivos, aquí la persona debe ser quien mantenga el control de las emociones así como los efectos que tendrían sobre su comportamiento.

Conductuales, están son respuestas físicas y motoras que se manifiestan como gestos u expresiones.

Psicofisiológicas, son respuestas fisiológicas que produce el cuerpo, puede ser la respiración o el ritmo cardiaco.

El término “inteligencia emocional” es utilizado por primera vez por Charles Darwin como un término que hace referencia a la capacidad de adaptabilidad y supervivencia de las especies. Thorndike, en 1920, emplea el término inteligencia social, como la capacidad de entender y generar motivación a otros individuos. Para David Wechsler, existen estímulos externos que influyen sobre el comportamiento humano, además sostiene que la inteligencia y los modelos que la definen no podrán ser conceptualizados de forma proceso hasta que se definan estos estímulos.

La teoría de las inteligencias múltiples, planteada por Howard Gardner (1983), plantea que se debe considerar la idea de la inteligencia interpersonal y la inteligencia intrapersonal.

La inteligencia interpersonal, es definida como la facultad de comprender las emociones de las demás personas.

La inteligencia intrapersonal, es definida como la facultad de entenderse a uno mismo, así como las emociones que a uno lo rigen.

Gardner, además señala que los indicadores como el Coeficiente Intelectual (CI) no son capaces de definir o explicar las capacidades cognitivas de la persona.

Wayne Payne, es quien primero hace e uso del término inteligencia emocional, en su estudio doctoral sobre las emociones, el término también es mencionado con anterioridad por autores como Leuner (1966), Greenspan (1989) y también Salovey y Mayer (1990).

La teoría de la Inteligencia Emocional, es una de las mejores formas por las cuales se puede lograr el desarrollo de las personalidad humana es mediante la educación integral de la persona. Dentro del desarrollo se debe diferenciar dos aspectos esenciales que son el desarrollo cognitivo y el desarrollo emocional. Si bien existe estos dos tipo de desarrollo, es claro que se ha dejado de lado los aspectos relacionados con el desarrollo emocional, dando mayor realce solo al desarrollo cognitivo, considerando que la inteligencia es consecuencia de capacidades relacionadas con el pensamiento abstracto y teórico.

La gran mayoría de autores opinan que existe la necesidad de desarrollar la inteligencia, pero las conductas y habilidades que requiere también son redefinidas con el paso del tiempo. Mencionar el rol que juega la inteligencia emocional es crucial para comprender como se desarrolla en si la inteligencia, debido a esta controla las propias emociones que manifiesta la persona con respecto a su entorno; así mismo la inteligencia abstracta interactúa junto a la inteligencia emocional.

Salovey y Mayer (1997), ambos psicólogos Norteamericanos, en la década de los 90 acuñaron el término “inteligencia emocional”, así mismo dieron los primeros conceptos sobre ella, es a partir de allí que la inteligencia emocional es definida, por Bisquerra, R. (2000) como la habilidad de manejar las emociones y sentimientos, así como poder diferenciarlas y utilizarlas como conocimiento para orientar nuestros propios pensamientos y acciones. Posteriormente Mayer (1993), Salovey (1997), Caruso (1999) ofrecen una definición más clara sobre el tema, ellos definen que la inteligencia emocional tiene como componente a la capacidad de comprender de manera precisa y valorativa a las emociones, así como también posee la facilidad de generar sentimientos y emociones, ello mismo permite también a la persona poder desarrollar la empatía, como la capacidad de poder comprender los sentimientos de los demás. Así mismo Mayer, Salovey y Caruso (2000), sostienen el concepto de que la inteligencia emocional está compuesta por cuatro ramas que se relacionan entre sí, estas son:

La Percepción emocional, en aquí las emociones de las personas pueden ser perceptibles al mismo tiempo que son expresadas.

La Integración emocional, aquí se considera que las emociones interactúan con el sistema cognitivo, las cuales son recibidas como señales y estimulan la cognición.

La Comprensión emocional, señala que entre las relaciones que desarrolla la persona, con sus semejantes, se genera discrepancias que influyen sobre la misma relación.

La Regulación emocional (emotional management), es aquí donde se sostiene que los pensamientos estimulan el desarrollo emocional e intelectual de la persona.

Posteriormente Martineaud y Engelhart (1996), definen a la inteligencia emocional como la capacidad que posee la persona para comprender sus sentimientos, controlar nuestros impulsos, razonar, permanecer tranquilos y optimistas ante ciertas dificultades que se presentan, como poder entender a los demás. Pero, es con Goleman, investigador y periodista del New York Times, quien en 1995, en su publicación de su libro *Inteligencia Emocional* (1995), que masifica el uso del término inteligencia emocional e indica que es “la habilidad de identificar nuestros propios sentimientos, los sentimientos de otras personas, motivarnos y manejar de forma adecuada las relaciones que mantenemos con los otros individuos y con nosotros mismos.

Es Goleman (1988) quien muestra que el término inteligencia emocional engloba diversas habilidades que se complementan entre sí y también a la inteligencia académica. Pero, aun así en la actualidad el termino *Inteligencia Emocional* aun trata de ser definido desde una perspectiva más amplia que no solo involucre a la inteligencia académica, como control del impulso, automotivación y relaciones sociales. Es así que diversos autores consideran que muchos conceptos solo son divulgaciones que carecen de carácter científico, debido a su enfoque restrictivo. Además se sostiene que también existen autores que no aceptan la existencia de la inteligencia emocional, rechazando su teoría, así por ejemplo Davies (1998) sostiene en base a una investigación empírica que el constructo de inteligencia emocional no es en sí una capacidad intelectual. McCrae (2000) sostiene que la inteligencia emocional es considerada también como un aspecto propio del carácter de una persona.

Concluyendo, el debate respecto el constructo de inteligencia emocional continua existiendo; sin embargo existe diversas discrepancias entre la definición de inteligencia emocional; y de acuerdo a los diversos autores, no se ha alcanzado aún a una teoría que defina de forma clara y precisa que es netamente la inteligencia. Pero lo que es evidente, es que la inteligencia se desarrolla mediante la interacción que existe entre los individuos y sus características particulares, al mismo tiempo que la inteligencia emocional está sujeta a la mejora y el aprendizaje.

Goleman indica que hay una clase de inteligencia que resulta más efectiva que el coeficiente intelectual (CI), revolucionando las habituales concepciones de inteligencia. Manifiesta que el coeficiente intelectual, favorece escasamente con un 20% al éxito en la vida, el 80% sobrante es consecuencia de la inteligencia emocional, que contiene factores como la capacidad de motivarse uno mismo, ser persistente, dominar nuestros impulsos, manejar el humor y la empatía. Gracias a la inteligencia emocional somos conscientes de estar frente a realidades emocionales, nos posibilita entender cómo actúan las emociones y como enfrentarlas. Son estas capacidades las que nos llevan a la cima o a la ruina.

Saber manejar nuestras emociones y la capacidad de sobrellevar los problemas emocionales han sido virtudes destacadas y reconocidas desde la época de Platón. El cerebro humano ha ido desarrollándose durante miles y miles de años, y ha ido explicando por qué las emociones desempeñan un rol importante en nuestros pensamientos y conductas. Existen resultados de investigaciones avanzadas del funcionamiento cerebral que nos permiten entender la fisiología de las emociones. Esto ha permitido conocer realmente cómo funciona la enredada masa de células nerviosas cuando razonamos, sentimos, imaginamos y soñamos. El sistema emocional reflejo, de reacción inmediata, se sitúa en la parte baja del cerebro. Opera mediante sistema límbico, conformado por la amígdala, que es el asiento de toda pasión, y el hipocampo donde brotan las emociones de placer, disgusto, ira, miedo, y se almacenan los "recuerdos emocionales" relacionados con ellos. LeDoux reveló un grupo más pequeño de neuronas que transporta impulsos nerviosos de manera directa desde el tálamo hasta la amígdala, igualmente de aquellos que viajan la vía más extensa de neuronas a la corteza.

Esta ruta más pequeña y más corta, hace que la amígdala reciba estímulos directos desde los sentidos y emprender una respuesta antes de que estén completamente reconocidas por la neocorteza, nos permite por ejemplo, reaccionar inmediatamente ante un sonido o alguna indicio de riesgo. "Este desvío puede hacer que la amígdala sea un almacén de impresiones y recuerdos emocionales de los que no somos del todo conscientes". Por tal motivo, la mente emocional resulta más rápida que la mente racional y actúa sin interrumpir ni un momento a recapacitar lo que está realizando. Si esta información llegara antes a

la Neocorteza, nuestras reacciones no serían tan inmediatas y quedaríamos más sensibles ante riesgos inminentes.

Tener conocimiento de la fisiología de la emoción es una ocasión para conocer de que manera se puede manejar los impulsos, inclusive aquellos que son devastadores y frustrantes, lo ideal es orientar este aprendizaje cuando inicia la infancia. Goleman coincide con otros expertos, al indicar que poseemos dos mentes. La primera es procedente de la razón, cuando el individuo es más consciente: más recalcada respecto a la conciencia, reflexiva, capacitado para analizar y razonar. Sin embargo también hay distinto sistema de conocimiento, vehemente y fuerte, si bien a veces irracional: la mente emocional. Si el sentimiento es fuerte, entonces la mente emocional será mas dominante y más nula la racional. Es decir, las emociones fuera de control vuelven estúpido al inteligente. Goleman acepta que el concepto de "inteligencia emocional" la tomó de Salovey y hay numerosas semejanzas con terceras teorías, como la inteligencia intrapersonal de Gardner. Quien refiere que, las capacidades o aptitudes de la inteligencia emocional proceden y se manifiestan en dos niveles:

Las capacidades o aptitudes personales. Establecen la manera en que el ser humano se relaciona con él mismo, se conoce y tiene autodominio.

Las capacidades o aptitudes sociales. Establecen la forma como las personas se relacionan con otras personas, el modo en que manejan dichas relaciones, como reconoce las emociones de los demás y su empatía.

El modelo de Goleman (2001) forja las capacidades a modo de rasgos de la personalidad. Pero, además se consideran como componentes de la IE, y más aun las que implican la capacidad para vincularse de manera positiva con otros.

Según Salovey y Mayer (1990) la IE consideran que es la competencia de reconocer e interpretar cabalmente los signos y eventos emocionales individuales y de los demás, elaborando y originando procesos de dirección emocional, razonamiento y conducta de modo efectivo y adecuado a los objetivos particulares y del ambiente". Por tanto es la destreza de las personas para acceder a sus emociones e establecer una conexión y unificación entre sus experiencias, con esto se pretende identificar y dominar las emociones, y para conseguir esto, se

requiere aprender a pensar, razonar con las emociones. Plantea un modelo constituido por cuatro procesos de competencias emocionales, las que edificadas sobre la base de las habilidades conseguidas en la etapa preliminar.

Percepción e identificación emocional: se fundan en la infancia, mientras el individuo madura todas sus emociones se incrementa y comienzan a ser asimiladas por su pensamiento, luego las compara con distintas emociones.

El pensamiento: En el nivel consciente, el sistema límbico vale como un dispositivo de alerta frente a los estímulos. Si la alerta emotiva persiste en el nivel inconsciente, indica que el pensamiento no está pudiendo emplear las emociones para solucionar dificultades. Pero, cuando la emoción es seriamente examinada, es posible que pueda dirigir la acción y tomar decisiones.

Razonamiento sobre emociones: aquí, las reglas y la experiencia rigen a las emociones. Las influencias culturales y ambientales tienen un rol importante en este punto. Y, la Regulación de las emociones: En esta etapa, se controlan y regulan las emociones para lograr originar un crecimiento personal y en los demás.

De acuerdo a Bar-On (1997), quien toma como base a Salovey y Mayer (1990). La IE es un agregado de conocimientos y capacidades en lo emocional y social que intervienen en nuestra habilidad general para enfrentar las exigencias de nuestro entorno. Esta capacidad es la capacidad del ser humano para tener consciencia, entender, dominar y dar a conocer sus emociones de forma segura. El modelo de Bar-On, se cimienta en las capacidades, que pretenden mostrar cómo una persona está relacionada con los demás y con su medio. Entonces, la IE y la inteligencia social se consideran como un agregado de factores de interrelaciones emocionales, personales y sociales los cuales tienen influencia en la capacidad de adecuarse de modo activo a las presiones y necesidades del entorno. El modelo de Bar-On (1997) está formado por cinco elementos:

El componente intrapersonal: es la capacidad de tener consciencia, de entender y vincularse con los demás.

El componente interpersonal: es la capacidad de controlar emociones fuertes y dominar sus impulsos.

El componente de dominio de estrés: es la capacidad de ser positivo y optimista.

El componente de estado de ánimo: está compuesto por la capacidad de adecuarse a las transformaciones y solucionar inconvenientes de naturaleza personal y social.

El componente de adaptabilidad o ajuste. En síntesis, los modelos de inteligencia emocional sobre capacidad mental y mixta surgen de dos bases diferentes de estudio. Los modelos de capacidades se enfocan en las emociones y como interactúa con el pensamiento, por otro lado, los mixtos cambian las capacidades mentales con una diversidad de otras características.

La importancia del desarrollo de la inteligencia emocional en la escuela, actualmente se han dado cambios importantes en los modelos educativos, como consecuencia de los avances tecnológicos, pero estos avances tecnológicos (maquinaria, instalaciones) no son suficientes, si no hay motivación, el compromiso y el espíritu de colaboración. Cuando la educación no contiene los sentimientos, se limita a ser una simple instrucción. Si queremos que los niños, alcancen el éxito en la vida, se debe iniciar procesos de enseñanza-aprendizaje socio-emocional lo más anticipadamente posible, con la finalidad de conseguir mejores y más sólidos resultados, y no enfocarse solo en contenidos técnicos.

Las capacidades de la Inteligencia Emocional (desarrollar el pensamiento, del sentido positivo de la vida, el respeto etc.) permiten a los estudiantes no sólo a subsistir, sino a hacerlo con éxito. En esta moderna perspectiva de escuela inclusiva, los modelos que clasificaban a los estudiantes por su grado de inteligencia están en crisis. Ahora no se considera que un alumno sea inteligente viendo únicamente sus calificaciones altas en los test de inteligencia, por dos motivos:

La inteligencia académica no basta para conseguir el éxito profesional. Los individuos que sobresalen en su profesión, no son precisamente los más capaces, igual en los niños que sobresalen en el aula por su desempeño escolar, no siempre obtienen grandes éxitos. Sin embargo los que lograron conocer sus emociones y supieron controlarlas de manera adecuada para que contribuyeran con su inteligencia, son aquellos que fomentaron las relaciones humanas e identificaron los mecanismos de motivación de los individuos. Es decir, son aquellos pusieron más interés en personas que en los objetos y que comprendieron que el mejor patrimonio que tenemos es el capital humano.

Ser inteligentes no basta para garantizar el éxito en la vida diaria. El CI de los individuos no ayuda al equilibrio emocional, ni a su bienestar mental. Son otras capacidades emocionales y sociales las que consiguen estabilizarnos emocional y mentalmente, al igual que nuestro ajuste social y relacional. Analizando las habilidades, las fortalezas de los alumnos y buscando la inteligencia más desarrollada, se podrán mejorar nuestros propósitos y rutinas cotidianas, y así el alumno tendrá un mejor aprendizaje, más efectivo y motivador, porque sentirá que el maestro adapta el modo de enseñanza acorde a sus necesidades, particularidades y preferencias.

Para evaluar la inteligencia emocional, en nuestro país se ha hecho adaptaciones a través del test de inteligencia emocional para niños y adolescentes fue adecuado por Ugarriza, N. (2005) hecho en base a lo proporcionado por Bar-On, quien elaboró el test de cociente emocional, el cual es posible aplicar a niños, adolescentes y personas adultas para desarrollar el nivel emocional de las seres humanos.

El nombre original del test es EQ-I Bar-On EMOTIONAL Quotient Inventory, y su autor fue Reuven Bar-On, a nivel Perú fue adaptado por Ugarriza para la ciudad de Lima y para el resto del país, tiene como duración de 30 a 40 minutos. Su calificación es manual y computarizado, es decir para su revisión se tiene en consideración aspectos claves como son el educacional, clínico, jurídico, médico, laboral y en la investigación.

La respuesta a las preguntas en las cinco dimensiones es importante siendo calificados de la siguientes manera: muy rara vez 1 punto, rara vez 2 puntos, a menudo 3 puntos y muy a menudo 4 puntos, midiéndose así el coeficiente emocional.

Como segunda variable se asume el Clima Organizacional, se sabe que el ambiente es el espacio necesario donde los trabajadores se interrelacionan para alcanzar metas en común, de acuerdo a Forehand y Gilmer (1964) se asume que son un conjunto de elementos propios y peculiares de una organización, que distingue de una institución a otras, esta situación es una cuestión constante debido a que los seres humanos se comportan de acuerdo a como está formada la organización.

Litwin y Stinger (1998), menciona que los efectos que tiene la institución son importantes, estos pueden ser subjetivos, solo son entendidos por las personas que son partes de la organización, el estilo de liderazgo, la forma de actuar, entre otros factores como son las creencias, valores y agentes motivadores de los empleados que laboran en la institución.

El clima organizacional surge de la complejidad y el dinamismo del entorno en el que se desenvuelve el ser humano, ya que las organizaciones se conforman de individuos, grupos y colectividades que son generadores de conductas que intervienen en ese entorno. Méndez (2006) indica que la raíz del clima organizacional se encuentra en la sociología; donde la definición de organización destaca la importancia del ser humano en su función del trabajo y por su intervención en un sistema social. Precisa que el clima organizacional es el resultado de como los individuos se relacionan y de qué manera establecen esas relaciones que a su vez son una influencia del sistema de valores, actitudes y creencias, y su medio interno. El clima organizacional según Méndez (2006) es relevante para la gestión de los individuos y actualmente es fundamental como la finalidad de investigación en organizaciones de distintos rubros y dimensiones que pretenden identificarlo y lo emplean para calcular las técnicas, la observación y la interpretación de metodologías específicas que efectúan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la entidad. Según Dessler

(1976) la definición de clima es trascendental porque tiene una función de conexión entre aspectos objetivos de la organización y la conducta subjetiva de los empleados.

González (2010) el clima es el conjunto de percepciones que los individuos y los grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo. Esto hace que la gente se sienta cómoda, a gusto, en un ambiente agradable y amistoso, de acuerdo a sus expectativas, o que por el contrario, la pase mal durante su tiempo de trabajo, por cualquier motivo vinculado a la situación laboral.

De acuerdo a García (2003) El clima organizacional es el conjunto de apreciaciones que tiene una persona respecto de la empresa en la que trabaja y la idea, concepto que maneja sobre esta, en cuando a las variables: autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, etc. En resumen todas estas definiciones logran determinar que el clima organizacional identifica las características de las actividades realizadas por las personas que integran una empresa o entidad y que repercute en su conducta, lo que hace obligatorio para su investigación, considerar elementos físicos y humanos, donde prevalece la apreciación del ser humano en su medio organizacional. Es decir, para comprender el clima de una organización se requiere entender la conducta de los individuos, la estructura de la organización y los procesos organizacionales.

Del clima organizacional se dice que, es un fenómeno que concilia a los factores del sistema organizacional y las preferencias motivacionales de individuos y grupos. Es decir son conductas que tienen un efecto en la entidad como: rendimiento, satisfacción, rotación externa, accidentes, ausentismo, etc.

Se conforma de las propiedades del entorno que observan los empleados de su terreno laboral. En función a esto se dice que el clima es resultado de la apreciación de los empleados y de la manera en que está estructurada una organización. Si se consigue un clima adecuado y propicio, entonces se tiene una alta posibilidad de lograr un nivel importante de identificación con el sector de trabajo y con la organización.

Entre las características del Clima, se pueden perfeccionar luego de una adecuada intervención. Está determinado por características particulares del personal y por contextos de gestión, físico- ambientales y sociales de la organización; que son las políticas de la dirección, estilos de liderazgo, formas de comunicación interna, factores físico-ambientales, estructura y procesos de trabajo, procesos sujetos directamente a la gestión de los recursos humanos, grado de centralización y de posibilidades de participación y tamaño de la organización.

Entre las visiones del Clima, se asume que la escuela gestáltica se enfoca en la apreciación de manera integral. Los individuos Las personas vislumbran el mundo que las rodea y se fundamentan en juicios observados y deducidos, y se comportan según la manera en que perciben su entorno de trabajo. Es decir la persona se acomoda al entorno, ya que no tiene otra elección.

De acuerdo a la escuela funcionalista, el pensamiento y el comportamiento obedecen al medio que envuelve al empleado y las diferencias individuales desempeñan un rol fundamental en la manera como se adapta la persona a su entorno. En este punto se toma en cuenta las diferencias particulares, donde el empleado se relaciona con su entorno y participa en la determinación del clima organizacional.

Estas dos escuelas concuerdan en que las personas están en la búsqueda de una armonía dinámica u homeostasis con su entorno: requieren información procedente del entorno en el que laboran, con el fin de conocer las conductas esperadas por la organización y así, conseguir un nivel de equilibrio admisible con el entorno, sin embargo suelen no saber cuál es la expectativa respecto a ellos.

Para hacer un estudio profundo sobre el clima organizacional se debe considerar que como medida objetiva de los atributos organizacionales, se enfoca en elementos estructurales y en los procesos de trabajo

Por estructura entendemos a la especialización de labores, el grado de

centralización, el nivel de formalización y de cumplimiento de las reglas, la envergadura y las clases de control, la dimensión de la organización, los niveles jerárquicos, los sistemas de control, la realidad de cada sector en el conjunto, la interdependencia entre los subsistemas, etc.

Los procesos se relacionan fundamentalmente con la gestión de los recursos y al modo como se lleva a las personas. Contiene: los modos de liderazgo, el contenido, la forma y el momento en que se efectúan las comunicaciones, la gestión y resolución de problemas, los mecanismos de coordinación, la equidad y las modalidades de todo tipo de recompensas e estímulos, el grado de participación en el proceso decisorio, los roles interpersonales, las relaciones y el ejercicio del poder, y el grado de autonomía de los trabajadores, entre otros.

Refieren la organización y la diferencian de otras, por su dimensión, sus productos o servicios, organigramas, estructuras, participación en el mercado, factores físico- ambientales, como son ciertamente invariables, pero no permanentes, influyen en la conducta de las personas y los grupos, se apoya en decisiones fácilmente opinables y criticables, su análisis pretende tomar una cantidad de variables que dificultosamente puedan analizarse y relacionar todas a la vez y pueden relacionar escasas variables entre sí, como el tamaño con el ausentismo y la rotación, o el estilo de liderazgo con el compromiso y la pertenencia.

Como medida perceptiva a partir de los atributos individuales, se enfoca en evaluaciones y criterios de carácter individual, como son:

Constituye una definición deductiva del clima que relaciona su apreciación a los valores, actitudes y opiniones personales de los trabajadores pensando también en su grado de satisfacción. Y, considera los valores y necesidades particulares mas que las características de la organización, sólo en función de lo que la organización le pueda satisfacer. La reacción de una persona en cualquier situación siempre es en función de la apreciación que tiene. Obedece a cómo percibe las cosas, y no de la realidad objetiva. Resulta más significativo lo que el

empleado piensa que es, que lo que verdaderamente es. En este punto la organización tiene mucho por trabajar. Desde este punto de vista el clima resultaría muy inconsistente ya que obedecería al estado de ánimo de las personas y sería significado de opiniones particulares.

Como medida perceptiva de los atributos organizacionales, se enfoca en la forma en que la persona observa, descifra y filtra la manera de proceder de la organización (estructura, procesos y factores físico-ambientales). Es la apreciación de los trabajadores con respecto a una serie de características organizacionales, como son la organización y sus áreas componentes, sus formas o estructuras. la forma en la que la organización procede consiente o inconscientemente con sus integrantes y con la sociedad.

La estructura y los procesos interactúan con el individuo y producen apreciaciones. La persona procede como un filtro de la información que deriva de sucesos de la organización mediante sus características particulares. Y, según como se valoran estas apreciaciones se examina el vínculo entre las características de la empresa y el rendimiento de sus trabajadores

Los tres abordajes son complementarios, no se excluyen entre si. La imagen que se proyecta como resultado del clima organizacional afecta a los trabajadores (que también afectan al clima), a la organización de manera integral e incluso al entorno exterior.

Entre las dimensiones señaladas para el Clima Organizacional se considera lo mencionado por Litwin y Stinger (1998), que vienen hacer las siguientes:

Estructura; que es la manera como se agrupa y se realiza las diversas acciones dentro del centro de estudios, en razón a las relaciones que se dan entre los diferentes estamentos, aún sin tener en consideración la posición que tiene, también este aspecto se relaciona con la conformación de la estructura organizacional propio del centro de estudios, el cual se establece mediante un manual organizativo, donde cada persona, tiene sus funciones, establecidos

en base a los perfiles que se tiene para cada cargo, dependerá de cada cual si esto es positivo o negativo el resultado.

Responsabilidad, se refiere a que todo trabajador de manera independiente y consciente debe realizar acciones que le permitan cumplir con las labores asignadas, tanto las obligaciones adquiridas de manera directa como aquellas accesorias que se van generando a lo largo de su vida. Todo esto debe ser monitoreado por el que dirige la organización, para que sea efectivo y llene de satisfacción de que se aporta al crecimiento de la organización, de tal manera que se cumpla de manera activa las funciones asignadas.

Recompensa, que se entiende como aquella labor que se ejecuta cuanto el que trabaja recibe una compensación por todo lo que realizó, básicamente el permitir un monto económico justo y adecuado para poder vivir; en la mayoría de los casos se asume que esta recompensa económica fiduciaria es uno de los estimulantes con mayor preponderancia en la vida del ser humano, convirtiéndose en muchos casos el causante del estrés, en otros el solucionador de problemas, por eso el trabajador reclama en muchos casos que el emolumento recibido no compensa lo realmente trabajado.

Desafíos, este tiene relación con que es toda organización se corren diversos riesgos para que la organización alcance los objetivos propuestos o metas en común, dentro de un espacio competitivo y sano, donde el trabajador logrará alcanzar sus metas mediante la realización de diversas tareas en base a poner en juego sus habilidades.

Relaciones, referido a la necesidad de generar buenas relaciones entre las personas que son parte de un espacio social, donde debería estar presente la cordialidad, el buen trato, las alturadas relaciones, el ser productivo, el apoyo constante entre las personas que realizan una labor.

La Cooperación, que tiene relación con la necesidad de las personas en apoyarse mutuamente entre los que laboran dentro de una organización o centro de estudios, la forma oportuna donde se tenga claridad en que la amistad es lo

fundamental para alcanzar el trabajo en equipo, siempre con la intención de alcanzar las metas comunes en menor tiempo y con mayor eficiencia.

Estándares, entendido como aquellos parámetros que son importantes para que en una organización pueda ser alcanzados, estos son fijados por la misma institución o por organismos de los que depende el centro de estudios, evidentemente las metas no pueden ser inalcanzables, al contrario deben ser medibles, que constituya un aspecto equitativo, alcanzable y verificable, para que así los integrantes de la institución conciben ello con un sentido de equidad y justo para todos.

Conflicto, referido a que en cualquier organización siempre existe elementos discordantes, que generan impases entre los miembros, desavenencias entre los integrantes como también poco manejo de relaciones interpersonales, profesionales; lo cual conlleva a que se debe generar planes que permitan disminuir los conflictos y las riñas entre los trabajadores.

Identidad, que se refiere al bienestar de la persona por sentir que pertenece a una organización, saber que las acciones que se realizan dentro de ella buenas o malas son parte de la labor que realizan, además que el crecimiento de la organización está basado en su esfuerzo, que es el único fin para lograr las metas propuestas dentro de la organización.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 General

¿Cuál es nivel de relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017?

1.4.2 Específico

- ¿Cuál es el nivel de Inteligencia Emocional que tienen los docentes del nivel primario en la institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017?
- ¿Cómo es el Clima Organizacional en el nivel primario en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017?
- ¿Cuál es nivel de relación que existe entre la Inteligencia Emocional y las dimensiones del Clima Organizacional en el nivel primario de la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017?

1.5 Justificación de estudio

Se considera que es conveniente porque en la realidad de estudio, no habido antes otros estudios que han tratado dichas variables, por lo que se considera importante los resultados que se obtendrán, para que así se propongan planes sobre el manejo emocional en los educadores, como también se generarán estrategias de manejo organizacional, que conlleve al crecimiento de la institución y alcanzar sus metas institucionales.

Se justifica metodologicamente debido a que se cuenta con las referencias bibliograficas necesarias para poder sustentar los antecedentes, como también el marco teorico, asimismo se cuenta con los instrumentos validados para su aplicación y obtención de datos, además que en base a los indicadores establecidos se asumió en el presente estudio claridad los indicadores que han sido estandarizados por ser respondidos en base a las preguntas planteadas. Lo que se buscan también es que en otros estudios se pueda tomar en consideración los resultados para que se propongan diversas actividades de mejora continua.

Es relevante, porque lo diagnosticado en las variables inteligencia emocional y clima organizacional contribuirá a alcanzar mejoras sustanciales y toma de decisiones frente a los problemas que en la actualidad enfrentan, también la

mejora será percibida por la sociedad quienes notarán los cambios que se produzcan dentro de la organización.

1.6 Hipótesis

H₁. La Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017.

Hipótesis específicas

- El nivel de Inteligencia Emocional que tienen los docentes en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017, es de nivel medio.
- El Clima Organizacional en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017, es regularmente adecuado.
- La Inteligencia Emocional se relaciona directamente con las dimensiones del Clima Organizacional en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017.

1.7.2. Específicos

- Determinar cuál es el nivel de Inteligencia Emocional que tienen los docentes del nivel primario en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017.

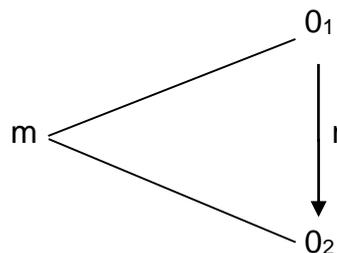
- Determinar cómo es el Clima Organizacional en el nivel primario en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017.
- Determinar cuál es nivel de relación que existe entre la Inteligencia Emocional y las dimensiones del Clima Organizacional en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017.

II. METODO

2.1 Diseño de Investigación

La investigación planteada tuvo como diseño lo estructurado como no experimental, de tipo correlacional porque se busca asociar dos variables dentro de un espacio muestral, de tipo causal porque se verá los efectos que una de las variables tiene sobre la otra, en este caso la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional. Asimismo se asume que los datos tomados fueron recogidos en un solo espacio y momento, asumiéndose por ello que son de corte transversal.

Para graficar de manera adecuada el modelo de estudio correlacional se asume el esquema siguiente:



Siendo los siguientes los valores asumidos :

m = Docentes de la institución educativa del nivel primario Clorinda Matto de Turner.

O₁ = Variable Inteligencia Emocional (medición)

O₂= Variable Clima Organizacional (medición)

r = Asociación o relación de las Inteligencia Emocional y Clima Organizacional

2.2. VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable de Estudio 1: Inteligencia Emocional

Dimensiones

- Habilidad intra personal.
- Habilidad interpersonal
- Habilidad de adaptabilidad.
- Habilidad de manejo de estrés.
- Habilidad del estado de ánimo en general.

Variable de Estudio 2: Clima Organizacional

Dimensiones:

- Estructura
- Responsabilidad
- Recompensa
- Desafíos
- Relaciones
- Cooperación
- Estándares
- Conflicto
- Identidad

Cuadro N° 01

Operacionalización de la Variable Inteligencia Emocional

A. Variable de estudio 1: Inteligencia Emocional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
<p>Es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones en nosotros mismos y en nuestras relaciones.</p> <p>La inteligencia emocional se refiere a la habilidad para percibir, entender, razonar y manejar las emociones de uno mismo y de los demás.</p> <p>Fuente: Goleman</p>	<p>La inteligencia emocional es el agregado o capacidad global del individuo para actuar apropiadamente, pensar racionalmente y enfrentarse eficazmente a su entorno, los aspectos no cognitivos son esencialmente importantes para el éxito en la vida. Dando con esto, un grado equitativo de importancia al coeficiente intelectual e inteligencia emocional. Wechsler (1940).</p>	<p>Dimensión 1: Intrapersonal Incluye la medición de la auto comprensión de sí mismo, la habilidad para ser asertivo y la habilidad para visualizarse.</p> <p>Fuente: La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA. Adaptado por Nelly y Ugarriza y Liz Pajares del Águila Pág.19</p> <p>Dimensión 2: Interpersonal Incluye destrezas como la empatía y la responsabilidad social, el mantenimiento de relaciones interpersonales satisfactorias, el saber escuchar y ser capaces de comprender y apreciar los sentimientos de los demás.</p> <p>Fuente: La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA. Adaptado por Nelly y Ugarriza y Liz Pajares del Águila Pág.19.</p> <p>Dimensión 3: Adaptabilidad Incluye la habilidad para resolver los problemas y la prueba de la realidad, ser flexibles, realistas y efectivos en el manejo de los cambios y ser eficaces para enfrentar los problemas cotidianos.</p> <p>Fuente: La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA. Adaptado por Nelly y Ugarriza y Liz Pajares del Águila Pág.19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende y diferencia sus propias emociones y sentimientos y por qué surgen estos. • Tiene un concepto positivo de sí mismo. • Disfruta de las acciones que realiza. <ul style="list-style-type: none"> • Es empático, manifiesta preocupación por las necesidades e intereses de otros y otras. • Establece relaciones interpersonales de manera mutua y satisfactoria. • Cooperar, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social. <ul style="list-style-type: none"> • Es flexible • Enfrenta problemas • Es realista y efectivo. 	<p>1. Rara vez o nunca es mi caso</p> <p>2. Pocas veces es mi caso</p> <p>3. Algunas veces es mi caso</p> <p>4. Muchas veces es mi caso</p> <p>5. Muy frecuentemente o siempre es mi caso</p>

		<p>Dimensión 4: Escala de manejo del estrés Incluye la tolerancia al estrés y el control de los impulsos, ser por lo general calmado y trabajar bien bajo presión, ser rara vez impulsivo y responder a eventos estresantes sin desmoronarse emocionalmente.</p> <p>Fuente: La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA. Adaptado por Nelly y Ugarriza y Liz Pajares del Águila Pág.19</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es calmado. • Trabaja bien bajo presión. • Tiene la capacidad de controlar sus impulsos. • Responde adecuadamente a labores estresantes. 	
		<p>Dimensión 5: Escala de estado de ánimo general Incluye la felicidad y el optimismo, tienen una apreciación positiva sobre las cosas o eventos y es particularmente placentero estar con ellos. Una visión más actualizada del inventario indica que el estado de ánimo general opera como un facilitador de la inteligencia emocional antes de formar una parte de él.</p> <p>Fuente: La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA. Adaptado por Nelly y Ugarriza y Liz Pajares del Águila Pág.19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es positivo. • Busca la felicidad. • Tiene perspectiva de vida. 	

Cuadro N° 02
Operacionalización de la Variable Clima Organizacional

B. Variable de estudio 2: Clima Organizacional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
<p>Variable de Estudio 2: Clima Organizacional</p> <p>Son rasgos relativamente estables que definen el ambiente interno de una institución, que con la participación de los integrantes, tiene la posibilidad de influir en la forma de comportarse con las personas y este puede ser determinado dentro de ella. (Litwin y Stringer, 1968).</p>	<p>Variable de Estudio 2: Clima Organizacional</p> <p>El espacio organizacional es entendido como los efectos que se presentan en la organización, los cuales son subjetivos, y fueron percibidos por el sistema formal de la institución, el</p>	<p>Dimensión 1: Estructura</p> <p>Es la forma como se agrupa y coordina las diversas actividades en la institución, en cuanto a las relaciones que existen entre los diversos estamentos, al margen de su posición, tiene relación esta dimensión con la estructura organizacional propia de la institución, establecida mediante el manual de organización, donde se establece las funciones de cada trabajador, el resultado ya sea positivo o negativo dependerá de cómo sea percibido por los trabajadores. Litwin y Stinger (1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de actividades en la organización. • Composición orgánica de los diferentes estamentos. • Establecer normas, reglas y políticas y procedimientos propios de la institución. • Control de la estructura organizativa. 	<p>Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
		<p>Dimensión 2: Responsabilidad</p> <p>Está ligado a la forma autónoma que asumen los trabajadores, en relación a las acciones encomendadas y además están relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones, que serán verificadas por el director. Toda acción realizada debería tener como componente principal el que sea una tarea o actividad que nos llene de satisfacción de que se está aportando al</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía en la ejecución de las actividades encomendadas. • Cumplimiento de los desafíos propuestos. • Compromiso con las actividades asignadas. 	

<p>estilo de los que dirigen, además de otros factores del ambiente que se presentan como son las actitudes, creencias, valores y agentes motivadores de los trabajadores dentro de una organización. En la presente investigación se asume las dimensiones de Litwin y Stinger (1998).</p>	<p>crecimiento institucional, cumpliendo activamente las acciones asignadas. Litwin y Stinger (1998).</p>	
	<p>Dimensión 3: Recompensa</p> <p>Se refiere a que por la labor realiza el trabajador debe recibir un salario justo y adecuado, esta situación se convierte en un aspecto motivante para mantener una buena relación laboral; el aspecto económico se convierte en aliciente o estresante, debido a que de ello depende su nivel de vida, aun así las circunstancias nos han probado que siempre reclama por un aumento adicional. Litwin y Stinger (1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salario justo y apropiado a la tarea desarrollada. • Incentivos económicos laborales. • Reconocimientos adicionales.
	<p>Dimensión 4: Desafíos</p> <p>Se refiere a los riesgos considerados con la intención de que se alcancen los objetivos y logros propuestos, es un espacio de competición sano donde los trabajadores cumplirán sus metas en base a sus desempeños. Litwin y Stinger (1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de riesgos calculados a fin de lograr objetivos propuestos. • Desafíos que coadyuven al cumplimiento de metas.
	<p>Dimensión 5: Relaciones</p> <p>Se refiere a las relaciones interpersonales existentes entre los miembros de la institución, los cuales deben evidenciar el buen trato, la productividad, las buenas relaciones y el apoyo constante entre compañeros de trabajo. Litwin y Stinger (1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un buen trato • Respeto interpersonal a nivel de la organización. •
	<p>Dimensión 6: Cooperación</p> <p>Se refiere al apoyo mutuo que debe existir entre los miembros de una institución, al apoyo oportuno, con la intención de mantener los lazos amicales de equipo,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo oportuno entre trabajadores. • Logro de objetivos comunes.

		con la intención de alcanzar objetivos comunes. Litwin y Stinger (1998).	
		<p>Dimensión 7: Estándares</p> <p>Se refiere a los parámetros que son necesarios en toda organización, los cuales al ser establecidos o fijados permiten saber lo mínimo que se debe de alcanzar para el cumplimiento de la meta, es importante que sean fijados de manera racional y además que sean alcanzables, para que así los miembros de la institución perciban un sentido de equidad y justicia entre todos. Litwin y Stinger (1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de parámetros o patrón que indica cumplimiento de los mismos. • Logro de estándares establecidos.
		<p>Dimensión 8: Conflicto</p> <p>Se refiere a los diversos confrontantes que se encuentran dentro de la institución, las desavenencias entre los miembros, sentimientos generados por diversos motivos como son las relaciones interpersonales, celo profesional, presiones, entre otros. Litwin y Stinger (1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desavenencias entre los miembros del grupo. • Motivos de generación de conflictos.
		<p>Dimensión 9: Identidad</p> <p>Se refiere al hecho de sentirse parte de una institución, identificarse con las acciones que se realiza en ella, aportar de diversa manera para el crecimiento institucional, entre otros con el único fin de alcanzar los objetivos institucionales propuestos. Litwin y Stinger (1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso institucional con la institución. • Contribución para el logro de objetivos institucionales.

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. Población

Es el número de personas que son parte de aquellos individuos que han sido elegidos para el estudio, en base a todo el conjunto se generaliza lo hallado en la investigación, esto se delimita en base a elementos en común, en relación al tiempo, espacio y el momento en los cuales fueron hallados.

Hernández (2006)

En el presente estudio se ha constituido por 43 docentes del nivel primario, los cuales se han organizado en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 02
Población en estudio

Integrantes de la población	Total
Docentes	43
Total	43

Fuente: Docentes de la I.E. Clorinda Matto de Turner (2017).

2.3.2. Muestra

Hernández, Fernández y Batispta (2010), considera que la muestra es parte del número de personas que fueron elegidas dentro de una investigación, este grupo tienen características en común con el total, de tal manera que garantizan lo que se quiere recoger del total de la población. En el presente estudio la Muestra es el mismo número de docentes:

Cuadro N° 03
Muestra en estudio

Unidad de Estudio	Sexo	N
Docentes	Varones	20
	Mujeres	23

TOTAL	43
-------	----

Fuente: Docentes de la I.E. Clorinda Matto de Turner (2017)

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

En la presente investigación se utilizó las siguientes:

Cuadro N° 04

VARIABLE DE ESTUDIO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Inteligencia Emocional	Encuesta	<p>Cuestionario</p> <p>En su versión de Test, debido a lo diagnosticado o pronosticado esta en razón algo que ya fue establecido o estandarizado en diversas poblaciones, estas pueden ser las preguntas o los indicativos que debe ser realizados. Se denomina test al conjunto de preguntas establecidas con relación al motivo de estudio.</p> <p>Lo evaluado sobre inteligencia emocional es del inventario de BarOn ICE: NA. Adaptado por Ugarriza y Pajares del Águila. Con las siguientes categorías:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rara vez o nunca es mi caso 2. Pocas veces es mi caso 3. Algunas veces es mi caso 4. Muchas veces es mi caso 5. Muy frecuentemente o siempre es mi caso
El Clima Organizacional	Encuesta	<p>Cuestionario</p> <p>Que es el conjunto de preguntas basadas en los indicadores establecidos, los cuales responden a las dimensiones planteadas en base a la variable establecida.</p>

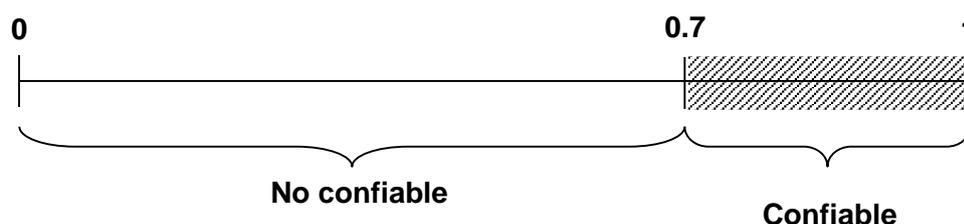
Fuente: Clasificación realizada en base a los instrumentos a aplicarse (2017).

De la confiabilidad del instrumento

El instrumento ha sido elaborado en base a los indicadores y dimensiones consideradas, pero antes de su utilización, se ha considerado la necesidad de aplicar el índice de consistencia de Alpha de Crombach.

Cálculo del Índice de consistencia interna: Alpha de Crombach

Cuyo valor es representativo cuando este se encuentran por encima del 0.7 con tendencia al número 1; lo cual significaría tiene poca variación heterogénea dentro de las preguntas establecidas y esto generaría que no haya deducciones equivocadas.



Para hallar el valor de α , se consideró el siguiente modelo:

Donde los valores son:

α = Alfa de Crombach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

El valor de la varianza de las preguntas, fue hallado aplicando el estadístico de SPSS, v.23 donde en base a lo estructurado se asume que los instrumentos aplicados presentan rangos de confiabilidad, los cuales son:

Cuadro N° 05
Rangos para interpretar el valor del Coeficiente Alpha de Crombach

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

De los rangos considerados, luego del análisis haciendo uso del Alpha de Crombach se obtuvieron los resultados para la variable denominada Inteligencia Emocional.

Cuadro N° 06
Confiabilidad del instrumento para la variable 1: Inteligencia Emocional
mediante la prueba del Alpha de Crombach

ÍTEMS	N	VARIANZA	ÍTEMS	N	VARIANZA
V01	43	0.567	V031	43	0.469
V02	43	0.469	V032	43	0.771
V03	43	0.771	V033	43	0.567
V04	43	0.573	V034	43	0.669
V05	43	0.567	V035	43	0.699
V06	43	0.469	V036	43	0.729
V07	43	0.771	V037	43	0.760
V08	43	0.567	V038	43	0.771
V09	43	0.669	V039	43	0.573
V010	43	0.699	V040	43	0.689
V011	43	0.729	V041	43	0.688
V012	43	0.760	V042	43	0.687
V013	43	0.771	V043	43	0.687
V014	43	0.573	V044	43	0.686
V015	43	0.567	V045	43	0.685
V016	43	0.469	V046	43	0.684
V017	43	0.771	V047	43	0.557
V018	43	0.599	V048	43	0.699

V019	43	0.589	V049	43	0.729
V020	43	0.578	V050	43	0.760
V021	43	0.568	V051	43	0.771
V022	43	0.557	V052	43	0.573
V023	43	0.699	V053	43	0.567
V024	43	0.729	V054	43	0.469
V025	43	0.760	V055	43	0.695
V026	43	0.771	V056	43	1.208
V027	43	0.573	V057	43	1.621
V028	43	0.567	V058	43	1.747
V029	43	0.469	V059	43	0.621
V030	43	0.695	V060	43	1.818
			TOTAL	$\sum v_i$	42.567
				Vt	230.452

K =	43
$\sum V_i =$	42.567
Vt =	230.452
$\alpha =$	0.831

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

El valor de Alpha calculado se encuentra en el intervalo de confianza $0.8 < \alpha < 1$, esto permite afirmar que el instrumento establecido es altamente confiable, debido a que el valor hallado es 0.831, lo cual garantiza que los datos recogidos tienen la confiabilidad suficiente.

Concluyéndose que el instrumento utilizado para recoger datos para la variable Inteligencia Emocional es confiable, siendo válidos los datos que fueron recogidos los adecuados, claros y pertinentes para la consistencia interna y para que este sea una investigación válida.

Y, para la variable Clima Organizacional se asumen los siguientes resultados:

Cuadro N° 06

Confiabilidad del instrumento para la variable 2: Clima Organizacional mediante la prueba del Alpha de Crombach

ÍTEMS	N	VARIANZA	ÍTEMS	N	VARIANZA
V01	43	0.469	V028	43	0.771
V02	43	0.771	V029	43	0.573
V03	43	0.599	V030	43	0.567
V04	43	0.589	V031	43	0.469
V05	43	0.578	V032	43	0.771
V06	43	0.469	V033	43	0.599
V07	43	0.771	V034	43	0.589
V08	43	0.599	V035	43	0.578
V09	43	0.469	V036	43	0.469
V010	43	0.771	V037	43	0.771
V011	43	0.599	V038	43	0.599
V012	43	0.555	V039	43	0.469
V013	43	0.458	V040	43	0.771
V014	43	0.678	V041	43	0.599
V015	43	0.765	V042	43	0.555
V016	43	0.555	V043	43	0.458
V017	43	0.458	V044	43	0.678
V018	43	0.678	V045	43	0.771
V019	43	0.765	V046	43	0.573
V020	43	0.469	V047	43	0.567
V021	43	0.771	V048	43	0.469
V022	43	0.599	V049	43	0.771
V023	43	0.589	V050	43	0.599
V024	43	0.578	V051	43	0.589
V025	43	0.469	V052	43	0.578
V026	43	0.771	V053	43	0.469
V027	43	0.599	TOTAL	∑vi	63.613
				Vt	240.345

K =	43
∑Vi =	63.613
Vt =	240.345
α=	0.723

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

El valor de Alpha calculado se halla dentro del intervalo de confianza $0.8 < \text{Alfa} < 1$, siendo confiable el dato establecido, hallándose el valor de 0.723 para la clima organizacional por lo se afirma que el instrumento aplicado es pertinente.

Se asume que los instrumentos utilizados para ambas variables son de alto nivel de confiabilidad, por lo que los datos recogidos son altamente consistentes, mostrando dicha consistencia con un valor adecuado haciendo que la investigación sea válida.

2.5 Método de Análisis de Datos

Los datos obtenidos luego del uso del instrumento, que son los cuestionarios para las variables Inteligencia Emocional y Clima Organizacional, se aplicaron para recoger información, luego fueron tabulados, para ser presentados posterior a ello haciendo uso de cuadros y gráficos armados de manera convencional, mediante una representación de barras, todo lo organizado fue realizado en la hoja de cálculo Excel y el paquete estadístico IBM SPSS STATISTICS versión 23 y Excel.

Además de organizar la información, se hizo un análisis descriptivo de ambas variables, para luego de ello proseguir a correlacionar la inteligencia emocional y el clima organizacional, haciendo uso del estadístico Tau-b de Kendall, comprobándose así un nivel de asociación entre las variables estudiadas.

El valor de tau-b de Kendall, es una prueba estadística no paramétrica su finalidad es asociar variables, en este caso la primera variable Inteligencia Emocional con la segunda denominada Clima Organizacional, teniendo en consideración que existen categorías empatadas. En base a lo considerado dentro del valor positivo o negativo, generado por el valor absoluto, se midió el nivel de asociación de las variables dadas, en cuanto a los valores hallados si se aproximan a 1 implica mayor nivel de asociación entre las tablas cuadradas.

La expresión matemática que se usó fue:

$$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$$

Los valores se representan con:

n_c : Número de pares concordantes.

n_d : Número de pares que no concuerdan.

n_{1i} : Valores empatados del i-esimo grupo para el primer valor.

n_{2j} : Valores empatados del j-esimo grupo para el segundo valor.

Para la interpretación del valor de "Tau-b":

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

De los valores resultados en base a las variables establecidas Inteligencia Emocional y Clima Organizacional, se asume los cuadros y gráficos estadísticos, fueron organizados en razón a los objetivos planteados.

El instrumento usado para medir la Inteligencia Emocional mediante el uso de datos organizados dentro de las cinco dimensiones, que son intrapersonal con 14 ítems, en la dimensión interpersonal con 13 ítems, la adaptabilidad que tiene 11 ítems y el estado de ánimo en general que tiene 11 ítems, valorados mediante la escala 1=Rara vez o nunca es mi caso, 2=Pocas veces es mi caso, 3= Algunas veces es mi caso, 4=Muchas veces es mi caso, 5=Muy frecuentemente o siempre es mi caso, luego cualificado mediante la escala muy bajo, bajo , promedio y alto

Y para el Clima Organizacional, cuyo instrumento tiene 53 preguntas, organizados en las dimensiones estructura 10 preguntas, responsabilidad 7 preguntas, 5 preguntas recompensa, 5 desafíos, 5 relaciones, 6 cooperación, 5 estándares, 5 conflicto y 5 identidad. Para interpretar de manera cuantitativa y cualitativa, se utilizó los siguientes rangos.

Cuadro N° 07
Escalas de Calificación Cualitativa de la variable Inteligencia Emocional

V/D	Logros	Rangos	Categorías	Descripción
Inteligencia Emocional	181-240	76-100%	Alta	El educador es capaz de manejar de manera oportuna y pertinente sus emociones frente a problemas que enfrenta en su contexto.
	121-180	52-75%	Promedio	El educador es capaz de manejar de manera regular sus emociones frente a problemas que enfrenta en su contexto.
	61-120	26-50%	Bajo	El educador tiene dificultades para manejar de manera oportuna y pertinente sus emociones frente a problemas que enfrenta en su contexto.
	0-60	0-25%	Muy bajo	El educador no maneja de manera pertinente sus emociones frente a problemas que enfrenta en su contexto.
Clima Organizacional	0-53	76-100%	Adecuado	Cuando el espacio ambiental se torna agradable para los miembros de la organización y se hace posible una convivencia adecuada.
	54-106	52-75%	Regularmente adecuado	Cuando el espacio ambiental se torna regularmente adecuado para los miembros de la organización y se hace posible una convivencia adecuada.
	107-160	26-50%	Poco adecuado	Cuando el espacio ambiental es poco adecuado para la organización y se hace poco probable una convivencia adecuada.
	160-212	0-25%	Inadecuado	Cuando el espacio ambiental es poco adecuado para la organización y se hace poco probable una convivencia adecuada.

Fuente: Elaboración propia (2017).

3.2. Resultados por variables y dimensiones planteadas

3.2.1. Resultados obtenidos para la variable Inteligencia Emocional y El Clima Organizacional

Cuadro N° 08

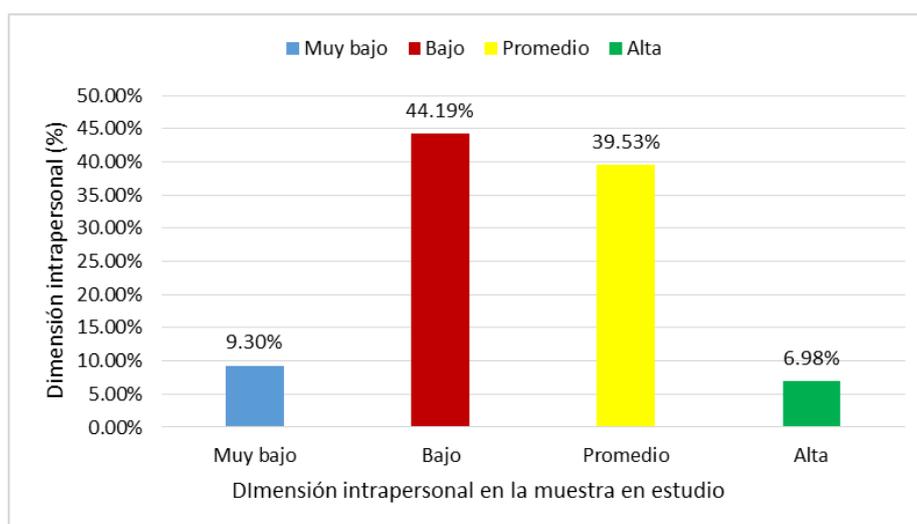
Dimensión intrapersonal de la muestra estudiada

Categorías	fi	%
Muy bajo	4	9.30%
Bajo	19	44.19%
Promedio	17	39.53%
Alta	3	6.98%
Total	43	100.00%

Fuente: Instrumento Aplicado (2017).

Gráfico N° 01

Dimensión intrapersonal de la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2017).

Interpretación

Del cuadro N° 08, donde se asume que el 44.19% de los educadores consideran tener bajo nivel en el desarrollo intrapersonal, el 39.53% están en promedio y solo el 6.98% está en alta, lo que implica que los educadores tienen poco manejo de sus habilidades para desarrollarse adecuadamente como sus habilidades emocionales personales.

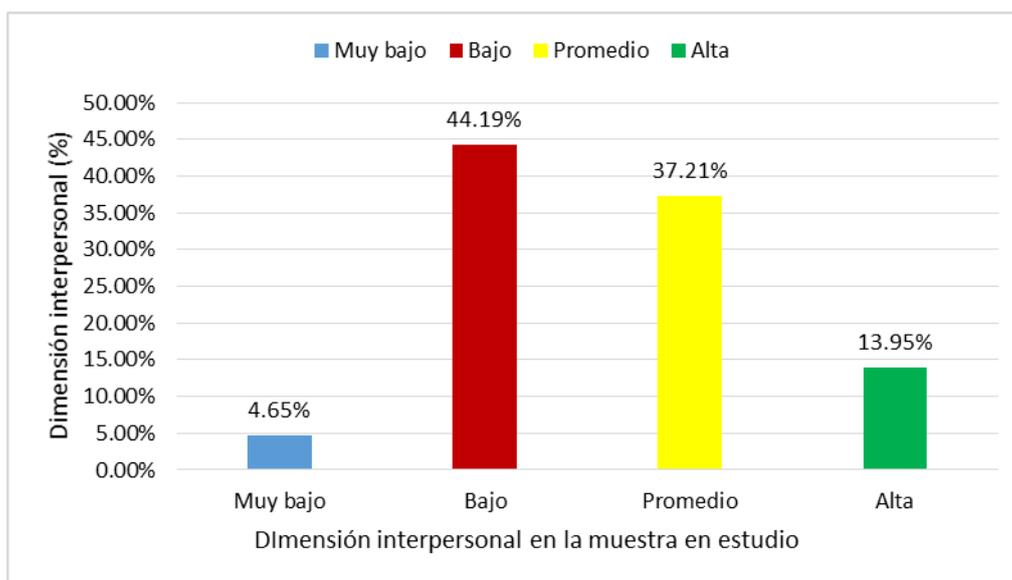
3.2.2. Dimensión interpersonal

Cuadro N° 09
Dimensión Interpersonal de la muestra estudiada

Categorías	fi	%
Muy bajo	2	4.65%
Bajo	19	44.19%
Promedio	16	37.21%
Alta	6	13.95%
Total	43	100.00%

Fuente: Instrumento Aplicado (2017).

Gráfico N° 02
Dimensión Interpersonal de la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2017).

Interpretación

Del cuadro N° 09, se tiene que el 41.9% de los educadores consideran que el 44.1% de ellos tienen bajo desarrollo de su inteligencia interpersonal, el 37.21% que es en promedio y solo el 13.95% que es alto, de los resultados se asumen que los docentes tienen un desarrollo bajo frente a comunicarse con los demás y el manejo de sus emociones.

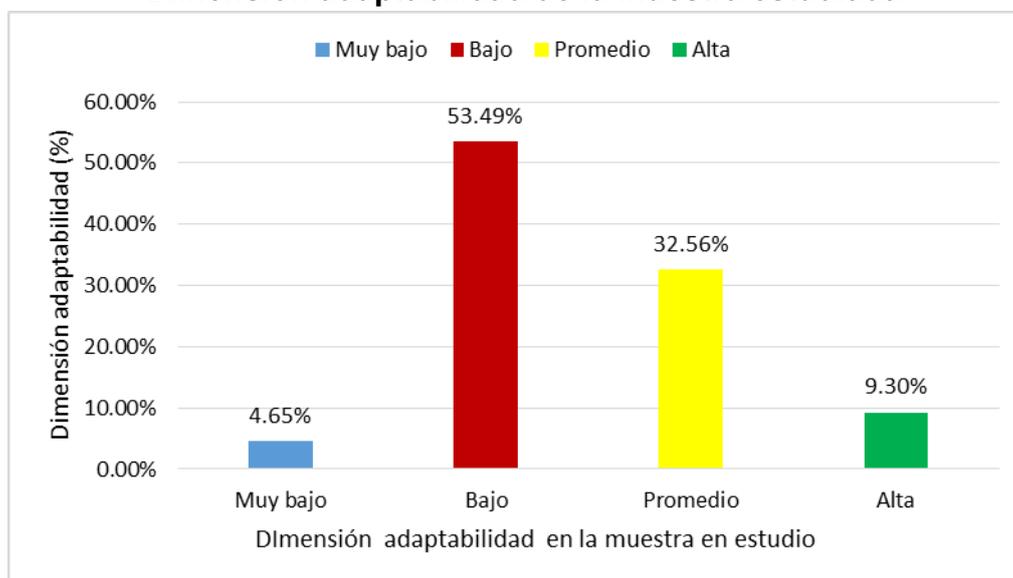
3.2.3. Dimensión Adaptabilidad

Cuadro N° 10
Dimensión adaptabilidad de la muestra estudiada

Categorías	fi	%
Muy bajo	2	4.65%
Bajo	23	53.49%
Promedio	14	32.56%
Alta	4	9.30%
Total	43	100.00%

Fuente: Instrumento Aplicado (2017).

Gráfico N° 03
Dimensión adaptabilidad de la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2017).

Interpretación

Del cuadro N° 10, se tiene que el 53.49% de los docentes de la institución educativa presentan un nivel bajo de adaptabilidad, el 32.56% se encuentra en promedio por lo tanto los educadores que poseen estas habilidades se presentan cierto nivel de integrarse con los demás, el 9.30% expresa un nivel alto de manejo de la adaptabilidad, de lo hallado el mayor número de docentes presentan poco manejo su habilidad para superar más rápidamente sus problemas y enfrentar las presiones.

3.2.4. Dimensión Manejo del Estrés

Cuadro N° 11

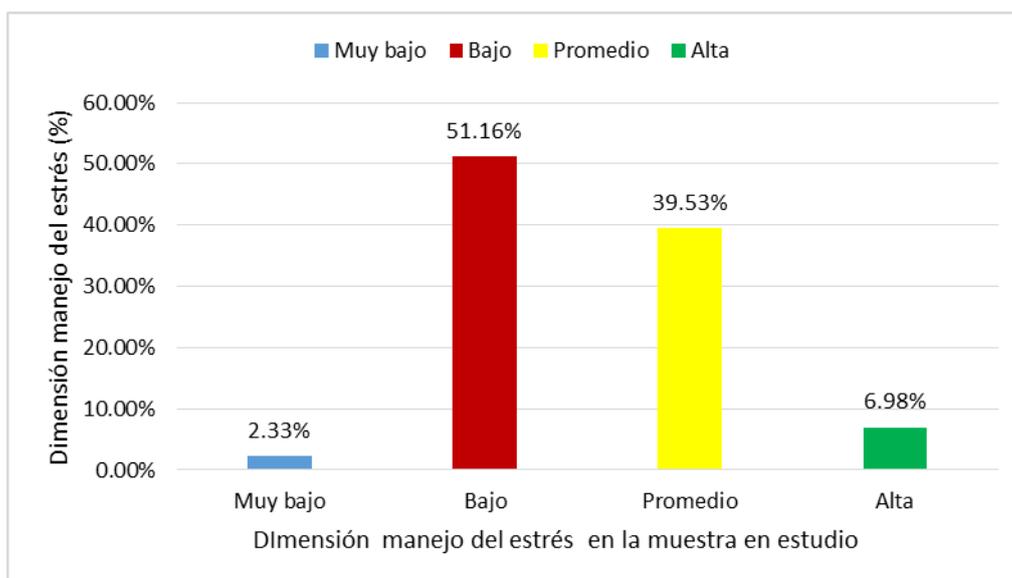
Dimensión de Manejo de Estrés de la muestra estudiada

Categorías	fi	%
Muy baja	1	2.33%
Baja	22	51.16%
Promedio	17	39.53%
Alto	3	6.98%
Total	43	100.00%

Fuente: Instrumento Aplicado (2017).

Gráfico N° 04

Dimensión de Manejo de Estrés la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2017).

Interpretación

Del cuadro N° 11, se asume que el 51.16% de los educadores consideran que tienen un manejo bajo de su estrés, el 39.53% de las personas que tienen en promedio su forma de manejar el estrés, el 6.98% consideran tener alta habilidad para lidiar con el estrés; del porcentaje mayoritario se asume que los educadores no han desarrollado destrezas que les permita responder a situaciones de estrés que se le presenta en su labor cotidiana y responder de manera adecuada frente a dichos inconvenientes.

3.2.5. Dimensión sobre Escala de Animo General

Cuadro N° 12

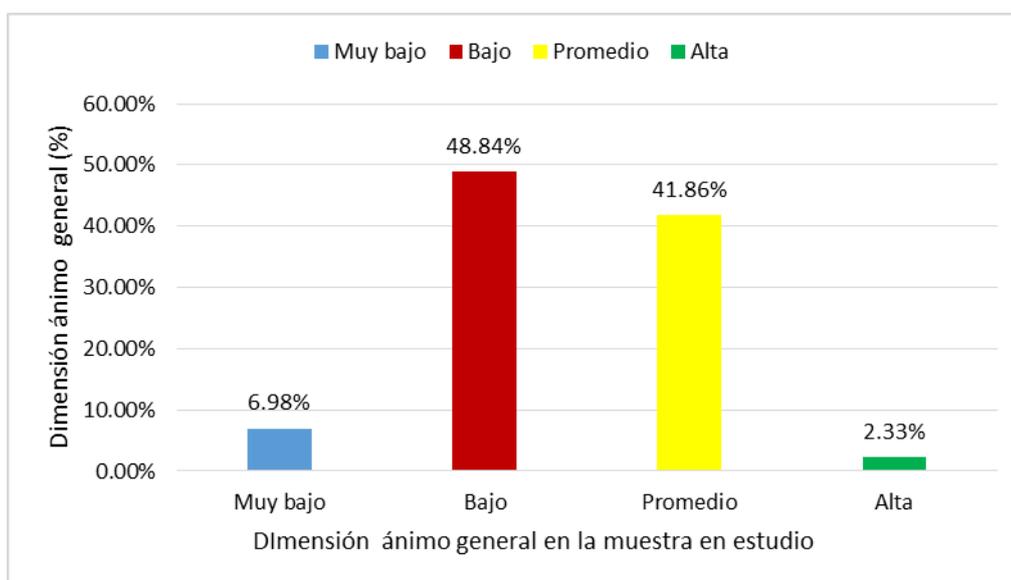
Dimensión de ánimo general en los docentes

Categorías	fi	%
Muy baja	3	6.98%
Baja	21	48.84%
Promedio	18	41.86%
Alto	1	2.33%
Total	43	100.00%

Fuente: Instrumento Aplicado (2017).

Gráfico N° 04

Dimensión de ánimo General la muestra estudiada



Interpretación

Del cuadro N° 12, se tiene que el 48,84% de los educadores del centro de estudios muestran bajo nivel de ánimo general, el 41.86% presentan un manejo promedio de su ánimo, el 2.33% de los profesores consideran que es alta la habilidad para sentirse bien, esto implica que el número mayoritario tiene bajo nivel de optimismo frente a los hechos que se le presenta, en cuanto una visión positiva un número regular expresa sentirse con un ánimo regularmente adecuado, esto implica que sus habilidades emocionales son regularmente adecuadas.

3.2.5. Variable Inteligencia Emocional

Cuadro N° 13

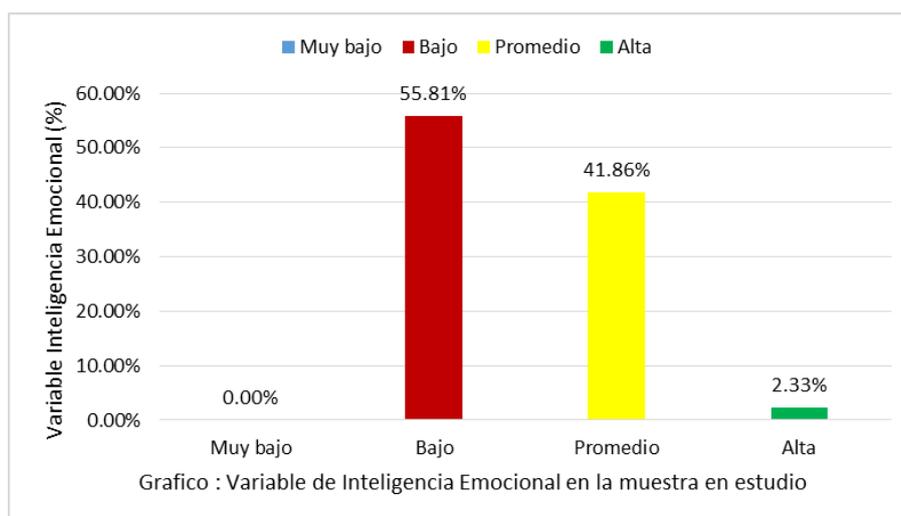
Variable Inteligencia Emocional en los docentes del estudio

Categorías	Fi	%
Muy baja	0	0.00%
Baja	24	55.81%
Promedio	18	41.86%
Alto	1	2.33%
Total	43	100.00%

Fuente: Instrumento Aplicado (2017).

Gráfico N° 04

Variable Inteligencia Emocional en los docentes de la muestra



Fuente: Instrumento Aplicado (2017).

Interpretación

Del cuadro N° 13, se tiene que es de nivel bajo, lo que implica que el 55.81% de los docentes consideran que tienen poco desarrollo sus habilidades intrapersonales, son poco empáticos, tienden a tener poco nivel de interrelación con los demás, el 41.86% consideran que han desarrollado sus habilidades emocionales en nivel promedio, ellos se muestran regularmente flexibles frente a las situaciones que se presentan, enfrentan problemas, entre otros.

3.3. Resultados Variable 2: El Clima Organizacional

Cuadro N° 12

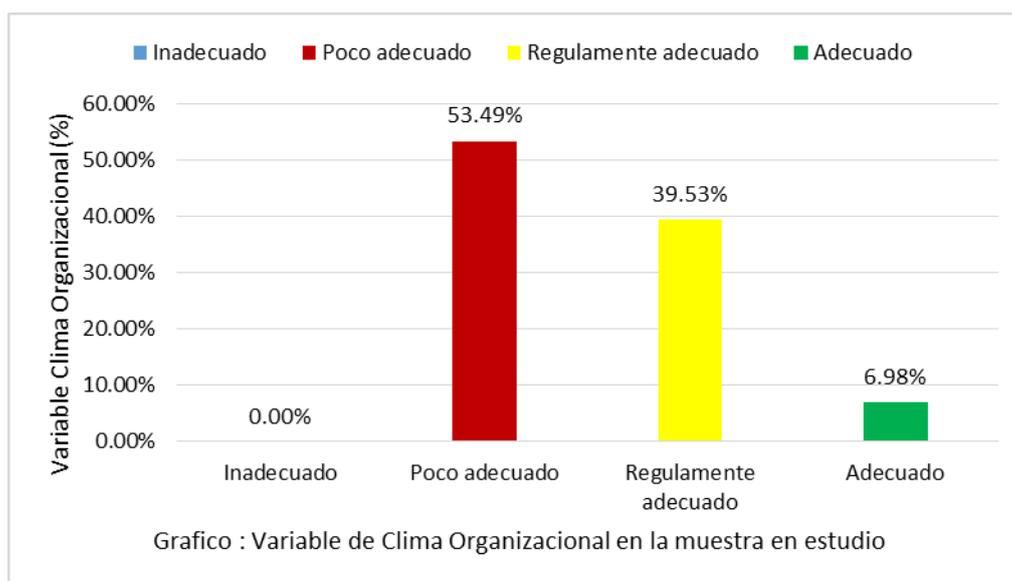
El Clima Organizacional que tienen los docentes de la muestra estudiada

Categorías	fi	%
Inadecuado	0	0.00%
Poco adecuado	23	53.49%
Regularmente adecuado	17	39.53%
Adecuado	3	6.98%
Total	43	100.00%

Fuente: Elaboración propia (2017).

Gráfico N° 06

El Clima Organizacional que tienen los docentes de la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2017).

Interpretación

De los resultados del Cuadro N° 12, se tiene que el Clima Organizacional, donde el 53.49% de los educadores consideran que existen poco nivel de coordinación, las normas, reglas y procedimientos no están claros, existe poca autonomía en las acciones planteadas y también en el compromiso institucional por parte de los trabajadores.

3.4. Contraste de Hipótesis

3.4.1. Prueba de Hipótesis de Inteligencia Emocional y El Clima Organizacional

a) Planteamiento de la Hipótesis

(H₀) : La Inteligencia Emocional no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional

(H₁) : La Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional

b) **Nivel de significancia (alfa):** $\alpha = 5\% = 0,05$

c) **Prueba Estadística** : prueba Tau-b de Kendall, el modelo utilizado fue:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Cuadro N° 13
Asociación de la variable de Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en la muestra estudiada.

Variables			Clima Organizacional				Total
			Inadecuado	Poco adecuado	Regularmente adecuado	Adecuado	
Inteligencia Emocional	Muy bajo	f	0	0	0	0	0
		%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	Bajo	f	0	22	0	0	22
		%	0.00%	51.16%	0.00%	0.00%	51.16%
	Promedio	f	0	2	17	1	20
		%	0.00%	4.65%	39.53%	2.33%	46.51%
	Alto	f	0	0	0	1	1
		%	0.00%	0.00%	0.00%	2.33%	2.33%
Total		f	0	24	17	2	43
		%	0.00%	55.81%	39.53%	4.65%	100.00%

Fuente: Cuestionarios sobre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional (2017).

Interpretación

De los resultados obtenidos en el cuadro donde el 39.53% de los docentes que tienen en promedio el manejo de las habilidades emocionales ellos

permiten generar un ambiente organizacional regularmente adecuado, el 51.16% que considera que es bajo el manejo emocional lo que genera un ambiente poco adecuado.

d) **Del valor estadístico tau-b de Kendall:** Valor de “Tau-b” = 0,766 Valor de P= 0,000

Se asume como $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna, del valor de **Tau - b = 0,766** existiendo una asociación positiva entre las variables estudiadas.

3.4.1. Prueba de Hipótesis de Inteligencia Intrapersonal y El Clima Organizacional

a) Planteamiento de la Hipótesis

(H₀) : La habilidad intrapersonal no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la muestra.

(H₁) : La habilidad intrapersonal se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la muestra.

b) **Nivel de significancia (alfa):** $\alpha = 5\% = 0,05$

e) **Prueba Estadística** : prueba Tau-b de Kendall, el modelo utilizado fue:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Cuadro N° 14
Asociación entre la habilidad intrapersonal y Clima Organizacional en la muestra

Variables			Clima Organizacional				
			En inicio	En proceso	Logro previsto	Logro destacado	
Dimensión Intrapersonal	Muy bajo	f	3	0	0	0	3
		%	6.98%	0.00%	0.00%	0.00%	6.98%
	Bajo	f	0	16	4	0	20
		%	0.00%	37.21%	9.30%	0.00%	46.51%
	Promedio	f	0	10	7	0	17
		%	0.00%	23.26%	16.28%	0.00%	39.53%
	Alto	f	0	0	0	3	3
		%	0.00%	0.00%	0.00%	6.98%	6.98%
Total		f	3	26	11	3	43
		%	6.98%	60.47%	25.58%	6.98%	100.00%

Cuestionarios sobre Inteligencia Emocional y El Clima Organizacional (2017).

d) **Del valor estadístico tau-b de Kendall:** Valor de "Tau-b" = 0,515 Valor de P= 0,030

Se asume como $p\text{-valor} = 0,030 < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna, del valor de **Tau - b = 0,515** existiendo una asociación positiva entre la destreza intrapersonal y clima organizacional.

3.4.3. Prueba de Hipótesis de Inteligencia Interpersonal y El Clima Organizacional

a) Planteamiento de la Hipótesis

(H₀) : La habilidad interpersonal no se asocia significativamente con el Clima Organizacional en la muestra.

(H₁): La habilidad interpersonal se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la muestra.

b) **Nivel de significancia (alfa):** $\alpha = 5\% = 0,05$

c) **Prueba Estadística** : prueba Tau-b de Kendall, el modelo utilizado fue:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Cuadro N° 15
Asociación entre la habilidad interpersonal y el Clima Organizacional en la muestra estudiada.

Variables			Clima Organizacional				Total
			En inicio	En proceso	Logro previsto	Logro destacado	
Dimensión interpersonal	Muy bajo	f	2	0	0	0	2
		%	4.65%	0.00%	0.00%	0.00%	4.65%
	Bajo	f	2	9	2	0	13
		%	4.65%	20.93%	4.65%	0.00%	30.23%
	Promedio	f	0	17	9	0	26
		%	0.00%	39.53%	20.93%	0.00%	60.47%
	Alto	f	0	0	0	2	2
		%	0.00%	0.00%	0.00%	4.65%	4.65%
Total		f	4	26	11	2	43
		%	9.30%	60.47%	25.58%	4.65%	100.00%

Cuestionarios sobre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional (2017).

d) **Del valor estadístico tau-b de Kendall:** Valor de “Tau-b” = 0,446
Valor de P= 0,013

Se asume como p-valor = $0,013 < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna, del valor de **Tau – b = 0,446** existiendo una asociación positiva entre la dimensión interpersonal y el ambiente de la organización.

3.4.4. Prueba de Hipótesis sobre el nivel de Inteligencia adaptabilidad y el Clima Organizacional

a) Planteamiento de la Hipótesis

(H₀) : La adaptabilidad no se asocia significativamente con el Clima Organizacional en la muestra

(H₁) : La adaptabilidad se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la muestra.

b) **Nivel de significancia (alfa):** $\alpha = 5\% = 0,05$

c) **Prueba Estadística** : prueba Tau-b de Kendall, el modelo utilizado fue:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Cuadro N° 16
Asociación entre la adaptabilidad y el Clima Organizacional en la muestra en estudio

Variables			Clima Organizacional				Total
			En inicio	En proceso	Logro previsto	Logro destacado	
Dimensión adaptabilidad	Muy bajo	f	1	0	0	0	1
		%	2.33%	0.00%	0.00%	0.00%	2.33%
	Bajo	f	3	7	2	0	12
		%	6.98%	16.28%	4.65%	0.00%	27.91%
	Promedio	f	0	17	11	0	28
		%	0.00%	39.53%	25.58%	0.00%	65.12%
	Alto	f	0	0	0	2	2
		%	0.00%	0.00%	0.00%	4.65%	4.65%
Total		f	4	24	13	2	43
		%	9.30%	55.81%	30.23%	4.65%	100.00%

Cuestionarios sobre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional (2017).

d) **Del valor estadístico tau-b de Kendall** : Valor de “Tau-b” = 0,487 Valor de P= 0,015

Se asume como $p\text{-valor} = 0,015 < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna, del valor de **Tau - b = 0,487** existiendo una asociación positiva entre la dimensión y variables estudiada.

3.4.5. Prueba de Hipótesis de Inteligencia manejo del estrés y El Clima Organizacional

a) Planteamiento de la Hipótesis

(H₀) : El manejo de estrés no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional

(H₁) : El manejo de estrés se relaciona significativamente con el Clima Organizacional

b) **Nivel de significancia (alfa):** $\alpha = 5\% = 0,05$

c) **Prueba Estadística** : prueba Tau-b de Kendall, el modelo utilizado fue:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Cuadro N° 17
Asociación del manejo del estrés y el Clima Organizacional en la muestra estudiada.

Variables			Clima Organizacional				Total
			Inadecuado	Poco adecuado	Regularmente adecuado	Adecuado	
Manejo del estrés	Muy bajo	f	7	0	0	0	7
		%	16.28%	0.00%	0.00%	0.00%	16.28%
	Bajo	f	3	11	1	0	15
		%	6.98%	25.58%	2.33%	0.00%	34.88%
	Promedio	f	0	16	3	0	19
		%	0.00%	37.21%	6.98%	0.00%	44.19%
	Alto	f	0	0	0	2	2
		%	0.00%	0.00%	0.00%	4.65%	4.65%
Total		f	10	27	4	2	43
		%	23.26%	62.79%	9.30%	4.65%	100.00%

Fuente: Cuestionarios sobre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional (2017).

d) **Del valor estadístico tau-b de Kendall:** Valor de "Tau-b" = 0,565 Valor de P= 0,001

Se asume como $p\text{-valor} = 0,001 < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna, del valor de **Tau - b = 0,565** existiendo una asociación positiva entre la dimensión y la variable en estudio.

3.4.6. Prueba de Hipótesis de estado de ánimo y El Clima Organizacional

a) Planteamiento de la Hipótesis

(H₀) : Estado de ánimo no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional

(H₁) : Estado de ánimo se relaciona significativamente con el Clima Organizacional

b) **Nivel de significancia (alfa):** $\alpha = 5\% = 0,05$

c) **Prueba Estadística** : prueba Tau-b de Kendall, el modelo utilizado fue:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Cuadro N° 18
Asociación del estado de ánimo y el Clima Organizacional en la muestra estudiada.

Variables			Clima Organizacional				Total
			Inadecuado	Poco adecuado	Regularmente adecuado	Adecuado	
Estado de ánimo	Muy bajo	f	3	0	0	0	3
		%	6.98%	0.00%	0.00%	0.00%	6.98%
	Bajo	f	2	13	0	0	15
		%	4.65%	30.23%	0.00%	0.00%	34.88%
	Promedio	f	0	17	2	0	19
		%	0.00%	39.53%	4.65%	0.00%	44.19%
	Alto	f	0	0	3	3	6
		%	0.00%	0.00%	6.98%	6.98%	13.95%
Total		f	5	30	5	3	43
		%	11.63%	69.77%	11.63%	6.98%	100.00%

Fuente: Cuestionarios sobre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional (2017).

d) **Del valor estadístico tau-b de Kendall:** Valor de "Tau-b" = 0,433 Valor de P= 0,014

Se asume como $p\text{-valor} = 0,014 < \alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis alterna, del valor de **Tau - b = 0,433** existiendo una asociación positiva entre la dimensión y la variable en estudio, probándose la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De la revisión de todo lo hallado en la presente investigación se asume que el manejo de emociones son necesarias para que el ser humano pueda llevar una mejor nivel de vida, asimismo permite desarrollar un espacio adecuado dentro de la organización, lo que significa que se requiere de siempre buscar el desarrollar las habilidades propias y manejar las emociones y de esta manera contribuir de manera adecuada al equipo de trabajo. Entre los resultados establecidos se tienen:

La Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, esto se asume de los resultados hallado en la tabla N° 03 donde el 39.53% de los docentes que tienen en promedio el manejo de las habilidades emocionales ellos permiten generar un ambiente organizacional regularmente adecuado, el 51.16% que considera que es bajo el manejo emocional lo que genera un ambiente poco adecuado; del valor de tau b de Kendall que es 0.766 y $p=0.000<0.05$ se asume que existe relación entre ambas variables. De acuerdo a Romero (2017) existe un nivel de asociación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional se observa que aquellos individuos que lograron un nivel óptimo de inteligencia emocional, son las que contribuyen de manera positiva con el clima laboral de la institución, y para esto emplean distintas estrategias, como la motivación en los colaboradores y hacerles saber que son una pieza importante en la institución; lo mencionado apoya a lo hallado en la presente investigación.

Para la H₁: El nivel de Inteligencia Emocional que tienen los docentes del nivel primario en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017, es de nivel bajo, lo que implica que el 55.81% de los docentes consideran que tienen poco desarrollo sus habilidades intrapersonales, son poco empáticos, tienden a tener poco nivel de interrelación con los demás, el 41.86% consideran que han desarrollado sus habilidades emocionales en nivel promedio, ellos se muestran regularmente flexibles frente a las situaciones que se presentan, enfrentan problemas, entre otros. Loayza (2014) considera

que existen diversos instrumentos que se emplearon en esta investigación, se observó que existen niveles de promedio a superior de inteligencia emocional, y que a su vez se cuenta con un nivel alto de satisfacción laboral y el autor concluye que existe proporcionalidad en la influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral, la muestra maneja un total de 86,43% de niveles de promedio a superior de Inteligencia Emocional y un nivel 82,14% de Alta Satisfacción Laboral; lo cual conlleva a pensar que en otros espacios es importante la habilidad emocional.

Para la H₂: El Clima Organizacional en el nivel primario en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017, es poco adecuado, esto se establece de los resultados del gráfico N° 2 donde el 53.49% de los educadores consideran que existen poco nivel de coordinación, las normas, reglas y procedimientos no están claros, existe poca autonomía en las acciones planteadas y también en el compromiso institucional por parte de los trabajadores. Aguayo (2017) considera al respecto al clima laboral, que si bien cuenta con una apreciación favorable, este podría afectar la fluidez y coherencia de información, así como el desarrollo personal, la correcta dirección y el entorno en el cual desarrollan las actividades los trabajadores. En cuanto al aspecto comunicación se observa que tiende a tener un nivel medio con un 28%, lo que demuestra que la fluidez y la coherencia de información podrían afectar en la armonía y obtención de resultados comunes de la institución.

Para la H₃: Las dimensiones de la Inteligencia Emocional de los docentes se asocia directamente con el Clima Organizacional en el nivel primario de la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, asumiéndose ello de las tablas N° 04 al 18, donde el valor de $p > 0.05$ y el valor de tau b de Kendall fluctúa entre 0.423 a 0.567 permitiendo estos resultados afirmar que hay asociación entre las dimensiones y variable estudiada. Matassini (2012) concluye que existe una relación directa y positiva entre la inteligencia emocional de los profesores y el clima organizacional de la institución educativa. Y, de los resultados hallados fueron: una correlación de 0.536 por lo

que a la existencia de mayor nivel de habilidad emocional en los educadores se genera una mejor apreciación del ambiente laboral.

V: CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones de la investigación

- La Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, esto se asume de los resultados hallado en la tabla N° 03 donde el 39.53% de los docentes que tienen en promedio el manejo de las habilidades emocionales ellos permiten generar un ambiente organizacional regularmente adecuado, el 51.16% que considera que es bajo el manejo emocional lo que genera un ambiente poco adecuado; del valor de tau b de Kendall que es 0.766 y $p=0.000<0.05$ se asume que existe relación entre ambas variables.
- El nivel de Inteligencia Emocional que tienen los docentes del nivel primario en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017, es de nivel bajo, lo que implica que el 55.81% de los docentes consideran que tienen poco desarrollo sus habilidades intrapersonales, son poco empáticos, tienden a tener poco nivel de interrelación con los demás, el 41.86% consideran que han desarrollado sus habilidades emocionales en nivel promedio, ellos se muestran regularmente flexibles frente a las situaciones que se presentan, enfrentan problemas, entre otros.
- El Clima Organizacional en el nivel primario en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017, es poco adecuado, esto se establece de los resultados del gráfico N° 2 donde el 53.49% de los educadores consideran que existen poco nivel de coordinación, las normas, reglas y procedimientos no están claros, existe poca autonomía en las acciones planteadas y también en el compromiso institucional por parte de los trabajadores.

- Las dimensiones de la Inteligencia Emocional de los docentes se asocia directamente con el Clima Organizacional en el nivel primario de la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, asumiéndose ello de las tablas N° 04 al 18, donde el valor de $p > 0.05$ y el valor de tau b de Kendall fluctúa entre 0.423 a 0.567 permitiendo estos resultados afirmar que hay asociación entre las dimensiones y variable estudiada

VII. RECOMENDACIONES

- Al director de la institución educativa Clorinda Matto de Turner que genere espacios de interrelación con los docentes del nivel primario, mediante charlas motivacionales, manejo del estrés, espacios de esparcimiento y recreación.
- A los docentes de la institución educativa del nivel primario de Clorinda Matto de Turner que busquen apoyo psicológico para manejar de mejor manera sus habilidades emocionales y puedan tener mayor manejo de sus relaciones interpersonales.
- A los Especialistas de la UGEL Cusco, que apoyen a las instituciones educativas en fomentar un adecuado ambiente organizacional, mediante charlas, espacios de concientización de la necesidad de generar ambientes saludables, compartir experiencias y pasantías en ambientes saludables.
- Al director de la UGEL Cusco, al respecto de la relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones del clima organizacional se debe fomentar el desarrollo de un plan sostenido de intervención en el manejo de las emociones y como ello permite el desarrollo institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Goleman (1996). *Inteligencia Emocional*, Bantam Books. ISBN 978-0-553-38371-3 (Trad.: Inteligencia emocional. ISBN 84-7245-371-5)
- Ryback (1998) *EQ: trabajo con su inteligencia emocional: los factores emocionales al servicio de la gestión empresarial y el liderazgo efectivo*, Editorial EDAF.S.A, Madrid
- Shemueli (2005) *INTELIGENCIA EMOCIONAL Perspectivas y aplicaciones ocupacionales* Lima: Universidad ESAN, 2005. – 33 p.
- González (2012) *Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata Cátedra: Sociología Organizacional*
- García (2009) *Cuadernos De Administración / Universidad Del Valle / No. 42 / Jul - Dic 2009 Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*: Calle 4B No. 36-00. Edificio 124. Oficina 3013. Universidad del Valle Sede San Fernando, Cali-Colombia.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: ORBEGOSO A. Rev. Psicol.
- Lewin, K. (1988). *La teoría de campo en las ciencias sociales*. Paidós. Barcelona.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*.
- Romero (2016) "*Inteligencia Emocional y Clima Organizacional* (Estudio realizado con los colaboradores de la Delegación de Recursos Humanos de una Institución gubernamental de la zona de Quetzaltenango)" Guatemala

- Aguayo (2017) “*La Inteligencia Emocional y el Clima Laboral de la Compañía Limitada TCAUDIT Trujillo & Asociados firma auditora*”, Universidad Central Ecuador, Facultad De Ciencias Psicológicas carrera de Psicología Industrial
- Loayza (2014). *La Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral en los servidores, servidoras, que cuentan con nombramiento permanente de Autoridad Portuaria de Guayaquil*. Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas Ecuador
- Perira (2014). *Estudio De La Inteligencia Emocional en el Manejo de Conflictos Laborales de los empleados de la Oficina de Personal del Gobierno Bolivariano de Carabobo*, Universidad de Carabobo, Venezuela
- Matassini (2012). *Relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los Docentes de una Institución Educativa Pública de la Perla – Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola
- Grados (2016). *Efectos del Programa de Inteligencia Emocional para la mejora del Clima Institucional de la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán distrito de Chicama, Provincia de Ascope, 2014*. Universidad Nacional de Trujillo
- Pilares (2015). *Inteligencia Emocional, Estrés Laboral Y Clima Laboral En Los Docentes De Las Instituciones Educativas Estatales, Del Nivel Secundario, Del Distrito De Abancay 2014*. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú
- Fluker (2015). *Influencia del Síndrome de Burnout sobre el Clima Institucional en Docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional San Antonio Abad Del Cusco- 2014*. Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”,

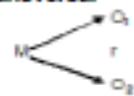
Benavente (2017). *Efecto del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el Desempeño Organizacional de los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – 2015*. Arequipa.

Báez, Esquivel, Núñez, Rojas, Zavaleta (2017). *Influencia del Clima, Motivación y la Satisfacción Laboral en la Rotación Laboral de la Generación “Y” en las Entidades Bancarias de la Ciudad del Cusco*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TITULO: Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en el nivel primario de la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017.

PROBLEMAS DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE INVESTIGACION	HIPOTESIS DE INVESTIGACION	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cuál es nivel de relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de Inteligencia Emocional que tienen los docentes del nivel primario en la institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017? • ¿Cómo es el Clima Organizacional en el nivel primario en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017? • ¿Cuál es nivel de relación que existe entre la Inteligencia Emocional y las dimensiones del Clima Organizacional en el nivel primario de la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017? 	<p>General: Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cuál es el nivel de Inteligencia Emocional que tienen los docentes del nivel primario en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017. • Determinar cómo es el Clima Organizacional en el nivel primario en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017. • Determinar cuál es nivel de relación que existe entre la Inteligencia Emocional y las dimensiones del Clima Organizacional en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017. 	<p>General: La Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de Inteligencia Emocional que tienen los docentes en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017, es de nivel medio. • El Clima Organizacional en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017, es regularmente adecuado. • La Inteligencia Emocional se relaciona directamente con las dimensiones del Clima Organizacional en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017. 	<p>Variable de estudio 1: Inteligencia Emocional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Componente intra personal. • Componente interpersonal • Componente de adaptabilidad. • Componente de manejo de estrés. • Componente del estado de ánimo en general. <p>Variable de estudio 2: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Responsabilidad • Recompensa • Desafíos • Relaciones • Cooperación • Estándares 	<p>Tipo : Descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: experimental, de co transversal</p>  <p>Población: 43 docentes del nivel primario de la institución educativa de Clorinda Matto de Turner Cusco.</p> <p>Muestra: 43 docentes de institución educativa de Clorinda Matto de Turner Cusco</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos Encuestas / Cuestionarios para ambas variables.</p> <p>Técnicas para el análisis de datos Excel / SPSS, v. 23</p>

PROBLEMAS DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE INVESTIGACION	HIPOTESIS DE INVESTIGACION	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
			<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto • Identidad 	

Variable de estudio 1: Inteligencia Emocional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>LA INTELIGENCIA EMOCIONAL</p> <p>Es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones en nosotros mismos y en nuestras relaciones. La inteligencia emocional se refiere a la habilidad para percibir, entender, razonar y manejar las emociones de uno mismo y de los demás.</p> <p>FUENTE: Gabel, (2005)</p>	<p>Es el hecho que algunas personas tienen un don que les permite tomar enfrentar contratiempos, superar obstáculos y destacarse, aunque no sean de las de mayor capacidad intelectual. La inteligencia emocional permite tomar conciencia de las propias emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar el estrés y las frustraciones y acentuar la capacidad de trabajo en equipo. Goleman (1981).</p>	<p>Dimensión 1: Intrapersonal Incluye la medición de la auto comprensión de sí mismo, la habilidad para ser asertivo y la habilidad para visualizarse.</p> <p>Fuente: La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA. Adaptado por Nelly y Ugarriza y Liz Pajares del Águila Pág.19</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende y diferencia sus propias emociones y sentimientos y por qué surgen estos. • Tiene un concepto positivo de sí mismo. • Disfruta de las acciones que realiza.
		<p>Dimensión 2: Interpersonal Incluye destrezas como la empatía y la responsabilidad social, el mantenimiento de relaciones interpersonales satisfactorias, el saber escuchar y ser capaces de comprender y apreciar los sentimientos de los demás.</p> <p>Fuente: La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA. Adaptado por Nelly y Ugarriza y Liz Pajares del Águila Pág.19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es empático, manifiesta preocupación por las necesidades e intereses de otros y otras. • Establece relaciones interpersonales de manera mutua y satisfactoria. • Cooperar, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social.
		<p>Dimensión 3: Adaptabilidad Incluye la habilidad para resolver los problemas y la prueba de la realidad, ser flexibles, realistas y efectivos en el manejo de los cambios y ser eficaces para enfrentar los problemas cotidianos.</p> <p>Fuente: La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es flexible • Enfrenta problemas • Es realista y efectivo.

		<p>ICE: NA. Adaptado por Nelly y Ugarriza y Liz Pajares del Águila Pág.19.</p>	
		<p>Dimensión 4: Escala de manejo del estrés Incluye la tolerancia al estrés y el control de los impulsos, ser por lo general calmado y trabajar bien bajo presión, ser rara vez impulsivo y responder a eventos estresantes sin desmoronarse emocionalmente.</p> <p>Fuente: La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA. Adaptado por Nelly y Ugarriza y Liz Pajares del Águila Pág.19</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es calmado. • Trabaja bien bajo presión. • Tiene la capacidad de controlar sus impulsos. • Responde adecuadamente a labores estresantes.
		<p>Dimensión 5: Escala de estado de ánimo general Incluye la felicidad y el optimismo, tienen una apreciación positiva sobre las cosas o eventos y es particularmente placentero estar con ellos. Una visión más actualizada del inventario indica que el estado de ánimo general opera como un facilitador de la inteligencia emocional antes de formar una parte de él.</p> <p>Fuente: La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA. Adaptado por Nelly y Ugarriza y Liz Pajares del Águila Pág.19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es positivo. • Busca la felicidad. • Tiene perspectiva de vida.

TITULO: Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017.

VARIABLE DEPENDIENTE: Inteligencia Emocional

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION
Intra - personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende y diferencia sus propias emociones y sentimientos y por qué surgen estos. • Es asertivo. • Tiene un concepto positivo de sí mismo. • Disfruta de las acciones que realiza. 	20%	14	1) Es fácil decirle a la gente cómo me siento. 2) Me siento seguro(a) de mí mismo (a). 3) Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos. 4) Me agrada sonreír. 5) Intento no herir los sentimientos de las personas. 6) Tengo mal genio. 7) Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos. 8) Puedo fácilmente describir mis sentimientos. 9) Me siento bien conmigo mismo(a). 10) Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago. 11) Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento. 12) Me es difícil decirles a los demás mis sentimientos. 13) Me gusta mi cuerpo. 14) Me gusta la forma como me veo.	1= MUY RARA VEZ 2=RARA VEZ 3= A MENUDO 4=MUY A MENUDO

<p>Adaptabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es resiliente y flexible • Eufemista y optimista • Es flexible 	<p>50%</p>	<p>44</p>	<p>31) ¿oy pienso (a) resolviendo problemas' de pensar en muchas situaciones'</p> <p>30) Cuando resuelto problemas difíciles para resolver los problemas'</p> <p>29) Pienso para fácilmente diferentes modos de una situación difícil' cuando lo pienso'</p> <p>28) Pienso tener muchas maneras de resolver dificultades'</p> <p>27) Pienso que pienso resueltas a situaciones más que lo resuelto'</p> <p>26) No me doy por vencido(a) ante un problema'</p> <p>25) Pienso comprender situaciones difíciles' nuevas'</p> <p>24) Es fácil para mí comprender las cosas'</p> <p>23) Pienso que las cosas que hago salen bien' las situaciones difíciles'</p> <p>22) Intento usar diferentes formas de resolver cuando no dicen nada'</p>	
<p>Interpersonal</p>	<p>del grupo social en un entorno constructivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cooperar, compartir y es amigable y satisfactorio interpersonalmente de manera • Establece relaciones de otros y otras' necesidades e intereses preocupaciones por las • Es empático, manso y 	<p>50%</p>	<p>43</p>	<p>21) ¿de cuando la gente está molesta' y un tiempo más'</p> <p>20) Pienso que me cuesta cuando mi amigo se enfada en sus sentimientos'</p> <p>19) Me siento mal cuando las personas son nos aconsejan así cuando les digo'</p> <p>18) Hago amigos fácilmente'</p> <p>17) Me agrada hacer cosas para los demás'</p> <p>16) Digo que siempre la verdad'</p> <p>15) Tener amigos es importante'</p> <p>14) Pienso bien de todas las personas'</p> <p>13) Soy capaz de aceptar a los demás'</p> <p>12) ¿de cómo se sienten las personas'</p> <p>11) Me gusta ir todas las personas que conozco' personas'</p> <p>10) Me gusta ir a las cosas que me gustan' así a gente se sienten'</p> <p>9) Soy muy piadoso(a) para comprender como</p>	

				38) Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.	
Escala de manejo del estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Es calmado. • Trabaja bien bajo presión. • Tiene la capacidad del control de sus impulsos • Responde adecuadamente a labores estresantes 	20%	11	39) Puedo mantener la calma cuando estoy molesto. 40) Me es difícil controlar mi cólera. 41) Sé cómo mantenerme tranquilo(a). 42) Me molesto demasiado de cualquier cosa. 43) Peleo con la gente. 44) Me molesto fácilmente. 45) Demoro en molestarme. 46) Cuando estoy molesto(a) con alguien, me siento molesto(a) por mucho tiempo. 47) Para mí es difícil esperar mi turno. 48) Me disgusto fácilmente. 49) Cuando me molesto actuó sin pensar.	
Escala de estado de ánimo general	<ul style="list-style-type: none"> • Es positivo. • Busca la felicidad. • Tiene perspectiva de vida. 	20%	11	50) Me gusta divertirme. 51) Soy feliz. 52) Espero lo mejor. 53) Nada me molesta. 54) Sé que las cosas saldrán bien. 55) Sé cómo divertirme. 56) No me siento muy feliz. 57) Me siento feliz con la clase de persona que soy. 58) Me divierte las cosas que hago. 59) Me agradan mis amigos. 60) No tengo días malos.	
		100%	60		

TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nombre: ----- Edad: ----- Sexo: -----
 Institución Educativa: -----
 Grado: ----- Fecha: -----

INVENTARIO EMOCIONAL DE BARON ICE: NA-COMPLETA.

Adaptado por Nelly Ugarriza Chávez y Liz Pajares del Águila.

Querido (a) alumno(a) lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas:

1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo

Dinos cómo te sientes, piensas o actúas LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES. Elige una, y solo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es "Rara vez", haz un ASPA sobre el número 2 en la misma línea de la oración. Esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas. Por favor haz un ASPA en la respuesta de cada oración.

Nº	PREGUNTAS	MUY RARA VEZ	RARA VEZ	A MENUDO	MUY A MENUDO
01	Me gusta divertirme	1	2	3	4
02	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.	1	2	3	4
03	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.	1	2	3	4
04	Soy feliz.	1	2	3	4
05	Me importa lo que les sucede a las personas.	1	2	3	4
06	Me es difícil controlar mi cólera.	1	2	3	4
07	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.	1	2	3	4
08	Me gustan todas las personas que conozco.	1	2	3	4
09	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	1	2	3	4
10	Sé cómo se sienten las personas.	1	2	3	4
11	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	1	2	3	4
12	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.	1	2	3	4
13	Pienso que las cosas que hago salen bien.	1	2	3	4
14	Soy capaz de respetar a los demás.	1	2	3	4
15	Me molesto demasiado de cualquier cosa.	1	2	3	4
16	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.	1	2	3	4
17	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.	1	2	3	4
18	Pienso bien de todas las personas.	1	2	3	4
19	Espero lo mejor	1	2	3	4
20	Tener amigos es importante.	1	2	3	4
21	Peleo con la gente.	1	2	3	4
22	Puedo comprender preguntas difíciles.	1	2	3	4
23	Me agrada sonreír.	1	2	3	4
24	Intento no herir los sentimientos de las personas.	1	2	3	4
25	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.	1	2	3	4

26	Tengo mal genio.	1	2	3	4
27	Nada me molesta.	1	2	3	4
28	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4
29	Sé que las cosas saldrán bien.	1	2	3	4
30	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.	1	2	3	4
31	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.	1	2	3	4
32	Sé cómo divertirme.	1	2	3	4
33	Debo decir siempre la verdad.	1	2	3	4
34	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.	1	2	3	4
35	Me molesto fácilmente.	1	2	3	4
36	Me agrada hacer cosas para los demás.	1	2	3	4
37	No me siento muy feliz.	1	2	3	4
38	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.	1	2	3	4
39	Demoro en molestarme.	1	2	3	4
40	Me siento bien conmigo mismo (a).	1	2	3	4
41	Hago amigos fácilmente.	1	2	3	4
42	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.	1	2	3	4
43	Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento.	1	2	3	4
44	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.	1	2	3	4
45	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.	1	2	3	4
46	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.	1	2	3	4
47	Me siento feliz con la clase de persona que soy.	1	2	3	4
48	Soy bueno (a) resolviendo problemas.	1	2	3	4
49	Para mí es difícil esperar mi turno.	1	2	3	4
50	Me divierte las cosas que hago.	1	2	3	4
51	Me agradan mis amigos.	1	2	3	4
52	No tengo días malos.	1	2	3	4
53	Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.	1	2	3	4
54	Me disgusta fácilmente	1	2	3	4
55	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.	1	2	3	4
56	Me gusta mi cuerpo.	1	2	3	4
57	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido	1	2	3	4
58	Cuando me molesto actúo sin pensar.	1	2	3	4
59	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.	1	2	3	4
60	Me gusta la forma como me veo.	1	2	3	4

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 02: CLIMA ORGANIZACIONAL

TITULO: Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable de Estudio 2: Clima Organizacional</p> <p>Es el conjunto de características propias que describen a una institución, que permite distinguir una de institución de otra, estos perduran a través de los años e influyen en la forma como se comportan las personas dentro de la organización, también se asume como la personalidad de la institución. (Forehand y Gilmer, 1964).</p>	<p>Variable de Estudio 2: Clima Organizacional</p> <p>Es entendido como los efectos que se presentan en la organización, los cuales son subjetivos, y fueron percibidos por el sistema formal de la institución, el estilo de los que dirigen, además de otros factores del ambiente que se presentan como son las actitudes, creencias, valores y agentes motivadores de los trabajadores dentro de una organización. En la presente investigación se asume las dimensiones de Litwin y Stinger (1998).</p>	<p>Dimensión 1: Estructura Es la forma como se agrupa y coordina las diversas actividades en la institución, en cuanto a las relaciones que existen entre los diversos estamentos, al margen de su posición, tiene relación esta dimensión con la estructura organizacional propia de la institución, establecida mediante el manual de organización, donde se establece las funciones de cada trabajador, el resultado ya sea positivo o negativo dependerá de cómo sea percibido por los trabajadores. Litwin y Stinger (1998).</p> <p>Dimensión 2: Responsabilidad Está ligado a la forma autónoma que asumen los trabajadores, en relación a las acciones encomendadas y además están relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones, que serán verificadas por el director. Toda acción realizada debería tener como componente principal el que sea una tarea o actividad que nos llene de satisfacción de que se está aportando al crecimiento institucional, cumpliendo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de actividades en la organización. • Composición orgánica de los diferentes estamentos. • Establecer normas, reglas y políticas y procedimientos propios de la institución. • Control de la estructura organizativa. <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía en la ejecución de las actividades encomendadas. • Cumplimiento de los desafíos propuestos. • Compromiso con las actividades asignadas.

		activamente las acciones asignadas. Litwin y Stinger (1998).	
		<p>Dimensión 3: Recompensa</p> <p>Se refiere a que por la labor realiza el trabajador debe recibir un salario justo y adecuado, esta situación se convierte en un aspecto motivante para mantener una buena relación laboral; el aspecto económico se convierte en aliciente o estresante, debido a que de ello depende su nivel de vida, aun así las circunstancias nos han probado que siempre reclama por un aumento adicional.Litwin y Stinger (1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salario justo y apropiado a la tarea desarrollada. • Incentivos económicos laborales. • Reconocimientos adicionales.
		<p>Dimensión 4: Desafíos</p> <p>Se refiere a los riesgos considerados con la intención de que se alcancen los objetivos y logros propuestos, es un espacio de competición sano donde los trabajadores cumplirán sus metas en base a sus desempeños. Litwin y Stinger (1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de riesgos calculados a fin de lograr objetivos propuestos. • Desafíos que coadyuven al cumplimiento de metas.
		<p>Dimensión 5: Relaciones</p> <p>Se refiere a las relaciones interpersonales existentes entre los miembros de la institución , los cuales deben evidenciar el buen trato, la productividad, las buenas relaciones y el apoyo constante entre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un buen trato • Respeto interpersonal a nivel de la organización.

	compañeros de trabajo. Litwin y Stinger (1998).	
	<p>Dimensión 6: Cooperación Se refiere al apoyo mutuo que debe existir entre los miembros de una institución, al apoyo oportuno, con la intención de mantener los lazos amicales de equipo, con la intención de alcanzar objetivos comunes. Litwin y Stinger (1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo oportuno entre trabajadores. • Logro de objetivos comunes.
	<p>Dimensión 7: Estándares Se refiere a los parámetros que son necesarios en toda organización, los cuales al ser establecidos o fijados permiten saber lo mínimo que se debe de alcanzar para el cumplimiento de la meta, es importante que sean fijados de manera racional y además que sean alcanzables, para que así los miembros de la institución perciban un sentido de equidad y justicia entre todos. Litwin y Stinger (1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de parámetros o patrón que indica cumplimiento de los mismos. • Logro de estándares establecidos.
	<p>Dimensión 8: Conflicto Se refiere a los diversos confrontantes que se encuentran dentro de la institución, las desavenencias entre los miembros, sentimientos generados por diversos motivos como son las relaciones interpersonales, celo profesional, presiones, entre otros. Litwin y Stinger (1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desavenencias entre los miembros del grupo. • Motivos de generación de conflictos.

		<p>Dimensión 9: Identidad Se refiere al hecho de sentirse parte de una institución, identificarse con las acciones que se realiza en ella, aportar de diversa manera para el crecimiento institucional, entre otros con el único fin de alcanzar los objetivos institucionales propuestos. Litwin y Stinger (1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso institucional con la institución . • Contribución para el logro de objetivos institucionales.
--	--	---	---

MATRIZ DE INVESTIGACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE DE ESTUDIO

VARIABLE DE ESTUDIO 2: Clima Organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	PES O	Nº DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACIÓN
Dimensión 1: Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de actividades en la organización. • Composición orgánica de los diferentes estamentos. • Establecer normas, reglas y políticas y procedimientos propios del gobierno municipal. • Control de la estructura organizativa. 	10%	10	1) En su institución las tareas están claramente definidas 2) En su institución las tareas están lógicamente estructuradas 3) En su institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones 4) Ud. conoce claramente las políticas de esta organización 5) Ud. conoce claramente la estructura organizativa de esta organización 6) En su institución no existen muchos	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Muy de acuerdo

				<p>papeleos para hacer las cosas.</p> <p>7) El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).</p> <p>8) En su institución la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.</p> <p>9) En su institución a veces no se tiene claro a quien reportar.</p> <p>10) En su institución nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.</p>	
<p>Dimensión 2: Responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía en la ejecución de las actividades encomendadas. • Cumplimiento de los desafíos propuestos. • Compromiso con las actividades asignadas. 	13%	7	<p>11) En su institución confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.</p> <p>12) En su institución a mi director le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.</p> <p>13) Mi director solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.</p> <p>14) En su institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.</p> <p>15) En su institución nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.</p> <p>16) En su institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.</p>	<p>1= Muy en desacuerdo</p> <p>2= En desacuerdo</p> <p>3= De acuerdo</p> <p>4= Muy de acuerdo</p>

				17) En su institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	
Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Salario justo y apropiado a la tarea desarrollada. • Incentivos económicos laborales. • Reconocimientos adicionales. 	9%	5	18) En su institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda. 19) Las recompensas e incentivos que se reciben en su institución son mejores que las amenazas y críticas. 20) En su institución las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo. 21) En esta organización hay muchísima crítica. 22) En su institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Muy de acuerdo
Desafíos	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de riesgos calculados a fin de lograr objetivos propuestos. • Desafíos que coadyuvan al cumplimiento de metas. 	9%	5	23) En su institución cuando comete un error lo sancionan. 24) La filosofía de su institución es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente. 25) En su institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos. 26) En su institución tiene que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia. 27) La toma de decisiones en su institución nace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Muy de acuerdo

				17) En su institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	
Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Salario justo y apropiado a la tarea desarrollada. • Incentivos económicos laborales. • Reconocimientos adicionales. 	9%	5	18) En su institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda. 19) Las recompensas e incentivos que se reciben en su institución son mejores que las amenazas y críticas. 20) En su institución las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo. 21) En esta organización hay muchísima crítica. 22) En su institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Muy de acuerdo
Desafíos	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de riesgos calculados a fin de lograr objetivos propuestos. • Desafíos que coadyuvan al cumplimiento de metas. 	9%	5	23) En su institución cuando comete un error lo sancionan. 24) La filosofía de su institución es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente. 25) En su institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos. 26) En su institución tiene que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia. 27) La toma de decisiones en su institución nace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Muy de acuerdo

				compañeros lo ayudan cuando tiene una labor difícil. 43) En su institución la filosofía del director enfatiza el factor humano y cómo se sienten las personas, etc.	4= Muy de acuerdo
Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> Desavenencias entre los miembros del grupo. Motivos de generación de conflictos. 	8%	5	44) . En su institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos. 45) En su institución la actitud del director es que el conflicto entre estamentos puede ser bastante saludable. 46) En su institución , el director siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos. 47) En su institución , siempre puede decir lo que piensa aunque no esté de acuerdo con su director. 48) En su institución , lo más importante, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Muy de acuerdo
Identidad	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso institucional con el Municipio. Contribución para el logro de objetivos institucionales. 	8%	5	49) En su institución , las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización. 50) En su institución , me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien. 51) En su institución , siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización. 52) En su institución , cada cual se preocupa por sus propios intereses. 53) En su institución , cada cual se preocupa por sus propios intereses.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Muy de acuerdo
TOTALES		100%	53		

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Condición Laboral: Nombrado () Contratado () Edad:

Señor(a) docente, el presente cuestionario tiene con fin recoger información sobre cómo percibe el Clima Organizacional en su institución, está construido en base a la Escala de Litwin y Stinger (1981).

Marque con un aspecto la respuesta que se ajuste a su percepción del Clima Organizacional.

Ítems	Respuestas			
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy en acuerdo
1) En su institución las tareas están claramente definidas				
2) En su institución las tareas están lógicamente estructuradas				
3) En su institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4) Ud. conoce claramente las políticas de esta organización				
5) Ud. conoce claramente la estructura organizativa de esta organización				
6) En su institución no existen muchos papeleos para hacer las cosas.				
7) El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				
8) En su institución la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				
9) En su institución a veces no se tiene claro a quien reportar.				
10) En su institución nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.				
11) En su institución confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.				

12) En su institución a mi director le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				
13) Mi director solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				
14) En su institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
15) En su institución nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
16) En su institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
17) En su institución uno de los problemas es que los individuos no tomar responsabilidades.				
18) En su institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.				
19) Las recompensas e incentivos que se reciben en su institución son mejores que las amenazas y críticas.				
20) En su institución las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
21) En esta organización hay muchísima crítica.				
22) En su institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				
23) En su institución cuando comete un error lo sancionan.				
24) La filosofía de su institución es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.				
25) En su institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
26) En su institución tiene que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.				
27) La toma de decisiones en su institución nace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				
28) En su institución la organización se arriesga por una buena idea.				
29) En su institución entre la gente prevalece una atmósfera amistosa.				
30) En su institución existe un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				
31) En su institución es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.				
32) En su institución las personas tienden a ser frías y reservadas entre sí.				

33) En su institución las relaciones jefe -trabajador tienden a ser agradables.				
34) En su institución se exige un rendimiento bastante alto.				
35) En su institución la dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.				
36) En su institución siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				
37) En su institución la dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad trabajarán bien.				
38) En su institución es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.				
39) En su institución si se equivoca, sus superiores le reclaman.				
40) En su institución los jefes hablan acerca de sus aspiraciones dentro de la organización.				
41) En su institución las personas no confían verdaderamente una en la otra.				
42) En su institución su director y compañeros lo ayudan cuando tiene una labor difícil.				
43) En su institución la filosofía del director enfatiza el factor humano y cómo se sienten las personas, etc.				
44) En su institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				
45) En su institución la actitud del director es que el conflicto entre estamentos puede ser bastante saludable.				
46) En su institución , el director siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.				
47) En su institución , siempre puede decir lo que piensa aunque no esté de acuerdo con su director.				
48) En su institución , lo más importante, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				
49) En su institución , las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.				
50) En su institución , me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				
51) En su institución , siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.				
52) En su institución , cada cual se preocupa por sus propios intereses.				
53) En su institución , cada cual se preocupa por sus propios intereses.				