



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Inteligencia emocional para mejorar el clima
institucional de los docentes de la unidad educativa
fiscal Eloy Alfaro Guayaquil, Ecuador 2020**

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

AUTORA:

Samaniego Albán, Alexandra Elizabeth (ORCID: [0000-0002-6793-6319](https://orcid.org/0000-0002-6793-6319))

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón (ORCID: [0000-0001-9494-0850](https://orcid.org/0000-0001-9494-0850))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por darme fortaleza y sabiduría para cumplir con esta meta propuesta.

A mi familia, por sus palabras de aliento que han fortalecido mi ser en los más duros momentos de mi vida.

A mis hijos, que son la razón de mi vida por ser el impulso para seguir mejorando cada día, siendo mi inspiración para continuar, aun cuando me he sentido desfallecer.

A mi esposo, amigo y compañero de vida por ser ese apoyo incondicional y alentarme cuando ya me sentía desfallecer y así perseverar en esta etapa de estudios.

La Autora

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de realizar mis estudios de posgrado. Al Dr. Mario Briones, tutor de tesis por guiarme pacientemente, al personal docente, administrativo y de servicio que influyeron para que me sintiera como en casa.

Un agradecimiento muy especial al Msc. Marco Monserrate y Msc. Silvana Meléndez Autoridades de la unidad educativa donde laboro, por darme las facilidades para realizar las actividades necesarias, a mis compañeros de labores por su colaboración.

A mis amigos y compañeros de aula por tantas experiencias compartidas.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la Población	22
Tabla 2: Técnica e instrumento de recolección de datos	23
Tabla 3: Liderazgo Institucional	26
Tabla 4: Motivación en el trabajo	28
Tabla 5: Reciprocidad entre compañeros de trabajo	30
Tabla 6: Participación en la Institución	32
Tabla 7: Comunicación entre autoridades y docentes	34
Tabla 8: Clima Institucional y sus dimensiones	36

Índice de abreviaturas

APA: Asociación Americana de Psicología

IE: Inteligencia emocional

UE: Unidad educativa

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

PUCE: Pontificia Universidad Católica del Ecuador

MINEDUC: Ministerio de Educación y Cultura

Resumen

En el siguiente trabajo de tesis, denominado Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la unidad educativa fiscal Eloy Alfaro Guayaquil, Ecuador 2020, el objetivo fue diseñar un programa basado en la inteligencia emocional para mejorar el clima institucional entre docentes. El trabajo es proyectivo (Descriptivo – Propositivo), en su modalidad no experimental realizado con una población de 36 docentes. Se aplicó un cuestionario con escala de Likert en las dimensiones: Liderazgo institucional, motivación en el trabajo, reciprocidad entre compañeros, participación en la institución y comunicación entre autoridades y docentes. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, obteniendo una confiabilidad de 0,857 en el tratamiento de los datos.

En los resultados obtenidos, el personal expresó su disconformidad con el clima institucional. Esto destacando la falta de integración entre los docentes, de motivación y estímulo, la no participación de los profesores en actividades afuera del colegio, el estrés laboral y el exceso de trabajo administrativo. Esto hace hincapié en revisar y diseñar una propuesta basada en la “Inteligencia emocional” ya que según Goleman (1996), expone que con este enfoque se podrá mejorar las relaciones sociales entre los actores directos de la institución para optimar el clima institucional.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Clima institucional, Liderazgo.

Abstract

The following thesis work called Emotional intelligence to improve the institutional climate of teachers at the High School Eloy Alfaro Guayaquil, Ecuador 2020, had as objective to design a program based on emotional intelligence to improve the institutional climate of teachers. The research is projective (Descriptive - Prepositive) and non- experimental. This was carried out with a population of 36 teachers at the school, to whom a questionnaire with 30 items with Likert answers was applied. The dimensions of institutional climate: Institutional leadership, motivation at work, reciprocity between coworkers, participation in the institution and communication between authorities and teachers were covered. The instruments were confirmed through the judgment of experts, Cronbach's alpha reliability was 0.857 in the data treatment.

The staff expressed their disagreement with the institutional climate, showing it as poor, highlighting the lack of integration among teachers, motivation and encouragement, the non-participation of teachers in activities out of school, work stress and overwork. This makes necessary to review and design a proposal based on "Emotional Intelligence" since Goleman (1996) states that with the development of emotional intelligence it will be possible to improve the social relations between the direct actors of the institution to perfect the institutional climate.

Keywords: Emotional intelligence, Institutional climate, Leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el docente vive apresurado, con el tiempo muy limitado, bajo mucha presión por el exceso de responsabilidades encomendadas, incluye horas de trabajo administrativo, este nuevo sistema los obliga a trabajar hasta altas horas de la noche y aún en la madrugada, nos encontramos en la era digital, se depende tanto de la tecnología y producto de ello las plataformas colapsan debido a las extensas horas de trabajo y a la cantidad de docentes que la usan (162.000) a nivel nacional.

En contexto internacional, la presión que se ejerce sobre los docentes ha causado el síndrome de Burnout (estrés laboral), el mismo que ha adquirido relevancia ya que se ha comprobado que los docentes pueden padecer de enfermedades que otras profesiones no tienen ese riesgo, considerando a ésta, como una población psíquicamente en peligro, así lo hace referencia. (Pérez, 2010, pág. 3)

En tal sentido, Delgado (2019) manifiesta que los docentes no saben cómo superar esta crisis existencial que afecta a nivel mundial llegando a casos extremos de presentar sus renuncias cuando sienten que ya no pueden más, según un estudio de Phi Delta Kappa (PDK)

A nivel nacional, Estudiantes de la Universidad Tecnológica de Ambato realizaron estudios de profesionales con diferentes niveles de experiencia laboral, el resultado fue que los docentes de educación primaria que habían trabajado por más de 10 años mostraron un desgaste moderado.

En la unidad educativa (UE) “Eloy Alfaro” de la ciudad de Guayaquil- Ecuador, población de estudio para este trabajo de investigación cuenta con un total de 36 docentes en su jornada matutina es evidente ya que las relaciones laborales están muy deterioradas viéndose reflejada la falta de motivación, empatía y participación de los docentes que poco o nada de interés muestran al momento de realizar actividades extracurriculares lo que también conlleva a afectar desempeño

académico y en la imagen institucional porque su entorno percibe el clima de tensión en que se encuentra su personal. Es tan importante el estudio de un programa fundamentado en la inteligencia emocional que ayude a mejora del clima de la UE Eloy Alfaro de Guayaquil, Ecuador.

La presentación y aplicación de una propuesta sobre la inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de la unidad educativa fiscal “Eloy Alfaro” es una propuesta que se enfoca en generar cambios positivos en los docentes, fortaleciendo su inteligencia emocional en todas sus dimensiones (autoconciencia emocional, autorregulación, automotivación, empatía y las Habilidades sociales). Como acción complementaria, la aplicación de este programa marcará precedentes en el ámbito educativo ya que no se han realizado programas similares específicamente con este enfoque a la inteligencia emocional como medio para la mejora del clima institucional.

Ahora tenemos la sistematización del problema: ¿Qué aspectos debe contener un programa de inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la UE “Eloy Alfaro” Guayaquil, Ecuador 2020? Tenemos las interrogantes: ¿Qué características presenta la dimensión liderazgo institucional, de la variable clima institucional?, ¿Qué características tiene la dimensión motivación en el trabajo, de la variable clima institucional?, ¿Cuáles son las características que tiene la dimensión reciprocidad entre compañeros de trabajo de la variable clima institucional?, ¿Cuáles son las características que tiene la dimensión participación en la institución trabajo de la variable clima institucional? Y ¿Cuáles son las características que tiene la dimensión comunicación entre autoridades y docentes de la variable clima institucional en la unidad educativa fiscal Eloy Alfaro de Guayaquil, Ecuador?

La importancia de este trabajo investigativo contempla la aplicación de un programa de inteligencia emocional a los docentes del Colegio Fiscal “Eloy Alfaro” de Guayaquil, mediante el cual se desea mejorar el clima institucional para crear un ambiente cálido y armonioso llegando así a cumplir con los objetivos planteados en esta investigación.

Tendrá una relevancia social ya que a más de beneficiar a los docentes también lo hará con los miembros de la comunidad educativa, se enmarcará en el bienestar socio cultural su participación y desenvolvimiento, buena imagen institucional, también en la percepción de los estudiantes ya que los patrones de comportamiento lo captan todos los que forman parte de la institución educativa, marcando un icono entre las demás instituciones que podrían tomar como ejemplo esta iniciativa y desarrollar proyectos similares.

Este trabajo de investigación tiene consecuencias de nivel práctico ya que los docentes podrán manejar adecuadamente su inteligencia emocional en las relaciones laborales, siendo más empáticos y tolerantes a situaciones adversas.

También posee un valor metodológico porque este trabajo de investigación conllevar en adquirir y compartir información científica muy importante al momento de la aplicación del programa. La propuesta de la aplicación del programa implica el desarrollo de talleres muy bien planificados y sustentados en todas sus dimensiones.

Como objetivo general tenemos el diseñar un programa basado en la inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la unidad educativa fiscal “Eloy Alfaro” de Guayaquil, Ecuador 2020

Como objetivos específicos se han definido el identificar las características de la dimensión liderazgo institucional, Identificar las características de la dimensión motivación en el trabajo, Identificar las características de la dimensión reciprocidad entre compañeros de trabajo, Identificar las características de la dimensión participación en la institución e identificar las características de la dimensión comunicación entre autoridades y docentes; todas perteneciente a la variable clima institucional en la unidad educativa fiscal Eloy Alfaro de Guayaquil, Ecuador.

II. MARCO TEÓRICO

Las diferentes investigaciones realizadas a las variables clima institucional e inteligencia emocional son escasas por ser constructos bastante modernos, pero se ve la importancia poder desarrollarlas. Cada autor tiene su apreciación personal referente a las 2 variables y las describen de la siguiente manera: Bar-On, psicólogo clínico, tuvo sus inicios con estudios de la evolución independiente de cómo se plantean varios factores y que escogidos por una teoría para poder definir la inteligencia emocional.

Como variable diagnóstica tenemos el clima institucional, el cual para García (2009), entendido como clima organizacional, es el medio de una organización donde se centra todo lo que forma parte de una institución que debe ser liderada por una autoridad dispuesta a ser paciente y tolerante con los que van a estar a su cargo, las dinámicas del clima organizacional las conforman todos los integrantes, pero es el líder el que debe equilibrar las relaciones entre todos.

A nivel local tenemos a Alvarado (2013) quien realizó un trabajo denominado Análisis del clima laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas En la Universidad de Guayaquil, el objetivo general fue Analizar la relación existente entre el rendimiento de los trabajadores administrativos y el clima laboral. El tipo fue de campo y un diseño de carácter descriptivo, se tomó en cuenta a una muestra de 110 personas del área administrativa a quienes se les realizó una encuesta del cual resalta el resultado del clima laboral que obtuvo un 32% de las personas que fueron encuestadas dijeron que el clima organizacional en la institución es regular por lo que se puede definir que el clima laboral existente dentro de la Facultad de administración de la Universidad de Guayaquil no es muy bueno, la recomendación fue que se pueda prestar más atención y que exista a motivación necesaria para tener un mejor clima laboral.

Según Solís (2018) El clima laboral todo lo que se vincula a un área en la que se trabaja y se relacionan dos o más personas, en el cual existen acciones individuales o conjuntas que pueden crear discrepancias y que lo que hace que

este lugar sea afable es que exista cordialidad entre los integrantes y eso es lo que debe conseguir un buen líder.

Referente a esta variable, Salazar (2009) describe al clima institucional como un conjunto de cualidades, propiedades o atributos permanentes y relevantes dentro del ambiente del trabajo y que se sienten y perciben las personas que integran una organización empresarial y por ello tendrá que verse reflejada en su conducta. Se suele confundir a este concepto con el de Cultura de la Empresa, pero el contraste es en ser en poco tiempo a pesar de que comparte una connotación continua.

En referencia a esta teoría Likert (1968) citado por (Rodríguez, 2016) estableció que las acciones tomadas por los dependientes directos de su comportamiento percibido y de las condiciones que tengan las organizaciones, por lo que señaló que esta relación estará determinada por la percepción del clima, a éste se lo considera como uno de los aspectos relevantes que debe tener una empresa o institución.

Según, Ross (2014) define al clima laboral como el cumulo de normas sociales y psicológicas que forman parte de esta, repercutiendo de gran manera ya sea directa o indirectamente en los trabajadores, y para esta investigación puntual, en los docentes y en la imagen de la institución educativa. Por otra parte, Marín (2016) aduce que el clima laboral está compuesto por la forma de ser de cada persona por las actitudes y aptitudes, modales, percepciones, formación en valores, formación académica y varios aspectos psicológicos como la motivación y el cansancio físico y mental

Los trabajadores, en gran mayoría cuentan con muchas aptitudes que cubren los requerimientos de los empleadores para las plazas de trabajos ofertados, pero al no estar en un ambiente adecuado, no desarrollan su potencial al máximo. Se estima que un 53% de trabajadores abandonan su puesto por no contar con un adecuado clima laboral. (Sánchez, 2017, pág. 11)

Katz y Likert (1961), según lo interpreta Williams (2013) establecen unos estudios y en los que manifiestan el argumento del ser humano en referencia a las estructuras en los que analizan resultados y el valor en la organización, y lo que puede resultar del personal considerando los ambientes que se dan en los lugares de trabajo, tiene resultados significativos en los empleados.

El clima laboral toma un aspecto muy importante para una institución, empresa u organización así lo expone Galicia (2016) ya que en ella se encuentran inmersas las condiciones psicológicas y sociales que identificaran a una empresa, y de una u otra manera van a repercutir de gran en el desempeño del personal que la conforma; podemos incluir elementos como el nivel de integración del trabajador para con su lugar de trabajo, de como ellos se integran en grupos para realizar las actividades encomendadas, los altos rangos de problemas, también los de estímulo, entre otros; el trabajador no solamente tiene necesidades en lo material sino también el deseo de verse involucrado dentro de un ambiente cómodo y poder rendir de manera proactiva, eficiente y ser muy colaborativo.

Según, Olaz (2013) refiere al clima laboral como la expresión personalizada ante lo que perciben los directivos y trabajadores se exponen de la dirección en la que se encuentran e incide de manera muy directa en el desempeño de la empresa, organización e institución a la que perteneces.

Vásquez (2014) manifiesta que el Liderazgo influye en lo interpersonal en alguna situación, y se dirige a través procesos como la comunicación entre personas a la obtención de un objetivo u otros objetivos muy específicos. Implica aprender a moldear el futuro. Se entiende por liderazgo al grupo de destrezas que una persona posee para influenciar en la forma positiva de actuar o ser de otra u otras personas, principalmente en un grupo de trabajo, los motiva a hacerlo con entusiasmo y se pone al frente en la determinación de llegar a cumplir objetivos y metas propuestas Ser un líder se lo considera tener una habilidad para manejar las emociones y acciones de una persona o grupos de personas.

En relación a la dimensión del liderazgo del clima institucional, (Rodríguez, 2014) de la Universidad militar nueva granada facultad de ciencias económicas de la ciudad de Bogotá – Colombia en su trabajo de especialización en alta gerencia el impacto que causa un líder es una de las principales fuentes que genera un clima laboral encaminado al bienestar y a la motivación de los integrantes de una organización, la influencia de un líder sobresale claramente ya que un líder demostrará sus habilidades y competencias para así, en conjunto formaran un gran grupo consolidado y determinado a alcanzar una meta tomando en cuenta la calidad y calidez en todo su nivel, tanto en lo operacional como en su productividad, factores que influyen en una integración y alineación a un ambiente laboral positivo, que refleja la interacción dinámica, lo que genera comportamientos adecuados en el grupo, los mismos que encaminan al éxito lo que motiva a satisfacción de los integrantes de la empresa u organización sintiéndose parte esencial de esta y lo que conlleva al deseo de permanecer en la misma.

Para García (2015) Ser líder define ser una persona positivamente influyente para un grupo que va a estar a su disposición y que espera ser bien guiado con un buen trato, para esto el líder tiene que ser un estratega emocionalmente estable, manifiestos de: (Bouddith, 1989; Sosik y Kahai, 1997; Evkall y Ryhammar, 1997; Kroeck, Brown y Lowe 2004)

Según, (Colin Powell) citado por Pérez (2012) existen cuatro factores que describen un buen líder, primero pensar diferente y saber defender lo que se piensa con buenos argumentos, segundo saber discernir cuando una persona es conflictiva y saber tomar decisiones determinantes, ver a la competencia como un reto y no como un enemigo, y cuarto estar dispuesto a ser aceptado o despreciado no todas las personas entenderán la buena voluntad y el objetivo del trabajo. La toma de buenas decisiones orienta el trabajo, acepta un consenso de opiniones, hace un buen uso de su poder, es comunicativo, delega tareas, etc.

Referente a la dimensión Motivación en el trabajo: Es la cualidad que tenemos para compartir la energía hacia un propósito relevante, su objetivo es lograr alcanzar una meta trazada. Ander Egg (1991) citado por (Arce, 2010, pág. 15)

Según, Marulanda (2014), La motivación se da en tres aspectos herramientas, expectativas y valencia, los instrumentos son las capacidades que tiene el individuo para poder llegar a las demás personas, las expectativas es lo que hace que la persona tenga credibilidad puesto que tiene ya antecedentes de hacer bien las cosas y el valor que tiene la persona como lo es la palabra y las buenas acciones que es lo que define a una persona que está motivada y que puede motivar a otros.

La motivación es el combustible que nos inyectamos y nos da la potencia para conseguir tener la fortaleza necesaria y lograr alcanzar un objetivo o meta propuesta, ósea nos impulsa a no desfallecer en el intento, es ese aliento de convertido en tú lo puedes, tú lo logras, tú lo alcanzas.

La reciprocidad entre compañeros de trabajo es una habilidad convertida en acción, la que motiva a un individuo a corresponder de manera mutua hacia otro individuo, al dar y también recibir, ejemplo si ayudamos a una persona en algún momento de su vida, y si luego nosotros estamos en una situación de dificultad de seguro recibirás ya ayuda de esa persona q ayudaste en algún momento, claro si es recíproca ese será su agradecimiento, por lo podríamos relacionar también con la solidaridad.

Así mismo, en la dimensión participación en la institución, Nodarse (2005) manifiesta que: es intervenir en algo en particular, es ser activo, toda persona tiene derecho a actuar en todo lo que se proponga a hacer siempre y cuando se respete los derechos de los demás, participar es ser parte de un grupo que busca los mismos fines, esa participación incluso puede ser la de liderar la acción para lo cual solo se necesita querer hacer bien las cosas, nadie puede estar exento de querer participar ni rogar para poder tener un oportunidad y

todos tienen derecho de poder equivocarse y volver a intentarlo si eso es lo que desea, recordando que toda persona siempre va a necesitar de alguien para poder triunfar.

En resumen, se puede decir que, participar de forma inmediata o por impulso también es una buena forma de hacerlo salvo que la acción sea con mala intención, además también se puede participar pensando en lo que se quiere hacer a eso se lo denomina participación cognitiva.

Fedor (2016) comunicación proviene del latín *Communicare* que tiene por significado transmitir lo que uno tiene a otra persona, es un proceso en el que se da una información con el afán de recibir una respuesta, todo ser humano tiene la facultad de poder comunicarse incluso con los animales, entre los humanos no es necesario saber el mismo idioma para poder comunicarse puesto que existen las señaléticas y los objetos que ayudan a tener esa comunicación que no puede ser clara pero puede ayudar en lo básico, para una mejor comprensión existen los idiomas.

En consecuencia, la comunicación también es aquella que se da en un lugar donde acontece algún evento como un recital un escrito un concierto o una obra de teatro, en la que hay participación y comunicación. Podemos decir que es un acto mediante el cual las personas tienen un medio de contacto con otro u otros, permitiéndoles transmitir algún tipo de información, intervienen 3 elementos fundamentales que son: El emisor, el receptor y el mensaje, de cada uno de ellos depende que la comunicación sea asertiva o fracase.

Como variable teórica tenemos inteligencia emocional (IE), para lo cual contamos con el sustento teórico de Goleman (1996) que hace referencia a la IE en primer lugar como la capacidad de saber reconocer nuestras emociones y, en segundo lugar, como punto complementario de saber reconocer las emociones de las demás personas (empatía), de auto motivarnos y llevar de manera positiva las relaciones interpersonales para mantener un ambiente armónico. Hace relevancia al desarrollo de la habilidad de la autorreflexión que

se basa en saber identificar y trabajar emociones propias y regularlas de manera asertiva para luego comprender las emociones de los demás, que es un punto clave dentro del entorno social.

También tenemos que: La inteligencia emocional se fundamenta en uno de los siguientes cinco elementos intelectuales para determinar la capacidad potencial de aprender habilidades prácticas: autoconocimiento, automotivación, autocontrol (interpersonal), empatía y habilidades de comunicación (relación interpersonal). (Cano, 2012, pág. 2)

Las dimensiones que identifica Goleman (1996) citado por Álvarez (2009) aduce que en la inteligencia emocional son: el autoconocimiento (autoconciencia emocional), la autorregulación, la automotivación, la comprensión y ser sociable, por con siguiente las conceptualizamos para saber definir con claridad cada una de ellas, asumiéndose estas dimensiones para el desarrollo del presente estudio.

En cuanto al autoconocimiento, Según Goleman (1996) expresa que saber cuáles son los sentimiento que una persona tiene es parte de la clave de la inteligencia emocional, es decir que saber cómo sobrellevar las emociones es importante para poder entender cómo se debe vivir de forma tranquila, concientizar todas las acciones que se piensan llevara a cabo y tener seguridad de que es lo que se quiere determina a una persona que posee autoconocimiento por otro lado están las cualidades del individuo que tienen para poder enfrentar las cosas positivas y negativas.

Por consiguiente, en la dimensión autorregulación como dimensión decimos que es saber qué hacer cuando se tienen el sentimiento encontrados, no siempre se espera estar bien emocionalmente para esto se debe preparara para que cuando exista un repentino se pueda actuar de forma coherente, caso contrario esto genera inseguridad y lleva a la persona a estar en constante desatinos y llevar una vida conflictiva, explica Goleman (1996) que muchas de

las personas a las que les afecta por demás los sentimientos crea malestar en un grupo de trabajo.

Referente a la motivación, Dueñas (2002) manifiesta que, es la cualidad de poder transmitir a las demás personas ánimos para que puedan realizar alguna actividad que les resulta complicada o no tienen ganas de hacer, para ser una persona motivadora se debe ser un buen ejemplo alguien en quien se pueda confiar, una persona que genere confianza y que practique con el ejemplo, el estímulo tiene que ver con saber llegar a una persona que no quiere ni tiene ganas de hacer algo.

Para poder manejar la inteligencia emocional de mejor forma lo mejor es poder controlar los pensamientos, saber controlar las agitaciones y tomar de cisiones rápidas y acertadas.

Ekman (2016) aduce que la empatía o poder colocarse en el lugar de las otras personas, es lo que hace que se puedan tomar buenas decisiones cuando se crea algún tipo de conflicto con otras personas, esto te permitirá razonar y ser efectivo en el momento de tomar una decisión, una de las cualidades que hace que una persona maneje sanamente su inteligencia emocional es mantener la calma ante una situación adversa, aclarar las emociones y con sabiduría determinar.

La empatía según Andrade (2015) puede expresarse como ser comprensible con los demás, orientar sus acciones a servir a las personas que necesiten de ayuda, aprovechar de forma positiva las habilidades de los demás, siempre se debe tener en cuenta que hay quienes pueden serte de mucha ayuda y en algún momento podrán devolverte el favor, ser consciente de lo que se está haciendo no todas las personas pueden ver bien el exceso de ayuda o el exceso de trabajo, tener presente que si bien es cierto el objetivo es importante, también se debe considerar el estado anímico de las personas que están colaborando, ser empático nos solo significa pensar en el otro a conveniencia sino porque en verdad esa persona es de interés personal. . Revista de Educación, 2009. Año

15, Número 30 “pagina 100” Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario.

Como lo manifiesta Moore (2017) las habilidades sociales, son comportamientos y no una parte de la personalidad, este grupo de comportamientos aprendidos y por ende adquiridos como propios, como: Habilidades básicas de interacción social (reír, reír, saludar, cortesía y amabilidad); cualidades para hacer amistades (jugar con otros, ayudar, cooperar y compartir); habilidades de diálogo (iniciar, mantener y finalizar conversaciones personales y grupales); y sentimientos, destrezas relacionadas con la emoción y la opinión; Habilidades para resolver relaciones interpersonales; Habilidades relacionadas con los adultos (cortesía, conversación, petición, resolución de problemas con adultos) Diferencias cognitivas entre sujetos con relaciones interpersonales bajas / medias / altas Auto lenguaje), porque por un lado, los sujetos con mayores habilidades sociales pronuncian menos auto lenguaje.

Sydannmaanlakka (2003) las habilidades Sociales son un conjunto de conocimientos que tiene la persona las cuales las han aprendido desde que son pequeños y cuyos primeros ejemplos se lo dieron los padres, algunos tan sencillos como saludar y ser empático en una conversación de forma amena, es una forma de demostrar sentimientos a otras con un buen trato o correspondiendo favores de forma amable, decir por favor y gracias son esenciales en las relaciones sociales y son palabras de uso coloquial que algunas personas as dicen más por constupre que por educación pero que son muy relevantes para ser cortés.

Referente a la variable inteligencia emocional, lo expone Goleman (1996) es poner en práctica el autoconocimiento de los sentimientos, ayuda a descubrir las formas espontaneas de reacción a varias acciones conocidas y desconocidas, es saber direccionar las emociones que de acorde a situaciones vivenciales tiene la persona con las que se encuentra a diario y que permite relacionarse socialmente e ir forjando la personalidad.

Fernández (2006) define que la forma de la destreza corresponde a la inteligencia emocional como la habilidad para poder percibir, retener y expresar todas las emociones que tiene la persona, el pensamiento surge del conocimiento y dependiendo del nivel cognitivo se puede descifrar el control de las emociones, las emociones tienen diferentes formas de expresiones y en ocasiones se suele actuar con cordura ante situaciones complicadas pero que pasa cuando la reacción no es la más loable es a lo que el autor denomina percepción emocional, lo que es la regulación emocional no depende de la acción depende del momento que se esté viviendo.

Según la Unesco (2014) se debe tomar en cuenta la individualidad del docente al momento de estudiar sus emociones ya que cada uno es un mundo diferente y por aquello su reacción o emoción es diferente. Puede darse las mismas situaciones o problemáticas internas de la institución educativa, pero la cualidad de reacción es única de cada individuo, el cual dependerá de sus habilidades para sobrellevar sus emociones ósea su grado de inteligencia emocional desarrollado.

De acuerdo con Andrade (2015) define a la IE como una combinación de habilidades y destrezas, emocionales y sociales que actúan en nuestra capacidad para adaptarnos y asumir diferentes situaciones personales inclusive a presiones ambientales. Por lo tanto, la inteligencia no cognitiva es parte relevante para conocer si se va a triunfar o no en la vida y se expresa por medio de la salud emocional, sabiendo que la naturaleza del individuo es ser social.

La IE según lo interpreta Goleman (1996) en todas sus dimensiones se las puede desarrollar y fortalecer, la educación es parte de ese proceso en el que se trata de mejorar los pensamientos pues una persona entre más sabe más evoluciona su inteligencia y tiene mejor criterio para tomar decisiones, la personalidad tiene un papel fundamental en la inteligencia emocional ya que una persona que ha logrado forjar su personalidad tiene pensamientos más cabales.

La inteligencia personal emocional no es lo contrario a inteligencia, no es el triunfo del corazón sobre la mente – es esa intersección única entre ambos. Salovey & Mayer (1990) citado por (Caruso, 2018, pág. 1)

Según Sternberg (2005) sostiene que la inteligencia proviene de la combinación de los términos *logos* y *nous*, *logo* hace referencia a la información que tiene la persona como la asimila y la selecciona, mientras que *nous* es como utiliza esa información cual memoriza y le ayuda en la interpretación de esta.

Por otro lado, la Unesco (1983) manifiesta que para que la inteligencia se la pueda usar de mejor manera la persona debe ser disciplinada, puesto que lo relevante de la inteligencia es que sea bien usada para poder reaccionar de buena forma ante cualquier vicisitud, los japoneses tienen una frase que contrasta diciendo que la disciplina algún día vencerá a la inteligencia haciendo ver que es el complemento ideal.

Por consiguiente, Steimer (2002) Enuncia que se conoce por emoción al conjunto de respuestas del organismo que se le presentan a un individuo al que este reacciona frente a la variedad de reflejos externos lo que le permitirá desenvolverse en una realidad determinada consigo mismo o respecto a otra persona, lugar, objeto, etcétera.

Cardoso (2015) El vocablo emoción viene del latín *emotio*, que significa “movimiento”, “impulso”. Una emoción es una variación del estado de ánimo a corto plazo, pero es de, mayor intensidad a lo que es un sentimiento.

En tal virtud, Walinga (2016) hace referencia tomando en cuenta que los sentimientos son parte del resultado de las emociones, es por aquello que resultan ser más duraderos los sentimientos y se los puede verbalizar. Las reacciones que pueden causar las emociones suelen ser psicológico, fisiológico o parte de la conducta, o sea, pueden ser innatas o tener una influencia por las experiencias previas.

Asimismo, Charles Darwin dijo que los movimientos que dan las expresiones del rostro que, en general, son parecidos en todas las personas. Incluso, estableció que las formas de comportamiento se desarrollan según los movimientos y posturas corporales. Se podría decir, que, la gran mayoría de personas creen saber lo que es una emoción, sin embargo, al momento de definirla se crea el conflicto, en la actualidad es muy difícil entenderla no se puede afirmar que alguien entienda a las emociones. (Melamed, 2016, pág. 3)

Caruso (2018) manifiesta que la habilidad emocional, es la capacidad que tenemos los individuos de ser conscientes, de saber controlar y comprender al momento de expresar nuestras emociones de la mejor manera ósea ser asertivos al momento de encontrarnos frente a situaciones diversas.

Diversos trabajos de investigación se han realizados referente a este constructo y a nivel internacional se encontró que, en la Universidad Nacional de Trujillo, titulado “efectos del programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la institución educativa Santo Domingo de Guzmán”. Autora Grados (2014). Se elaboró con un diseño preexperimental realizando un pretest y postest enfocado en una población censal de 19 personas constituidos entre autoridades, docentes y administrativos, el instrumento fue un cuestionario de la variable clima institucional, reelaboración y adaptación, del cual comportamiento institucional tiene un nivel bajo del 52% en el pretest y un nivel que salió alto en el post test con un 63% siendo esta la información más relevante del trabajo.

Del trabajo realizado por Gómez (2017) denominado Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas Bolivarianas Venezolanas Mercedes Gómez. El proyecto se enfocó en examinar la inteligencia emocional de la gerencia y el clima que este proporcionan en las escuelas Bolivarianas, se tomó en cuenta a una población formada por 15 directivos y 58 docentes los cuales con la ayuda de un cuestionarios en los cuales habían 22 ítems en el cual se pudo apreciar resultados relevantes como niveles altos en la inteligencia emocional con una deficiencia en los directivos, se concluyó que el liderazgo se

centra en la administración y no en la praxis educativa con los docentes y estudiantes, haciendo que el clima laboral no sea el adecuado.

En la Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle la tesis presentada por Pilares (2014) llamada tesis inteligencia emocional y el estrés laboral y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas estatales, en la que la población fue de 255 profesores de varias escuelas y colegios pertenecientes al distrito Abancay, con una muestra compuesta por 106 y que mediante un inventario como instrumento para la variable inteligencia emocional, instrumento adecuado a la realidad, el Inventario de MBI por estrés asistencial que se la realizó a la variable estrés laboral, estos instrumentos fueron validados por métodos estadísticos para su fiabilidad y validez, la investigación se la realizó de tipo descriptivo inferencial, se aplicó la correlación de Spearman, con la ayuda de los datos recabados se pudo determinar que sí hay relación entre inteligencia emocional, estrés y clima laboral.

En el ámbito nacional tenemos el trabajo realizado por Guasco (2010) denominado “La Inteligencia Emocional y el Rendimiento Académico de los niños de la escuela Fiscal Nocturna “Juan Cajas” del cantón Ambato, en el cual se pudo determinar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño escolar de los estudiantes. Fue asumida mediante encuestas y cuestionarios que se le hizo a profesores, padres de familia y alumnos, por medio de una investigación de campo en la que se tomó en cuenta a la comunidad educativa, el trabajo es de carácter cualitativo y la investigación es descriptivo exploratorio, se consto con un universo de 75 entre niños y niñas de primero a séptimo de básica y 8 profesores de la pregunta N.º 5 se desglosa que el 67% de los estudiantes manifiestan estar tristes en la escuela y un 33% se sienten alegres.

Asimismo, el estudio de Verdesoto (2017) denominado “Influencia del manejo de la inteligencia emocional en el clima organizacional del personal administrativo de la Facultad de Comunicación Social” El objetivo general fue determinar la influencia de la Inteligencia Emocional en el Clima Laboral del personal administrativo, por medio de las Técnicas y métodos. La hipótesis fue

si es que la inteligencia emocional tiene influencia en el clima organizacional. La teoría se la fundamenta según Daniel Goleman de inteligencia emocional y de qué forma incide en el personal docente, se manejó una metodología descriptiva de tipo relacional, no experimental. Como parte de las conclusiones se manifiesta que la inteligencia emocional incide en el clima laboral por lo que se recomienda que las autoridades estén más pendientes del ambiente de trabajo.

En la investigación realizada por Llaja (2014) denominado La inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesores de la PUCE sede Ambato, el cual tenía como propósito Investigar el nivel de estrés laboral e inteligencia emocional de los docentes que cumplen una jornada completa y como se relaciona con el desempeño docente. Para poder recabar la información se usó una ficha de datos y el cuestionario tipo Likert aplicado a una muestra de 60 docentes, sin embargo, en la dimensión de menor incidencia de respuesta es la de Influencia del liderazgo (10.4%). Llegando a la conclusión que el estrés laboral incide significativamente en el estrés laboral y este a su vez al desempeño laboral de los docentes de la universidad.

En Guayaquil se encontró el trabajo de investigación denominado incidencia de la inteligencia emocional en la calidad del clima organizacional de los profesores y directivos realizado por Inca (2016). Cuya finalidad fue determinar la influencia de la inteligencia emocional de la calidad del clima organizacional, el cual se lo enfocó con una investigación de campo, la metodología fue descriptivo transversal y cuantitativo, se practicó como técnica de instrumento a la encuesta la que por medio de datos estadísticos se pudo evidenciar la problemática, se determinó que, en efecto, se necesita mejorar la eficacia del clima organizacional en la institución. Así mismo, varios docentes manifestaron la necesidad de contar con capacitaciones a los docentes sobre inteligencia emocional y motivación personal que permita dar cumplimiento a importantes principios y valores directivos para, de esta manera, fomentar el alcance de objetivos grupales.

Asimismo en el ámbito local se encontró un trabajo de tesis llamado “La inteligencia emocional en el fortalecimiento del clima organizacional de docentes y directivos del autor Ubilla (2017) Como objetivo general se tendrá Analizar la efectividad de la Inteligencia emocional en el fortalecimiento del clima organizacional en la Escuela, en la teoría precisan a las variables, la metodología utilizada fue cuantitativa y se consultó a una población conformada por 90 personas entre directivos y docentes por medio de una encuesta en la que se pudo evidenciar según los resultados las falencias de las autoridades y como inciden en el desempeño del docente, esto se evidencia en la pregunta más relevante si la inteligencia emocional es vital para el ser humano en la que un 73% de los encuestados estuvieron muy de acuerdo, para poder tomar acciones ante la problemática se sugiere una propuesta de mejoramiento del clima organizacional para mejorar las relaciones sociales de las autoridades y los educandos y que sirva como ejemplo para futuras investigaciones.

El síndrome de Burnout según lo expone Oramos (2015) manifiesta que, la docencia es una profesión en la que el estrés es uno de sus principales problemas lo que puede provocar que no les permita socializar de buena forma entre compañeros ya sea porque no se sientan con ánimo o porque temen herir susceptibilidades, por eso el estrés causado por el trabajo es uno de los principios de la falta de relaciones sociales entre profesores.

Por consiguiente, Arredondo (2008) expresa que la experiencia de estudio le pedía resolver las siguientes interrogantes ¿por qué varían las personas en presentar una mejora psicológica que otras?, ¿porque se diferencian las capacidades para alcanzar el éxito? Estas preguntas conllevaban a pensar ¿porque si todos somos iguales porque unas personas alcanzan el auge y otras pasan fracasando en lo que se proponen, lo mismo pasa con la salud emocional que hace que unos tengan más estabilidad que otros, así lo manifiesta en su tesis "Félix Mayorca Soto".

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

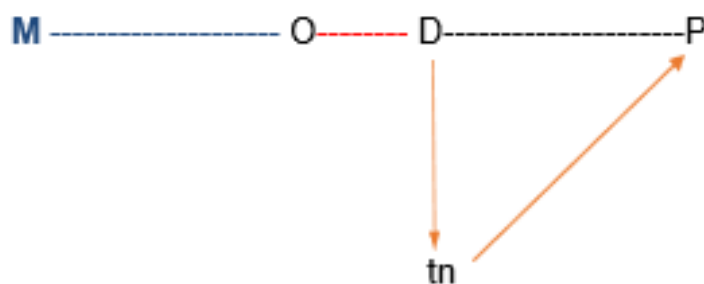
Este trabajo según Hernández, Fernández & Baptista (2014) atendiendo a los objetivos de la investigación respondió a un trabajo proyectivo (Descriptivo–Propositivo), en su modalidad no experimental, puesto que se trabajó con una población única, a la cual se aplica un pretest (prueba diagnóstica).

El estudio de este trabajo de investigación presentó un enfoque cuantitativo, pues generó un conjunto de procesos secuenciales que debieron probarse y medirse en el transcurso de la investigación, con los instrumentos de recolección de datos utilizados.

Asimismo, fue de tipo aplicada, pues nos llevó a buscar la solución a un problema mediante una propuesta, en base a las teorías relativas al mismo. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

El esquema del problema se representó de la siguiente manera:

Diseño Descriptivo – Propositivo



M= Muestra

O= Problema

D= Diagnóstico y evaluación

tn= Análisis de teorías

P= Propuesta para superar el problema

3.2. Variables y Operacionalización

Como variable diagnóstica se presentó al Clima Institucional. Según Calcina (2014) el clima institucional es el ambiente que se crea en una empresa en la que existen varios tipos de trabajadores que en conjunto con la gerencia o autoridades forman un ente en el que implica tener relaciones sociales y laborales con el objetivo de poder cumplir con metas y objetivos trazados por la institución y que para que eso se ejecute de buena forma se lo tiene que hacer con respeto y motivación por parte de todos integrantes.

Para esta variable diagnóstica se conceptualizó sus dimensiones, las mismas que se agrupan en 5 y fueron las siguientes: Liderazgo institucional, motivación en el trabajo, reciprocidad entre compañeros de trabajo, participación en la institución y comunicación entre autoridades y docentes

De la dimensión Liderazgo Institucional: Es un conjunto de habilidades de gestión o coaching donde las personas deben influir en su forma de vida o comportamiento o desempeñar un papel en un grupo de trabajo específico para permitir que el equipo logre sus objetivos con entusiasmo.

Motivación en el trabajo: Es parte de un estado que debe ser activado ya sea por la persona mismo u otra persona a la que le interese que ese individuo se motive, para esto se debe involucrar un sentido de afectividad para poder dar ánimos a realizar algo que tal vez no quiera o no le guste y que estratégicamente se debe conseguir, aunque a veces pueda ser de inmediato o demorar en conseguirlo (García, 2013, pág. 4).

Reciprocidad entre compañeros de trabajo: Acción, la que motiva a un individuo a corresponder de manera mutua hacia otro individuo, al dar y también recibir, ejemplo si ayudamos a una persona en algún momento de su vida, y si luego nosotros estamos en una situación de dificultad recibirá ayuda de esa persona.

Participación en la institución: Fuerte deseo de ser parte de un ente u organización en particular con predisposición a cumplir un gran esfuerzo en beneficio de esta. Sentido de pertenencia.

Comunicación entre autoridades y docentes: Es la relación que debe existir entre los principales actores de la comunidad educativa y lo que hará que el desempeño laboral sea mejor, la buena relación entre ellos será de motivación para los profesores.

Dentro de la variable teórica se asignó a la Inteligencia Emocional. Goleman (1996) define a la inteligencia emocional como: “la cualidad de saber cuáles son los sentimientos propios y de los demás, incentivar a llevar de mejor manera las relaciones”. Capacidad para la autorreflexión, conocer las emociones y normalizarlas de forma apropiada. Destreza para saber que piensan las demás personas: Habilidades sociales, empatía, asertividad, comunicación no verbal, entre otras.

La variable teórica, programa de inteligencia emocional presentó las siguientes dimensiones, las mismas que solo quedarán teorizadas por tratarse de un trabajo proyectivo (propuesta). Tenemos el autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y las habilidades sociales.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: Ventura (2017) indica a la población de estudio como un grupo de objetos que engloban muchas características de las que se intención estudiar en un trabajo determinado (párr.3). La población considerada para el desarrollo del presente estudio estuvo conformada por 36 docentes de la jornada matutina de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

Tabla 1: Distribución de la Población

Personal Docente	Hombres	Mujeres	Total
36	8	28	36

Fuente: Departamento de Secretaría del plantel.

Muestra: Se conoce como cualquier subconjunto del total de una población. Pueden ser probabilísticas o no probabilísticas (Carrillo, 2015). Se trabajó con una muestra universal ya que es una población pequeña, no siendo necesaria una muestra representativa. Se incluyó a todos los docentes de nombramiento definitivo, nombramiento provisional y de contrato de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. Se excluye en esta encuesta al personal administrativo y de servicio.

Muestreo: En síntesis, es la técnica que permite la identificación de unidades de análisis en una investigación. Son adecuados para áreas con poblaciones variables y generalmente pequeñas (Otzen & Manterola, 2017). En el presente proyecto no se evidenció el uso de esta técnica debido a que se consideró a toda la población objetivo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos técnicos

Según, López & Pérez, (2015) las técnicas de recepción de datos son aquellas que nos brindan información de manera coherente y en orden, muestran la opinión de la población en relación con el tema de investigación (párr.1). Se escogió la encuesta como instrumento porque es la forma más loable de obtener los datos precisos para confirmar la problemática.

Instrumento: para este concepto, Cerda, (2018) manifiesta que los instrumentos de recolección de datos es interpretación operativa de las variables y conceptos, referente a los objetivos específicos y generales.

Para este trabajo de investigación se utilizó la siguiente técnica e instrumento de recolección de datos:

Tabla 2: Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario clima institucional

En este estudio se utilizó la técnica de la encuesta y se elaboró un cuestionario para la recolección de datos, conformado por 30 ítems, de ellos 6 corresponden a la dimensión Liderazgo institucional, 6 a la dimensión motivación en el trabajo, 6 a la dimensión reciprocidad entre docentes, 6 a la dimensión participación en la institución y 6 a la dimensión comunicación entre autoridades y docentes.

Cada uno de los ítems se desarrollaron acorde a las dimensiones en relación con sus indicadores de la variable clima institucional, teniendo como fin conocer cómo se encuentra el clima institucional actual en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Alfaro” de la ciudad de Guayaquil-Ecuador.

Cada pregunta es medida en la escala de Likert, en un nivel de valoración de uno a cinco con las siguientes opciones de respuestas: Siempre (5), la afirmación si se está cumpliendo a cabalidad y en todo lo esperado; Casi siempre (4), la afirmación se está cumpliendo a cabalidad, pero falta; A veces (3), la afirmación se está cumpliendo en algo más que el mínimo; Pocas veces (2), la afirmación se está cumpliendo en su mínimo; y, Nunca (1), la afirmación no se está cumpliendo en su mínimo.

La validez, de forma general, se refiere al nivel en que un instrumento, mide objetivamente las variables que están involucradas en un estudio. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

Las preguntas referentes al cuestionario clima institucional, se encargaron a tres expertos para su revisión, siendo ellos con la experiencia para el efecto los que las aprobaron luego de una exhaustiva revisión de los ítems y su relación entre indicador y variable del trabajo de investigación, para que el instrumento cumpla con su objetivo de recolectar los datos de manera adecuada ya que eran necesarios para el presente trabajo.

La confiabilidad significa el grado de concordancia de las respuestas recopiladas en el contexto donde se realiza la investigación (Hidalgo, 2005), en este sentido, se utilizó el alfa de Cronbach el cual es un coeficiente que toma valores entre 0 y 1. Mientras más se acercaba al número 1, mayor demostraba ser la confiabilidad del instrumento que se iba a aplicar a la unidad de análisis (Soler & Soler, 2012). La presente investigación presentó un valor alfa de Cronbach de 0,857.

3.5. Procedimientos

Se solicitó mediante un oficio la Sra. Rectora de la Unidad Educativa Eloy Alfaro, Msc. Silvana Meléndez Espinoza, la autorización para poder llevar a cabo este trabajo de investigación. Firmada la carta respectiva se procedió a la recolección de la muestra que fue universal, se aplicó la encuesta utilizando un cuestionario con 30 ítems, con una disponibilidad en el tiempo para ejecutarla en una hora específica indicada por cada docente según su disponibilidad.

Se estimó un tiempo aproximado de 30 minutos. El instrumento fue aplicado por medios digitales a 26 docentes y físicos (de forma personal) a los 10 docentes restantes aprovechando la recepción de portafolios a la que fuimos citados a nuestra unidad educativa, ya debido a la emergencia que se vive a nivel mundial por la pandemia del COVID 19 nos encontramos imposibilitados de asistir a nuestro plantel a laborar de manera regular.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos recolectados de la encuesta aplicada fueron procesados en el programa estadístico SPSS 2.2, el cual analizó de manera descriptiva cada una de las dimensiones de clima institucional y nos proporcionó los resultados requeridos de una forma fiable. Se presentan en tablas de distribución de frecuencias y porcentajes, de esta manera nos ayudó a interpretar las diversas respuestas dadas. Adicional a ello, una tabla general donde se obtuvo también la, moda, media, mediana y otros datos que ayudaron en el análisis.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se basó en 3 aspectos éticos fundamentales: Respeto, Libertad y Honestidad.

El respeto en la obtención de la información para el desarrollo de este trabajo de investigación es un pilar fundamental al momento de la entrega de los cuestionarios a cada uno de los docentes, se evitará al máximo ocasionar molestias como por ejemplo interrupciones por cualquier causa.

La redacción en este trabajo es genuina y respetando los derechos de los autores, se lo realizó con la debida autorización de la máxima autoridad del plantel, se guardará completa confidencialidad a los docentes que fueron encuestados, así como se ha manejado información totalmente verificada para la realización de esta investigación.

Las preguntas del cuestionario ser desarrollaron de manera muy minuciosa para ser asertivos al momento de su llenado, se mostró mucho respeto, libertad y honestidad para sus respuestas, las mismas que serán de carácter netamente confidencial. Las Normas por utilizar serán APA que nos ayudó a realizar la redacción, referencias y citas.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1.- Identificar las características de la dimensión liderazgo institucional, en las gestiones de la UE “Eloy Alfaro”

Tabla 3: Liderazgo Institucional

	Siempre		Casi siempre		A veces		Pocas veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Se realizan las gestiones para mantener adecuados los espacios asignados para los docentes.	0	0%	0	0%	12	33%	24	67%	0	0%	36	100%
2. Se realizan actividades de integración para mejorar la convivencia entre docentes.	0	0%	0	0%	0	0%	36	100%	0	0%	36	100%
3. Considera que la UE es un buen lugar de trabajo.	0	0%	5	14%	17	47%	10	28%	4	11%	36	100%
4. Las autoridades muestran interés en el bienestar del personal docente.	0	0%	6	17%	9	25%	15	41%	6	17%	36	100%
El plantel cuenta con herramientas necesarias para												

realizar su trabajo.	0	0%	0	0%	10	28%	9	25%	17	47%	36	100%
¿Se capacita a los docentes para mantenerlos actualizados?	0	0%	7	19%	20	56%	7	19%	2	6%	36	100%

Fuente: Cuestionario Clima Institucional

De la tabla 3 dimensión liderazgo institucional en la encuesta se pudo evidenciar que pocas veces se realizan las gestiones para adecuar los espacios para los docentes tuvo un 67%, pocas veces hay integración entre los profesores que obtuvo un 100% en ese ítem, la mayoría piensa que a veces se puede considerar que es un buen lugar de trabajo con un 47% lo que contrasta es que aducen que casi siempre y a veces muestran interés en el bienestar de sus trabajadores con un 42% entre las dos respuestas, mientras que a veces con un cuentan con herramientas que ayudan a facilitar el trabajo y que hay un porcentaje del 56% que dice que a veces se capacita al personal docente. Revisados los porcentajes podemos, lo cual significa que el liderazgo institucional no es el adecuado, tal como se viene aplicando en la gestión de la UE.

Objetivo específico 2.- Caracterizar el grado de la dimensión motivación en el trabajo, que presentan los docentes al momento de realizar sus actividades en la institución.

Tabla 4: Motivación en el trabajo

	Siempre		Casi siempre		A veces		Pocas veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
7. Es motivado o estimulado por el trabajo que realiza.	0	0%	0	0%	4	11%	10	28%	22	61%	36	100%
8. Su profesión es valorada tomando en cuenta que es la formadora de profesiones.	0	0%	0	0%	6	17%	12	33%	18	50%	36	100%
9. Considera que se reconoce a los docentes como actores de la educación.	0	0%	10	28%	8	22%	14	39%	4	11%	36	100%
10. La justicia es un valor que se evidencian entre los docentes.	2	5%	6	17%	9	25%	10	28%	9	25%	36	100%

11. Al inicio del día usted es motivado para asistir a su labor educativa.	7	19%	5	14%	12	33%	10	28%	2	6%	36	100%
12. Los docentes son estimulados por sus logros y metas alcanzadas.	0	0%	0	0%	15	42%	16	44%	5	14%	36	100%

Fuente: Cuestionario Clima Institucional

De la tabla número 4 los resultados se pueden expresar de la siguiente manera que un 89% indico que pocas veces y nunca se es motivado o recibe estímulo por su trabajo, sobre el ítem de que si la profesión es valorada por ser la formadora de profesiones un 33% dijo pocas veces y un 50% dijo nunca, sobre si se reconoce a los docentes como actores de la educación un 39% dijo que pocas veces. Podemos concluir que de acuerdo con los resultados obtenidos en esta dimensión los docentes no se sienten valorados ni como profesionales, ni por el trabajo que realizan tomando en cuenta su labor diaria en la UE.

Objetivo específico 3.- Describir características específicas que demuestren los docentes referentes a la dimensión reciprocidad entre compañeros de trabajo dentro del establecimiento educativo.

Tabla 5: Reciprocidad entre compañeros de trabajo

	Siempre		Casi siempre		A veces		Pocas veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
13. Siente que las relaciones laborales entre docentes están basadas en valores.	3	8%	7	19%	10	28%	14	39%	2	6%	36	100%
14. La UE respeta la diversidad de los docentes.	1	3%	8	22%	6	17%	17	47%	4	11%	36	100%
15. Existe compromiso en los docentes al realizar actividades extracurriculares.	1	3%	3	8%	8	22%	18	50%	6	17%	36	100%
16. Se muestra empatía entre docentes y autoridades de la UE.	2	6%	2	6%	12	33%	12	33%	8	22%	36	100%

17. Se da un alto nivel de colaboración entre los docentes de la institución	0	0%	1	3%	6	17%	20	55%	9	25%	36	100%
18. ¿Con qué frecuencia los docentes de la UE comparten actividades fuera del plantel?	0	0%	0	0%	2	5%	6	17%	28	78%	36	100%

Fuente: Cuestionario Clima Institucional

En la tabla 5 de la dimensión reciprocidad entre compañeros de trabajo se observan las siguientes cifras un 50 % adujo que pocas veces existe compromiso en los docentes para actividades extracurriculares, un 55% que pocas veces se da un buena colaboración de compañeros y un 78% que casi nunca los profesores comparten actividades fuera del plantel, lo que explica que no hay una buena relación fuera de la institución entre los docentes y existe poca disponibilidad de ayuda en el tiempo fuera del trabajo. Revisado los resultados de esta dimensión de reciprocidad entre compañeros de trabajo es poca, no siendo el adecuado para una institución educativa.

Objetivo específico 4.- Conocer el nivel de la dimensión participación en la institución de parte de los docentes en las diversas actividades curriculares y extracurriculares.

Tabla 6: Participación en la Institución

	Siempre		Casi siempre		A veces		Pocas veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
19. Los docentes de la UE se asisten mutuamente en situaciones de vulnerabilidad.	16	45%	12	33%	5	14%	3	8%	0	0%	36	100%
20. Se siente acogido por sus compañeros de la UE.	8	22 %	4	11%	12	34%	8	22%	4	11%	36	100%
21. El estrés laboral afecta a las relaciones laborales entre los docentes de la unidad educativa.	26	72%	6	17%	4	11%	0	0%	0	0%	36	100%
22. Es involucrado en el desarrollo de las actividades extracurriculares del plantel.	1	3%	1	3%	6	16%	24	67%	4	11%	36	100%

23. Se siente privilegiado por la labor que realiza en su institución.	21	58%	15	42%	0	0%	0	0%	0	0%	36	100%
24. Se desarrollan actividades para mantener la koinonía entre los docentes de la UE.	0	0%	0	0%	8	22%	17	47%	11	31%	36	100%

Fuente: Cuestionario Clima Institucional

En la tabla 6 de la dimensión participación en la institución, en el ítem donde se consulta si el estrés afecta a las relaciones laborales de los docentes un 72% confirmó con siempre, se le consultó si es involucrado en el desarrollo de las actividades extracurriculares respondieron que pocas veces un 67%, en la pregunta si se siente privilegiado por la labor que realiza un 58% dijo que siempre, por lo que se puede destacar la participación de los docentes a pesar del estrés que este genera y la poca importancia que le presta la autoridad; por lo tanto, en base a los resultados obtenidos en esta dimensión nos podemos dar cuenta que no es el adecuado para la institución educativa por el trabajo que realizan los docentes.

Objetivo específico 5.- Identificar las características de la dimensión comunicación dentro en la UE fiscal “Eloy Alfaro”

Tabla 7: Comunicación entre autoridades y docentes

	Siempre		Casi siempre		A veces		Pocas veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
25. Es informado de las actividades a realizar en el plantel, con tiempo.	5	14%	6	17%	10	28%	12	33%	3	8%	36	100%
26. Se dan a conocer con antelación los formatos de las planificaciones académicas.	0	0%	4	11%	12	33%	20	56%	0	0%	36	100%
27. Los docentes mantienen una comunicación asertiva.	0	0%	0	0%	15	43%	18	51%	2	6%	36	100%
28. El trabajo administrativo que tienen los docentes influye en la comunicación.	31	86%	4	11%	1	3%	0	0%	0	0%	36	100%
29. Participa en la elaboración de agendas para el desarrollo de programas en la UE.	1	3%	2	6%	14	39%	16	44%	3	8%	36	100%
30. En la institución sus opiniones												

son tomadas en cuenta.	1	3%	2	5%	12	33%	20	56%	1	3%	36	100%
------------------------	---	----	---	----	----	-----	----	-----	---	----	----	------

Fuente: Cuestionario Clima Institucional

De la tabla 7 de la dimensión comunicación entre autoridades y docentes, en la pregunta si se dan a conocer con antelación los formatos de planificación un 56% dijo que pocas veces, si los docentes mantienen relación de comunicación asertiva con la autoridad también hay un índice alto en pocas veces un 51% indicó que a veces, también se consultó que si el trabajo administrativo influye en la comunicación con las autoridades un 86% dijo que siempre, los docentes son tomados en cuenta para para la elaboración de agendas de desarrollo de la institución entre a veces y pocas veces suma un 83%, exponiendo que no existe una buena comunicación entre docentes y autoridades y uno de los motivos más relevantes es exceso de trabajo administrativo.

Objetivo General. - Diseñar un programa basado en la inteligencia emocional para mejorar el clima laboral de los docentes de la unidad educativa fiscal “Eloy Alfaro” de Guayaquil, Ecuador 2020

Tabla 8: Clima Institucional y sus dimensiones

PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	OBJETIVOS PLANTEADOS	ACTIVIDAD PROPUESTA
Liderazgo institucional: pocas veces se promueve la integración entre la comunidad educativa, no se cuenta siempre con espacios adecuados.	Reforzar el autoconocimiento del docente como herramienta necesaria para controlar sus emociones, detallar la importancia de contar con espacios adecuados gestionados por autoridades.	Diseñar un programa basado en la inteligencia emocional para mejorar el clima laboral de los docentes de la unidad educativa fiscal “Eloy Alfaro” de Guayaquil, Ecuador.
Motivación en el trabajo: los docentes no se sienten motivados para realizar las actividades cotidianas en la institución educativa	Fortalecer la motivación en los docentes siendo esta el motor principal para lograr metas y objetivos propuestos.	
Reciprocidad entre docentes: es muy escasa, hay poca disponibilidad de ayuda y compañerismo dentro y fuera del colegio.	Reconocer la empatía como punto clave para saber sobrellevar situaciones ajenas y de índole personal dentro y fuera de la institución.	
	Determinar la importancia de fortalecer las habilidades sociales,	

<p>Participación en la institución: destaca la poca participación de los docentes en las actividades que se desarrollan en el plantel, especialmente las extracurriculares</p>	<p>facilitan las relaciones laborales y en resolución de posibles conflictos.</p>	
<p>Comunicación entre autoridades y docentes: no existe una buena comunicación entre autoridades y docentes, no se comunica con antelación de actividades a desarrollar en la UE.</p>	<p>Determinar la importancia de fortalecer las habilidades sociales, facilitan las relaciones laborales y en resolución de posibles conflictos.</p>	

V. DISCUSIÓN

Del objetivo específico N° 1, identificar las características de la dimensión liderazgo institucional, en las gestiones de la UE fiscal “Eloy Alfaro”, se obtuvo resultados adversos ya que los docentes expresaron que no se realizan las gestiones adecuadas en el plantel lo que perjudica de gran manera al docente porque no cuenta con espacios adecuados para desarrollar sus actividades de manera eficiente, esto discrepa con los resultados del trabajo realizado por Grados (2014) en el que se identificó que el liderazgo institucional a pesar de que esta en un nivel bajo lo que preocupa ya que la gestión educativa es lo más importante para las actividades que se dan en el mismo dando esta problemática en el clima institucional en el que los docentes presentan problemas de relaciones sociales y laborales. Dentro de las teorías se puede destacar que también se tomó en cuenta la motivación en el trabajo y la comunicación asertiva.

Del objetivo específico N°2, caracterizar el grado de la dimensión motivación en el trabajo, que presentan los docentes al momento de realizar sus actividades en la institución en el que los docentes enfatizaron según los resultados que nunca son estimulados en el trabajo ni valorado o tomado en cuenta 61% dijo que nunca, recalcan que son los actores de educación en un, a veces es motivado al ingresar a la institución y la mayoría piensa que no existe estímulo por parte de la autoridad, en el trabajo de investigación realizado por Gómez (2017) se encontraron resultados muy parecidos sobre la falta de motivación por parte de las autoridades hacia los docentes pero al preguntarles que si se sienten motivados intrínsecamente respondieron que si pues la vocación es lo que los mantiene ejerciendo su cargo y que si la autoridad no reconoce su trabajo los padres de familia y estudiantes sí, de la misma forma las teorías más relevantes como tipos de motivación resaltan para afianzar la semejanza.

Del objetivo específico N°3, describir características específicas que demuestren los docentes referentes a la dimensión reciprocidad entre compañeros de trabajo dentro del establecimiento educativo, del ítem de relaciones laborales están basadas en valores en el cual los docentes en un 72% contestaron que pocas

veces, las actividades fuera del plantel son escasas, esto concuerda con la investigación realizada por Pilares (2014) en la que según los datos obtenidos demostró la falta de compañerismo entre docentes y la poca frecuencia con la que comparten momentos fuera de las horas laborables y lo que conlleva a no tener un buen clima laboral, entre las teorías relacionadas al tema Pilares exalta la empatía como valor principal de la reciprocidad.

Del objetivo específico N°4, conocer el nivel de la dimensión participación en la institución de parte de los docentes en las diversas actividades curriculares y extracurriculares, el estrés afecta a las relaciones laborales respondieron con 72% pocas veces desarrollan actividades de koinonía, al comparar con la tesis de Guasco (2010) en la que los docentes expresaron que quienes se ven afectados por la falta del buen clima laboral en la IE son los estudiantes quienes tienen que tolerar las malas relaciones que tienen entre los docentes o entre autoridades y profesores, dentro del marco teórico ambos coinciden en la convicción del docente y la predisposición al trabajo.

Del objetivo específico, identificar las características de la dimensión comunicación dentro en la UE fiscal “Eloy Alfaro”, según los resultados obtenidos de los docentes el 56% adujo que pocas veces son informados con antelación de las actividades a realizarse en el plantel, en el proyecto de investigación de Verdesoto (2017) según los resultados de la encuesta que se realizó disiente lo aquí expresado puesto que aduce que la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa en cuanto al trabajo es asertiva que lo que causa que el clima laboral no sea del todo bueno es el excesivo trabajo que tienen los docentes lo que provoca que no se sientan del todo motivados y que no exista una buena relación con las autoridades del plantel. Resalta entre las teorías destacadas la comunicación asertiva como estrategia de una relación social entre compañeros y un afianzamiento a la afectividad.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

1. El liderazgo institucional tiene relevancia en la convivencia de los docentes lo que afecta al clima institucional. Se resalta la importancia de ser un buen líder y de saber manejar un grupo de trabajo, con el cual se debe tener una buena relación para generar armonía, además de las gestiones que se deben hacer para las mejoras del plantel. Tabla No. 3
2. Los docentes carecen de motivación por parte de las autoridades no solo del plantel sino de los entes gubernamentales. Muestran deseo de que sea valorado su trabajo y generar un estímulo para mejorar y seguir preparándose. Buscan tener la oportunidad de mejorar sus títulos y, por ende, sus conocimientos para dar un mejor aporte a la educación en la institución educativa. Tabla No. 4
3. No existe una buena relación entre compañeros, en ocasiones se dan irrespetos y no prevalecen los valores, no existe un buen trabajo colaborativo y tampoco se realizan actos de integración para que los docentes puedan conocerse mejor y tener más afinidad Tabla No. 5
4. Los docentes no se sienten acogidos entre ellos, asimismo confirman que el estrés hace que por momentos no se sientan con ánimos de relacionarse, de la misma forma expresaron que les gusta mucho su trabajo. Tabla No. 6
5. La falta de comunicación en la institución es evidente y la poca que hay no es asertiva. Las actividades no son comunicadas a tiempo y poco socializadas, esto sumado a la carga administrativa que se le asigna al docente. Además, mencionan que poco se toma en cuenta sus opiniones. Tabla No.7

VII. RECOMENDACIONES

Acorde a lo expuesto en la investigación se recomienda:

1. Fortalecer las relaciones interpersonales entre docentes y autoridades a través del desarrollando de trabajos colaborativos, las autoridades deben estar más pendiente de las gestiones a realizar tanto para el bienestar tanto de los docentes como para la institución educativa.
2. Fortalecer la motivación en los docentes, siendo estos el motor principal para lograr metas y objetivos propuestos; y relacionarse de mejor manera con ellos, hacerlos sentir que son parte importante de la institución y que tienen el respaldo de la autoridad por cualquier problema que pudiera suscitarse dentro o fuera de la institución educativa.
3. Reconocer la empatía como punto clave para saber sobrellevar situaciones ajenas y de índole personal dentro y fuera de la institución, así como determinar la importancia de fortalecer las habilidades sociales, facilitan las relaciones laborales
4. Que se gestionen integraciones no solo entre docentes, sino que también participen las autoridades locales y distritales y que poco a poco se vaya forjando la unión y la amistad para mejorar el clima institucional.
5. Desarrollar una mejor comunicación de las actividades a realizar siendo las autoridades quienes deben estar pendientes y que los docentes puedan planificar con tiempo lo que se requiera, así mismo que los docentes tengan esa confianza de poder contar con la autoridad del plantel alguna desavenencia que pueda resultar grave para poder dar una solución oportuna.

Basada en la información presentada, se concluye que es positiva la aplicación de un programa basado en la Inteligencia Emocional manteniendo el enfoque holístico de las variables autoconocimiento, autorregulación personal, motivación en el trabajo, empatía entre compañeros de labores y habilidades sociales

Se sugiere a las autoridades la aplicación del programa sobre inteligencia emocional para mejorar el clima institucional.

REFERENCIAS

- Alvarado. (2013). Análisis del clima laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas En la Universidad de Guayaquil. Universidad de Guayaquil.
- Álvarez. (2009). Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario. Laurus, 3-4.
- Andrade. (2015). Conociendo las emociones. Universidad de Cuenca. Arce. (2010). Como lograr definir objetivos y estrategias empresariales. Perspectivas.
- Arredondo. (2008). Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto". Universidad nacional mayor de San Marcos.
- Calcina. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad nacional del Antiplano. Comunicación, 3.Cano. (2012). Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida. Revista Logos, 2.
- Cardoso. (2015). Socio-emotional intervention in attention deficit hyperactive disorder. European Journal of Education and Psychology.
- Caruso. (10 de 11 de 2018). Obtenido de Bechallenge: <https://blog.bechallenge.io/inteligencia-emocional/>
- Cerda. (2018). Los elementos de la investigación: como reconocerlos, diseñarlos y construirlos. a Logos, Ciencia & Tecnología, 5.
- Delgado. (2019). Crisis en la docencia ¿Por qué los profesores están abandonando las aulas? Observatorio de innovación educativa, 1.
- Dueñas. (2002). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. Educación XXI, 23.
- Ekman. (5 de 11 de 2016). Obtenido de Greatergood: <https://greatergood.berkeley.edu/topic/empathy/definition>
- Fedor. (2016). la comunicación. Salus.

- Fernández. (2006). Emotional Intelligence: a theoretical and empirical review of its first 15 years of history. *Psicothema*, 1.
- Galicia. (2016). The importance of organizational climate in business productivity. Universidad autónoma del estado de Hidalgo.
- García. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de administración*, 5.
- García. (2013). La motivación pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Dialnet*, 4.
- García. (2015). Formulation of a leadership model based on organizational theories. *Scielo*.
- Goleman. (1996). Inteligencia emocional. *Kairós*, 12.
- Gómez. (2017). Inteligencia emocional del gerente educativo y clima laboral de las escuelas Bolivarianas Venezolanas. Ministerio para el poder popular de educación de Venezuela.
- Grados. (2014). Efectos del programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional. Universidad nacional de Trujillo.
- Guasco. (2010). Inteligencia emocional y el rendimiento académico de los niños. Universidad técnica de Ambato.
- Hernández, Fernández & Baptista. (2014). Metodología de la investigación. MCGRAW-HILL, 3.
- Ilaja. (2014). La inteligencia emocional y el estrés laboral de los profesores. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato.
- Inca. (2016). Incidencia en la inteligencia emocional en la calidad del clima organizacional de los docentes y directivos. Universidad de Guayaquil Facultad de Filosofía.
- López & Pérez. (2015). La encuesta como técnica de investigación. *Localizador web*.
- Marin. (2016). Deconstructing AMO framework: A systematic review. *Intangible Capita*, 4.

- Melamed. (2016). Las teorías de las emociones y su relación con la cognición. Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, 3.
- Molano, A. (2018). Calidad Institucional: Fundamento del desarrollo económico y el progreso social. Colombia.
- Moore. (22 de 05 de 2017). Obtenido de Teaching Tolerance: <https://www.scholastic.com/parents/family-life/social-emotional-learning/social-skills-for-kids/teaching-tolerance.html>
- Nodarse. (2005). La Educación ambiental una vía para la participación popular. Universidad de la Habana.
- Olaz. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico - descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. Aposta.
- Oramas. (2015). ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES CUBANOS DE ENSEÑANZA PRIMARIA. Ministerio de salud pública de Cuba, 3.
- Pérez. (2010). El síndrome de Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia, 3.
- Pérez. (29 de 11 de 2012). Obtenido de Madeon: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2012/11/29/las-15-lecciones-de-estrategia-y-liderazgo-del-general-colin-powell/>
- Pilares. (2014). Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral de los docentes de las instituciones educativas. Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.
- Quincho, R. (2014). La gestión institucional y la calidad de los servicios educativos. Lima, Perú.
- Rodríguez. (2014). principales causas que genera un clima laboral. Universidad militar nueva Granada.
- Rodríguez. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Multidisciplinarias, 1.

- Ross. (2014). Social studies education and standards- based education reform in north America: curriculum standardization, high- stakes testing and, resistance. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*.
- Ruíz. (29 de 1 de 2013). Obtenido de *Psicología y mente*:
<https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>
- Salazar. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 12.
- Sánchez. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 11.
- Sánchez. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 11.
- Solíís. (2018). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Mejora del clima laboral de una institución educativa particular de la ciudad de Jayanca.
- Steimer. (2002). The biology of fear- and anxiety-related behaviors. US National Library of Medicine National Institutes of Health, 3.
- Sternberg. (2005). The Theory of Successful Intelligence. *Interamerican Journal of Psychology*, 4.
- Sydänmaanlakka. (2003). Intelligent leadership and leadership. *Helsinki University of technology*.
- Ubilla. (2017). la inteligencia emocional en el fortalecimiento del clima organizacional en directivos y docentes. Universidad de Guayaquil Facultad de Filosofía.
- Unesco. (1983). Problems of culture and cultural values in the contemporary world. *Unesdoc*, 6.
- Unesco. (2014). The International Academy of Education. Unesco, 5.
- Vásquez. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.

Ventura. (2017). Población, muestra y muestreo. Punto cero, 5.

Verdesoto. (2017). "Influencia del manejo de la inteligencia emocional en el clima organizacional del personal administrativo. Universidad andina Simón Bolívar sede Ecuador.

Walinga. (2016). <https://opentextbc.ca/introductiontopsychology/chapter/10-1-the-experience-of-emotion/>. Bc Campus.

Williams. (2013). Estudio diagnóstico del clima laborar en una dependencia pública. Universidad de Monterrey.

Anexo. Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Institucional	<p>Calcina (2014) El clima institucional, Es el ambiente que se crea en una empresa en la que existen varios tipos de trabajadores que en conjunto con la gerencia o autoridades forman un ente en el que implica tener relaciones sociales y laborales con el objetivo de poder cumplir con metas y objetivos trazados por la institución y que para que eso se ejecute de buena forma se lo tiene que hacer con respeto y motivación por parte de todos integrantes.</p>	<p>La variable clima institucional será medida a través del cuestionario (test-diagnostico) en la escala de Likert, en 5 niveles, el mismo que se enfocará en sus dimensiones e indicadores, calificados de la siguiente manera:</p> <p>Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Pocas veces 2 Nunca 1</p>	Liderazgo Institucional	Características del liderazgo Institucional	Escala nominal
			Motivación en el trabajo	Comunicación entre autoridades y docentes	
			Reciprocidad entre compañeros de trabajo	Sentido de correspondencia	
			Participación en la institución	Sentido de pertenencia	
			Comunicación entre autoridades y docentes	Tendencias comunicativas	

Inteligencia Emocional	<p>La inteligencia emocional es la habilidad para gestionar los sentimientos y las emociones, usando estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones. Implica cinco capacidades básicas: descubrir las emociones y sentimientos propios, reconocerlos, manejarlos, crear una motivación propia y gestionar las relaciones personales. (Goleman, 1996)</p>	<p>La inteligencia emocional es saber entender los momentos por los que puede pasar una persona sabiendo diferenciar cuando se puede reconocer de qué forma se debe actuar ante diversas situaciones que se pueden presentar en la familia, trabajo o con la sociedad. (Martínez, 2018)</p>	<p>Control emocional: Controlar sus impulsos frente a diversas situaciones</p>	Planificación del programa.	Escala nominal
			<p>Habilidad emocional: Capacidad de reprimir deseos impulsivos</p>	Establecer objetivos.	
			<p>Tendencias motivacionales: Orientarnos hacia las metas</p>	Ejecución del programa.	
			<p>Habilidades y competencias capacidad para establecer relaciones sociales exitosas.</p>	Evaluación del programa	
			<p>Capacidad de relación -Relacionarnos con los demás. -Habilidad de producir sentimientos en los demás. -Saber manejar los conflictos o las diferencias.</p>	Evaluación programa	

Anexo. Instrumentos de recolección de datos: Encuesta



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “ELOY ALFARO”

Estimado Docente: reciba un afectuoso saludo, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación, relacionado con el clima laboral en nuestra institución educativa.

Las afirmaciones del siguiente instrumento deben valorarlas marcando con (X) en el recuadro que correspondan al nivel de la frecuencia con que se cumplen,

no existe respuesta correcta ni incorrecta, pues todas sus opiniones son válidas. Los valores son los siguientes:

Siempre 5

Casi siempre 4

A veces 3

Pocas veces 2

Nunca 1

No	ÍTEMS	5	4	3	2	1
D1: Características del Liderazgo						
1	Se realizan las gestiones para mantener adecuados los espacios asignados para los docentes.					
2	Se realizan actividades de integración para mejorar la convivencia entre docentes.					
3	Considera que la UE es un buen lugar de trabajo.					
4	Las autoridades muestran interés en el bienestar del personal docente.					
5	El plantel cuenta con herramientas necesarias para realizar su trabajo.					
6	El plantel cuenta con herramientas necesarias para realizar su trabajo.					
D2: Tendencias Emocionales						
7	Es motivado o estimulado por el trabajo que realiza.					

8	Su profesión es valorada tomando en cuenta que es la formadora de profesiones.					
9	Considera que se reconoce a los docentes como actores de la educación.					
10	La justicia es un valor que se evidencian entre los docentes.					
11	Al inicio del día usted es motivado para asistir a su labor educativa.					
12	Los docentes son estimulados por sus logros y metas alcanzadas.					
D3: Sentido de Correspondencia						
13	Siente que las relaciones laborales entre docentes están basadas en valores.					
14	La UE respeta la diversidad de los docentes.					
15	Existe compromiso en los docentes al realizar actividades extracurriculares.					
16	Se muestra empatía entre docentes y autoridades de la UE.					
17	Se da un alto nivel de colaboración entre los docentes de la institución.					
18	¿Con qué frecuencia los docentes de la UE comparten actividades fuera del plantel?					
D4: Sentido de Pertenencia						
19	Los docentes de la UE se asisten mutuamente en situaciones de vulnerabilidad.					
20	Se siente acogido por sus compañeros de la UE.					
21	El estrés laboral afecta a las relaciones laborales entre los docentes de la unidad educativa.					
22	Es involucrado en el desarrollo de las actividades					

	extracurriculares del plantel.					
23	Se siente privilegiado por la labor que realiza en su institución.					
24	Se desarrollan actividades para mantener la koinonía entre los docentes de la UE.					
D5. Tendencias Comunicativas						
25	Es informado de las actividades a realizar en el plantel, con tiempo.					
26	Se dan a conocer con antelación los formatos de las planificaciones académicas.					
27	Los docentes mantienen una comunicación asertiva.					
28	El trabajo administrativo que tienen los docentes influye en la comunicación.					
29	Participa en la elaboración de agendas para el desarrollo de programas en la UE.					
30	En la institución sus opiniones son tomadas en cuenta.					

Guayaquil, noviembre del 2020.

“Muchas Gracia por su aporte”

Anexo. Ficha técnica para el instrumento

Cuestionario: Clima Institucional

I.- DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica:** Encuesta.
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario.
3. **Lugar:** UE “Eloy ALFARO” Guayaquil, Ecuador 2020.
4. **Forma de aplicación:** Libre.
5. **Fecha de aplicación:** Noviembre, 2020.
6. **Autora:** Samaniego Albán Alexandra Elizabeth.
7. **Medición:** Clima Institucional.
8. **Administración:** Docentes.
9. **Tiempo de aplicación:** 30 minutos.

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El cuestionario diagnóstico, tiene como objetivo identificar en qué nivel se encuentra el clima institucional de los docentes de la UE “Eloy Alfaro “Guayaquil-Ecuador

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Liderazgo institucional: Características Del liderazgo institucional

Motivación en el trabajo: Tendencias Emocionales

Reciprocidad entre compañeros de trabajo: Sentido de correspondencia

Participación en la institución: Sentido de Pertenencia

Comunicación entre autoridades y docentes: Tendencias comunicativas

IV.-DESCRIPCIÓN:

El cuestionario de Clima Institucional consta de 30 ítems, de los cuales 06 corresponden a la dimensión de liderazgo, 06 para la dimensión motivación, 06 para la dimensión reciprocidad, 06 corresponden a la dimensión participación y 06 corresponden a la dimensión comunicación.

El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo tanto, son afirmaciones que se les ha asignado los siguientes valores: 1 punto = Nunca, 2 puntos = Pocas veces, 3 puntos = A veces, 4 puntos = Casi siempre, 5 puntos = Siempre; los cuales multiplicado el puntaje máximo (5) por el número de preguntas (30) nos da un puntaje máximo de 150, y el mínimo sería 30.

Para describir los grados del clima institucional se ha considerado 5 niveles: Muy alto, Alto, Medio, Bajo y Muy bajo.

El nivel de confiabilidad es alto, pues alcanzó un Alfa de Cronbach de 0,857 (80%), por lo tanto, es altamente confiable para recolectar la información para lo cual ha sido elaborado.

El sistema de calificación para las cinco dimensiones se ha considerado de acuerdo con el número de ítems, teniendo en cuenta la puntuación que le corresponde.

Para obtener los rangos, se tuvo en cuenta la siguiente formula:

$$R = V_{\text{máx}} - V_{\text{mín}} = 150 - 30 = 120$$

$$I = 120/5 = 24$$

V.-MATERIALES:

Cuestionarios para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

VI.- CALIFICACIÓN:

Escala de valores de Clima Institucional y sus dimensiones.

Escala	Liderazgo institucional	Motivación en el trabajo	Reciprocidad entre docentes	Participación en la institución	Comunicación entre autoridades	Total
Muy alto	30	30	30	30	30	150
Alto	24-29	24-29	24-29	24-29	24-29	120-149
Medio	18-23	18-23	18-23	18-23	18-23	90-119
Bajo	12-17	12-17	12-17	12-17	12-17	60-89
Muy bajo	6-11	6-11	6-11	6-11	6-11	30-59

Anexo. Base de datos - Análisis de confiabilidad

N°	D1. Liderazgo Institucional						D2. Tendencias Emocionales						D3. Sentido de Correspondencia						D4. Sentido de Pertenencia						D5. Tendencias Comunicativas					
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	2	3	1	4	1	5	4	3	3	1	3	3
2	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	2	3	3	3	1	5	4	4	4	1	5	4
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	1	4	1	5	5	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	1	1	1	3	1	4	3	3	3	1	1	4
5	4	4	3	3	5	2	5	5	4	5	3	3	3	4	5	3	4	5	1	3	1	4	1	3	3	4	4	1	3	3
6	3	4	2	2	3	3	3	5	3	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2	5	1	1	2	5	4	4	4	1	3	4
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	1	4	2	3	2	3	4	1	4	4
8	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	4	3
9	4	4	3	3	3	2	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	2	5	1	4	1	4	4	4	4	1	3	4
10	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	2	3	1	4	1	4	1	2	3	1	4	1
11	3	4	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	5	2	2	1	4	3	3	3	2	3	3
12	4	4	5	5	5	4	5	5	2	3	4	4	3	3	3	4	4	5	1	1	1	4	1	5	5	4	5	1	5	5
13	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	1	4	1	5	4	4	4	1	3	4
14	4	4	4	4	4	5	3	5	5	2	5	3	3	4	4	5	5	5	2	3	2	4	1	4	4	4	4	1	4	4
15	4	4	3	3	5	2	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	1	1	1	4	2	3	2	3	3	1	4	4
16	3	4	3	2	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	3	3
17	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	2	3	1	3	4	2	3	1	4	2	3	1	2	3	1	2	3
18	3	4	2	2	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	2	4	3	4	1	4	3	4	4	1	4	4
19	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	1	2	1	3	2	3	2	3	3	1	4	4
20	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3	2	3	2	2	4	3	4	5	3	1	1	4	1	4	4	4	4	1	3	3
21	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	2	4	3	2	4	4	4	5	1	3	3	4	2	3	1	2	3	1	4	4
22	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	1	4	1	2	2	2	3	4	1	1	1	5	1	4	3	4	4	1	2	3
23	3	4	3	4	5	2	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	2	3	1	4	1	4	1	2	3	2	3	2
24	3	4	2	3	5	3	5	5	4	2	2	3	2	5	4	4	4	5	2	4	1	4	1	4	4	4	4	1	3	3
25	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	5	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	4	4
26	4	4	4	5	5	2	5	5	3	2	1	4	3	5	5	3	4	5	1	1	2	4	2	4	1	4	4	1	3	3
27	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	1	1	2	4	2	5	3	4	3	1	4	4
28	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	1	2	2	3	4	4	2	3	1	4	2	5	5	4	4	1	4	4
29	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	1	4	1	4	2	3	4	1	4	4
30	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	1	3	1	5	2	5	3	3	3	2	3	3
31	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	2	4	4	3	3	5	1	4	1	5	1	4	4	4	4	1	3	4
32	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	2	4	1	4	3	4	4	1	4	4
33	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	1	2	1	4	1	4	2	3	3	1	4	4
34	3	4	3	2	3	3	5	3	4	3	2	3	2	2	4	3	3	4	1	2	2	3	1	4	3	3	3	1	4	4
35	3	4	3	2	3	3	5	3	3	2	1	3	2	2	4	4	3	5	1	4	1	4	2	5	4	4	4	1	3	2
36	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	1	5	2	5	4	4	3	2	5	3

	f1	f2	f3	f4	f5	f6	f7	fv8	f9	f10	f11	f12	f13	f14	f15	f16	fv17	f18	f19	f20	f21	f22	f23	f24	f25	f26	f27	f28	f29	f30
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	2	3	1	4	1	5	4	3	3	1	3	3
2	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	3	3	3	1	5	4	4	4	1	5	4
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	1	4	1	5	5	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	1	1	1	3	1	4	3	3	3	1	1	4
5	4	4	3	3	5	2	5	5	4	5	3	3	3	4	5	3	4	5	1	3	1	4	1	3	3	4	4	1	3	3
6	3	4	2	2	3	3	3	5	3	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2	5	1	1	2	5	4	4	4	1	3	4
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	1	4	2	3	2	3	4	1	4	4
8	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	4	3
9	4	4	3	3	3	2	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	2	5	1	4	1	4	4	4	4	1	3	4
10	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	2	3	1	4	1	4	1	2	3	1	4	1
11	3	4	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	5	2	2	1	4	3	3	3	2	3	3
12	4	4	5	5	5	4	5	5	2	3	4	4	3	3	3	4	4	5	1	1	1	4	1	5	5	4	5	1	5	5
13	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	1	4	1	5	4	4	4	1	3	4
14	4	4	4	4	5	3	5	5	2	5	3	3	4	4	5	5	5	5	2	3	2	4	1	4	4	4	4	1	4	4
15	4	4	3	3	5	2	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	1	1	1	4	2	3	2	3	3	1	4	4
16	3	4	3	2	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	3	3
17	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	2	3	1	3	4	2	3	1	4	2	3	1	2	3	1	2	3
18	3	4	2	2	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	2	4	3	4	1	4	3	4	4	1	4	4
19	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	1	2	1	3	2	3	2	3	3	1	4	4
20	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3	2	3	2	2	4	3	4	5	3	1	1	4	1	4	4	4	4	1	3	3
21	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	2	4	3	2	4	4	4	5	1	3	3	4	2	3	1	2	3	1	4	4
22	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	1	4	1	2	2	2	3	4	1	1	1	5	1	4	3	4	4	1	2	3
23	3	4	3	4	5	2	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	2	3	1	4	1	4	1	2	3	2	3	2
24	3	4	2	3	5	3	5	5	4	2	2	3	2	5	4	4	4	5	2	4	1	4	1	4	4	4	4	1	3	3
25	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	5	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	4	4
26	4	4	4	5	5	2	5	5	3	2	1	4	3	5	5	3	4	5	1	1	2	4	2	4	1	4	4	1	3	3
27	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	1	1	2	4	2	5	3	4	3	1	4	4
28	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	1	2	2	3	4	4	2	3	1	4	2	5	5	4	4	1	4	4
29	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	1	4	1	4	2	3	4	1	4	4
30	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	1	3	1	5	2	5	3	3	3	2	3	3
31	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	2	4	4	3	3	5	1	4	1	5	1	4	4	4	4	1	3	4
32	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	2	4	1	4	3	4	4	1	4	4
33	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	1	2	1	4	1	4	2	3	3	1	4	4
34	3	4	3	2	3	3	5	3	4	3	2	3	2	2	4	3	3	4	1	2	2	3	1	4	3	3	3	1	4	4
35	3	4	3	2	3	3	5	3	3	2	1	3	2	2	4	4	3	5	1	4	1	4	2	5	4	4	4	1	3	2
36	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	1	5	2	5	4	4	3	2	5	3

CONFIABILIDAD - Alfa de Cronbach un instrumento de medida

Variable: Clima institucional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	36	100,0
Excluido	0	,0
Total	36	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	30

Con un alfa de Cronbach demostrado de 0,857 (80%), se puede concluir que la consistencia interna de la escala utilizada, es decir, la consistencia de las variables para medir es alta.

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	Nº de elementos
101,03	127,856	11,307	30

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Var1	3,67	,478	36
Var2	4,00	,000	36
Var3	3,36	,867	36
Var4	3,58	,967	36
Var5	4,19	,856	36
Var6	3,11	,785	36
Var7	4,50	,697	36
Var8	4,33	,756	36
Var9	3,89	,887	36
Var10	3,50	1,207	36
Var11	2,86	1,199	36
Var12	3,72	,701	36
Var13	3,14	1,073	36
Var14	3,42	1,052	36
Var15	3,69	,951	36
Var16	3,61	1,076	36
Var17	4,03	,736	36
Var18	4,72	,566	36
Var19	1,86	,961	36
Var20	2,89	1,304	36
Var21	1,39	,688	36
Var22	3,81	,786	36
Var23	1,39	,494	36
Var24	4,08	,732	36
Var25	3,06	1,194	36

Var26	3,44	,695	36
Var27	3,61	,599	36
Var28	1,17	,447	36
Var29	3,50	,845	36
Var30	3,50	,775	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Se realizan las gestiones para mantener adecuados los espacios asignados para los docentes.	97,36	122,066	,526	,851
2. Se realizan actividades de integración para mejorar la convivencia entre docentes.	97,03	127,856	,000	,858
3. Considera que la UE es un buen lugar de trabajo.	97,67	115,943	,598	,846
4. Las autoridades muestran interés en el bienestar del personal docente.	97,44	115,340	,557	,847
5. El plantel cuenta con herramientas necesarias para realizar su trabajo.	96,83	116,543	,573	,847
6. ¿Se capacita a los docentes para mantenerlos actualizados?	97,92	117,793	,555	,848

7. Es motivado o estimulado por el trabajo que realiza.	96,53	120,028	,481	,850
8. Su profesión es valorada tomando en cuenta que es la formadora de profesiones.	96,69	118,390	,541	,849
9. Considera que se reconoce a los docentes como actores de la educación.	97,14	118,866	,424	,851
10. La justicia es un valor que se evidencian entre los docentes.	97,53	109,856	,654	,842
11. Al inicio del día usted es motivado para asistir a su labor educativa.	98,17	109,229	,686	,841
12. Los docentes son estimulados por sus logros y metas alcanzadas.	97,31	123,475	,249	,856
13. Siente que las relaciones laborales entre docentes están basadas en valores.	97,89	110,559	,715	,841
14. La UE respeta la diversidad de los docentes.	97,61	114,187	,559	,847
15. Existe compromiso en los docentes al realizar actividades extracurriculares.	97,33	119,600	,354	,853
16. Se muestra empatía entre docentes y autoridades de la UE.	97,42	109,393	,769	,839
17. Se da un alto nivel de colaboración entre los docentes de la institución	97,00	116,457	,683	,845
18. ¿Con qué frecuencia los docentes de la UE comparten actividades fuera	96,31	119,704	,632	,849

del plantel?				
19. Los docentes de la UE se asisten mutuamente en situaciones de vulnerabilidad.	99,17	123,229	,174	,859
20. Se siente acogido por sus compañeros de la UE.	98,14	129,552	-,114	,874
21. El estrés laboral afecta a las relaciones laborales entre los docentes de la unidad educativa.	99,64	125,323	,134	,858
22. Es involucrado en el desarrollo de las actividades extracurriculares del plantel.	97,22	123,492	,214	,857
23. Se siente privilegiado por la labor que realiza en su institución.	99,64	130,352	-,243	,863
24. Se desarrollan actividades para mantener la koinonía entre los docentes de la UE.	96,94	125,825	,091	,859
25. Es informado de las actividades a realizar en el plantel, con tiempo.	97,97	122,656	,143	,862
26. Se dan a conocer con antelación los formatos de las planificaciones académicas.	97,58	124,707	,172	,857
27. Los docentes mantienen una comunicación asertiva.	97,42	124,250	,243	,856
28. El trabajo administrativo que tienen los docentes influye en la comunicación.	99,86	126,352	,130	,857

29. Participa en la elaboración de agendas para el desarrollo de programas en la UE.	97,53	117,856	,506	,849
30. En la institución sus opiniones son tomadas en cuenta.	97,53	123,056	,244	,856

Var26	.115	. ^e	-.037	-.099	-.101	.116	.118	.200	.036	-.170	-.130	-.326	-.009	.052	-.005	.161	-.081	.032	.095	.056	-.013	.110	-.185	.487	.762	1	.702	-.061	.097	.319
	.505		.831	.565	.556	.499	.493	.243	.835	.321	.451	.053	.961	.763	.978	.347	.640	.852	.581	.745	.939	.521	.280	.003	.000		.000	.722	.572	.058
	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
Var27	.033	. ^e	.168	.058	.096	.338	.137	.294	.078	-.079	-.117	-.332	-.047	.038	.036	-.020	-.169	.178	.301	.236	-.108	.138	-.343	.337	.590	.702	1	.036	.113	.308
	.847		.327	.739	.578	.044	.426	.081	.653	.647	.496	.048	.786	.827	.834	.909	.324	.299	.075	.166	.531	.422	.041	.045	.000	.000		.837	.512	.068
	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
Var28	.000	. ^e	.135	.231	.062	.109	-.092	.000	.120	.053	-.009	-.121	.189	-.030	-.213	.138	-.101	-.150	.321	.327	-.124	.095	-.043	.306	.143	-.061	.036	1	.076	-.168
	1.000		.432	.175	.719	.529	.595	1.000	.486	.759	.959	.480	.271	.860	.213	.421	.557	.381	.056	.052	.472	.582	.803	.070	.406	.722	.837		.661	.336
	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
Var29	.141	. ^e	.331	.262	.336	.388	.194	.268	.152	.280	.352	.145	.425	.145	.160	.628	.298	.179	.194	.052	.344	.021	.137	.115	.113	.097	.113	.076	1	.306
	.411		.048	.123	.045	.019	.257	.114	.375	.098	.035	.400	.010	.400	.351	.000	.077	.296	.258	.764	.040	.901	.426	.502	.511	.572	.512	.661		.070
	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
Var30	.154	. ^e	.319	.133	.022	.329	0.000	.195	.000	.092	.138	-.053	.189	-.018	-.058	.206	.175	.065	.096	.000	.161	-.164	.000	.025	.309	.319	.308	-.165	.306	1
	.369		.058	.438	.901	.050	1.000	.254	1.000	.595	.421	.761	.269	.919	.736	.229	.306	.706	.578	1.000	.349	.339	1.000	.884	.067	.058	.068	.336	.070	
	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

a. No se puede calcular porque, como mínimo, una de las es constante.

ANEXO 7. Matriz de validación: MSc. Marcos Eduardo Monserrate Canales

Título de la tesis: "Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la Unidad Educativa fiscal Eloy Alfaro Guayaquil, Ecuador 2020"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	POCAS VECES	NUNCA	RELACIÓN VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR E ÍTEMS		RELACIÓN ÍTEMS Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Institucional Calcina (2014) Es el ambiente que se crea en una empresa en la que existen varios tipos de trabajadores que en conjunto con la gerencia o autoridades forman un ente en el que implica tener relaciones sociales y laborales con el objetivo de poder cumplir con metas y objetivos trazados por la institución y que para que eso se ejecute de buena forma se lo tiene que hacer con respeto y motivación por parte de todos integrantes	Liderazgo Institucional Incluye principalmente el concepto de la influencia de una persona sobre otra persona o un grupo de personas. (Bouddith, 1989; Sosik y Kahai, 1997; Evkall y Ryhammar, 1997; Kroeck, Brown y Lowe 2004)	Características del liderazgo institucional	1. Se realizan las gestiones para mantener adecuados los espacios asignados para los docentes.						X	X			X		X		
			2. Se realizan actividades de integración para mejorar la convivencia entre docentes.										X		X		
			3. Considera que la UE es un buen lugar de trabajo.										X		X		
			4. Las autoridades muestran interés en el bienestar del personal docente.										X		X		
			5. El plantel cuenta con herramientas necesarias para realizar su trabajo.										X		X		
			6. ¿Se capacita a los docentes para mantenerlos actualizados?										X		X		
	Motivación en el trabajo: Es la capacidad que tenemos para enviar la energía en una dirección específica con un propósito específico, su objetivo es lograr alcanzar una meta trazada. (Ander-Egg 1991)	Tendencias motivacionales	7. Es motivado o estimulado por el trabajo que realiza.						X	X			X		X		
			8. Su profesión es valorada tomando en cuenta que es la formadora de profesiones.										X		X		
			9. Considera que se reconoce a los docentes como actores de la educación.										X		X		
			10. La justicia es un valor que se evidencian entre los docentes.										X		X		
			11. Al inicio del día usted es motivado para asistir a su labor educativa.										X		X		
			12. Los docentes son estimulados por sus logros y metas alcanzadas.										X		X		
	Reciprocidad entre compañeros de trabajo: Ayuda mutua entre iguales o equivalentes se fundamenta en relaciones	Sentido de correspondencia	13. Siente que las relaciones laborales entre docentes están basadas en valores.										X		X		
			14. La UE respeta la diversidad de los docentes.										X		X		
			15. Existe compromiso en los docentes al realizar actividades extracurriculares.										X		X		

<p>horizontales en posición relativa de participantes y simetría en su intercambio Opera entre iguales o por lo menos en su equivalente (Menéndez, 1998)</p>		16. Se muestra empatía entre docentes y autoridades de la UE.							X	X	X	X		X				
		17. Se da un alto nivel de colaboración entre los docentes de la institución											X		X			
		18. ¿Con qué frecuencia los docentes de la UE comparten actividades fuera del plantel?											X		X			
	<p>Participación en la institución Intervención en un suceso, en un acto o en una actividad. Participar significa "ser parte", "tomar parte" y/o "tener parte" en algo. (García, 2011)</p>	Sentido de pertenencia	19. Los docentes de la UE se asisten mutuamente en situaciones de vulnerabilidad.								X	X	X		X			
			20. Se siente acogido por sus compañeros de la UE.											X		X		
			21. El estrés laboral afecta a las relaciones laborales entre los docentes de la unidad educativa.											X		X		
			22. Es involucrado en el desarrollo de las actividades extracurriculares del plantel.											X		X		
			23. Se siente privilegiado por la labor que realiza en su institución.											X		X		
			24. Se desarrollan actividades para mantener la koinonía entre los docentes de la UE.											X		X		
	<p>Comunicación entre autoridades y docentes Es la acción de comunicar o comunicarse, se entiende como el proceso por el que se transmite y recibe una información. (Adrián, 2019 "párrafo 1")</p>	Tendencias comunicativas	25. Es informado de las actividades a realizar en el plantel con tiempo.								X	X	X		X			
26. Se dan a conocer con antelación los formatos de las planificaciones académicas.													X		X			
27. Los docentes mantienen una comunicación asertiva.													X		X			
28. El trabajo administrativo que tienen los docentes influye en la comunicación.													X		X			
29. Participa en la elaboración de agendas para el desarrollo de programas en la UE.													X		X			
30. En la institución sus opiniones son tomadas en cuenta.													X		X			


FIRMA DEL EVALUADOR (A)

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima Institucional

OBJETIVO: Recopilar información sobre el clima Institucional de los docentes en la UE “Eloy Alfaro”

DIRIGIDO A: Docentes de la UE fiscal “Eloy Alfaro” Guayaquil, Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): MSc. Marcos Monserrate Canales

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Máster

VALORACION:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



FIRMA DEL EVALUADOR (A)



INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UE FISCAL “ELOY ALFARO” GUAYAQUIL, ECUADOR 2020

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															75						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		90			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																80					

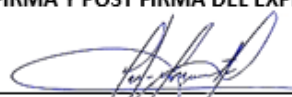
	dimensiones del tema de la investigación																			
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación													75						
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	90		
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	90		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

SUGERENCIAS:
Ninguna

CALIFICACION: EXELENTE 85

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:



MSc. Marcos Eduardo Monserrate Canales
DNI: 0909687633

LUGAR: Guayaquil/ Ecuador **FECHA:** 26 de octubre 2020



Quito, 03/12/2020

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que MONSERRATE CANALES MARCOS EDUARDO, con documento de identificación número 0909697633, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: MONSERRATE CANALES MARCOS EDUARDO
Número de documento de identificación: 0909697633
Nacionalidad: Ecuador
Género: MASCULINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-11-1079946
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION FISICO-MATEMATICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2011-08-17
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-13-86039370
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2013-09-17
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-03-416324
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	PROFESOR DE SEGUNDA ENSEÑANZA ESPECIALIDAD FISICO MATEMATICAS
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2003-06-13
Observaciones	

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



0909697633

GENERADO: 03/12/2020 11.09 AM

Matriz de validación: Mgs. Juan Pablo Larreta Lozada

Título de la tesis: "Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la Unidad Educativa fiscal Eloy Alfaro Guayaquil, Ecuador 2020"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	POCAS VECES	NUNCA	RELACIÓN VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR E ÍTEMS		RELACIÓN ÍTEMS Y OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Clima Institucional Calcina (2014) Es el ambiente que se crea en una empresa en la que existen varios tipos de trabajadores que en conjunto con la gerencia o autoridades forman un ente en el que implica tener relaciones sociales y laborales con el objetivo de poder cumplir con metas y objetivos trazados por la institución y que para que eso se ejecute de buena forma se lo tiene que hacer con respeto y motivación por parte de todos integrantes	Liderazgo Institucional Incluye principalmente el concepto de la influencia de una persona sobre otra persona o un grupo de personas. (Bouddith, 1989; Sosik y Kahai, 1997; Ekvall y Ryhammar, 1997; Kroeck, Brown y Lowe 2004)	Características del liderazgo institucional	1. Se realizan las gestiones para mantener adecuados los espacios asignados para los docentes.											X		X					
			2. Se realizan actividades de integración para mejorar la convivencia entre docentes.													X		X			
			3. Considera que la UE es un buen lugar de trabajo.						X				X				X		X		
			4. Las autoridades muestran interés en el bienestar del personal docente.														X		X		
			5. El plantel cuenta con herramientas necesarias para realizar su trabajo.														X		X		
			6. ¿Se capacita a los docentes para mantenerlos actualizados?														X		X		
	Motivación en el trabajo: Es la capacidad que tenemos para enviar la energía en una dirección específica con un propósito específico, su objetivo es lograr alcanzar una meta trazada. (Ander-Egg 1991)	Tendencias motivacionales	7. Es motivado o estimulado por el trabajo que realiza.												X		X				
			8. Su profesión es valorada tomando en cuenta que es la formadora de profesiones.													X		X			
			9. Considera que se reconoce a los docentes como actores de la educación.													X		X			
			10. La justicia es un valor que se evidencian entre los docentes.						X							X		X			
			11. Al inicio del día usted es motivado para asistir a su labor educativa.													X		X			
			12. Los docentes son estimulados por sus logros y metas alcanzadas.													X		X			
	Reciprocidad entre compañeros de trabajo: Ayuda mutua entre iguales o equivalentes se fundamenta en relaciones	Sentido de correspondencia	13. Siente que las relaciones laborales entre docentes están basadas en valores.												X		X				
			14. La UE respeta la diversidad de los docentes.													X		X			
			15. Existe compromiso en los docentes al realizar actividades extracurriculares.													X		X			

	horizontales en posición relativa de participantes y simetría en su intercambio Opera entre iguales o por lo menos en su equivalente (Menéndez, 1998)		16. Se muestra empatía entre docentes y autoridades de la UE.							X	X		X		X					
	17. Se da un alto nivel de colaboración entre los docentes de la institución													X		X				
	18. ¿Con qué frecuencia los docentes de la UE comparten actividades fuera del plantel?													X		X				
	Participación en la institución Intervención en un suceso, en un acto o en una actividad. Participar significa "ser parte", "tomar parte" y/o "tener parte" en algo. (García, 2011)	Sentido de pertenencia	19. Los docentes de la UE se asisten mutuamente en situaciones de vulnerabilidad.									X	X	X		X				
			20. Se siente acogido por sus compañeros de la UE.											X		X				
			21. El estrés laboral afecta a las relaciones laborales entre los docentes de la unidad educativa.												X		X			
			22. Es involucrado en el desarrollo de las actividades extracurriculares del plantel.												X		X			
			23. Se siente privilegiado por la labor que realiza en su institución.												X		X			
			24. Se desarrollan actividades para mantener la koinonía entre los docentes de la UE.												X		X			
	Comunicación entre autoridades y docentes Es la acción de comunicar o comunicarse, se entiende como el proceso por el que se transmite y recibe una información. (Adrián, 2019 "párrafo 1")	Tendencias comunicativas	25. Es informado de las actividades a realizar en el plantel con tiempo.									X	X	X		X				
			26. Se dan a conocer con antelación los formatos de las planificaciones académicas.											X		X				
			27. Los docentes mantienen una comunicación asertiva.												X		X			
28. El trabajo administrativo que tienen los docentes influye en la comunicación.														X		X				
29. Participa en la elaboración de agendas para el desarrollo de programas en la UE.														X		X				
30. En la institución sus opiniones son tomadas en cuenta.														X		X				


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima Institucional

OBJETIVO: Recopilar información sobre el clima Institucional de los docentes de la UE "Eloy Alfaro"

DIRIGIDO A: Docentes de la UE fiscal "Eloy Alfaro" Guayaquil, Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Mgs. Juan Pablo Larreta Lozada

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACION:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			


FIRMA DEL EVALUADOR



INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UE FISCAL “ELOY ALFARO” GUAYAQUIL, ECUADOR 2020

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															75						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					


6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	85				
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	80				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	80				
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	80				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

SUGERENCIAS:
Ninguna

CALIFICACION: MUY BUENA 80

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:



Mgs. Juan Pablo Larreta Lozada
DNI: 0915424782

LUGAR: Guayaquil/ Ecuador **FECHA:** 23 de octubre 2020



Quito, 03/12/2020

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que LARRETA LOZADA JUAN PABLO, con documento de identificación número 0915424782, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: LARRETA LOZADA JUAN PABLO
Número de documento de identificación: 0915424782
Nacionalidad: Ecuador
Género: MASCULINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-11-1078883
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION MERCADOTECNIA Y PUBLICIDAD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2011-08-11
Observaciones	



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-15-86055150
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2015-01-09
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-10-1014620
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	PROFESOR DE SEGUNDA ENSEÑANZA ESPECIALIZACION: MERCADOTECNIA Y PUBLICIDAD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2010-09-02
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior

Número de registro	1006-09-907979
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	TECNOLOGO PEDAGOGICO EN MERCADOTECNIA Y PUBLICIDAD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-04-09
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 03/12/2020 11:14 AM

Matriz de validación: MSc. Silvana Elizabeth Meléndez Espinoza

Título de la tesis: "Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la Unidad Educativa fiscal Eloy Alfaro Guayaquil, Ecuador 2020"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES				
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	POCAS VECES	NUNCA	RELACIÓN VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR E ITEMS		RELACIÓN ITEMS Y OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
<p>Clima Institucional</p> <p>Calcina (2014) Es el ambiente que se crea en una empresa en la que existen varios tipos de trabajadores que en conjunto con la gerencia o autoridades forman un ente en el que implica tener relaciones sociales y laborales con el objetivo de poder cumplir con metas y objetivos trazados por la institución y que para que eso se ejecute de buena forma se lo tiene que hacer con respeto y motivación por parte de todos integrantes</p>	<p>Liderazgo Institucional</p> <p>Incluye principalmente el concepto de la influencia de una persona sobre otra persona o un grupo de personas. (Bouddith, 1989; Sosik y Kahai, 1997; Evkall y Ryhammar, 1997; Kroeck, Brown y Lowe 2004)</p>	<p>Características del liderazgo institucional</p>	1. Se realizan las gestiones para mantener adecuados los espacios asignados para los docentes.										X			X					
			2. Se realizan actividades de integración para mejorar la convivencia entre docentes.												X			X			
			3. Considera que la UE es un buen lugar de trabajo.						X			X				X			X		
			4. Las autoridades muestran interés en el bienestar del personal docente.													X			X		
			5. El plantel cuenta con herramientas necesarias para realizar su trabajo.													X			X		
			6. ¿Se capacita a los docentes para mantenerlos actualizados?													X			X		
	<p>Motivación en el trabajo:</p> <p>Es la capacidad que tenemos para enviar la energía en una dirección específica con un propósito específico, su objetivo es lograr alcanzar una meta trazada. (Ander-Egg 1991)</p>	<p>Tendencias motivacionales</p>	7. Es motivado o estimulado por el trabajo que realiza.											X			X				
			8. Su profesión es valorada tomando en cuenta que es la formadora de profesiones.												X			X			
			9. Considera que se reconoce a los docentes como actores de la educación.													X			X		
			10. La justicia es un valor que se evidencian entre los docentes.						X			X				X			X		
			11. Al inicio del día usted es motivado para asistir a su labor educativa.													X			X		
			12. Los docentes son estimulados por sus logros y metas alcanzadas.													X			X		
	<p>Reciprocidad entre compañeros de trabajo:</p> <p>Ayuda mutua entre iguales o equivalentes se fundamenta en relaciones</p>	<p>Sentido de correspondencia</p>	13. Siente que las relaciones laborales entre docentes están basadas en valores.														X				
			14. La UE respeta la diversidad de los docentes.															X			
			15. Existe compromiso en los docentes al realizar actividades extracurriculares.															X			

<p>horizontales en posición relativa de participantes y simetría en su intercambio Opera entre iguales o por lo menos en su equivalente (Menéndez, 1998)</p>		16. Se muestra empatía entre docentes y autoridades de la UE.								X	X		X		X						
		17. Se da un alto nivel de colaboración entre los docentes de la institución												X		X					
		18. ¿Con qué frecuencia los docentes de la UE comparten actividades fuera del plantel?												X		X					
	<p>Participación en la institución Intervención en un suceso, en un acto o en una actividad. Participar significa "ser parte", "tomar parte" y/o "tener parte" en algo. (García, 2011)</p>	Sentido de pertenencia	19. Los docentes de la UE se asisten mutuamente en situaciones de vulnerabilidad.									X	X		X		X				
			20. Se siente acogido por sus compañeros de la UE.													X		X			
			21. El estrés laboral afecta a las relaciones laborales entre los docentes de la unidad educativa.													X		X			
			22. Es involucrado en el desarrollo de las actividades extracurriculares del plantel.													X		X			
	<p>Comunicación entre autoridades y docentes Es la acción de comunicarse, se entiende como el proceso por el que se transmite y recibe una información. (Adrián, 2019 "párrafo 1")</p>	Tendencias comunicativas	23. Se siente privilegiado por la labor que realiza en su institución.									X	X		X		X				
			24. Se desarrollan actividades para mantener la koinonía entre los docentes de la UE.													X		X			
			25. Es informado de las actividades a realizar en el plantel, con tiempo.													X		X			
26. Se dan a conocer con antelación los formatos de las planificaciones académicas.															X		X				
27. Los docentes mantienen una comunicación asertiva.															X		X				
28. El trabajo administrativo que tienen los docentes influye en la comunicación.															X		X				
		29. Participa en la elaboración de agendas para el desarrollo de programas en la UE.									X	X		X		X					
		30. En la institución sus opiniones son tomadas en cuenta.													X		X				


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima Institucional

OBJETIVO: Recopilar información sobre el clima Institucional de los docentes de la UE “Eloy Alfaro”

DIRIGIDO A: Docentes de la UE fiscal “Eloy Alfaro” Guayaquil, Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): MSc. Silvana Elizabeth Meléndez Espinoza

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Máster

VALORACION:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



Firma del evaluador(A)



INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UE FISCAL “ELOY ALFARO” GUAYAQUIL, ECUADOR 2020

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																85					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		90			

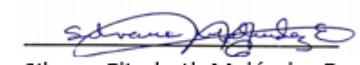
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			90			
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			85			
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			90			
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			85			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

SUGERENCIAS:
Ninguna

CALIFICACION: EXCELENTE 90

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:



MSc. Silvana Elizabeth Meléndez Espinoza
DNI: 0909697633
LUGAR: Guavaquil/ Ecuador **FECHA:** 20 de octubre 2020



Quito, 03/12/2020

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que MELENDEZ ESPINOZA SILVANA ELIZABETH, con documento de identificación número 0915243216, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: MELENDEZ ESPINOZA SILVANA ELIZABETH
 Número de documento de identificación: 0915243216
 Nacionalidad: Ecuador
 Género: FEMENINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-09-694406
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR EN DOCENCIA Y EVALUACION EN LA EDUCACION SUPERIOR
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-07-01
Observaciones	



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-13-86035361
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN DOCENCIA Y GERENCIA EN EDUCACION SUPERIOR
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2013-05-07
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1030-02-10502
Institución de origen	UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2002-05-27
Observaciones	

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1030-02-10501
Institución de origen	UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADO EN CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2002-05-27
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior

Número de registro	2346-10-115438
Institución de origen	INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO RITA LECUMBERRI
Institución que reconoce	
Título	PROFESOR DE EDUCACION PRIMARIA-NIVEL TECNOLÓGICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2010-01-15
Observaciones	



OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 03/12/2020 11.19 AM

Guayaquil, 09 de noviembre del 2020

Para: Msc. Silvana Meléndez
Rectora de la UE Fiscal Eloy Alfaro.

De: Dpl. Alexandra Samaniego Albán
Docente de la Unidad Educativa

Asunto: Solicitud – carta de consentimiento y autorización

De mis consideraciones:

Estimada Rectora, reciba un cordial saludo y por medio de la presente solicito el respectivo permiso para poder llevar a cabo las actividades programadas por la Universidad César Vallejo-Perú, programa de Educación e Idiomas, Maestría en Administración de la Educación, período 2020-2021. Con la finalidad de elaborar una propuesta de un programa de Inteligencia Emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la Unidad Educativa, y la elaboración del Trabajo de Fin de Máster.

Es una tarea fundamental:

- a) Aplicar una encuesta mediante un cuestionario, de forma libre para identificar el nivel del clima institucional en los docentes de la Institución.

Toda la información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos y me comprometo a mantener el anonimato y confidencialidad de los datos.


Firma

Así, para que quede constancia de que ha sido informado del procedimiento, de las condiciones de participación y que usted está dispuesta a autorizar al docente para realizar esta tarea, por favor firme donde corresponda.

En Guayaquil, 09 de noviembre del 2020, yo MGS. Silvana Meléndez Espinoza con número de cédula de identidad 0915243216 Rectora Colegio Eloy Alfaro, autorizo a la Dpl. Alexandra Samaniego Albán, a realizar la tarea necesaria en el establecimiento educativo que esté relacionada con su formación docente en el programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo.


Firma

Anexo. Matriz de descomposición de la variable

VARIABLE 1 DIAGNÓSTICA	DIMENSIONES:	INDICADORES:	ÍTEMS Siempre – Casi siempre - A veces – Pocas veces -Nunca
<p>CLIMA INSTITUCIONAL</p> <p>Calcina (2014) Es el ambiente que se crea en una empresa en la que existen varios tipos de trabajadores que en conjunto con la gerencia o autoridades forman un ente en el que implica tener relaciones sociales y laborales con el objetivo de poder cumplir con metas</p>	<p>D1. Liderazgo Institucional</p> <p>Incluye principalmente el concepto de la influencia de una persona sobre otra persona o un grupo de personas. (Bouddith, 1989; Sosik y Kahai, 1997; Evkall y Ryhammar, 1997;Kroeck, Brown y Lowe 2004</p>	<p>Características del liderazgo Institucional</p>	<p>1. Se realizan las gestiones para mantener adecuados los espacios asignados para los docentes.</p> <p>2. Se realizan actividades de integración para mejorar la convivencia entre docentes.</p> <p>3. Considera que la UE es un buen lugar de trabajo.</p> <p>4. Las autoridades muestran interés en el bienestar del personal docente.</p> <p>5. El plantel cuenta con herramientas necesarias para realizar su trabajo.</p>
	<p>D2. Motivación en el trabajo:</p> <p>Es la capacidad que tenemos para enviar la energía en una dirección específica con un propósito específico, su objetivo es lograr alcanzar una meta trazada. (Ander-</p>	<p>Tendencias motivacionales</p>	<p>6. ¿Se capacita a los docentes para mantenerlos actualizados?</p> <p>7. Es motivado o estimulado por el trabajo que realiza. 8. Su profesión es valorada tomando en cuenta que es la formadora de profesiones.</p> <p>9. Considera que se reconoce a los docentes</p>

<p>y objetivos trazados por la institución y que para que eso se ejecute de buena forma se lo tiene que hacer con respeto y motivación por parte de todos integrantes</p>	<p>Egg 1991)</p>		<p>como actores de la educación.</p> <p>10. La justicia es un valor que se evidencian entre los docentes.</p> <p>11. Al inicio del día usted es motivado para asistir a su labor educativa.</p> <p>12. Los docentes son estimulados por sus logros y metas alcanzadas.</p>
	<p>D3. Reciprocidad entre compañeros de trabajo:</p> <p>Ayuda mutua entre iguales o equivalentes se fundamenta en relaciones horizontales en posición relativa de participantes y simetría en su intercambio Opera entre iguales o por lo menos en su equivalente (Menéndez, 1998)</p>	<p>Sentido de correspondencia</p>	<p>13. Siente que las relaciones laborales entre docentes están basadas en valores.</p> <p>14. La UE respeta la diversidad de los docentes.</p> <p>15. Existe compromiso en los docentes al realizar actividades extracurriculares.</p> <p>16. Se muestra empatía entre docentes y autoridades de la UE.</p> <p>17. Se da un alto nivel de colaboración entre los docentes de la institución</p> <p>18. ¿Con qué frecuencia los docentes de la UE comparten actividades fuera del plantel?</p>

<p>D4. Participación en la institución</p> <p>Intervención en un suceso, en un acto o en una actividad. Participar significa “ser parte”, “tomar parte” y/o “tener parte” en algo. (García, 2011)</p>	<p>Sentido de pertenencia</p>	<p>19. Los docentes de la UE se asisten mutuamente en situaciones de vulnerabilidad.</p> <p>20. Se siente acogido por sus compañeros de la UE.</p> <p>21. El estrés laboral afecta a las relaciones laborales entre los docentes de la unidad educativa.</p> <p>22. Es involucrado en el desarrollo de las actividades extracurriculares del plantel.</p> <p>23. Se siente privilegiado por la labor que realiza en su institución.</p> <p>24. Se desarrollan actividades para mantener la koinonía entre los docentes de la UE.</p>
<p>D5. Comunicación entre autoridades y docentes</p> <p>Es la acción de comunicar o comunicarse, se entiende como el proceso por el que se transmite y recibe una información. (Adrián, 2019 “párrafo 1”)</p>	<p>Tendencias comunicativas</p>	<p>25. Es informado de las actividades a realizar en el plantel, con tiempo.</p> <p>26. Se dan a conocer con antelación los formatos de las planificaciones académicas.</p> <p>27. Los docentes mantienen una comunicación asertiva.</p> <p>28. El trabajo administrativo que tienen los docentes influye en la comunicación.</p> <p>29. Participa en la elaboración de agendas</p>

			para el desarrollo de programas en la UE. 30. En la institución sus opiniones son tomadas en cuenta.
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

VARIABLE TEÓRICA	DIMENSIONES:	INDICADORES:	ÍTEMS
<p>INTELIGENCIA EMOCIONAL</p> <p>Goleman (1995) refiere a la inteligencia emocional como la habilidad para saber reconocer tanto los sentimientos propios como también los sentimientos de las demás, de automotivarnos y saber sobre</p>	<p>D1. El autoconocimiento.</p> <p>Según Goleman (1996) afirma que reconocer un sentimiento mientras éste se presenta, es la clave de la inteligencia emocional, es decir, conocer y adecuar las emociones es imprescindible para poder llevar una vida satisfactoria y plena.</p> <p>Para ello es muy importante el autoconocimiento se tienen que reconocer, es decir, tomar conciencia de lo que se está sintiendo.</p>	<p>Control emocional</p> <p>-Controlar sus estados de ánimo frente a diversas situaciones.</p> <p>-Controlar sus impulsos frente a diversas situaciones</p>	<p>¿Puedes controlar tus estados de ánimo frente a diversas situaciones?</p> <p>¿Controlas tus impulsos frente a diversas situaciones difíciles?</p>

<p>llevar de manera asertiva las relaciones interpersonales, regular de manera adecuada las emociones mediante la autorreflexión para una convivencia armónica.</p>	<p>D2. Autorregulación personal</p> <p>Es la habilidad de lidiar con los propios sentimientos, adecuándolos a cualquier situación. Las personas que carecen de esta habilidad caen constantemente en estados de inseguridad, mientras que aquellas que poseen un mejor control emocional tienden a recuperarse más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida (Goleman, 1996)</p>	<p>Habilidad emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tendencia a reflexionar y a meditar -Comodidad ante la ambigüedad y el cambio, -Integridad, -Capacidad de reprimir deseos impulsivos. 	<p>¿Reflexionas y meditas ante una situación adversa?</p> <p>¿Te adaptas fácilmente a los cambios?</p> <p>¿Eres capaz de reprimir tus impulsos ante los sucesos?</p>
	<p>D3. Motivación en el trabajo</p> <p>Ander-Egg (1991), manifiesta que, es la capacidad para enviar energía en una dirección específica con un propósito específico. En el contexto de la inteligencia emocional significa usar el sistema emocional para catalizar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento.</p>	<p>Tendencias motivacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Orientarnos hacia las metas - Focalizar todos los recursos en una meta - Constante, creativo y confiado para conseguir triunfos y logros. 	<p>¿Te orientas a las metas?</p> <p>¿Focalizas todos los recursos para lograr una meta propuesta?</p> <p>¿Eres constante, creativo para conseguir triunfos y logros?</p>

	<p>D4. Empatía entre compañeros de labores</p> <p>Ekman (2016) enfatiza que la empatía es la habilidad que permite a las personas reconocer las necesidades y los deseos de otros, permitiéndoles relaciones más eficaces. Las personas dotadas de esta aptitud están atentas a las pistas emocionales y saben escuchar, muestran sensibilidad hacia los puntos de vista de los otros y los comprenden.</p>	<p>Habilidades competencias y</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comprender y sentir como propias las emociones y situaciones de otra persona. -Fundamento básico de la capacidad para establecer relaciones sociales exitosas. 	<p>¿Puedes sentir y comprender con facilidad las emociones y situaciones de tus compañeros?</p> <p>¿Muestras sensibilidad hacia los puntos de vista de los tus compañeros y los comprendes?</p>
	<p>D5. Habilidades sociales</p> <p>Sydannmaanlakka (2003) las habilidades sociales son comportamientos o pensamientos que llevan a resolver una situación de manera efectiva, es decir, aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que está. Es el arte de relacionarse debido a la habilidad de producir sentimientos en los demás.</p>	<p>Capacidad de relación</p> <ul style="list-style-type: none"> -Relacionarnos con los demás -Habilidad de producir sentimientos en los demás -Saber manejar los conflictos o las diferencias 	<p>¿Te es fácil relacionarte con los demás?</p> <p>¿Sabes manejar los conflictos o las diferencias?</p> <p>¿Estableces relaciones sociales con éxito?</p>

Anexo. Propuesta

PROPUESTA

Programa sobre Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro, Guayaquil-Ecuador

I. DATOS GENERALES

1.1. Denominación: Programa sobre Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional en los docentes de la UE "Eloy Alfaro".

1.2. Responsable: Dpl. Alexandra Elizabeth Samaniego Albán.

1.3. Participantes: 36 docentes

1.4. Duración: 5 semanas (un taller con 2 sesiones por semana)

II. JUSTIFICACIÓN

La propuesta de la aplicación de un programa basado en la inteligencia emocional tiene como objetivo principal mejorar el clima institucional de los docentes de la unidad educativa. En el proyecto de investigación realizado fue notorio que el clima de la institución está bastante deteriorado y vienen afectando de manera directa a cada uno de los docentes, los mismos que se sienten que han manifestado su malestar al no contar con áreas adecuadas, se sienten desmotivados y poco valorados por la labor que realizan día a día, la falta de empatía ha sido uno de los puntos referenciales para la propuesta de este trabajo, seguido de la falta de comunicación de parte de las autoridades; el deseo de colaborar en la realización del programa ya que están conscientes que su objetivo principal es beneficiar a toda la comunidad educativa, dándonos de esta manera una gran pauta para la aplicación de este programa mediante el desarrollo de 5 talleres (5 semanas) de 2 sesiones cada uno con actividades bien planificadas y fundamentadas para trabajar con los docentes 1 vez por semana en un lapso de

2 horas y llegar a la meta que es la mejora del clima institucional que actualmente encuentra muy tenso creando así un ambiente armónico con calidad y calidez digno para cada uno de los docentes y porque no, de todos los integrantes de la comunidad educativa, de esta manera los objetivos planteados en este programa, se enmarcará en la generación del bienestar social de los docentes, su participación y desenvolvimiento, buena imagen institucional, también en la percepción de los estudiantes ya que los patrones de comportamiento lo captan todos los miembros de la institución. Su implementación marcará un icono entre las demás instituciones educativas que podrían tomar como ejemplo esta iniciativa y desarrollar proyectos similares.

III. FUNDAMENTACIÓN

El clima institucional tiene mucho que ver con la motivación en los docentes en este caso todos los miembros de la institución educativa para esto es necesario que exista una buena relación entre la autoridad y los docentes y así mismo entre ellos, los docentes son los principales actores en la educación y por ende son ellos que van a impartir las estrategias metodológicas para que los educandos desarrollen y descubran sus habilidades y es imperativo que para esto el docente se encuentre en un buen estado emocional para que pueda realizar su función de la mejor manera posible y brinde todo el apoyo necesario que ameritan cada uno de los educandos, la inteligencia emocional es parte relevante en el proceso del trabajo del profesor es la motivación para la calidad de su trabajo que junto a la convicción se fundamentan los objetivos educativos. (Hernández, 2015)

Fundamentos andragógicos.

La andragogía forma parte de los conocimientos de los docentes, no para ser puesta en práctica con los estudiantes sino entre ellos mismos, es el arte de enseñar a personas adultas. Para que pueda existir un buen clima institucional debe haber apoyo mutuo entre los docentes, saber explicar cuando alguien se equivoca y aceptar las correcciones que por el bien común se puedan hacer, la andragogía no se aleja de la realidad puesto que el docente tiene que estar

preparado para socializar con sus pares, autoridades y también padres de familia, con quienes es mucho más difícil socializar y así, hay quienes no tuvieron la oportunidad de estudiar y la información que se le brinda muchas veces va acompañada de enseñanza puesto que la finalidad es que esta llegue de la forma adecuada a los padres de familia. (Azofeifa, 2016)

Fundamentos pedagógicos.

La pedagogía es la herramienta del conocimiento que a través de la metodología y las destrezas el docente instruye a los educandos, cada uno es un mundo diferente y siempre existen situaciones se pueden presentar al docente por eso es importante que el profesor este en constante actualización de conocimientos pedagógicos, no todos los educandos tiene la predisposición de trabajar, por lo que la pedagogía también tiene que ser motivadora por eso se debe buscar estrategias que les resulte agradables que capte la atención y que busque concientizar en esta fase de preparación académica y que tienen por medio varios distractores.(Martínez, 2015)

Fundamentos Psicológicos.

La psicología tiene un rol fundamenta en la educación para todos los que conforman la comunidad educativa, de esto depende que todos se encuentre bien emocionalmente, para esto existe una cadena de responsabilidades, la estabilidad emocional del educando, la estabilidad emocional en la institución educativa depende también de las autoridades y el de los directivos de que la institución tenga un buen desempeño, la educación depende de la salud mental de todos pero los que más se consideran es la de los docentes ya que ellos son los encargados de la educación y comportamiento de los educandos y es necesario que ellos psicológicamente se encuentren bien. (Santamaría, 2014).

Fundamento legal

“Los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos y promotores de la cultura de paz, transformadores de la

realidad, transmisores y creadores de conocimiento, promotores de la interculturalidad, la equidad, la inclusión, la democracia, la ciudadanía, la convivencia social, la participación, la integración social, nacional, andina, latinoamericana y mundial”. LOEI, Art. 2 literal (m).

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General:

Mejorar la calidad del clima institucional entre los docentes y autoridades de la unidad educativa fiscal Eloy Alfaro, por medio de la aplicación la propuesta de un programa basado en la inteligencia emocional.

4.2. Objetivos específicos

4.2.1. Fortalecer el liderazgo institucional mediante el desarrollo del taller 1, sesiones 1-2, Autoconocimiento como herramienta necesaria para controlar las emociones y mejorar la convivencia en la UE, detallar a la autoridad la importancia de contar con espacios adecuados.

4.2.2. Fortalecer la motivación en los docentes, siendo esta el motor principal para lograr metas y objetivos propuestos, mediante el taller 2, sesiones 1-2, automotivación y motivación personal y en el trabajo.

4.2.3. Fortalecer la Reciprocidad entre compañeros de trabajo mediante el desarrollo del taller 3, sesiones 1-2, empatía entre compañeros de labores como punto clave para saber sobrellevar situaciones ajenas y de índole personal dentro y fuera de la institución.

4.2.4. Fortalecer la participación en la institución mediante el desarrollo del taller 4, sesiones 1-2, habilidades sociales, las mismas que facilitaran las relaciones laborales y en resolución de posibles conflictos.

4.2.5. Fortalecer la comunicación entre docentes y autoridades mediante el desarrollo del taller 5, sesión 2-2 Importancia de una buena comunicación, para que se lo incluya en el desarrollo de las actividades en la UE.

4.2.6. Determinar la importancia de fortalecer las habilidades sociales, facilitan

las relaciones laborales y en resolución de posibles conflictos.

VII. METODOLOGÍA

Se utilizará el método de la observación con el que se puede constatar la problemática y en base a esta poder realizar las actividades con las que se desarrollaran en el programa que está destinado a fortalecer las relaciones interpersonales y laborales entre las autoridades y los docentes de la institución educativa.

VIII. EVALUACIÓN

Se sugiere una coevaluación, para que entre todos los docentes participantes puedan ir sacando cada uno sus propias conclusiones sobre sus fortalezas y debilidades en lo referente a su inteligencia emocional, y la forma asertiva en la que serán capaces de superar los retos que se presenten en su labor diaria y así poder resolver problemas de la forma más loable, si lo amerita el caso puedan intervenir en la resolución de conflictos siendo mediadores.

VI. CRONOGRAMA

El programa tendrá una duración de 5 semanas, su aplicación será mediante talleres con 2 sesiones cada uno en un tiempo estipulado de 1 hora para cada sesión (2 horas por taller)

VII. PRESUPUESTO PARA SU EJECUCIÓN (Por cada actividad)

Se sugiere brindar un lunch en el break y facilitar los materiales para el desarrollo de las actividades (cartulina, lápices de colores, esferos, goma, tijeras, etc.,) lo cual representará un gasto módico pero muy valioso para el participante y al finalizar el programa como un mecanismo de recompensa se entregará diplomas a cada uno de los docentes por su participación en los talleres.

Los costos que se generen en el programa serán autofinanciados por quienes desarrollen el mismo.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- Azofeifa-Bolaños, J. B. (18 de noviembre de 2016). Evolución conceptual e importancia de la andragogía para la optimización del alcance de los programas y proyectos académicos universitarios de desarrollo rural. Redalyc, 4. Recuperado el 21 de 11 de 2019, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1941/194150012023/html/index.html>
- Hernández, A. P. (2015). La motivación en los estudiantes universitarios. Actualidades investigativas en educación., 6. Recuperado el 6 de agosto de 2019.
- Martínez Camacho, M. (2015). Los fundamentos pedagógicos que sustenta la práctica docente de los profesores que ingresan y egresan de la maestría en intervención socioeducativa. Redalyc, 132. Recuperado el 21 de noviembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299133728007.pdf>
- Santamaría Rivas, M. (2014). Reflexión de la psicología desde el pensamiento complejo y el post racionalismo. Redalyc, 3. Recuperado el 21 de noviembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846097006.pdf>