



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La inteligencia emocional y el clima organizacional en los
trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de
Coishco, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Alata Feria, Mafer Carolay ([0000-0001-5631-7996](#))

Pimentel Seperak, Salomé Giulietta ([0000-0001-8296-0985](#))

ASESOR:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio ([0000-0001-6290-4484](#))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por brindarnos la fortaleza y bendición en todo el trayecto de nuestros estudios para poder alcanzar nuestras metas y sueños.

A nuestros queridos padres, por su amor, su trabajo y su apoyo incondicional que nos han brindado todos estos años. Son nuestro motivo para salir adelante y esforzarnos siempre.

Agradecimiento

A nuestra casa de estudio, la Universidad César Vallejo por brindarnos una excelente educación y acompañarnos en el logro de nuestros objetivos académicos.

A nuestro asesor, Dr. Manuel Espinoza de la Cruz quién con sus conocimientos y experiencia nos orientó para realizar con éxito nuestra investigación.

Al director y trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, quienes nos apoyaron y nos brindaron gentilmente la información necesaria para realizar nuestra investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Coeficiente de correlación entre la Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.....</i>	17
Tabla 2 <i>Nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.....</i>	18
Tabla 3 <i>Nivel de inteligencia emocional en base a la dimensión “Autoconocimiento” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	19
Tabla 4 <i>Nivel de inteligencia emocional en base a la dimensión “Autorregulación” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	20
Tabla 5 <i>Nivel de inteligencia emocional en base a la dimensión “Automotivación” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	21
Tabla 6 <i>Nivel de inteligencia emocional en base a la dimensión “Empatía” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	22
Tabla 7 <i>Nivel de inteligencia emocional en base a la dimensión “Habilidades sociales” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	23
Tabla 8 <i>Nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	24
Tabla 9 <i>Nivel de clima organizacional en base a la dimensión “Autorrealización” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	25
Tabla 10 <i>Nivel de clima organizacional en base a la dimensión “Involucramiento laboral” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	26

Tabla 11 Nivel de clima organizacional en base a la dimensión “Supervisión” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020	27
Tabla 12 Nivel de clima organizacional en base a la dimensión “Comunicación” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020	28
Tabla 13 Nivel de clima organizacional en base a la dimensión “Condiciones laborales” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020	29
Tabla 14 Relación entre a inteligencia emocional y la dimensión “Autorrealización” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020	30
Tabla 15 Coeficiente de correlación entre la inteligencia Emocional y la dimensión Involucramiento laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.....	31
Tabla 16 Coeficiente de correlación entre la Inteligencia emocional y la dimensión Supervisión en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020	32
Tabla 17 Coeficiente de correlación entre la Inteligencia emocional y la dimensión Comunicación en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020	33
Tabla 18 Coeficiente de correlación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.....	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Diseño de la investigación</i>	12
Figura 2 <i>Nivel de inteligencia emocional de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	18
Figura 3 <i>Nivel de autoconocimiento de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	19
Figura 4 <i>Nivel de autorregulación de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 del distrito de Coishco, 2020</i>	20
Figura 5 <i>Nivel de automotivación de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	21
Figura 6 <i>Nivel de inteligencia emocional de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	22
Figura 7 <i>Nivel de habilidades sociales de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	23
Figura 8 <i>Nivel de clima organizacional de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	24
Figura 9 <i>Nivel de autorrealización en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	25
Figura 10 <i>Nivel de involucramiento laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	26
Figura 11 <i>Nivel de supervisión en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	27
Figura 12 <i>Nivel de comunicación en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	28
Figura 13 <i>Nivel de condiciones laborales en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020</i>	29

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por título “La inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020”.

La investigación contó con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de diseño no experimental-transversal. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Conservando las particularidades de una investigación cuantitativa se planteó las hipótesis H1 y H0.

Se realizó la recolección de datos mediante el cuestionario y se contó con una muestra de 42 docentes. A partir del análisis y procesamiento de datos, según la prueba estadística de correlación Rho Spearman igual a 0.789 se halló una correlación positiva considerable entre las variables.

Con respecto al nivel de la variable inteligencia emocional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 del distrito de Coishco en el año 2020; de un total de 42 docentes se halló que el nivel de inteligencia emocional es medio con un 74%. De la misma manera, el nivel de clima organizacional en los trabajadores es medio en un 62%.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Clima Organizacional, Relación.

Abstract

The present research work is entitled "Emotional intelligence and organizational climate in the workers of the Ramón Castilla 88025 Educational Institution of Coishco, 2020".

The research had a quantitative approach, correlational and non-experimental-cross-sectional design. Its objective was to determine the relationship between emotional intelligence and organizational climate in the workers of the Ramón Castilla 88025 Educational Institution from Coishco, 2020. Preserving the particularities of a quantitative investigation, hypotheses H1 and H0 were raised.

Data collection was carried out using the questionnaire and a sample of 42 teachers was counted. From the analysis and data processing, according to the Rho Spearman correlation statistical test equal to 0.789, a considerable positive correlation was found between the variables.

Regarding the level of the emotional intelligence variable in the workers of the Ramón Castilla 88025 Educational Institution in the Coishco district in 2020; Out of a total of 42 teachers, the level of emotional intelligence was found to be medium with 74%. In the same way, the level of organizational climate in the workers is average in 62%.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Climate, Relationship.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la docencia es reconocida como uno de los trabajos más importantes para el desarrollo de un país, ya que es el docente quien guía, orienta y brinda enseñanzas a los estudiantes para que adquieran las herramientas esenciales para adoptar una vida profesional y ser de aporte a su sociedad. Además, se debe tener en cuenta cómo a ello se suman problemas como la sobrecarga laboral, condiciones laborales inadecuadas, remuneración baja y la actual crisis en la educación a nivel mundial debido a la pandemia del Covid-19, que ha cambiado totalmente la forma de enseñanza teniendo como única opción la virtualización en todos los colegios.

Enmarcando el contexto social de esta investigación y tratando la coyuntura sobre la emergencia sanitaria actual, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) indica que actualmente los docentes lidian con el peligro sanitario, la acumulación de actividades, debido a la virtualización y las complicaciones que implica brindar enseñanza, cuando realmente no han sido capacitados adecuadamente, por ello para garantizar el bienestar emocional de los docentes, las autoridades deben brindar atención psicológica constante. En Perú, la Escuela Nacional de Control (ENC, 2019), a través del conferencista Ramón Rivera Chú ofreció una conferencia magistral sobre su modelo denominado Diamante de Habilidades Directivas (DHD), el cual considera 6 habilidades esenciales para alcanzar excelencia profesional y desarrollo dentro de las instituciones del Estado, dentro de ellas considera a la inteligencia emocional. En México, se expuso un informe elaborado por la Universidad Nacional Autónoma de México el cual mostró que el 85% de las empresas cuentan con un ambiente laboral tóxico, dentro de las profesiones más vulnerables a este problema se encuentra la docencia (Brunoticias, 2018). En pleno ascenso del virus Covid-19, el Sindicato Único de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP) solicitó mejores condiciones laborales para los docentes contratados ya que no se les ha garantizado el pago de sus remuneraciones del año 2019 así mismo también solicitan el aumento del salario y las plazas de nombramiento (Internacional de la educación América Latina, 2020). Enmarcando la situación actual de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, esta brinda

clases mediante el programa “Aprendo en casa” elaborado por el gobierno de nuestro país y a la vez los docentes utilizan las herramientas tecnológicas como aplicaciones de mensajería y videoconferencia para la continuación de las actividades educativas. En este contexto, los docentes pasaron bruscamente de una educación tradicional a una virtual. Por lo que, expuestos los hechos anteriores se da a conocer las brechas que existen dentro del sector educación y que este ha empeorado a causa del Covid-19 afectando el clima organizacional de las entidades educativas, siendo importante que la inteligencia emocional sea desarrollada por los docentes como una habilidad para crear entornos más saludables y empáticos que contribuyan a un clima organizacional óptimo.

La enunciación del problema de esta investigación se establece mediante la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020?

Acerca de la justificación del estudio, referida por Hernández et al. (2014) se tomaron en consideración los siguientes criterios; criterio de conveniencia, ya que contribuye a que diferentes instituciones puedan darse cuenta de la relevancia de la inteligencia emocional para contribuir a un buen clima organizacional; criterio de relevancia social, ya que tiene mucha relevancia en la sociedad puesto que en muchos casos las instituciones educativas no tienen un buen clima organizacional debido a que no se le toma interés a la inteligencia emocional; criterio a nivel teórico, ya que busca aportar aspectos teóricos con respecto a las variables, dando a conocer conceptos y modelos teóricos por parte de diferentes autores; criterio de implicaciones prácticas, será de mucha ayuda ya que al detectarse una inteligencia emocional baja y un mal clima organizacional se busca dar solución tomando en cuenta las teorías; criterio de utilidad metodológica, ya que esta investigación ayudó a la creación de un cuestionario para la recaudación de datos (p. 40).

Teniendo en cuenta que para dar réplica al problema de investigación se plantean objetivos, por ello se estableció el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Los objetivos específicos que se establecieron son: determinar el nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020; determinar el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020; determinar la relación entre la inteligencia emocional y la autorrealización en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020; determinar la relación entre la inteligencia emocional y el involucramiento laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020; determinar la relación entre la inteligencia emocional y la supervisión en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020; determinar la relación entre la inteligencia emocional y la comunicación en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020; determinar la relación entre la inteligencia emocional y las condiciones laborales en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Dentro de las hipótesis formuladas para el presente trabajo de investigación, se enuncia la hipótesis general la cual es: H1; existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020, y H0; no existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Las hipótesis específicas son las siguientes: existe relación entre la inteligencia emocional y la autorrealización en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020; existe relación entre la inteligencia emocional y el involucramiento laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020; existe relación entre la inteligencia emocional y la supervisión en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020; existe relación entre la inteligencia emocional y la comunicación en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020; existe relación entre la inteligencia emocional y las condiciones laborales en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Diferentes autores han realizado investigaciones sobre estas variables dando un gran aporte, por ello dentro los trabajos previos de esta investigación en el ámbito internacional se cita a Anastasiou (2020) quién realizó en una muestra de 65 maestros, un artículo científico de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo para examinar las dimensiones individuales del rasgo de inteligencia emocional para profesores preescolar que trabajan en Loannina, Epiro-Grecia, concluyendo que los administradores educativos deben dirigir recursos para aumentar la inteligencia emocional de los maestros (p. 32). Mérida y Extremera (2020) realizaron, en una muestra de 780 profesores, un artículo científico, de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo con la intención de saber el vínculo entre inteligencia emocional, compromiso ocupacional y la intención de abandono en el profesorado novel, en donde se determinó que la inteligencia emocional y el compromiso ocupacional se relacionan significativamente (p. 55). Monteagudo et al. (2019) realizaron en una muestra de 834 docentes, un artículo científico cuantitativo, cuya finalidad fue identificar la existencia de diferentes perfiles de inteligencia emocional según sus dimensiones en maestros de educación secundaria, en donde se llegó a la conclusión de que una inteligencia emocional baja y prestar atención a los sentimientos sin la capacidad de regularlos puede llevar a un mayor agotamiento del maestro, ansiedad y estrés generando que el maestro obtenga puntuaciones bajas respecto a su logro personal (p. 59). León et al. (2018) realizaron en una muestra de 25 profesores, un artículo científico de tipo descriptivo, cuyo objetivo fue reconocer el impacto sobre el desempeño docente por parte del clima organizacional en el ambiente laboral del colegio Demetrio Aguilera Malta, donde mediante el coeficiente de Correlación Múltiple=0.8711 se ratificó que el clima organizacional trasciende sobre el desempeño de los educadores en el colegio (p. 29). Sumeer (2017) realizó en una muestra de 321 docentes, un artículo científico correlacional para establecer la relación entre clima organizacional del educador con la inteligencia emocional y estatus socioeconómico en colegios afiliados de la universidad de Panjab, concluyendo mediante una correlación Rho Spearman=0.127 que si existe correlación entre las variables, es decir un maestro que posee un elevado nivel de inteligencia emocional podrá enseñar con eficacia y aportaría a un mejor clima organizacional (p. 109). Asrar et al. (2017) realizaron en

una muestra de 166 docentes un artículo científico de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, para determinar el impacto que se da en el desempeño laboral por parte de la inteligencia emocional del maestro de Pakistán, donde se afirmó que la inteligencia emocional es muy útil para que el maestro tenga un buen desempeño y a la vez le permita comunicarse claramente en el trabajo (p. 95). Cejudo y López (2017) realizaron en una muestra de 196 docentes un artículo científico de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo para establecer el vínculo entre el rasgo del profesorado, nivel de inteligencia emocional y su valoración acerca de la importancia de algunas características personales de la inteligencia emocional para el desenvolvimiento adecuado de la labor de un docente, concluyendo que las características personales de la inteligencia emocional como el control de impulsividad y la capacidad de relación son de importancia para un desempeño óptimo de los maestros (p. 34). Sotelo y Figueroa (2017) realizaron en una muestra de 28 docentes y 24 administrativos, un artículo científico cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal, cuyo objetivo fue analizar si existe correlación entre calidad en el servicio y clima organizacional, llegando a la conclusión que mediante el modelo de Regresión Lineal= 0.864 se asevera que existe vínculo entre las variables, dando a conocer que a un mejor clima organizacional habrá una mejor calidad de servicio, es decir una mejor enseñanza en la institución (p. 24). Mafuzah (2016) realizó en una muestra de 212 maestros, un artículo científico cuantitativo, cuya finalidad fue medir el vínculo entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en pedagogos de secundaria en Kedah, en donde se ratificó que la inteligencia emocional es muy significativa; por lo que sus dimensiones como la autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y las habilidades sociales poseen gran impacto en el desempeño (p. 680). Rivera et al. (2016) realizaron en una muestra de 37 docentes, un estudio descriptivo para determinar las dimensiones del clima organizacional que genera el gerente educativo en las instituciones del Núcleo Educativo Rural (NER), concluyendo con respecto a la dimensión de recompensa que el 55% de los encuestados señaló que no se le reconoce ni incentiva el trabajo bien realizado y con respecto a la responsabilidad el 61,6% indicó que no se siente motivado como para comprometerse con las tareas de la institución, ocasionando un clima laboral inadecuado (p. 3). Rey et al. (2016) realizaron en una muestra de 489 profesores,

un artículo científico de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo para determinar si la competencia emocional (inteligencia emocional) se relaciona con el estrés percibido y el agotamiento en los profesores de español, llegando a la conclusión que una alta competencia emocional puede aumentar la capacidad para hacer frente a los síntomas de agotamiento, logrando un impacto positivo en el clima laboral (p. 3). Tolegenova et al. (2015) realizaron un artículo científico cuyo propósito es investigar las funciones de administración y la comprensión en la comunicación dependiendo del nivel de inteligencia emocional, donde se concluyó que cuanto mayor sea el nivel de mejora en la inteligencia emocional; mayor será la aptitud de comprender y controlar las emociones de uno mismo y de otras personas, así como la comunicación (p. 405). Ju et al. (2015) realizaron en una muestra de 307 docentes, un artículo científico, de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo para establecer la relación entre el agotamiento de los docentes chinos de secundaria y el rasgo de inteligencia emocional, llegando a la conclusión que los docentes con mayor rasgo de inteligencia emocional son capaces de formar una relación interpersonal de apoyo con los otros colegas y supervisores (p. 65). Waruwu (2015) realizó en una muestra de 42 personas un artículo científico cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, para diagnosticar el vínculo entre la inteligencia emocional, clima organizacional y satisfacción laboral de los pedagogos en la escuela secundaria superior del estado en Gunungsitoli Nias-Indonesia, concluyendo que mediante el coeficiente de Correlación Múltiple=0.757 se halló vínculo entre las variables de estudio, es decir los directores deben capacitarse para sentir empatía por sus subordinados, deben construir un sistema que facilite las tareas de los maestros y así optimizar el clima organizacional y la satisfacción laboral (p. 145). Andrade et al. (2016) realizaron en una muestra de 250 docentes un artículo científico de enfoque cuantitativo, para determinar el vínculo entre la inteligencia emocional y el compromiso de maestros en la región Autónoma de Madeira-Portugal, en donde se demostró la relevancia de la inteligencia emocional para el desarrollo del maestro siendo esto esencial ya que mejora los resultados en los estudiantes y promueve la continuidad del aprendizaje (p. 127). Ponni (2016) realizó en una muestra de 705 docentes un artículo científico cuantitativo y descriptivo, cuyo objetivo fue analizar la inteligencia emocional de profesores de escuela secundaria seleccionados, en la ciudad de Chennai y su clima

organizacional, concluyendo que los maestros emocionalmente inteligentes pueden situarse en un estado mental positivo y tener mayor compromiso con sus instituciones, contribuyendo así al desarrollo de un clima organizacional adecuado. Balázs (2015) realizó en una muestra de 572 docentes un artículo científico, de enfoque cuantitativo, para comprobar el vínculo entre cultura organizacional en maestros de educación estatal y la inteligencia emocional, donde se llegó a concluir que el perfeccionamiento de la inteligencia emocional en un entorno escolar fortalece la cultura organizacional (p. 54). Yusof et al. (2014) realizaron en una muestra de 140 docentes, un artículo científico de enfoque cuantitativo para identificar las competencias básicas y críticas de inteligencia emocional del instituto de educación docente de Malasia, concluyendo que los docentes tenían puntajes altos en las competencias de inteligencia emocional como en las habilidades sociales, autoconciencia y automotivación (p. 490). Colomeischi y Colomeischi (2014) realizaron en una muestra de 575 maestros, un artículo científico de diseño descriptivo para identificar relación entre inteligencia emocional, la autoeficacia y la conducta hacia el trabajo de educadores en el que se concluyó que mientras los docentes sean más inteligentes emocionalmente hay posibilidad de éxito tanto personal como profesional (p. 619). Dalal (2013) realizó en una muestra de 10 trabajadores, un estudio cualitativo de análisis descriptivo para identificar el vínculo entre clima organizacional general dentro de colegios públicos de primaria y la inteligencia emocional de los directores, resaltando que existe relación entre las variables (p. 149). Rey y Extremera (2011) realizaron en una muestra de 123 profesores, un artículo científico cuantitativo, cuya finalidad fue identificar la correlación entre la inteligencia emocional y la satisfacción con la vida en profesores, donde se afirmó que la inteligencia emocional percibida se vincula directamente con la satisfacción vital y sobre todo con las relaciones interpersonales en el entorno, ya que esto mejora el nivel de bienestar de los docentes (p. 11). Andina y Clipa (2011) realizaron en una muestra de 196 docentes, un artículo científico de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo para determinar el efecto mediador del apoyo social sobre el nexo que hay entre la inteligencia emocional de los docentes, su satisfacción con la vida, su mentalidad laboral y su satisfacción laboral; llegando a la conclusión que una buena inteligencia emocional se correlaciona con una postura positiva en el trabajo y le da más confianza en sus

propias posibilidades de éxito (p. 502). Ahghar (2008) realizó en una muestra de 220 maestros, un artículo científico de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, para estudiar el predominio del clima organizacional en el estrés laboral de los pedagogos escolares en Tehran, finalizando que el clima organizacional abierto con una comunicación interpersonal apropiada permite un desarrollo de las condiciones de trabajo (p. 326). Chan (2004) realizó en una muestra de 158 maestros, un artículo científico, de enfoque cuantitativo, para evaluar la inteligencia emocional y sus relaciones con las creencias de autoeficacia en maestros de secundaria chinos en Hong Kong; en donde se concluyó que los puntajes más altos estaban en la regulación y en la sensibilidad empática ya que estos ayudan para predecir la autoeficacia general y poder apoyar a los demás (p. 1973).

En el ámbito nacional dentro de los trabajos previos se cita a Condori (2018) quién realizó en una muestra de 41 trabajadores, una tesis de tipo no experimental, transversal, correlacional, para explicar el vínculo entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los maestros dentro de la escuela “Hermógenes Arenas Yañez”, concluyendo mediante un $Rho\ Spearman=0,653$ se demuestra que si existe relación entre las variables. Asimismo, determinó los niveles de las dimensiones que componen el clima organizacional, hallando un nivel medio de 26.8% y un nivel alto de 39% para la autorrealización, un nivel medio de 36.6% para el involucramiento laboral, un nivel medio de 24.4% para la supervisión, un nivel alto de 31.7% para la comunicación y un nivel alto de 41.5% para la dimensión condiciones laborales (p. 59-80). Espinoza (2015) realizó en una muestra de 20 docentes, un artículo correlacional con diseño no experimental-transversal, con el fin de explicar el vínculo entre desempeño por competencias e inteligencia emocional en maestros de la I.E. Mentas Brillantes, concluyendo que el 30% de encuestados muestra inteligencia emocional baja y un 35% promedio (p. 23). Varas (2014) realizó en una muestra de 85 docentes, una tesis correlacional, no experimental-transversal, para determinar el vínculo entre la inteligencia emocional y clima organizacional en pedagogos de una escuela de Trujillo, en la que se concluyó que existe vínculo directo y altamente significativo entre la inteligencia emocional y las dimensiones de clima organizacional. Los hallazgos de la correlación entre la variable inteligencia emocional y la dimensión realización personal (autorrealización) fue de 0.390, con la dimensión involucramiento laboral

fue de -0.060, con la dimensión supervisión fue de 0.490, con la dimensión comunicación fue de 0.520 y con la dimensión condiciones laborales fue de 0.520 (p. 79).

Las teorías de la administración que sustentan esta investigación son:

La teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo citado en López et al. (2015) sostiene que dentro de las organizaciones existen relaciones formales e informales entre los trabajadores. Dentro de esta teoría se da a conocer cuatro participaciones principales las cuales son la influencia de la motivación humana; en dónde da a conocer que el ser humano no sólo se motiva por la parte económica, sino que también responde a recompensas sociales y simbólicas. Estas son: el liderazgo informal; que permite tener control de sí mismo y a la vez mantener dinámicas de grupo ya que esto va a permitir una expresión libre y un desarrollo de actitudes por parte del personal, la comunicación; la cual permite entender las decisiones tomadas en la institución y la organización informal; que se refiere a la necesidad de asociarse creando vínculos con los demás (p. 200).

De la misma manera se cita la teoría del comportamiento organizacional de Robbins y Judge (2013) la cual sostiene que el comportamiento organizacional estudia lo que realizan los hombres dentro de la organización y como la conducta afecta en el desempeño de las personas. Dentro de ello influyen temas como la motivación, el comportamiento, la comunicación interpersonal, estudio, desarrollo y apreciación de actitudes, estructura, procedimientos grupales, enfrentamiento y estrés laboral (p. 10).

Continuando con los enfoques conceptuales, diversos autores definieron la inteligencia emocional, a continuación, trataremos a los más trascendentales, por ello se cita a Mayer y Salovey (1990) quienes mencionaron por primera vez a la inteligencia emocional como fragmento de la inteligencia social la cual consiste distinguir las emociones de las demás personas y las emociones propias con el objetivo de tener información necesaria para resolver conflictos (p. 85). Posteriormente, Goleman (1999) detalla a la inteligencia emocional como una agrupación de destrezas que permite al individuo controlar impulsos emocionales y aceptarlos, así como entender los sentimientos de los demás con el fin de crear relaciones saludables y adecuadas (p. 48). Años después Mayer et al. (2008)

volvieron a precisar a la inteligencia emocional como una aptitud producto de un proceso emocional para ser guía del pensamiento y el comportamiento del propio individuo (p. 503).

Asimismo, se considera a Goleman (1999) como uno de los autores más influyentes referente a la inteligencia emocional quien indica que esta comprende cinco dimensiones las cuales son: autoconocimiento, que consiste en tomar conciencia de lo que se está sintiendo con la capacidad de reconocer fortalezas y debilidades teniendo seguridad propia; la autorregulación, que consiste en la conciencia y gestión de nuestros estados internos permitiendo dar como aporte grandes contribuciones personales y a la vez permite tener un impulso concientizado para alcanzar objetivos con la adaptabilidad e iniciativa de forma adecuada; la automotivación, que consiste en sobrellevar los sentimientos y dirigir adecuadamente las exaltaciones nerviosas con el fin de resolver problemas; la empatía, esta radica en el distinguir las insuficiencias de las demás personas para crear buenas relaciones con el entorno social y las habilidades sociales; que consiste en la habilidad para influir y persuadir a las demás personas con el fin de construir entornos laborales sanos y productivos (p. 446).

Del mismo modo, existen diversos autores que dan un aporte valioso para definir el clima organizacional, a continuación, trataremos a los más relevantes por ello se cita a Litwin (1971) quien refiere al clima organizacional como el componente o condición del ambiente que posee la organización la cual observan o sienten los trabajadores y esto interviene en su conducta (p. 111). Asimismo, Martínez (2003) indica que es el conjunto de propiedades que posee el ambiente de trabajo, las cuales son percibidas por el trabajador, determinando su rendimiento y el nivel de satisfacción que experimenta formando parte de la institución en donde labora.

Palma (2004) propone cinco dimensiones para el clima organizacional, y estas son: la autorrealización, que consiste en la percepción que tiene el trabajador hacia las posibilidades que le brinda la institución para lograr su desarrollo profesional referente a tareas y con una proyección hacia su futuro; el involucramiento laboral, que consiste en identificarse con los valores y tener compromiso con la ejecución y progreso de las actividades de la institución; la supervisión, que consiste en la apreciación de la importancia y funcionalidad del control realizado por los

superiores, teniendo en cuenta la orientación para la realización de tareas que contribuyen a su rendimiento laboral; la comunicación, que consiste en la valoración de la calidad de fluidez y claridad de información referente al funcionamiento interno y externo de la institución y las condiciones laborales, que consiste en la percepción acerca de la inversión por parte de la institución en recursos materiales, monetarios y/o psicosociales indispensables que contribuyen al logro de las actividades designadas (p. 5).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El Peruano (2018) refiere a la investigación aplicada como aquella que se pone en práctica los medios para que se pueda cubrir una necesidad que se ha reconocido (p. 7). Esta investigación fue de tipo aplicada ya que, al obtener una necesidad, en este caso un problema; se dio recomendaciones para que la Institución Educativa Ramón Castilla pueda ponerlo en práctica.

Hernández et al. (2014) menciona a la recaudación de datos con el fin de que se pueda probar las hipótesis teniendo como fundamento la medida numérica y el análisis estadístico, ya que esta busca comprobar teorías y es un enfoque cuantitativo (p. 4). La investigación fue de enfoque cuantitativo ya que recogió datos para posteriormente probar las hipótesis y así mismo probar teorías.

Hernández et al. (2014) describe al tipo de estudio correlacional como aquel que su intención es conocer el vínculo que pueda hallarse entre dos concepciones o variables (p. 93). Esta investigación fue correlacional porque se buscó hallar el vínculo entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

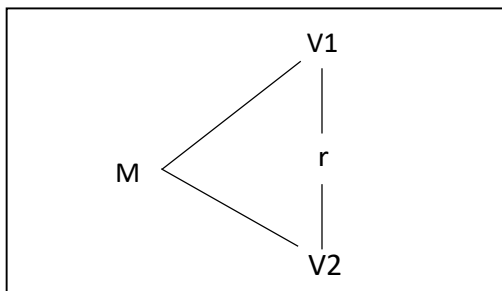
Hernández et al. (2014) refiere al diseño como el procedimiento o táctica que se va a tener y así conseguir información para dar respuesta al problema de estudio (p. 128). Los autores mencionados refieren al diseño no experimental, como una investigación en donde no se manipula las variables ya que solo se observa los sucesos tal como se da para luego poder examinarlos; y transversal el cual simboliza que la recolección de datos se da un momento dado (p. 152-157). Esta investigación contó con un diseño no experimental ya que las variables no se

manejaron y transversal debido a que se acopiaron los datos en un determinado período.

El diseño de la investigación es el subsiguiente:

Figura 1

Diseño de la investigación.



Donde:

M: Muestra (Trabajadores)

V1: Variable 1 (Inteligencia emocional)

V2: Variable 2 (Clima organizacional)

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable de estudio 1: La inteligencia emocional, siendo una variable independiente y cuantitativa.

Definición conceptual: es la habilidad que permite al individuo controlar impulsos emocionales y aceptarlos, así como comprender los sentimientos de los demás con el fin de crear relaciones saludables y adecuadas (Goleman, 1999, p. 48)

Definición operacional: comportamiento que tiene un trabajador, entendiendo las emociones de sí mismo y las emociones de otras personas, y se midió a través de sus dimensiones autoconocimiento, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales.

Indicadores: se tomaron como indicadores el conocerse a sí mismo, control de emociones, canalizar emociones, reconocer las emociones de los demás y relacionarse con los demás.

Escala de medición: ordinal.

Variable de estudio 2: El clima organizacional, siendo una variable dependiente y cuantitativa.

Definición conceptual: conjunto de propiedades que posee el ambiente de trabajo, las cuales son percibidas por el trabajador, determinando su rendimiento y el nivel de satisfacción que experimenta formando parte de la institución en donde labora (Martínez, 2003).

Definición operacional: es la percepción por parte del trabajador acerca del conjunto de propiedades que posee del ambiente donde realiza sus actividades y se mide a través de sus dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Indicadores: se tomaron como indicadores al desarrollo profesional, el reconocimiento y estímulo, la identificación, el compromiso, el apoyo para las tareas, el funcionamiento, la claridad, la fluidez, los recursos sociales y los recursos económicos.

Escala de medición: ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

Hernández et al. (2014) definen a la población como el grupo de casos que coinciden con características concretas (p. 174).

La población de esta investigación estuvo conformada por un total de 50 trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco.

Con respecto a la muestra de la presente investigación, Hernández et al. (2014) precisan a la muestra como un subgrupo que pertenece a la población en la que se está interesada, sobre la cual se recolectará los datos (p. 173).

Hernández et al. (2014) dan a conocer que en la muestra no probabilística; la elección de casos pende de la persona que está investigando (p.176). El muestreo

de esta investigación fue no probabilístico ya que el nombramiento de los que componen la muestra no depende de la probabilidad si no de los investigadores, por ello se trabajará sólo con los docentes de la institución. Se excluyó al personal administrativo, de seguridad y mantenimiento, ya que se buscó una aproximación más verídica de los datos recolectados. Dentro de los criterios de inclusión se consideró a los docentes a tiempo parcial o completo dentro de la institución. Asimismo, la unidad de análisis de la investigación estuvo constituida por 42 pedagogos de la Institución Educativa Ramón Castilla.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta debido a que la intención fue medir las variables de estudio: la inteligencia emocional y el clima organizacional.

Asimismo, en la recaudación de datos se empleó un cuestionario, el cual considera dos secciones, teniendo 25 preguntas para la primera variable y 25 preguntas también para la segunda variable. Hernández et. al (2014) refieren al cuestionario como un grupo de interrogantes basadas en una o más variables que se desean calcular (p. 217).

El cuestionario fue de tipo Likert, el cual contó con una escala valorativa de 5 niveles. Hernández et al. (2014) puntualizan a la escala de Likert como un grupo de preguntas de aspecto afirmativo para medir la reacción del encuestado con 3, 5 o 7 categorías (p. 238). Las categorías que se utilizaron en el cuestionario de esta investigación son las siguientes:

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Con respecto a la validez; Hernández et al. (2014) lo definen como el grado de certeza y veracidad en que una variable es medida por un instrumento (p. 200). La validación de los instrumentos se dio a través del criterio de 3 especialistas en el

tema investigado, pertenecientes a la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo.

Con respecto a la confiabilidad del cuestionario; Hernández et al. (2014) precisan que es el grado en que el instrumento origina resultados sólidos y vinculados (p. 200). Para calcular la confiabilidad se desarrolló una prueba piloto en 10 educadores de la Institución Educativa N° 88047 Augusto Salazar Bondy de Nuevo Chimbote, la cual tiene rasgos similares a la población objeto del presente estudio y también se utilizó el Alfa de Cronbach. La prueba piloto fue procesada en el Software Microsoft Excel, obteniendo un Alfa de Cronbach igual a 0.93 para la variable inteligencia emocional, lo que significa que el instrumento es excelente. Asimismo, se alcanzó un puntaje de 0.95 para la variable clima organizacional significando que el instrumento es excelente.

3.5. Procedimientos

Teniendo la validación y confiabilidad del instrumento, se procedió a pedir mediante un documento el permiso correspondiente a la Institución Educativa Ramón Castilla 882025 para la aplicación del cuestionario. Teniendo la autorización del director de la institución se procedió a enviar el cuestionario a los correos electrónicos de los docentes en el cual ellos lo llenaron y nos lo reenviaron una vez respondido. Teniendo la información por parte de los encuestados se procedió a llenar los datos en una base de información que se utilizó para su posterior procesamiento.

3.6. Método de análisis de datos

Para el estudio de los datos obtenidos en la encuesta se empleó el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

A través del análisis descriptivo se establecieron los niveles de medición empleando la distribución de frecuencias y las figuras estadísticas, destacado por Hernández et al. (2014) ya que estas muestran al investigador los datos de cada variable en estudio de una forma clara y precisa. Estas distribuciones se usan para variables unidimensionales o multidimensionales de cualquier nivel de medición (p. 282).

Asimismo, se utilizó el análisis inferencial con tablas cruzadas de correlación para las variables en investigación y se determinó la prueba de hipótesis haciendo

aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que es definido por Hernández et al. (2014) como una medida de correlación para las variables que poseen una escala de medición ordinal y uno de ellos es el modelo de medida tipo Likert (p. 322).

3.7. Aspectos éticos

Los datos recolectados mediante la encuesta que se le hizo a la muestra de docentes fueron procesados de manera oportuna sin ningún tipo de alteración en las respuestas. Asimismo, la presente investigación respeta el código de ética de la Universidad César Vallejo especificado en el capítulo IV, en su artículo 19° donde se considera los puntos de plagio, fraude de resultados, sustracción de información privada de la institución, actos de injusticia, falsificación de documentos entre otros de la misma índole.

La aplicación del instrumento se realizó mediante una solicitud de permiso expresada al director de la Institución Educativa, para hacerle de conocimiento acerca de la investigación y brindara la autorización correspondiente para la aplicación del mismo. De la misma manera, se dio a conocer que las respuestas de los encuestados se utilizaron con el único fin de dar por cumplidos los objetivos de la investigación. Asimismo, se conservó en anonimato los datos personales de los encuestados, mostrando respeto y compromiso hacia cada uno de ellos.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Tabla 1

Coeficiente de correlación entre la Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

		Inteligencia Emocional	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,789**
		N	42
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,789**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Interpretación

El coeficiente Rho Spearman fue de 0.789 representando una correlación positiva considerable entre las variables inteligencia emocional y clima organizacional, es decir a un superior nivel de inteligencia emocional de los trabajadores se tendrá un adecuado nivel de clima organizacional. El análisis Rho Spearman, indica que el p – valor= 0.000 < 0.05; por lo tanto, se rechazó la hipótesis H0 y se aceptó H1. Por consiguiente, se corrobora que existe relación entre las variables. Los resultados representan que la inteligencia emocional y sus dimensiones autorregulación, empatía y habilidades sociales contribuyen en gran medida a favor de un buen clima organizacional dentro de la institución. Los trabajadores regulan sus emociones, son empáticos con las emociones de los demás y tienen facilidad para relacionarse y expresarse.

Objetivo específico N° 1: Determinar el nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Tabla 2

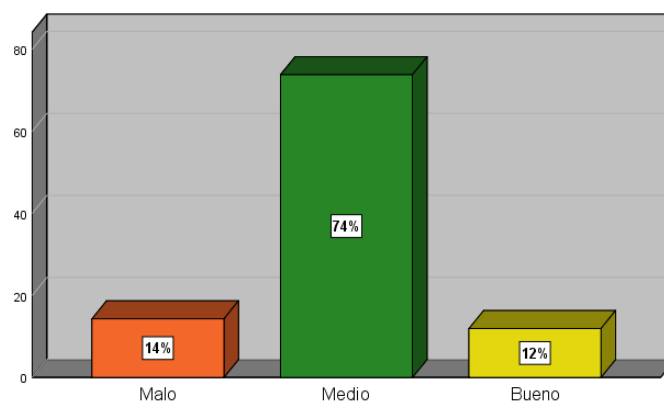
Nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Malo	6	14%
Medio	31	74%
Bueno	5	12%
Total	42	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Figura 2

Nivel de inteligencia emocional de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de inteligencia emocional de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Fuente: Tabla 2.

Interpretación

Un 74% de los docentes encuestados en la Institución Educativa Ramón Castilla indicaron que tienen un nivel medio de inteligencia emocional. En contraste un 12% considera que tienen un nivel bueno. Esto representa que los docentes en gran medida no conocen sus emociones, las de los demás y no son asertivos.

Tabla 3

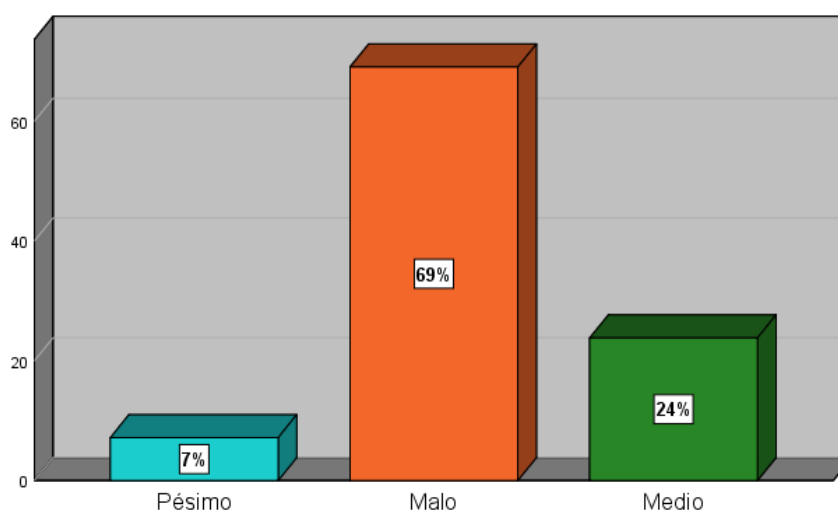
Nivel de inteligencia emocional en base a la dimensión “Autoconocimiento” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Pésimo	3	7%
Malo	29	69%
Medio	10	24%
Total	42	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Figura 3

Nivel de autoconocimiento de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de autoconocimiento de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Fuente: Tabla 3.

Interpretación

El 69% de los docentes encuestados en la Institución Educativa Ramón Castilla consideran que la dimensión de autoconocimiento en ellos es mala, mientras que un 7% consideran que es pésimo. Esto representa que los docentes no se conocen a sí mismos y, por consiguiente, no reconocen con facilidad sus propias emociones.

Tabla 4

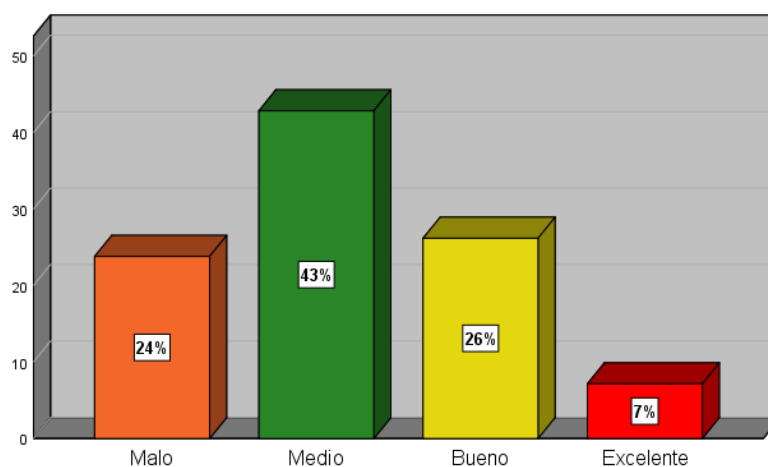
Nivel de inteligencia emocional en base a la dimensión “Autorregulación” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Malo	10	24%
Medio	18	43%
Bueno	11	26%
Excelente	3	7%
Total	42	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Figura 4

Nivel de autorregulación de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 del distrito de Coishco, 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de autorregulación de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Fuente: Tabla 4.

Interpretación

El 43% de los docentes encuestados en la Institución Educativa Ramón Castilla indicaron que tienen un nivel de autorregulación medio. En contraste, el 7% de los docentes considera que su nivel de autorregulación es excelente. Esto representa que los docentes en gran medida controlan sus emociones y son asertivos.

Tabla 5

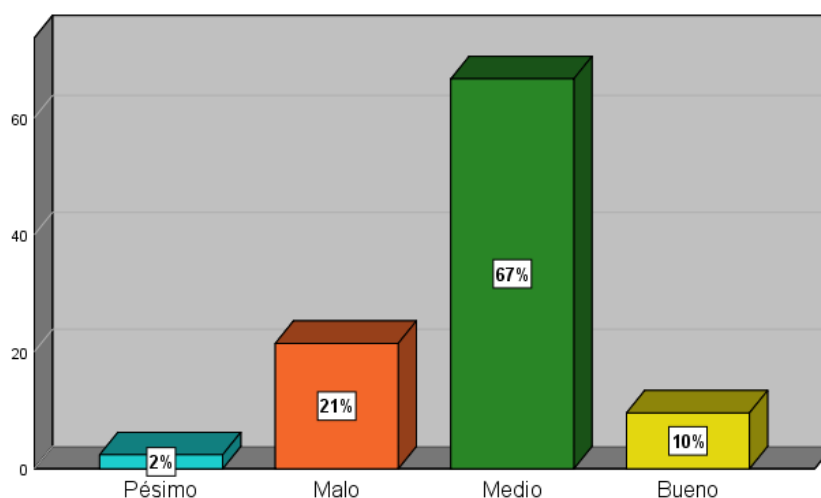
Nivel de inteligencia emocional en base a la dimensión “Automotivación” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Pésimo	1	2%
Malo	9	21%
Medio	28	67%
Bueno	4	10%
Total	42	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Figura 5

Nivel de automotivación de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de automotivación de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Fuente: Tabla 5.

Interpretación

El 67% de los docentes encuestados en la Institución Educativa Ramón Castilla indicaron que tienen un nivel de automotivación media. En contraste un 2% considera que tienen un nivel de automotivación pésimo. Esto significa que los docentes en gran medida enfocan sus emociones hacia la resolución de problemas.

Tabla 6

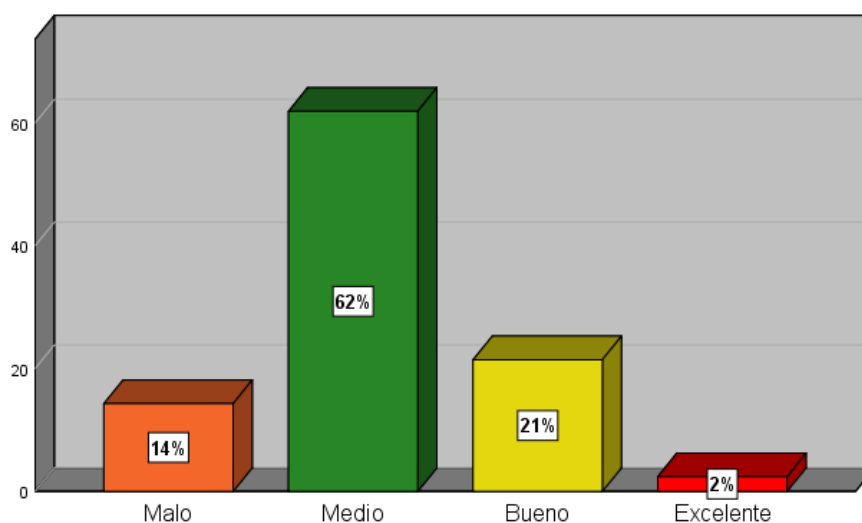
Nivel de inteligencia emocional en base a la dimensión “Empatía” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Malo	6	14%
Medio	26	62%
Bueno	9	21%
Excelente	1	2%
Total	42	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Figura 6

Nivel de empatía de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de empatía de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Fuente: Tabla 6.

Interpretación

El 62% de los docentes encuestados en la Institución Educativa Ramón Castilla considera que tiene un nivel medio de empatía, mientras que un 2% considera tener un nivel de empatía excelente. Esto significa que los docentes en gran medida son empáticos de los problemas y emociones de los demás.

Tabla 7

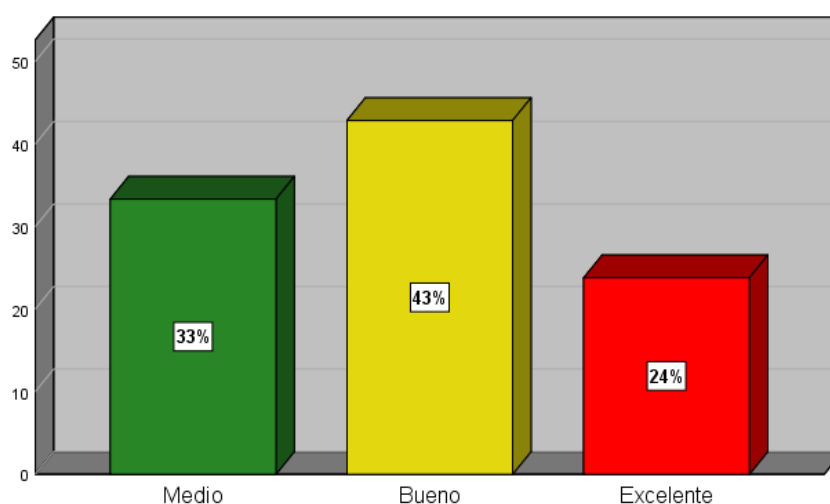
Nivel de inteligencia emocional en base a la dimensión “Habilidades sociales” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

Opinión de los trabajador	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Medio	14	33%
Bueno	18	43%
Excelente	10	24%
Total	42	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

Figura 7

Nivel de habilidades sociales de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de habilidades sociales de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Fuente: Tabla 7.

Interpretación

El 43% de los docentes encuestados en la Institución Educativa Ramón Castilla dieron a conocer que tienen un nivel de habilidades sociales bueno. En contraste, un 24% considera que tiene un nivel de habilidad social excelente. Esto significa que los docentes poseen una gran habilidad para relacionarse con los demás.

Objetivo específico N° 2: Determinar el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Tabla 8

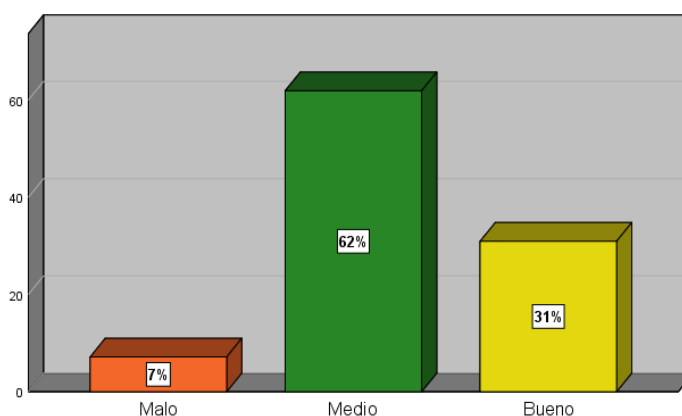
Nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Malo	3	7%
Medio	26	62%
Bueno	13	31%
Total	42	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Figura 8

Nivel de clima organizacional de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de clima organizacional de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Fuente: Tabla 8.

Interpretación

El 62% de los maestros encuestados en la Institución Educativa Ramón Castilla indicaron que el nivel de clima organizacional en el colegio es medio, mientras que

un 7% consideran que hay un nivel malo de clima organizacional. Esto significa que la percepción del clima organizacional y sus componentes es adecuada.

Tabla 9

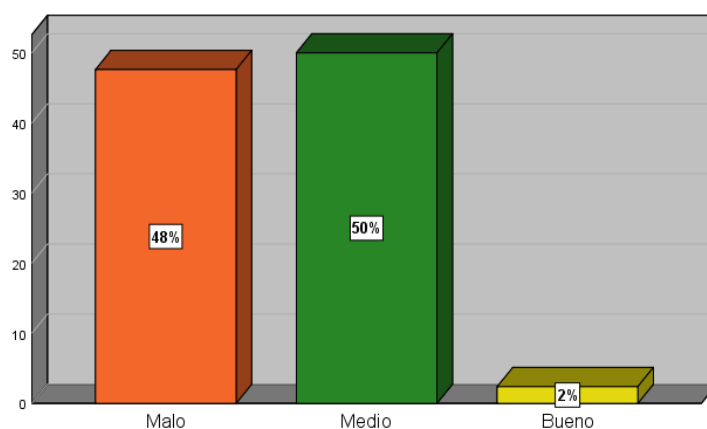
Nivel de clima organizacional en base a la dimensión “Autorrealización” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Malo	20	48%
Medio	21	50%
Bueno	1	2%
Total	42	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Figura 9

Nivel de autorrealización en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de autorrealización de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Fuente: Tabla 9.

Interpretación

Un 50% de profesores encuestados indican que el nivel de Autorrealización es medio en la Institución Educativa Ramón Castilla. En contraste, el 2% de los docentes encuestados indican que el nivel es bueno. Esto significa que la institución no brinda suficientes oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento y estímulo hacia los trabajadores.

Tabla 10

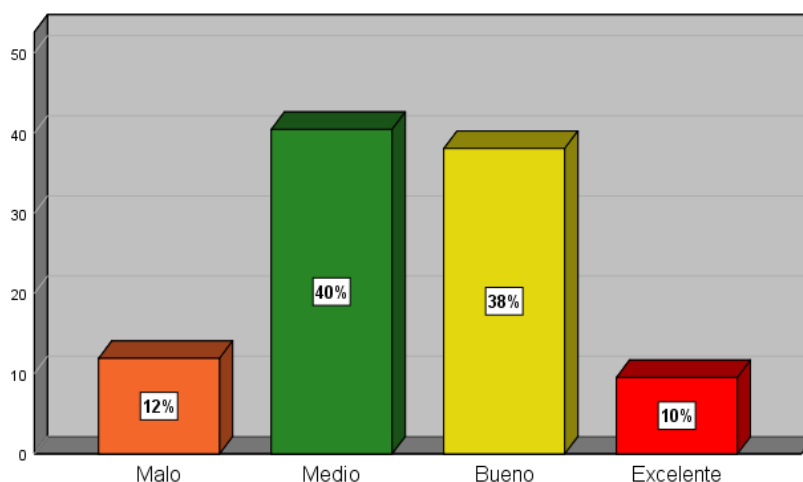
Nivel de clima organizacional en base a la dimensión “Involucramiento laboral” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Malo	5	12%
Medio	17	40%
Bueno	16	38%
Excelente	4	10%
Total	42	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Figura 10

Nivel de involucramiento laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de involucramiento laboral de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Fuente: Tabla 10.

Interpretación

El 41% de los docentes encuestados consideran que tienen un involucramiento laboral medio, mientras que un 10% considera que tiene un nivel excelente de involucramiento laboral en la Institución Educativa Ramón Castilla. Esto significa que existe en gran medida compromiso e identificación hacia la institución.

Tabla 11

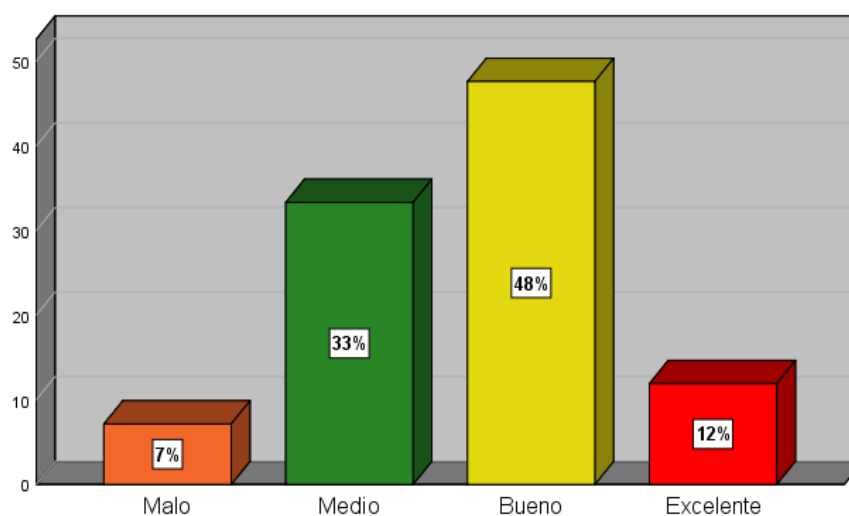
Nivel de clima organizacional en base a la dimensión “Supervisión” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Malo	3	7%
Medio	14	33%
Bueno	20	48%
Excelente	5	12%
Total	42	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Figura 11

Nivel de supervisión en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de supervisión de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Fuente: Tabla 11.

Interpretación

El 48% de los docentes encuestados considera que la dimensión supervisión es buena en la Institución Educativa Ramón Castilla. En contraste, un 7% indica que es mala. Esto representa que la evaluación que hacen los superiores hacia los docentes ayuda a mejorar las tareas y al buen funcionamiento de la institución.

Tabla 12

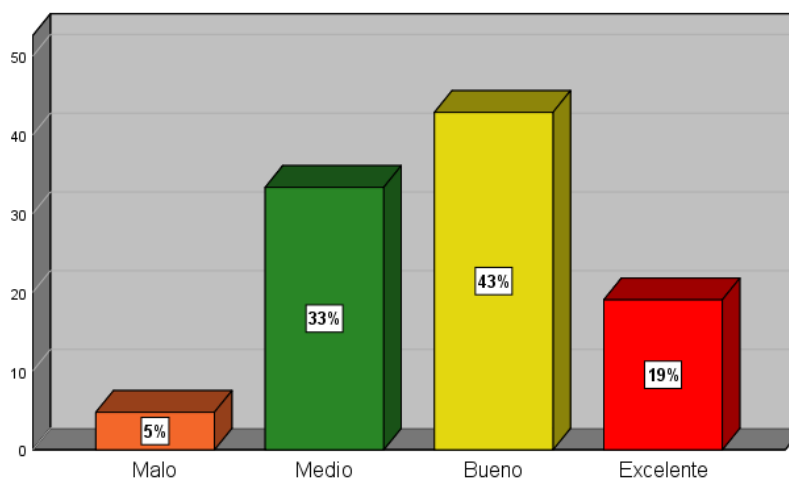
Nivel de clima organizacional en base a la dimensión “Comunicación” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Malo	2	5%
Medio	14	33%
Bueno	18	43%
Excelente	8	19%
Total	42	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Figura 12

Nivel de comunicación en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de comunicación de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Fuente: Tabla 12.

Interpretación

El 43% de los docentes encuestados indicaron que la dimensión comunicación es buena. En contraste, el 5% de los docentes consideran que la dimensión comunicación es mala en la Institución Educativa Ramón Castilla. Esto significa que existe claridad y fluidez para transmitir los mensajes en la institución.

Tabla 13

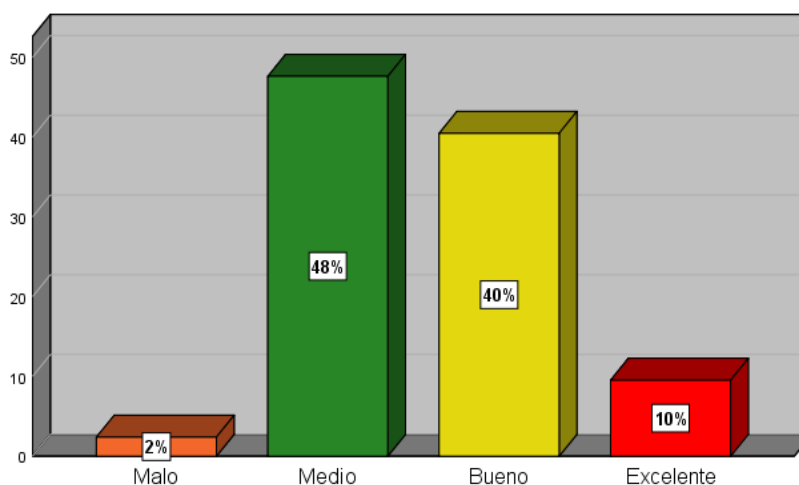
Nivel de clima organizacional en base a la dimensión “Condiciones laborales” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

Opinión del trabajador	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Malo	1	2%
Medio	20	48%
Bueno	17	40%
Excelente	4	10%
Total	42	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Figura 13

Nivel de condiciones laborales en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de condiciones laborales de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Fuente: Tabla 12.

Interpretación

El 48% de los docentes encuestados consideran que el nivel de condiciones laborales es medio en la Institución Educativa Ramón Castilla. En contraste, el 2% considera que es malo. Esto representa que la institución gestiona adecuadamente los recursos económicos y sociales para el logro de las metas.

Objetivo específico N° 3: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la autorrealización en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Tabla 14

Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión “Autorrealización” en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

			Inteligencia Emocional	Autorrealización
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,339*
		Sig. (bilateral)	.	,028
	Autorrealización	N	42	42
		Coefficiente de correlación	,339*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	42	42

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Interpretación

El coeficiente rho Spearman fue de 0.339 representando una correlación positiva débil entre la variable inteligencia emocional y la dimensión Autorrealización, es decir a mayor inteligencia emocional de los trabajadores, obtendrán una mayor realización. El análisis muestra que $p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$, con lo cual se rechazó la hipótesis H_0 y se aceptó H_1 . En consecuencia, se corrobora que si existe relación entre la variable y dimensión. Esto representa que la inteligencia emocional no garantiza en gran parte que el trabajador logre aprovechar las oportunidades de autorrealización que le brinda la institución.

Objetivo específico N° 4: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el involucramiento laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Tabla 15

Coeficiente de correlación entre la Inteligencia Emocional y la dimensión Involucramiento laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

			Inteligencia Emocional	Involucramiento Laboral
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Involucramiento Laboral	N	42	42
		Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Interpretación

El coeficiente Rho Spearman fue de 0,744 esto quiere decir que hay una correlación positiva media entre la variable inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral, es decir a mayor inteligencia emocional en los trabajadores se tendrá un mayor involucramiento laboral por parte de ellos. El análisis indica que el p – valor= 0.000 < 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis H0 y se aceptó H1. En consecuencia, se corrobora que si existe relación entre la variable y dimensión. Esto significa que la inteligencia emocional contribuye a que los trabajadores se involucren más con las actividades a realizar, generando vínculos de compromiso e identificación con la institución.

Objetivo específico N° 5: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la supervisión en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Tabla 16

Coefficiente de correlación entre Inteligencia emocional y la dimensión Supervisión en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

			Inteligencia Emocional	Supervisión
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	42	42
	Supervisión	Coefficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	42	42

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Interpretación

El coeficiente Rho Spearman fue de 0.511 esto representa una correlación positiva media entre la variable inteligencia emocional y la dimensión supervisión, es decir a mayor inteligencia emocional de los trabajadores, la supervisión será mayor y positiva en ellos. El análisis informa que $p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$, con lo cual se rechazó la hipótesis H_0 y se aceptó H_1 . En consecuencia, se corrobora que si existe relación entre la variable y dimensión. Los resultados hallados expresan que la inteligencia emocional ciertamente puede lograr que los trabajadores consideren de manera beneficiosa la supervisión por parte de sus superiores, teniendo en cuenta que será de ayuda para el buen funcionamiento de sus actividades y de la institución en conjunto.

Objetivo específico N° 6: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la comunicación en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Tabla 17

Coeficiente de correlación entre la Inteligencia emocional y la dimensión Comunicación en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

			Inteligencia Emocional	Comunicación
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Interpretación

El coeficiente Rho Spearman fue de 0.701 esto significa una correlación positiva media entre la variable inteligencia emocional y la dimensión comunicación, por lo que, a mayor inteligencia emocional, existirá mayor comunicación poseerán los trabajadores. El análisis Rho Spearman señala que el p – valor= 0.000 < 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis H0 y se aceptó H1. Por consiguiente, se corrobora que si existe relación entre la variable y dimensión. Los resultados hallados representan que la inteligencia emocional aporta a favor de que exista una comunicación clara y fluida de los mensajes que se quieren transmitir dentro de la institución.

Objetivo específico N° 7: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y las condiciones laborales en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Tabla 18

Coeficiente de correlación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020

			Inteligencia Emocional	Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Interpretación

El coeficiente Rho Spearman fue equivalente a 0.648 esto representa una correlación positiva media entre la variable inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales, es decir a mayor inteligencia emocional en los trabajadores, mayor serán las condiciones laborales. El análisis revela que el p – valor= 0.000 < 0.05, con lo cual se rechazó la hipótesis H0 y se aceptó H1. En consecuencia, se corrobora que si existe relación entre la variable y dimensión. Los resultados hallados representan que la inteligencia emocional fortalece las condiciones laborales dentro de la institución; gestionando adecuadamente los recursos sociales y económicos para un mejor funcionamiento de la misma.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como finalidad dar a conocer la relación existente entre la Inteligencia emocional y el Clima organizacional en el colegio Ramón Castilla de Coishco, además se determinó que, si existe relación entre la variable Inteligencia emocional con las dimensiones de Clima Organizacional, los resultados hallados dan sustento a la discusión que se detalla a continuación.

En cuanto al objetivo general, en el cual se determinó la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla, en la tabla N° 1 de esta investigación, se halló un Rho Spearman=0,789, demostrando que existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio, significando que a mayor inteligencia emocional en los docentes; se tendrá un mejor clima organizacional dentro del colegio. El hallazgo se relaciona con la tesis de Condori (2018) quien mediante un Rho Spearman=0,653 concluye que, si existe relación positiva considerable entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los maestros dentro de la escuela "Hermógenes Arenas Yañez", esto significa que los docentes que cuentan con mayor inteligencia emocional serán capaces de desenvolverse mejor ante diferentes situaciones y contribuirán a un mejor clima organizacional. En términos de marco teórico es confirmado por lo que sostiene Mayer et al. (1990), en su teoría de la inteligencia emocional; quienes mencionan que la inteligencia emocional es reconocer nuestras propias emociones y las de los demás de tal manera que permita resolver conflictos y por ende esto va a permitir que se cree un clima organizacional adecuado. Como se observa, los resultados obtenidos concuerdan con los antecedentes e incluso el nivel de vínculo entre las variables aumentó en la presente investigación, posiblemente debido a que los docentes laboran desde su hogar haciendo uso del teletrabajo por la circunstancia de la nueva realidad a causa del Covid-19. Esto significaría que los docentes emplearían en mayor nivel la inteligencia emocional para hacer frente a los problemas, contribuyendo así que el clima organizacional de la institución sea adecuado y las variables se relacionen a mayor nivel.

Con respecto al objetivo específico N°1 en el cual se determinó el nivel de inteligencia emocional, la tabla N° 2 nos muestra que el 74% de los educadores

considera que posee un nivel medio de inteligencia emocional y el 14% posee un nivel malo. El hallazgo se relaciona con el estudio realizado por Espinoza (2015) quien concluye que un 30% de docentes posee una inteligencia emocional baja y el 35% un nivel promedio, sin embargo; en esta investigación la percepción que tienen los docentes sobre su nivel de inteligencia emocional se ubica en gran porcentaje en los niveles medio y malo. Esta variación posiblemente se generaría debido al cambio brusco que originó el Covid-19 en el sector educación, ya que se migró de una educación tradicional a una virtual y con ello aprender el uso de las herramientas tecnológicas no fue una opción, sino una obligación, afectando emocionalmente a los docentes. Este estudio se sustentó en su marco teórico con los autores Mayer et al. (2008) quienes sostienen que la inteligencia emocional guía el pensamiento y a la vez el comportamiento de la persona, esto quiere decir que mientras la inteligencia emocional de los docentes sea buena, van a tener un mejor control de sus emociones, resolviendo adecuadamente los problemas y repercutiendo positivamente en el clima organizacional.

Con respecto al objetivo específico N° 2 en el cual se determinó el nivel de clima organizacional, en la presente investigación se halló los niveles por cada dimensión que componen a la variable clima organizacional por lo cual para las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral y supervisión el nivel fue medio en un 50%, 40% y 33% respectivamente. Estos resultados se relacionan con el estudio realizado por Condori (2018) quien halló un nivel medio de 26.8%, 36.6% y 24% respectivamente para las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral y supervisión. Con respecto a marco teórico se fundamenta con Palma (2004) quien indica que la autorrealización es la percepción del trabajador acerca de las oportunidades laborales que la institución le brinda para su desarrollo, con los resultados hallados indicaría que los trabajadores sienten que la institución educativa no les brinda oportunidades de crecimiento, que no existiría involucramiento laboral por parte de los trabajadores en las actividades de la institución y que la supervisión no sería eficiente para la mejora de las tareas a realizar, por lo que estos resultados repercutiría para que el clima organizacional sea de nivel medio en un 62% dentro de la Institución Educativa Ramón Castilla. Es importante enmarcar que debido a la presencia del Covid-19, las dimensiones habrían sido influidas debido a la virtualización.

Con respecto al objetivo específico N° 3 en el cual se determinó la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión autorrealización en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, en la presente investigación se halló una correlación de 0.339, dicho resultado significa una correlación positiva débil entre la variable y la dimensión. Esto se corrobora con el resultado obtenido por Varas (2014), quien halló una correlación de 0.330 entre la variable inteligencia emocional y la dimensión realización personal (autorrealización), concluyendo que existe un vínculo directo y altamente significativo. Con respecto a marco teórico se relaciona con Palma (2004), quien indica que en la dimensión autorrealización, el trabajador tiene una percepción acerca de las oportunidades que le brinda la institución para desenvolverse en el ambiente personal y profesional en tiempo presente y futuro. Es decir, con los resultados hallados; la inteligencia emocional influiría en algunos casos, de manera positiva para que el trabajador aprecie y tome las oportunidades que la institución Ramón Castilla 88025 de Coishco le brinde a favor de su crecimiento personal y profesional.

Con respecto al objetivo específico N° 5 en el cual se determinó la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión supervisión en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, en la presente investigación se halló una correlación de 0.511, dicho resultado significa un vínculo positivo medio entre la variable y la dimensión. Esto se relaciona con el resultado obtenido por Varas (2014), quien halló una correlación de 0.320 entre la misma variable y dimensión, concluyendo que existe una correlación directa y altamente significativa. Con respecto a marco teórico se relaciona con Palma (2004), quien indica que el trabajador percibe la finalidad y beneficio que tiene la supervisión en sus funciones y tareas. Es decir, con los resultados hallados; la inteligencia emocional influiría de manera positiva para que los trabajadores aprecien y acepten la supervisión por parte de sus superiores como una herramienta de crecimiento laboral que les permitirá desenvolverse mejor en sus funciones, ya que las sugerencias y observaciones pueden ser tomadas como retos de mejora continua para ellos mismos.

Con respecto al objetivo específico N° 6 en el cual se determinó la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión comunicación en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, en la presente investigación se encontró una correlación de 0.701, dicho resultado significa una correlación positiva media entre la variable y la dimensión. Esto se relaciona con el resultado obtenido por Varas (2014), quien halló una correlación de 0.280 entre la misma variable y dimensión, concluyendo que existe correlación directa y altamente significativa. Con respecto a marco teórico se relaciona con Palma (2004), quien indica que el trabajador percibe la fluidez y claridad que posee la comunicación que se establece para el buen funcionamiento interno de la institución. Es decir, con los resultados hallados; la inteligencia emocional influiría de manera positiva en el trabajador con el fin de que logre comunicar coherentemente y oportunamente la información referente al funcionamiento de la institución Ramón Castilla, ya que transmitiría una información clara y fluida con sus pares expresando sus ideas con respecto y teniendo empatía por los demás.

Con respecto al objetivo N° 7 en el cual se determinó la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, en el presente estudio se encontró una correlación de 0.648, dicho resultado significa una correlación positiva media entre la variable y la dimensión. Esto se relaciona con el resultado obtenido por Varas (2014), quien halló una correlación de 0.590 entre la misma variable y dimensión, concluyendo que existe una correlación directa y altamente significativa. Con respecto a marco teórico se relaciona con Palma (2004), quien indica que las condiciones laborales permiten a los trabajadores contar con los elementos sociales y económicos para desarrollar adecuadamente las tareas encomendadas. Es decir, con los resultados hallados; la inteligencia emocional influiría de manera positiva para que el trabajador aprecie y utilice eficientemente los recursos que se les son asignados por la institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre las variables de estudio mediante el coeficiente Rho Spearman, en el cual se obtuvo un valor de 0.789 representando una correlación positiva considerable, esto significa que; si existe relación entre las variables. Además, se encontró un valor de significancia igual a 0.000, siendo menor a 0.05; aceptado la hipótesis H1 la cual indica que, si existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020 (Tabla 1).

2. Se determinó el nivel de inteligencia emocional en la Institución educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, de modo que; de un total de 42 docentes encuestados, el 74% considera que su inteligencia emocional está dentro de un nivel medio y un 12% lo considera dentro del nivel bueno. Estas cifras muestran que los docentes de la institución educativa no habrían desarrollado satisfactoriamente la habilidad de la inteligencia emocional. Asimismo, de acuerdo a sus dimensiones, el autoconocimiento obtuvo un nivel malo de 69%, la dimensión autorregulación obtuvo un nivel medio de 43%, la dimensión automotivación obtuvo un nivel medio de 67%, la dimensión empatía lo obtuvo un nivel medio de 62% y la dimensión habilidades sociales obtuvo un nivel bueno de 43%. Esto indica que los docentes tienen dificultades para conocerse a sí mismos, controlar sus emociones y canalizarlas. De la misma forma les es difícil reconocer las emociones de los demás (Tabla 2,3,4,5,6,7).

3. Se determinó el nivel de clima organizacional en la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, de manera que; de un total de 42 docentes, el 62% lo considera de nivel medio y el 7% de nivel malo. Estos resultados indicarían que el clima organizacional dentro de la institución no es el adecuado. Asimismo, con respecto a sus dimensiones, la autorrealización obtuvo un nivel medio con un 50%, el involucramiento laboral obtuvo un nivel medio con un 40%, la supervisión obtuvo un nivel bueno con un 48%, la dimensión comunicación obtuvo un nivel bueno con un 43% y referente a la dimensión condiciones laborales se obtuvo un nivel medio con un 48%. Estos resultados indican que la institución no fomenta adecuadamente el desarrollo profesional, el reconocimiento y estímulo hacia los

docentes, de mismo modo los docentes no se identifican y comprometen íntegramente con la institución. Así mismo, los docentes perciben que no existe un buen desarrollo de los recursos sociales y económicos (Tabla 8,9,10,11,12,13).

4. Se determinó la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión autorrealización, obteniéndose un Rho Spearman= 0.339, representando una correlación positiva débil, esto demuestra que; si existe relación entre la variable y la dimensión. Además, se encontró un valor de significancia igual a 0.000, siendo menor a 0.05; aceptado la hipótesis H1 la cual indica que, si existe relación entre la inteligencia emocional y la autorrealización en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020 (Tabla 14).

5. Se determinó la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral, en la cual se encontró un Rho Spearman= 0.744, esto muestra que existe una correlación positiva media entre la variable y la dimensión. Además, se obtuvo un valor de significancia igual a 0.000, siendo menor a 0.05; aceptado la hipótesis H1 la cual indica que, si existe relación entre la inteligencia emocional y el involucramiento laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020 (Tabla 15).

6. Se determinó la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión supervisión, en la cual se obtuvo un Rho Spearman= 0.511 dando a conocer que existe una relación positiva media entre la variable y la dimensión. Además, se obtuvo un valor de significancia igual a 0.000, siendo menor a 0.05; aceptado la hipótesis H1 la cual indica que, si existe relación entre la inteligencia emocional y la supervisión en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020 (Tabla 16).

7. Se determinó la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión comunicación, en la que se llegó a obtener un Rho Spearman= 0.701, esto indica una correlación positiva media entre la variable y la dimensión. Además, se obtuvo un valor de significancia igual a 0.000, siendo menor a 0.05; aceptado la hipótesis H1 la cual indica que, si existe relación entre la inteligencia emocional y la

comunicación en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020 (Tabla 17).

8. Se concluyó que existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales ya que se encontró un Rho Spearman= 0.648, esto indica una correlación positiva media entre la variable y la dimensión. Además, se obtuvo un valor de significancia igual a 0.000, siendo menor a 0.05; aceptado la hipótesis H1 la cual indica que, si existe relación entre la inteligencia emocional y las condiciones laborales en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020 (Tabla 18).

VII. RECOMENDACIONES

- Al director de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco que, habiéndose demostrado que existe una relación positiva considerable entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, se recomienda implementar nuevas estrategias para fortalecer el nivel de inteligencia emocional de los pedagogos, siendo conveniente realizar talleres de capacitación para que los docentes desarrollen un mayor nivel de su inteligencia emocional, permitiéndoles así resolver de forma adecuada los inconvenientes; ya que según los resultados obtenidos por la encuesta el nivel de inteligencia emocional es medio.
- Debido a que el nivel de clima organizacional es medio, se recomienda al director de la institución educativa, desarrollar nuevas tácticas para que los docentes se sientan a gusto trabajando dentro de la institución, ya que de ello depende la calidad de educación que se brinde a los alumnos.
- Debido a que el nivel de autorrealización es medio, se recomienda al director de la institución, desarrollar estrategias para fomentar mayor desarrollo profesional en los docentes, de la misma manera reconocerlos y estimularlos mediante un plan de incentivos con el fin de que los docentes mejoren su percepción del clima organizacional, ya que ello dependerá que se genere un ambiente adecuado dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Ahghar, G. (2008). The role of school organizational climate in occupational stress among secondary school teachers in Tehran. *Educational research Institute*, 21(4), 326-327. <https://europepmc.org/article/med/19228578>
- Anastasiou, S. (2020). The moderating effect of age on preschool teachers' trait emotional intelligence in Greece and implications for preschool human resources management. *International Journal of Education and Practice*, 8(1), 26-36. https://www.researchgate.net/publication/338764281_THE_MODERATING_EFFECT_OF_AGE_ON_PRESCHOOL_TEACHERS'_TRAIT_EMOTIONAL_INTELLIGENCE_IN_GREECE_AND_IMPLICATIONS_FOR_PRESCHOOL_HUMAN_RESOURCES_MANAGEMENT
- Andina, A. y Clipa, O. (2011). Teachers satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 33(1), 498-502. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812001796>
- Andrade, C., Santos, N. y Franco, G. (2016). Inteligência emocional e engagement em professores do ensino básico e secundário da Ilha da Madeira. *Revista de estudios e investigación en psicología y educación*, 3(2), 121-130. http://revistas.udc.es/index.php/reipe/article/view/reipe.2016.3.2.1810/pdf_423?fbclid=IwAR0_WZgkWtaUFQ9S9B0OKhbeSVgFPzWs7R9GSZcj3xMKM5hgStfrHjcJr0k
- Asrar, M., Anwar, S. y Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Journal*, 3(1), 87-97. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2314721016300214>
- Balázs, L. (2015). Study of emotional intelligence patterns with teachers working in public education. *Practice and Theory in Systems of Education*, 10(1), 46-56. <https://content.sciendo.com/view/journals/ptse/10/1/article->

[p46.xml?fbclid=IwAR1UizfGzXeHCiC3XengfQvp7qHKNYUg5ZrcIKoZwMZSpzfqdmBm8YB93n0](https://www.brunoticias.com/ambiente-laboral-toxico-en-85-las-empresas-mexico-unam/)

- Brunoticias (2018, 28 de abril). *Hay ambiente laboral tóxico en 85% de las empresas de México: UNAM*. <https://www.brunoticias.com/ambiente-laboral-toxico-en-85-las-empresas-mexico-unam/>
- Cejudo, J. y López, M. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Psicología educativa*, 23, 29-36. <https://journals.copmadrid.org/psed/archivos/ed2017v23n1a4.pdf>
- Chan, D. (2004). Perceived emotional intelligence and self-efficacy among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Personality and Individual Difference*, 36(1), 1781-1795. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886903002897?via%3Dihub>
- Colomeischi, A. y Colomeischi, T. (2014). Teachers' attitudes towards work in relation with emotional intelligence and self-efficacy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 615-619. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814065653>
- Condori, S. (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de la institución educativa "Hermógenes Arenas Yáñez" de Tacna 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35718/condori_vs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dalal, J. (2013). *The relationship between emotional intelligence of principals and the overall organizational climate of public elementary schools* [Thesis of doctorate, Grand Canyon University]. ProQuest <https://search.proquest.com/docview/1411930824/F9CDE22F932B41EEPQ/3?accountid=37408>
- El Peruano (2018, 5 de julio). *Normas legales*. https://portal.concytec.gob.pe/images/ley-concytec-18/modificacion_ley.pdf

- Escuela Nacional de Control [ENC]. (2019, 13 de junio). *Conferencia magistral - Diamante de Habilidades Directivas* [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=BqJgLwr9vZQ&list=LLIO_qIuf5Sx6WyuI_PUrd2kw&index=34&t=237s
- Espinoza, R. (2015). La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E. Mentas Brillantes-Trujillo, 2014. *Revista UCV-HACE*, 4(2), 18-24. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521751974002>
- Goleman, D. (1999). *Inteligencia emocional en la empresa*. Kairos.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.ª ed.). Mc Graw Hill.
- Internacional de la educación América Latina [IEAL]. (2020, 31 de marzo). *Perú: SUTEP exige mejores condiciones laborales para los docentes contratados*. <http://ei-ie-al.org/noticias/peru-sutep-exige-mejores-condiciones-laborales-para-los-docentes-contratados>
- Ju, C., Lan, J., Li, Y., Feng, W. y Xuqun, Y. (2015) The mediating role of workplace social support on the relationship between trait emotional intelligence and teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 51(1), 58-57. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X15000980?fbclid=IwAR38uRD1ELby-3YDFKbpNUseSdhg0mZAPqDavYBTg-SfSwE_fvGJX0wLcTY
- León, L., Noriega, E. y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides Et Ratio*, 16(16), 29. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003#t1
- Litwin, G. (1971). *Climate and motivation: An experimental study [Clima y motivación: Un estudio experimental]*. Prentice-Hall.
- López, C., Díaz, P. y Robledo, J. (2015). La organización informal y sus efectos en las capacidades de innovación. *Universidad & Empresa*, 17(28), 191-217. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/4429/3199>

- Mafuzah, J. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35(1), 680. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567116000836>
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Díaz de Santos.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185–211.
- Mayer, J., Salovey, P. y Caruso, D. (2008). Emotional intelligence. New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503–517.
- Mérida, S. y Extremera, N. (2020). Cuando la falta de compromiso ocupacional del profesorado novel no es suficiente para explicar la intención de abandono: la inteligencia emocional importa. *Revista de Psicodidáctica*, 25(1), 52-58. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1136103418302971?token=2E2607591BD3770237CA9B45CDA17439EE82FED66DBBFB1CE128114ECE03C48205DF530C73B685782EEB57663328AD41>
- Monteagudo, M., Ingles, C., Granados, L., Aparisi, D. y García, J. (2019). Trait emotional intelligence profiles, burnout, anxiety, depression, and stress in secondary education teachers. *Personality and Individual Differences*, 142(1), 59. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886919300480#>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2020, 19 de mayo). *Hay que incluir a los docentes en los esfuerzos que se llevan a cabo en el proceso de regreso a las escuelas*. <https://es.unesco.org/news/hay-que-incluir-docentes-esfuerzos-que-se-llevan-cabo-proceso-regreso-escuelas>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Perú: Editora y comercializadora Cartolan EIRL. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

- Ponni V. (2016). A study on the emotional intelligence of the selected secondary school teachers in Chennai city and their organizational climate. *International Educational Scientific Research Journal*, 2(5), 1-3. [https://iesrj.com/archive-sub?detail=A STUDY ON THE EMOTIONAL](https://iesrj.com/archive-sub?detail=A%20STUDY%20ON%20THE%20EMOTIONAL)
- Rey, L. y Extremera, N. (2011). El apoyo social como un mediador de la inteligencia emocional percibida y la satisfacción vital en una muestra de profesorado. *Revista de Psicología Social*, 23(3), 11. <https://www.researchgate.net/publication/233507374> [El apoyo social como un mediador de la inteligencia emocional percibida y la satisfacción vital en una muestra de profesorado](https://www.researchgate.net/publication/233507374) [Social support as mediator of perceived emotional intelligence and life sat](https://www.researchgate.net/publication/233507374)
- Rey, L., Extremera, N. y Peña, M. (2016). Emotional competence relating to perceived stress and burnout in Spanish teachers: a mediator model. *PeerJ*, 1(1), 1-4. <https://doi.org/10.7717/peerj.2087>
- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H. y Matos, Y. (2016). Clima organizacional en el contexto educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5636/563660227019/index.html>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15.^a ed.). Pearson Educación.
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 18(15), 24. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s2007-74672017000200582&script=sci_arttext
- Sumeer, S. (2017). To find a relation of organizational climate with emotional intelligence and socio economic status teacher educator teach in affiliated of Panjab University, Chandigarh. *International Journal of Advanced Education and Research*, 2(4), 107-110. <https://iesrj.com/upload/01-Viswanathan%20Ponni.pdf>

- Tolegenova, A., Madaliyeva, Z., Jakupov, M., Naurzalina, D., Ahtayeva, N. y Taumysheva, R. (2015). Management and understanding features in communication depending on level of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 171(1), 405.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281500169X>
- Varas, M. (2014). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo*. (Tesis de licenciatura), Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1788>
- Waruwu, B. (2015). The correlation between teachers' perceptions about principal's emotional Intelligence and organizational climate and job satisfaction of teachers of state senior high school in Gunungsitoli Nias, Indonesia. *Journal of Education and Practice*, 6(13), 142-147.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1080500.pdf>
- Yusof, R., Mohd, N., Mohd, A., Mohd, Z. y Abu, Y. (2014). Identificación de competencias de inteligencia emocional entre educadores de docentes de Malasia. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 159(1), 485-491.
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814065410?fbclid=IwAR3Ts_i7SZ0N5dkJ51k4KLX8mDGI9fiSSIJU5dJp9uq0K0MGWIIlf7_67yY8

ANEXOS

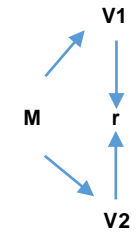
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia emocional	Goleman (1999), lo define como la habilidad que permite al individuo controlar impulsos emocionales y aceptarlos, así como comprender los sentimientos de los demás con el fin de crear relaciones saludables y adecuadas.	Comportamiento que tiene un trabajador, entendiendo las emociones de sí mismo y las emociones de otras personas, de tal manera que evite algún daño propio o a la sociedad.	Autoconocimiento	Conocerse a sí mismo	Ordinal
			Autorregulación	Control de emociones	
			Automotivación	Canalizar emociones	
			Empatía	Reconocer las emociones de los demás	
			Habilidades sociales	Relacionarse con los demás	
Clima organizacional	Martínez (2003), lo define como el conjunto de propiedades que posee el ambiente de trabajo, las cuales son percibidas por el trabajador, determinando su rendimiento y el nivel de satisfacción que experimenta formando parte de la institución en donde labora.	Percepción que tiene el trabajador acerca del conjunto de propiedades que posee del ambiente donde realiza sus actividades y se mide a través de sus dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	Desarrollo profesional	Ordinal
				Reconocimiento y estímulo	
			Involucramiento laboral	Identificación	
				Compromiso	
			Supervisión	Apoyo para las tareas	
				Funcionamiento	
			Comunicación	Claridad	
				Fluidez	
Condiciones laborales	Recursos sociales				
	Recursos económicos				

Nota. Las dimensiones de la variable inteligencia emocional son sustentadas teóricamente por Goleman (1999) y las de clima organizacional por Palma (2004).

Anexo 2. Matriz de consistencia lógica

Título de la Tesis: La inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Metodología
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la I. E. Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020?	<p>General: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. - Determinar el nivel del clima organizacional de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. - Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la autorrealización en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. - Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el involucramiento laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. - Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la supervisión en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. - Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la comunicación en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. - Determinar la relación entre la inteligencia emocional y las condiciones laborales en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. 	<p>Hi: Existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.</p> <p>HO: No existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p>	<p>Goleman (1999), habilidad que permite al individuo controlar impulsos emocionales y aceptarlos, así como comprender los sentimientos de los demás con el fin de crear relaciones saludables y adecuadas.</p>	<p>Comportamiento que tiene un trabajador, entendiendo las emociones de sí mismo y las emociones de otras personas, de tal manera que evite algún daño propio o a la sociedad.</p>	<p>Autoconocimiento</p> <p>Autoregulación</p> <p>Automotivación</p> <p>Empatía</p> <p>Habilidades sociales</p>	<p>Conocerse a sí mismo</p> <p>Control de emociones</p> <p>Canalizar emociones</p> <p>Reconocer las emociones de los demás</p> <p>Relacionarse con los demás</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5</p> <p>6, 7, 8, 9, 10</p> <p>11, 12, 13, 14, 15</p> <p>16, 17, 18, 19, 20</p> <p>21, 22, 23, 24, 25</p>	Ordinal	<p>Tipo y diseño de la investigación</p> <p>El esquema es el siguiente:</p>  <p>De donde: M= Muestra (42 docentes) V1= Inteligencia emocional V2= Clima organizacional r= relación</p>
			<p>Variable 2: Clima organizacional</p>	<p>Martínez (2003), conjunto de propiedades que posee el ambiente de trabajo, las cuales son percibidas por el trabajador, determinando su rendimiento y el nivel de satisfacción que experimenta formando parte de la institución en donde labora.</p>	<p>Percepción que tiene el trabajador acerca del conjunto de propiedades que posee del ambiente donde realiza sus actividades y se mide a través de sus dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.</p>	<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Desarrollo profesional</p> <p>Reconocimiento y estímulo</p> <p>Identificación</p> <p>Compromiso</p> <p>Apoyo para las tareas</p> <p>Funcionamiento</p> <p>Claridad</p> <p>Fluidez</p> <p>Recursos sociales</p> <p>Recursos económicos</p>	<p>26, 27, 28, 29</p> <p>30, 31</p> <p>32, 33</p> <p>34, 35, 36</p> <p>37, 38</p> <p>39, 40, 41</p> <p>42, 43</p> <p>44, 45, 46</p> <p>47, 48, 49</p> <p>50</p>	Ordinal	

Nota. Las dimensiones de la variable inteligencia emocional son sustentadas teóricamente por Goleman (1999) y las de clima organizacional por Palma (2004).

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

I. INSTRUCCIONES

Reciba nuestro cordial saludo al mismo tiempo le pedimos por favor responder el siguiente cuestionario, para los cual le presentamos 50 ítems relacionados al título de nuestra tesis denominada “**La inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020**”. Cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta, seleccione aquella con la que se identifica, escribiendo una “X”, en la casilla correspondiente. Se le agradece por favor hacerlo con la mayor sinceridad, porque de ello depende el éxito de esta investigación.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Ítems	Opciones de respuesta				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
INTELIGENCIA EMOCIONAL					
Dimensión 1: Autoconocimiento	N	CN	AV	CS	S
1. ¿Reconoce con facilidad sus propias emociones?					
2. ¿Identifica el factor o evento desencadenante de su emoción?					
3. ¿Es consciente del efecto que tiene su comportamiento sobre los demás?					
4. ¿Expresa con facilidad sus sentimientos (alegría, tristeza, enojo, etc.) a las personas cercanas a usted?					
5. Cuando identifica sus emociones, ¿solicita abiertamente lo que requiere?					
Dimensión 2: Autorregulación	N	CN	AV	CS	S
6. ¿Mantiene control y autorregulación de sus emociones?					
7. ¿Sabe decir “NO” cuando algo no le conviene?					

8. ¿Se recupera con facilidad de un golpe emotivo y autorregula sus emociones?					
9. ¿Reacciona autorregulando sus emociones ante situaciones nuevas e inesperadas, como lo es el Covid-19?					
10. Cuando se encuentra en un ambiente o situación estresante, ¿se mantiene calmado?					
Dimensión 3: Automotivación	N	CN	AV	CS	S
11. ¿Considera que puede realizar un buen trabajo sin necesidad de ser estimulado?					
12. Ante el Covid-19, ¿mantiene una actitud positiva?					
13. Ante situaciones emotivas, ¿realiza sus tareas lo mejor que puede?					
14. ¿Se automotiva y se esfuerza para realizar su trabajo, así no sea recompensado por ello?					
15. Los retos que le presentan en el trabajo, ¿lo automotivan y los siente como oportunidades para crecer y desarrollarse?					
Dimensión 4: Empatía	N	CN	AV	CS	S
16. ¿Tiene la capacidad de escuchar y entender a la otra persona sin emitir juicios o dar consejos durante la conversación?					
17. ¿Puede identificar los sentimientos de los demás?					
18. Al escuchar a otras personas, ¿se interesa por lo que sienten?					
19. ¿Ofrece su ayuda y comprende a los demás cuando tienen problemas que afectan sus emociones?					
20. ¿Se le facilita ponerse en el lugar y situación de las demás personas cuando tienen una carga emocional?					
Dimensión 5: Habilidades sociales	N	CN	AV	CS	S
21. ¿Se le facilita afrontar una crítica a su trabajo sin molestarse?					
22. Cuando dicen algo que le molesta o no es de su agrado, ¿lo expresa abiertamente con respeto?					
23. ¿Habla de usted mismo con confianza a las demás personas?					
24. Cuando trabaja en equipo, ¿se adapta fácilmente y coopera?					

25. ¿Posee la habilidad para establecer y mantener relaciones sociales abiertas?					
CLIMA ORGANIZACIONAL					
Dimensión 1: Autorrealización	N	CN	AV	CS	S
26. ¿Existen oportunidades de progresar en la institución?					
27. ¿La institución promueve la capacitación sobre las herramientas tecnológicas que se necesitan?					
28. ¿La institución promueve el desarrollo del personal?					
29. ¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?					
30. ¿Se valora los altos niveles de desempeño?					
31. ¿La institución reconoce y estimula el éxito de sus trabajadores?					
Dimensión 2: Involucramiento laboral	N	CN	AV	CS	S
32. ¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución?					
33. ¿Los trabajadores se identifican con la visión, misión y valores de la institución?					
34. En la institución, ¿los trabajadores hacen mejor las cosas cada día?					
35. ¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos con la institución?					
36. ¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante y genera un mayor compromiso en los trabajadores?					
Dimensión 3: Supervisión	N	CN	AV	CS	S
37. ¿La institución brinda apoyo para superar las dificultades administrativas referente al Covid-19?					
38. ¿Se brinda la preparación y el apoyo necesario para realizar el trabajo?					
39. ¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?					
40. ¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
41. ¿El trabajo se realiza en función al MOF, métodos y/o planes establecidos?					

Dimensión 4: Comunicación	N	CN	AV	CS	S
42. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
43. ¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?					
44. ¿Existen suficientes canales de comunicación?					
45. ¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos oportunamente referente al Covid-19?					
46. ¿La institución escucha los planteamientos que hacen los trabajadores?					
Dimensión 5: Condiciones laborales	N	CN	AV	CS	S
47. ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
48. ¿La institución brinda a los trabajadores la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?					
49. ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?					
50. ¿Se realiza una buena administración de los presupuestos y recursos económicos de la institución?					

Gracias por su colaboración.

Anexo 4. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

FICHA TÉCNICA

Cuestionario para identificar el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores en la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 del distrito de Coishco, 2020.

I. DATOS INFORMATIVOS:

- a) **Técnica:** Encuesta
- b) **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c) **Lugar:** Institución Educativa Ramón Castilla 88025 del distrito de Coishco
- d) **Forma de aplicación:** Encuesta virtual
- e) **Autor:** Adaptado de Daniel Goleman
- f) **Medición:** Inteligencia Emocional
- g) **Administración:** Docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 del distrito de Coishco
- h) **Tiempo de aplicación:** 20 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

La validación del instrumento se hizo para comprobar si los ítems están correctamente planteados con relación a la variable, y si las instrucciones son claras y precisas, con la finalidad de que no se tenga algún inconveniente al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y especialistas temáticos quienes revisaron la matriz de operacionalización de variables, y cada uno de los ítems del instrumento para corroborar simiden los indicadores y dimensiones de la variable en estudio.

Para la **confiabilidad** del instrumento, Escala de Inteligencia Emocional; se aplicó una prueba piloto a 10 docentes; luego de ello, los resultados fueron sometidos al procedimiento del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha=0.93$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad fuerte.

Alpha de Cronbach	Nº de ítems
0.93	25

IV. DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla del distrito de Coishco.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Internet y computadora.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento tiene 25 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen un grado valorativo de 1 a 5 puntos cada uno según la pregunta.

Una vez obtenida la información por parte de los docentes encuestados se procedió el llenado de los datos en una base de información, base que se utilizará para el procesamiento de los datos.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Autoconocimiento	Conocerse a sí mismo	1, 2, 3, 4, 5
Autorregulación	Control de emociones	6, 7, 8, 9, 10
Automotivación	Canalizar emociones	11, 12, 13, 14, 15
Empatía	Reconocer las emociones de los demás	16, 17, 18, 19, 20
Habilidades sociales	Relacionarse con los demás	21, 22, 23, 24, 25

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de dimensiones				
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5
Pésima	25 - 44	5 - 8	5 - 8	5 - 8	5 - 8	5 - 8
Mala	45 - 64	9 - 12	9 - 12	9 - 12	9 - 12	9 - 12
Media	65 - 84	13 - 16	13 - 16	13 - 16	13 - 16	13 - 16
Buena	85 - 104	17 - 20	17 - 20	17 - 20	17 - 20	17 - 20
Excelente	105 - 125	21 - 25	21 - 25	21 - 25	21 - 25	21 - 25

FICHA TÉCNICA

Cuestionario para identificar el nivel de clima organizacional de los trabajadores en la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 del distrito de Coishco, 2020.

I. DATOS INFORMATIVOS:

- a) **Técnica:** Encuesta
- b) **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c) **Lugar:** Institución Educativa Ramón Castilla 88025 del distrito de Coishco
- d) **Forma de aplicación:** Encuesta virtual
- e) **Autor:** Adaptado de Sonia Palma Carrillo
- f) **Medición:** Clima Organizacional
- g) **Administración:** Docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 del distrito de Coishco
- h) **Tiempo de aplicación:** 20 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

La validación del instrumento se hizo para comprobar si los ítems están correctamente planteados con relación a la variable, y si las instrucciones son claras y precisas, con la finalidad de que no se tenga algún inconveniente al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y especialistas temáticos quienes revisaron la matriz de operacionalización de variables, y cada uno de los ítems del instrumento para corroborar si miden los indicadores y dimensiones de la variable en estudio.

Para la **confiabilidad** del instrumento, Escala de Inteligencia Emocional, se aplicó una prueba piloto a 10 docentes; luego de ello, los resultados fueron sometidos al procedimiento del método Alpha de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha=0.95$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad fuerte.

Alpha de Cronbach	Nº de ítems
0.95	25

IV. DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla del distrito de Coishco.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Internet y computadora.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento tiene 25 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen un grado valorativo de 1 a 5 puntos cada uno según la pregunta.

Una vez obtenida la información por parte de los docentes encuestados se procedió el llenado de los datos en una base de información, base que se utilizará para el procesamiento de los datos.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensión	Indicadores	Ítems
Autorrealización	Desarrollo profesional	26, 27, 28, 29
	Reconocimiento y estímulo	30, 31
Involucramiento laboral	Identificación	32, 33
	Compromiso	34, 35, 36
Supervisión	Apoyo para las tareas	37, 38
	Funcionamiento	39, 40, 41
Comunicación	Claridad	42, 43
	Fluidez	44, 45, 46
Condiciones laborales	Recursos sociales	47, 48, 49
	Recursos económicos	50

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de dimensiones				
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5
Pésimo	25 - 44	6 - 10	5 - 8	5 - 8	5 - 8	4 - 6
Malo	45 - 64	11 - 15	9 - 12	9 - 12	9 - 12	7 - 9
Medio	65 - 84	16 - 19	13 - 16	13 - 16	13 - 16	10 - 13
Bueno	85 - 104	20 - 24	17 - 20	17 - 20	17 - 20	14 - 16
Excelente	105 - 125	25 - 30	21 - 25	21 - 25	21 - 25	17 - 20

Anexo 5. Resultados de la validación del instrumento de recolección de datos

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Test de inteligencia emocional - TIE

OBJETIVO: Determinar el nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Salazar Llanos Juan Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Negocios



Evaluador: Mgtr. Salazar Llanos Juan Francisco

DNI: 44137812

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de clima laboral - SPC

OBJETIVO: Determinar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Salazar Llanos Juan Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Negocios



Evaluador: Mgtr. Salazar Llanos Juan Francisco

DNI: 44137812

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Test de inteligencia emocional - TIE

OBJETIVO: Determinar el nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Chacón Arenas Edinson Miguel Chacón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales



Evaluador: Mgtr. Edinson Miguel Chacón Arenas

DNI: 25573328

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de clima laboral - SPC

OBJETIVO: Determinar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chacón Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales



Evaluador: Mgtr. Edinson Miguel Chacón Arenas

DNI: 25573328

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Test de inteligencia emocional - TIE

OBJETIVO: Determinar el nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cancharí Preciado Miguel Angel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Gestión del Talento Humano



Evaluador: Mgtr. Cancharí Preciado Miguel Angel

DNI: 46105455

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de clima laboral - SPC

OBJETIVO: Determinar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cancharí Preciado Miguel Angel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Gestión del Talento Humano



Evaluador: Mgtr. Cancharí Preciado Miguel Angel

DNI: 46105455

Anexo 6. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Alfa de Cronbach – Variable Inteligencia Emocional

N° ENCUESTA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	110
2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	103
3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	113
4	5	5	5	5	5	2	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	111
5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	108
6	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	112
7	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	110
8	5	4	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	107
9	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	85
10	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	80
	0.71	0.44	1.11	0.50	0.44	1.11	0.77	0.49	0.49	1.51	0.44	0.68	0.46	0.50	0.28	0.44	0.77	0.62	0.72	0.18	0.27	0.10	0.67	0.62	0.27	136.5

Suma de var/ítem	14.6
k	25
Alfa de Cronbach	0.93

α	Interpretación
> 0,9	excelente
> 0,8	bueno
> 0,7	aceptable
> 0,6	cuestionable
> 0,5	malo
<=0,5	inaceptable

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right)$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_T = Varianza del total

El presente cálculo corresponde al instrumento de la primera variable "Inteligencia emocional" que consta de 25 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 10 docentes, con una escala de Likert de 1 a 5, desde la categoría "Nunca" hasta la categoría "Siempre", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo. Se obtuvo un Alfa de Cronbach igual a 0.93 lo que significa que el instrumento es excelente.

Alfa de Cronbach – Variable Clima Organizacional

N° ENCUESTA	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	121	
2	5	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	83	
3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
4	5	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	5	102	
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	110	
6	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	113	
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	118
8	5	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	3	3	4	3	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	92	
9	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	108	
10	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	87	
	0.28	1.43	1.07	0.89	0.77	0.67	0.68	0.93	0.23	0.27	0.27	1.29	0.23	0.49	0.84	0.90	0.49	0.54	0.68	0.67	0.90	0.68	0.49	0.62	0.68	192.5	

Suma de var/ítem	16.98
k	25
Alfa de Cronbach	0.95

α	Interpretación
> 0,9	excelente
> 0,8	bueno
> 0,7	aceptable
> 0,6	cuestionable
> 0,5	malo
<=0,5	inaceptable

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right)$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_T = Varianza del total

El presente cálculo corresponde al instrumento de la segunda variable "Clima organizacional" que consta de 25 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 10 docentes, con una escala de Likert de 1 a 5, desde la categoría "Nunca" hasta la categoría "Siempre", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo. Se obtuvo un Alfa de Cronbach igual a 0.95 lo que significa que el instrumento es excelente.

Anexo 7. Base de datos

Variable Inteligencia emocional

N° DE PREGUNTAS/ N° DE ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
01	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	1	5	4	4	3	4	5	5	4
02	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	5	5	4	5	5	4	5	5
03	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3
04	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4
05	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4
06	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	2	3	3
07	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3
08	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
09	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3
10	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	5	3	5	3	5	5	5	5
11	1	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	5	3
12	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	5	2	1	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2
13	1	2	2	1	3	3	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3
14	1	2	2	1	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
15	1	2	1	2	5	4	4	5	3	2	4	4	3	1	2	1	2	5	4	5	5	4	5	5	4
16	1	2	1	1	2	2	4	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	4	5	4	4	5	4	4	3
17	2	1	2	1	4	4	2	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	4	5	4	3	4	4	4	4
18	2	1	2	1	3	5	4	4	5	4	4	4	4	2	1	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4
19	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	4	4	4	2	1	2	1	4	3	3	2	2	3	3	4
20	2	1	2	1	3	3	5	3	3	3	3	4	4	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5
21	2	1	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4

22	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	5	3	4	4	4	4	5	3
23	3	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	4	4	3	4	2	4	4	1
24	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	4	2
25	1	2	2	2	4	5	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	5	4	3	3	4	4	4	3
26	3	3	3	2	4	5	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	5	4	3	3	4	3	4	3
27	2	3	3	1	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	1	3	4	5	5	4	4	5	5	4
28	2	1	1	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	1	2	5	5	4	4	4	4	4	3
29	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3
30	2	2	2	3	5	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3
31	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
32	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1
33	3	1	2	1	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2
34	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	2	1	4	4	4	3	4	4	4	3
35	2	3	2	3	3	2	5	4	3	3	2	5	2	2	2	1	1	4	4	5	5	4	4	4	4
36	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	1	4	3	3	3	3	3	4	3
37	2	2	3	2	5	2	5	3	5	5	2	3	5	2	2	2	1	4	4	3	2	5	3	4	4
38	2	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	1	3	1	1	4	3	4	2	4	3	3	4
39	3	3	1	1	3	5	5	5	4	5	4	4	3	2	2	2	3	4	4	5	5	5	5	4	3
40	2	3	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	1	3	1	2	4	5	5	4	4	4	5	4
41	1	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	3	4	4	2	3	4	4
42	1	3	2	1	3	4	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

Variable Clima organizacional

N° DE PREGUNTAS/ N° DE ENCUESTADOS	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50
01	5	5	1	3	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
02	4	4	2	2	1	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
03	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
04	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
05	5	4	2	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4
06	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	4	2	4
07	5	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
08	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
09	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2
10	5	3	1	2	1	2	5	3	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	3	5	3
11	4	4	1	2	2	1	5	2	5	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	2
12	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	4	1	3	2	2	2	3	4	3	3
13	4	3	1	1	2	2	3	3	2	3	3	1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
14	4	4	1	1	2	1	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
15	5	4	2	2	2	2	5	3	3	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
16	4	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2
17	4	4	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
18	4	4	1	2	2	1	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
19	4	4	2	2	1	2	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4
20	5	4	2	2	1	2	4	2	5	2	5	4	2	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4
21	3	3	2	3	1	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
22	4	4	2	2	3	2	5	3	4	3	5	1	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3

23	4	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
24	4	3	1	2	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	2	4	5	3	3	4	3	2	2
25	4	4	2	3	1	2	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
26	4	4	3	3	3	1	4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
27	3	4	3	3	2	3	2	2	5	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
28	4	3	2	1	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
29	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3
30	4	4	3	2	1	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
31	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
32	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
33	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3
34	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
35	4	4	1	2	3	3	5	3	4	2	5	2	3	4	5	4	3	5	5	3	2	4	4	4	3
36	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
37	2	5	1	1	3	2	3	5	3	2	4	3	4	3	2	4	3	5	2	4	5	2	3	5	5
38	3	3	1	3	2	2	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3
39	5	3	1	1	3	1	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	5
40	5	4	1	1	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	2	4	5	5	2	3	5	3	3
41	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	4	5	3	3	2	4	2	3	2	2	2	1
42	4	3	1	1	2	1	4	2	4	3	4	4	5	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3

Anexo 8. Evidencias de elaboración de los niveles del cuestionario

1								
2								
3			Autoconocimiento	Autorregulación	Automotivación	Empatía	Habilidades sociales	Inteligencia emocional
4		Pesima	5 - 8	5 - 8	5 - 8	5 - 8	5 - 8	25 - 44
5		Mala	9 - 12	9 - 12	9 - 12	9 - 12	9 - 12	45 - 64
6		Media	13 - 16	13 - 16	13 - 16	13 - 16	13 - 16	65 - 84
7		Buena	17 - 20	17 - 20	17 - 20	17 - 20	17 - 20	85 - 104
8		Excelente	21 - 25	21 - 25	21 - 25	21 - 25	21 - 25	105 - 125
9								
10								
11			Autorealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	CLIMA ORGANIZACIONAL
12		Pesima	6 - 10	5 - 8	5 - 8	5 - 8	4 - 6	25 - 44
13		Mala	11 - 15	9 - 12	9 - 12	9 - 12	7 - 9	45 - 64
14		Media	16 - 19	13 - 16	13 - 16	13 - 16	10 - 13	65 - 84
15		Buena	20 - 24	17 - 20	17 - 20	17 - 20	14 - 16	85 - 104
16		Excelente	25 - 30	21 - 25	21 - 25	21 - 25	17 - 20	105 - 125
17								
18								
19								
20								
21			D1:					
22			5 preguntas					
23								
24					l inf	l sup		
25			min	5	5	8	Muy bajo	
26			max	25	9	12	Bajo	
27			rango	20	13	16	Medio	
28			grupos	5	17	20	Alto	
29			amplitud	4.0	21	25	Muy alto	
30								

Anexo 9. Evidencias de la aplicación del cuestionario virtual

Cuestionario sobre inteligencia e... x +

ms/d/1QHrJHQ4mK-ikoG-egn59m2TURt8-llvc74T6LctAS4w/edit

igencia emocional y clima organizacional - I. E. N° ★ Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas 42

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Cuestionario sobre inteligencia emocional y clima organizacional - I. E. RAMÓN CASTILLA 88025 de Coischo.

Reciba nuestro cordial saludo y al mismo tiempo pedimos por favor responder el siguiente cuestionario, para lo cual le presentamos 50 ítems relacionados al título de nuestra Tesis: "La inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la I.E. Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020". Cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta, seleccione aquella con la que se identifique, dando "Click" en el círculo correspondiente. Se le agradece por favor hacerlo con la mayor sinceridad, ya que de ello depende el éxito de esta investigación. Muchas gracias por su valiosa colaboración.

Alumnas:

- Alata Feria Mafer Carolay
- Pimentel Seperak Salomé Giulietta

Ciclo: X

Enlace del cuestionario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnGqzb-W1xM5RRqDmKuGFJNoChxxK5uyUgQbXOjNqA6loxTw/viewform?usp=sf_link

Anexo 10. Reporte de Turnitin

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:
Alata Feria, Mafer Carolay (0000-0001-5631-7996)
Pimentel Seperak, Salomé Giulietta (0000-0001-8296-0985)

ASESOR:
Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (0000-0001-6290-4484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
3	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	1library.co Fuente de Internet	<1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	www.unir.net Fuente de Internet	<1%