



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN**

**Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Docentes de
la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021**

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

AUTORA:

Ochoa Vicente, Roxana Lizeth (ORCID: 0000-0001-9887-0036)

ASESORA:

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Lucas, por ser mi compañerito durante 15 largos años.

A un gran amigo y maestro a la vez, por ser mi compañero y haber aceptado este reto de crecer juntos personal y académicamente.

Agradecimientos

A los maestros que conocí durante mi formación y quienes me enseñaron a valorar más la labor docente; en especial a la Dra. Francis Ibarguen quien me encaminó en el campo de la investigación y a quien agradezco su confianza y empeño.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Operacionalización de las variables	9
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5. Procedimiento	10
3.6. Método de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
4.1. Resultados descriptivos	12
Niveles de la variable inteligencia emocional	12
Distribución de frecuencias de las dimensiones de la inteligencia emocional	13
Niveles de la variable clima organizacional y dimensiones	14
Distribución de frecuencias de las dimensiones del clima organizacional	15
4.2. Resultados correlacionales.	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
Anexos	29

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Operacionalización de la variable
- Anexo 3: Ficha técnica
- Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos
- Anexo 5: Certificados de validación de expertos
- Anexo 6: Confiabilidad de la variable
- Anexo 7: Base de datos de las variables
- Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento
- Anexo 9: Pantallazo de software de turnitin
- Anexo 10: Dictamen de la sustentación de tesis
- Anexo 11: Evidencias

Índice de tablas

Tabla 1.	
Niveles de la variable inteligencia emocional y dimensiones	12
Tabla 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la inteligencia emocional	13
Tabla 3. Niveles de la variable clima organizacional y dimensiones	14
Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones del clima organizacional	15
Tabla 5. Correlación de la inteligencia emocional y el clima organizacional	17
Tabla 6. Correlación de la dimensión componente intrapersonal y el clima organizacional	17
Tabla 7. Correlación de la dimensión componente interpersonal y el clima organizacional	18
Tabla 8. Correlación de la dimensión Componente de adaptabilidad y el desempeño docente	19
Tabla 9. Correlación de la dimensión componente del manejo del estrés y el clima organizacional	19
Tabla 10. Correlación de la dimensión componente del estado de ánimo en general y el clima organizacional	20

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción de la variable inteligencia emocional y dimensiones	12
Figura 2. Niveles de inteligencia emocional por dimensiones	13
Figura 3. Niveles de percepción de la variable clima organizacional y dimensiones	14
Figura 4. Niveles del clima organizacional por dimensiones	16

RESUMEN

La investigación titulada: “Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021” tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021. La metodología fue tipo básica, buscó información sobre la problemática de estudio, el diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población censal estuvo conformada por 70 docentes de la Institución Educativa N°4021, Ventanilla; se emplearon dos cuestionarios uno sobre la inteligencia emocional de BarOn (1997) y el clima organizacional de Litwin & Stringer (1968), ambos cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos y la confiabilidad. Se empleó la prueba Rho Spearman para determinar la relación entre variables cuyo resultado fue que la inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional, con un nivel de correlación positiva considerable (Rho 0,567 y p-valor 0,000).

Palabras clave: Inteligencia, emocional, clima, organizacional, docentes.

ABSTRACT

The research entitled: "Emotional intelligence and organizational climate in teachers of the Educational Institution N° 4021, Ventanilla, 2021". Its objective was to determine the relationship between emotional intelligence and organizational climate in teachers of the Educational Institution N° 4021, Ventanilla, 2021. The methodology was basic type, it sought information on the study problems, the non-experimental design, cross-sectional correlation. The census population was made up of 70 teachers from educational institution No. 4021, Ventanilla; Two questionnaires were used, one on emotional intelligence from BarOn (1997) and organizational climate from Litwin & Stringer (1968), both met the validity requirements by expert judgment and reliability. The Rho Spearman test was used to determine the relationship between variables whose result was that emotional intelligence is related to organizational climate, with a considerable positive correlation level (Rho 0.567 and p-value 0.000).

Keywords: Intelligence, emotional, climate, organizational, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

A fines del año 2019 inicia una pandemia generada por la COVID19 causando un impacto considerable tanto en la salud física como mental en personas de todas las edades, principalmente en los adultos, quienes se vieron obligados a modificar sus estilos de vida, así como también la modalidad de trabajo en la que se desempeñaban siendo en algunos casos despedidos o sometidos a sobrecarga laboral, tal como lo mencionaron Valero et. al. (2020). En ese sentido, los maestros tuvieron que poner a prueba el manejo de sus emociones adaptándose a un nuevo estilo para enseñar y aprender a manejar el aprendizaje a distancia.

Al respecto, Charu y Mital (2019) explican en su trabajo, sobre el rol tan importante que juegan las emociones en los profesores para que se puedan desenvolver adecuadamente y sobretodo para que tengan la predisposición para enseñar y logren así desempeñarse en un ambiente agradable y con un buen clima. Según el Diario de la Educación (2020) en algunos países de Europa se buscó que los docentes acepten esta nueva normalidad como un reto; sin embargo, el Diario El País en uno de sus artículos señala que la mayoría de los problemas de tipo organizacional en los colegios ocurre por un inadecuado manejo de las emociones por parte de los docentes y por esa falta de predisposición.

A nivel internacional, en Estados Unidos Bradberry (2016), realizó un estudio en el que buscaba reconocer las causas principales de renuncia de sus más destacados empleados a sus trabajos. Este estudio ayudó a identificar los agentes causales por los que un colaborador no desea continuar con el cargo encomendado. Este estudio ayudó a definir el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, Rodríguez (2012) según Travers y Cooper, mencionó que las condiciones en que realizan sus labores docentes podrían generar molestias y una serie de padecimientos que afectan de forma directa la salud física y mental de los profesores, tanto patologías somáticas como neurológicas. Del mismo modo, Goleman (1998) sostuvo que la inteligencia emocional bien desarrollada y en niveles óptimos en los trabajadores propicia sentirse motivados y proyectar ese entusiasmo en su centro laboral.

Por su lado, la UNESCO (2005) nos muestra en algunas de sus investigaciones realizadas por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC) las principales causas de malestar en relación al clima organizacional entre colegas en donde más del 30% de los educadores refiere problemas internos y el resto de maestros lo atribuye a situaciones como exceso de trabajo, inadecuada infraestructura, etc., además de observarse que existen demás problemas dentro de las instituciones constituyendo el principal factor de insatisfacción en el desempeño del trabajo docente.

En el país, el MINEDU (2012) señala en el MBDD que el vínculo emocional docente-alumno es muy importante. El adecuado manejo y control de las emociones además de un ambiente agradable de trabajo deben ir de la mano para lograr mejores resultados. Sin embargo, el trabajo cada vez más extenuante por presentar los informes y documentos a tiempo a las autoridades competentes originan roces entre colegas e inclusive con los estudiantes en muchos de los casos. Al respecto, el Ex Ministro de Educación Vexler (2010) en su Conferencia Magistral en Trujillo, exhortó a los maestros a generar un clima institucional agradable basándose en 2 pilares que son: la credibilidad y el principio de autoridad; con la finalidad de brindar una educación adecuada a todos los estudiantes del lugar y trabajar activamente con los demás miembros de la comunidad educativa.

A nivel local, es contradictorio el comportamiento de algunos docentes ya que conocen el contenido del MBDD. En la Institución donde se desarrollará el estudio se puede observar que un porcentaje de maestros manifiestan un déficit en el control de sus emociones, algunas diferencias frente a la toma de algunas decisiones, poca comunicación entre sus pares por los horarios de cada uno de ellos, poca asertividad, etc. Es decir, reaccionan por impulso y responden sin tener en cuenta las consecuencias que pueda generar entre sus pares, se observa también dificultad para practicar habilidades sociales generando conflicto y que afectan de manera directa o indirectamente el clima de la institución y alterando el desarrollo de una clase efectiva para los estudiantes.

De la observación realizada in situ, se aprecia que entre los docentes prima el trabajo individualista, no se observa trabajo colaborativo respondiendo casi siempre a intereses personales, no se practica una efectiva y afectiva cordialidad entre la plana docente y directivos quienes la mayor parte del tiempo

imponen órdenes sin tomar en cuenta acuerdos para mejorar la práctica docente, el alumnado pasa a ser un cliente dentro de un mercado de servicio y no es tomado en cuenta como un actor principal del proceso educativo.

Por lo dicho, se formula el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021? y los específicos (Anexo1).

El estudio es pertinente porque se orienta a presentar información relevante acerca de las variables IE y clima organizacional, así como de incrementar conocimientos a otros investigadores.

Su justificación práctica radicará en brindar una opción de solución para reforzar la aplicación de la IE en las instituciones y así mejorar el clima organizacional a través de dinámicas aplicadas y evaluaciones sistemáticas en los profesores de la Institución Educativa N° 4021 de Ventanilla, que de los resultados alcanzados se podrán realizar sugerencias pertinentes para ofrecer una alternativa de mejora frente a las dificultades que hay en la IE de sus docentes así como también del clima de la institución.

En lo metodológico, se han seguido todos los procesos del método científico, así como la elaboración de cuestionarios que serán utilizados por otros investigadores.

El objetivo general fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021 y los específicos (Ver anexo 1). La hipótesis general fue: La IE se relaciona con el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021 y las específicas (Ver anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

Luego de haber revisado diversos trabajos sobre las variables de estudio para hacer un análisis de la IE y el clima organizacional, en relación a los antecedentes nacionales tenemos a:

En primer lugar, Pineda (2019), cuyo estudio fue desarrollado en Puno cuyo propósito fue determinar el nexo entre las variables; desde un enfoque cuantitativo, la investigación fue no experimental y de nivel descriptivo. El grupo muestral estuvo formado por 13 docentes y se les consultó mediante un cuestionario para cada variable. Finalmente se demuestra la relación existente para cada variable.

Asimismo, Arteaga y Sánchez (2018), determinaron las variables que son objeto de relación en esta investigación; la cual fue cuantitativa, correlacional, y su muestra es de 89 trabajadores a los cuales se les suministró dos cuestionarios para ambas variables. Finalmente se resuelve que hay un vínculo para cada variable.

En tal sentido, Condori (2018), en su estudio desarrollado en Tacna tuvo el propósito de determinar el nexo entre las variables, fue de tipo correlacional y se encuestó a 41 trabajadores a quienes se le suministró un cuestionario. El resultado obtenido fue que hubo una correlación positiva alta para cada variable.

En efecto Ubaldo (2017), cuya tesis fue realizada en Huaraz y determinó la vinculación entre las variables. Su estudio fue descriptivo y correlacional. población la conformaban 55 profesores y los cuestionarios resueltos concluyen que existe un nexo en cada variable.

Además, Guevara (2017), cuyo estudio fue desarrollado en Huanta y determinó el nexo de cada variable fue cuantitativo correlacional. Los encuestados estuvo formado por 80 maestros y se les consultó mediante un cuestionario para cada variable. Finalmente se demuestra una relación existente alta, directa, positiva y significativa para cada variable.

Por su parte, Peña (2017), cuyo estudio fue desarrollado en Surco, logró determinar el nexo entre las variables de estudio. Este estudio fue correlacional y se encuestó a 177 profesores a quienes se le suministró un cuestionario. El resultado obtenido fue que hubo una correlación significativa alta para cada variable.

Así también. Castillo (2017), cuya tesis fue realizada en Cusco determinó el vínculo existente entre ambas variables. Su investigación fue descriptivo correlacional. La población conformada por 43 educadores y los cuestionarios resueltos concluyen que existe un nexo en cada variable.

Asimismo, las siguientes investigaciones corresponden a los antecedentes internacionales:

Alarcón et. al. (2017) realizaron su artículo en México y tuvo el motivo de determinar si hay un vínculo entre ambas variables con educadores de secundaria y su estudio es correlacional descriptivo. La población está conformada por 128 profesores de secundaria a quienes se le aplicó 2 instrumentos. Finalmente se concluye que hay una afinidad para cada variable de estudio.

Asimismo, Gómez y Salas (2017) cuyo artículo fue realizado en Venezuela y tuvo el propósito en determinar el vínculo entre cada variable cuyo tipo fue básico de nivel correlacional y la población está conformada por 73 entre directivos y profesores a quienes se le suministró dos cuestionarios. Se llegó a la conclusión que hubo una concordancia deficiente entre cada variable.

Riski et al (2018) en su estudio buscaron precisar la influencia del colegio y la supervisión del directivo en el clima organizacional como predisponente del rendimiento de los maestros de la escuela secundaria básica del distrito de Bukit Kecil Palembang en Indonesia. Su muestra fue de 64 encuestados. La lectura de los resultados concluyó en que existe influencia de la supervisión del director y las variables estudiadas.

Maamari (2017) en su artículo realizado en la Republica Libanes buscó en determinar el vínculo entre cada variable y su investigación es descriptivo, de diseño correlacional. La muestra es de 258 personas predominando el grupo de edades entre 18 a 25 años, 125 varones y 133 mujeres. Los resultados comprobaron la hipótesis.

Fannon (2018) en su tesis doctoral realizada en California buscó determinar el nexo entre las variables de estudio. La muestra fue de 96 directores, se les aplicó la encuesta K-12 y los resultados mostraron que las personas con más inteligencia emocional tienen mejores probabilidades de usar un liderazgo transformacional.

La inteligencia emocional, son estímulos evaluados en los individuos que permite su desarrollo en cuanto a manifestaciones de emociones (Wukmir, 1967), es reconocida como la capacidad de las evidencias emocionales en los sujetos (Salovey y Mayer,1990) son aceptaciones de sentimientos y el manejo de los mismos sin alteración de estados de ánimos (Goleman, 1995), son considerados como conocimientos y destrezas emocionales de los individuos en el contexto que se encuentren (BarOn,1997), definida también como la habilidad de comprensión y sentimientos que prevalece en los sujetos (Cooper y Sawaf,2004), no obstante entendida como el control emocional ante manifestaciones contrarias (Shapiro,1997), por otro lado considerado como el dominio de las emociones de los individuos frente a distintas situaciones de la vida cotidiana (Carrión,2001), consiste en las expresiones de las emociones y su control sobre las mismas (Goleman, et al.,2005).

Definiciones actuales refieren como disposiciones y manejos emocionales de los seres humanos, (Petrides, et al., 2018) no solo del manejo propio sino también de su relación con otros (Palomino & Almenara,2019), es importante precisar que toda habilidad cognitiva tiene inmersa la habilidad emocional (Fiori & Vesely-Maillefer, 2018), Este conjunto de emociones prevalecen en el comportamiento del sujeto frente a la situación que atraviere (Ceballos, Solarte y Hurtado,2017),por ello es relevante el conocimiento de nuestras propias emociones para poder aceptar a las demás (Joseph, et al., 2015).

La inteligencia emocional son manifestaciones con carga genética hereditarias que pueden ser modificadas (Rodríguez & Colorado, 2012) para ello debe poseer inteligencia en cuanto a sus manifestaciones personas producto de su experiencia sin que dañe a nadie (López y Gonzáles, 2003), no solo se limita a la inteligencia sino también al desarrollo de emociones trascendentes en la vida de los individuos (Antúnes,2006). Estas emociones son: positivas, negativas y equivocadas de acorde a las situaciones que manifieste la persona (Bisquerra, 2012).

Las teorías son: Teoría la inteligencia emocional de Goleman, basada en las aptitudes de los individuos, Teoría de Gadner, basadas en las inteligencias múltiples y Senge y otros (2000). Indicaron elementos internos de los sujetos y sus relaciones sociales. Por último, la Teoría de Cooper y Sawaf (2004), mencionó pilares como aptitudes, conocimientos, etc, importantes para el

desarrollo del ser humano. (Araujo, y Leal, 2007). Las características relevantes son: a) Independencia, referida a la recompensa ante la actividad realizada b) Interdependencia: es la relación estrecha que existe entre las personas, c) Jerarquización: consiste en la reciprocidad entre las sensaciones y sentimientos, d) Necesidad, pero no suficiencia: referida a la no garantía de desarrollo de emociones, e) Genéricas: son manifestaciones que dependen de las competencias personales de los sujetos (Goleman,1998).

Las dimensiones son: a) Intrapersonal, son manifestaciones internas y personales de los individuos, b) Interpersonal, referida a la responsabilidad grupal y relaciones sociales con otros, c) Adaptabilidad, consiste en la predisposición y flexibilidad ante diversas situaciones, d) Manejo de estrés, referida al control de las emociones sin que tenga afectación propia en los estados de ánimo y emociones, e) Estados de ánimo, referidas a la expresión de felicidad y optimismo (BarOn,1997).

El clima organizacional fue conceptualizado como elementos medibles relacionados con el ambiente laboral percibidos por los trabajadores y que ejercen influencia en su realización (Ahmed, et al.,2012), es un conjunto de comportamientos, opiniones, decisiones y sentimientos que identifican a una organización (Ramihc,2013),este clima está relacionado con el trabajo de los colaboradores tanto en su bienestar personal sino también con su involucramiento laboral con la organización (Yiu & Law,2014), es importante precisar que un buen clima debe priorizar mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores y apuntar a los objetivos trazados de la organización (Manosalvas, et al.,2015). Por otro lado, consideran como un factor preponderante para el desarrollo de la organización (Visbal,2014), permite la auto reflexión del quehacer laboral de los colaboradores (Uribe,2015), este clima está relacionado con los comportamientos de los empleados dentro de la organización (Sotelo y Figueroa,2017).

Otras concepciones relevantes para nuestro estudio como mencionaron a este clima como una propiedad del ambiente laboral descrita por los colaboradores (Litwin & Stringer, 1968), es el entorno, tanto los recursos materiales como humanos, en el que se desarrolla una actividad (Orbegoso,2010), esto incluye desde la interrelación entre pares hasta la satisfacción personal de los mismos (Rodriguez,2010). Dependiendo del tipo de

organización, así como la calidad del entorno, este puede ser calificado como agradable o desagradable (Edel, García y Guzmán, 2007).

En este sentido, el ambiente de trabajo una organización genera una influencia directa en la comunidad, así como en las personas que laboran en ese lugar (Anitha,2014). Un ambiente adecuado influye en el desempeño de los trabajadores (Marulanda et al.,2018) así también se tienen que tener en cuenta factores psicológicos y las condiciones de trabajo que influyen en la percepción y conducta de los colaboradores (Lapo y Bustamante,2018), estas condiciones afectan no solo en los comportamientos sino también en la percepción e interpretación de la organización y sus funciones. (Pacheco y Rodríguez,2019).

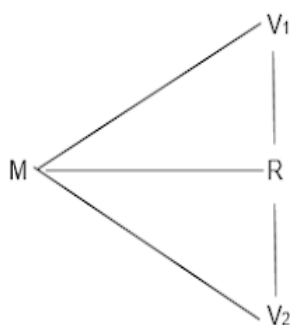
Las dimensiones según Litwin & Stringer (1968) son: a) Estructura, consiste en las concepciones que tienen los colaboradores de la institución, b) Responsabilidad, es el grado de compromiso de los trabajadores con la organización, c) Recompensa, es acerca del reconocimiento, remuneración recibida y percibida de los trabajadores, d) Desafío, referido al sentimiento y retos de los trabajadores en la organización, e) Cooperación, consiste en el involucramiento, colaboración y apoyo de todos los trabajadores, f) Estándares, consiste en indicadores de cumplimiento de los trabajadores en función a su rendimiento laboral, g) Conflictos, son los desacuerdos, enfrentamientos que enfrentan los trabajadores y repercute en su desempeño, h) Identidad, referida al sentido de pertenencia e involucramiento de los colaboradores con la organización.

Es importante la percepción de los miembros del equipo de trabajo en relación a la labor desempeñada, relaciones entre sus pares, asumir compromisos, motivación ante una actividad realizada, comunicación fluida que realizan, relaciones con sus colegas, el compromiso con la organización, motivación frente a la actividad que realizan, comunicación adecuada, tener liderazgo con el entorno que los rodea (Salazar, *et al.*, 2009).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es básico puesto que tiende a analizar estructuras, particularidades, relaciones con el propósito de formular y posteriormente comprobar las hipótesis planteadas, de nivel descriptivo debido a que describe las cualidades y características de cada variable, es correlacional puesto que establece el nexo entre ambas variables, de corte transversal permite que la información sea obtenida en un único tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).



M: Docentes

V1: Inteligencia emocional

V2: Clima organizacional

R: Relación entre ambas variables

El enfoque utilizado en este estudio fue el cuantitativo debido a que se fundamenta en la recopilación de datos con la finalidad de comparar hipótesis, es hipotético deductivo, al establecer hipótesis y comprobarlas para obtener información concreta (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Operacionalización de las variables

La inteligencia es definida por Ugarriza y Pajares (2001) según BarOn (1997) como la implicancia que tienen nuestras habilidades y conocimientos en el contexto social y emocional. Esta habilidad permite afrontar efectivamente la realidad de una situación determinada aplicando la comprensión, el control de las emociones, la regulación de las mismas y la forma de expresar lo que se siente.

El estudio de la variable inteligencia emocional, se analizará a través de las dimensiones e indicadores propuesto por la adaptación de Ugarriza y Pajarez a BarOn (2011) y adecuado para el estudio del investigador. Estuvo conformada por cinco dimensiones y cuenta con 30 ítems a escala de Likert de cinco alternativas asimismo el rango y el nivel. (ver anexo 2).

Litwin & Stringer (1968) definen el clima de una organización como el ambiente interno estable dentro de una institución y que es percibida por todos los miembros; asimismo, este ambiente incide directamente sobre su proceder y puede ser observado a través de las características cuantificables de la institución.

El estudio de la variable clima organizacional, se analizará a través de las dimensiones e indicadores propuesto por Litwin y Stringer (1968) y adecuado para el estudio del investigador. Estuvo conformado por nueve dimensiones y cuenta con 27 ítems con una escala de Likert de cinco alternativas de respuesta, también el nivel y rango (ver anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Se trabajó con un grupo censal formado por 70 profesores quienes fueron los sujetos de análisis de esta investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó fue la encuesta para estas dos variables, verificada por cuestionarios utilizados para medir la IE de los docentes y el clima organizacional, y que fueron sometidos a juicio de expertos que publicaron su idoneidad y se midió mediante la aplicación de una prueba piloto, con la confiabilidad del Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimiento

Antes de iniciar esta investigación, se elaboró una solicitud dirigida a la directora del colegio explicando el propósito de la misma, asegurando el anonimato del encuestado, solicitándole el acceso a la Institución y explicando que se usará una herramienta de tipo encuesta para recopilar datos procesados utilizando el SPSS 26.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados se organizaron en un documento de Excel, se ingresó la información en el SPSS 26 obteniéndose para la estadística descriptiva los gráficos y tablas correspondientes a la correlación de las variables. En el caso de la estadística inferencial, con los datos procesados se comparó y contrastó resultados, se comprobó las hipótesis y las posteriores conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio respetó el conocimiento y la honestidad del autor, se consultó y/o usó fuentes de información de acuerdo con las reglas de la Universidad César Vallejo y las pautas del programa de posgrado. Cuando utilizó los cuestionarios, se respetó las reservas del encuestado y se tuvo en cuenta esta situación en función del respeto y la confidencialidad, así como la discreción y vulnerabilidad de su correo electrónico.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

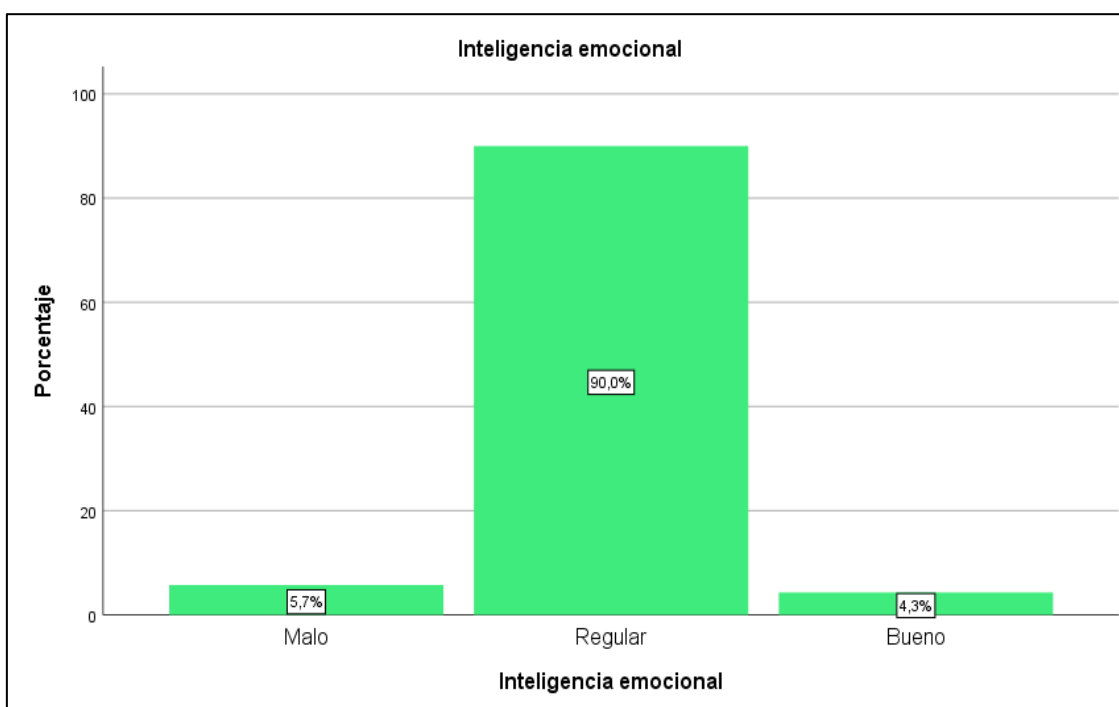
Tabla 1

Niveles de la variable inteligencia emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	5,7
Regular	63	90,0
Bueno	3	4,3
Total	70	100,0

Figura 1.

Niveles de percepción de la variable inteligencia emocional y dimensiones



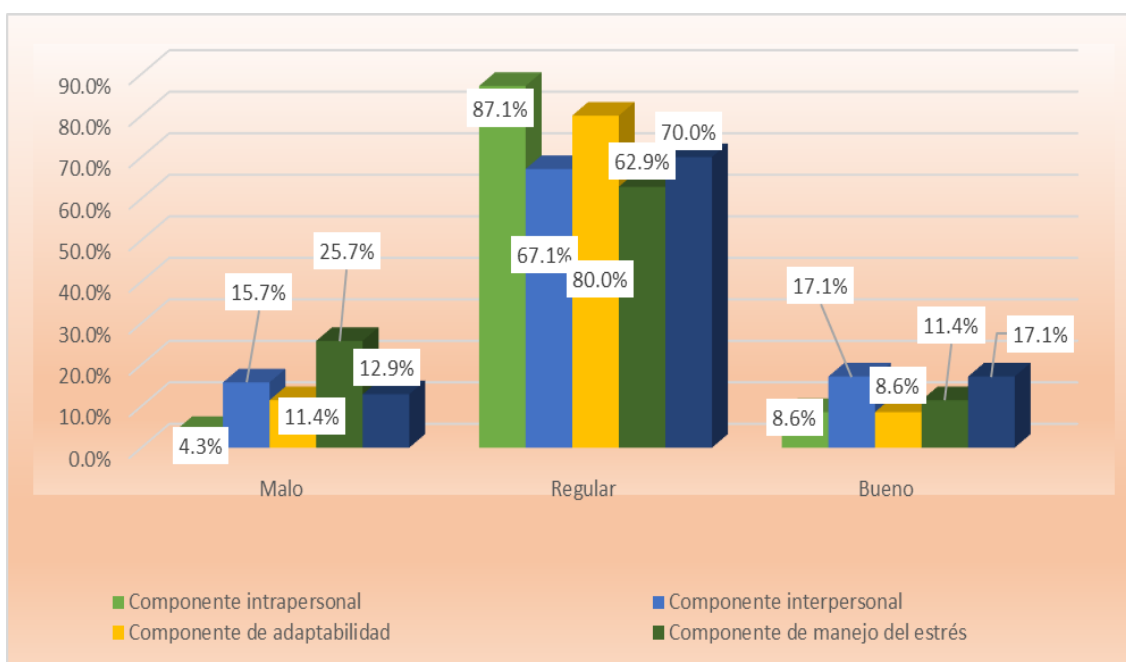
De los resultados que se reflejan, en relación a los niveles de inteligencia emocional de los docentes de la escuela estudiada, el mayor porcentaje lo presenta el nivel de regular con 90% seguido de un 5.7% del nivel de malo y un 4.3% del nivel de bueno.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la inteligencia emocional*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Componente intrapersonal	Malo	3	4.3%
	Regular	61	87.1%
	Bueno	6	8.6%
Componente interpersonal	Malo	11	15.7%
	Regular	47	67.1%
	Bueno	12	17.1%
Componente de adaptabilidad	Malo	8	11.4%
	Regular	56	80.0%
	Bueno	6	8.6%
Componente de manejo del estrés	Malo	18	25.7%
	Regular	44	62.9%
	Bueno	8	11.4%
Componente del estado de ánimo en general	Malo	9	12.9%
	Regular	49	70.0%
	Bueno	12	17.1%

Figura 2.

Niveles de inteligencia emocional por dimensiones



El 4,3% nota un nivel malo en la dimensión componente intrapersonal; el 87,1% un nivel regular y el 8,6% un nivel bueno, siendo el nivel regular el preponderante en esta dimensión; el 15,7% hallan un nivel malo en la dimensión componente interpersonal; el 67,1% un nivel regular y el 17,1% un nivel bueno, siendo el nivel regular el preponderante en esta dimensión; el 11,4% encuentran un nivel malo en la dimensión componente de adaptabilidad; el 80,0% un nivel regular y el 8,6% un nivel bueno, siendo el nivel regular el preponderante en esta dimensión; 25,7% manifiesta un nivel malo en la dimensión componente de manejo del estrés; el 62,9% un nivel regular y el 11,4% un nivel bueno, siendo el nivel regular el preponderante de todas las dimensiones. Finalmente tenemos a la dimensión componente del estado de ánimo en general que se encuentra predominantemente en el nivel regular con 70,0%.

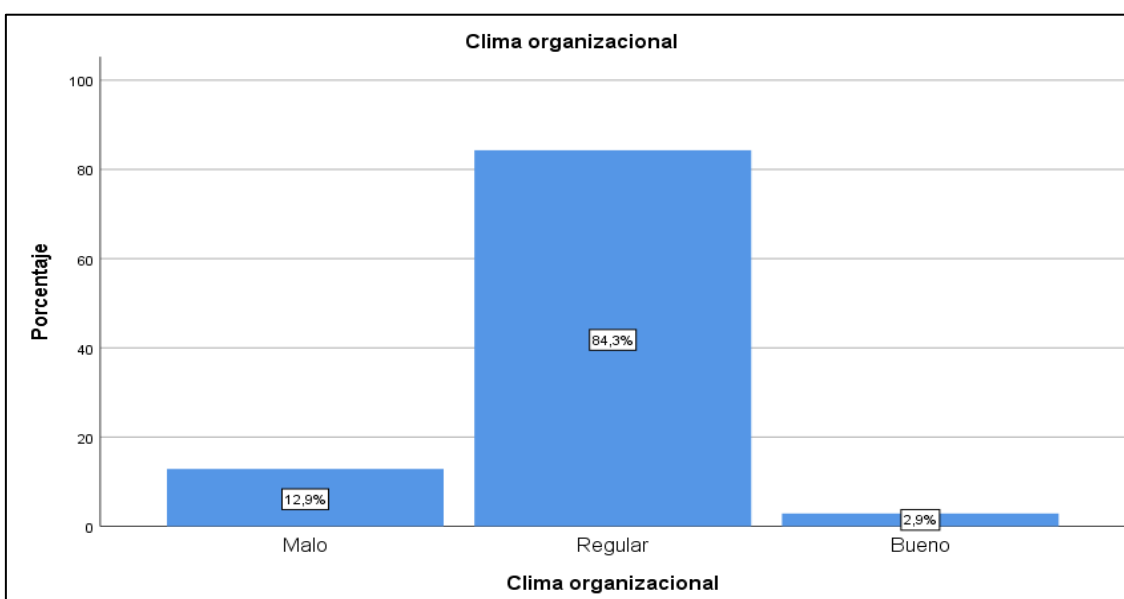
Tabla 3

Niveles de la variable clima organizacional y dimensiones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	12,9
Regular	59	84,3
Bueno	2	2,9
Total	70	100,0

Figura 3.

Niveles de percepción de la variable clima organizacional y dimensiones

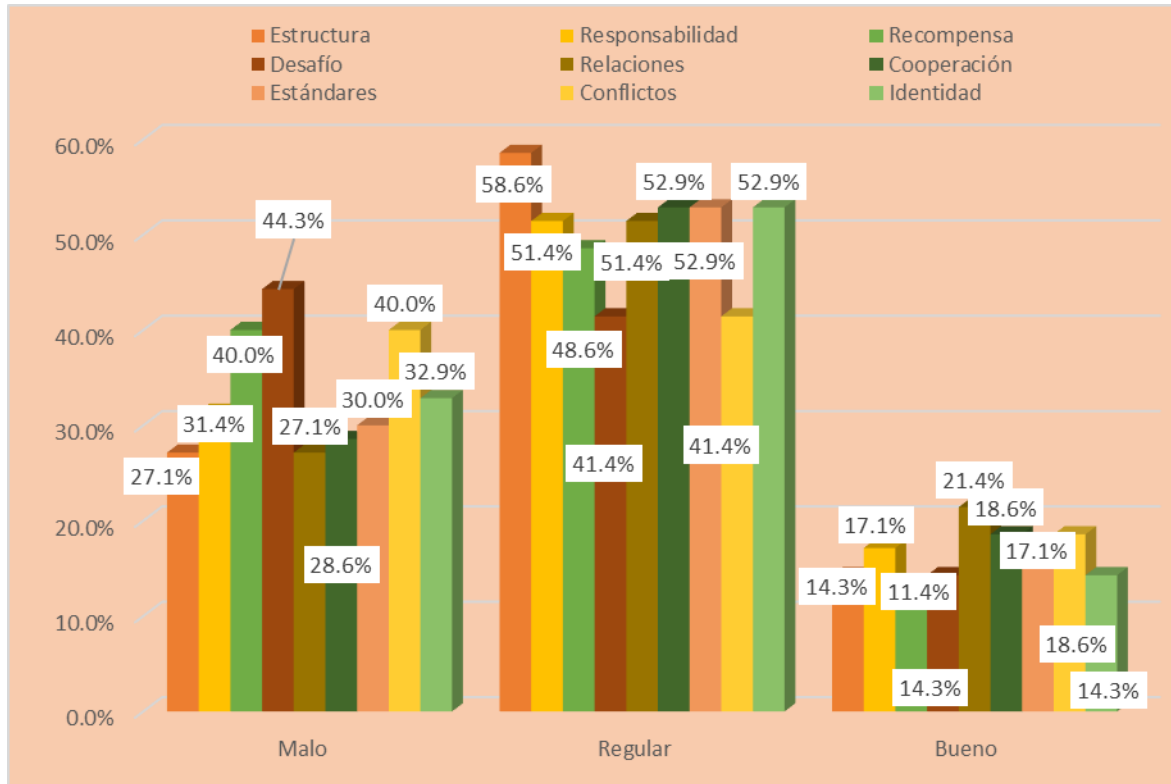


De lo obtenido sobre los niveles de clima organizacional en los docentes de la escuela, se tiene que el porcentaje más alto corresponde al nivel de regular con un 84.3%, seguido del nivel de malo con un 12.9% y finalmente con un 2.9% del nivel de bueno.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones del clima organizacional

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Estructura	Malo	19	27.1%
	Regular	41	58.6%
	Bueno	10	14.3%
Responsabilidad	Malo	22	31.4%
	Regular	36	51.4%
	Bueno	12	17.1%
Recompensa	Malo	28	40.0%
	Regular	34	48.6%
	Bueno	8	11.4%
Desafío	Malo	31	44.3%
	Regular	29	41.4%
	Bueno	10	14.3%
Relaciones	Malo	19	27.1%
	Regular	36	51.4%
	Bueno	15	21.4%
Cooperación	Malo	20	28.6%
	Regular	37	52.9%
	Bueno	13	18.6%
Estándares	Malo	21	30.0%
	Regular	37	52.9%
	Bueno	12	17.1%
Conflictos	Malo	28	40.0%
	Regular	29	41.4%
	Bueno	13	18.6%
Identidad	Malo	23	32.9%
	Regular	37	52.9%

Figura 4.*Niveles del clima organizacional por dimensiones*

Con respecto a la tabla 4 y a la figura 4, se comparó los valores de la tabla y se detalló los valores más representativos entre dimensiones teniendo para el nivel malo a la dimensión desafío con un 44,3%, seguido del nivel regular encontramos a la dimensión estructura con un 58,6% del total. Finalmente, para el nivel bueno encontramos a la dimensión relaciones con tan sólo un 21,4%.

4.2. Resultados correlacionales.

Hipótesis general

Ho. La inteligencia emocional no se relaciona con el clima organizacional.

Hi. La inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional.

Tabla 5*Correlación de la inteligencia emocional y el clima organizacional*

			Inteligencia emocional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

***. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

La correlación fue de 0.567, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual se evidenció que hay una relación considerable entre la inteligencia emocional y el clima organizacional.

Hipótesis específica 1

Ho. El componente intrapersonal no se relaciona con el clima organizacional.

Hi. El componente intrapersonal se relaciona con el clima organizacional.

Tabla 6*Correlación de la dimensión componente intrapersonal y el clima organizacional*

			Componente intrapersonal	Clima organizacional
Rho de Spearman	Componente intrapersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,335**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	70	70
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,335**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	70	70

***. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

La correlación fue de 0.335, así como un $p=0.005 < 0.05$, con lo que se evidenció que hay una relación media entre la dimensión componente intrapersonal y el clima organizacional.

Hipótesis específica 2

Ho. El componente interpersonal no se relaciona con el clima organizacional.

Hi. El componente interpersonal se relaciona con el clima organizacional.

Tabla 7

Correlación de la dimensión componente interpersonal y el clima organizacional

			Componente interpersonal	Clima organizacional
Rho de Spearman	Componente interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

***. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

La correlación fue de 0.456, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una se evidenció que hay una relación considerable entre la dimensión componente interpersonal y el clima organizacional.

Hipótesis específica 3

Ho. El componente de adaptabilidad no se relaciona con el clima organizacional.

Hi. El componente de adaptabilidad se relaciona con el clima organizacional.

Tabla 8

Correlación de la dimensión Componente de adaptabilidad y el clima organizacional

			Componente de adaptabilidad	Clima organizacional
Rho de Spearman	Componente	Coeficiente de correlación	1,000	,566**
	de	Sig. (bilateral)	.	,000
	adaptabilidad	N	70	70
	Clima	Coeficiente de correlación	,566**	1,000
	organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

***. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

La correlación fue de 0.566, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual se evidenció que hay una relación considerable entre la dimensión Componente de adaptabilidad y el clima organizacional.

Hipótesis específica 4

Ho. El componente de manejo del estrés no se relaciona con el clima organizacional.

Hi. El componente de manejo del estrés se relaciona con el clima organizacional.

Tabla 9

Correlación de la dimensión componente del manejo del estrés y el clima organizacional

			Componente del manejo del estrés	Clima organizacional
Rho de Spearman	Componente	Coeficiente de correlación	1,000	,307**
	del manejo del	Sig. (bilateral)	.	,010
	estrés	N	70	70
	Clima	Coeficiente de correlación	,307**	1,000
	organizacional	Sig. (bilateral)	,010	.

N

70

70

***. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

La correlación fue de 0.307, así como un $p=0.010 < 0.05$, con lo cual hay se evidenció que existe una relación media entre la dimensión componente del manejo del estrés y el clima organizacional.

Hipótesis específica 5

Ho. El componente de estado de ánimo en general no se relaciona con el clima organizacional.

Hi. El componente de estado de ánimo en general se relaciona con el clima organizacional.

Tabla 10

Correlación de la dimensión componente del estado de ánimo en general y el clima organizacional

			Componente del estado de ánimo en general	Clima organizacional
Rho de Spearman	Componente	Coeficiente de correlación	1,000	,353**
	del estado de	Sig. (bilateral)	.	,003
	ánimo en	N	70	70
	general			
	Clima	Coeficiente de correlación	,353**	1,000
	organizacional	Sig. (bilateral)	,003	.
		N	70	70

***. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

La correlación fue de 0.353, así como un $p=0.003 < 0.05$, con lo cual se evidenció que hay una relación media entre la dimensión componente del estado de ánimo en general y el clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general: La inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional, con un nivel de correlación positiva considerable de 0,567 y p-valor 0,000. Según Pineda (2019) existe una relación porque se les aplican test para identificar el nivel de IE de los trabajadores, resultados similares a Ubaldo (2017), debido a que un alto porcentaje de los docentes maneja de manera adecuada la IE. Este resultado es opuesto al obtenido porque se realizan talleres de IE y aplicaciones de test que permite al docente identificar su nivel de IE y fortalecerlo.

Asimismo, la hipótesis específica 1: El componente intrapersonal se relaciona con el clima organizacional, con un nivel de correlación positiva media de 0,335 y p-valor 0,005. Para Condori (2018), se estableció una relación positiva porque se realizan capacitaciones para fortalecer esta dimensión, sin embargo, Arteaga y Sánchez (2018), mencionaron correlación positiva porque se realizan talleres de desarrollo intrapersonal que permite a los docentes detectar sus fortalezas y limitaciones personales, resultados que difieren a los nuestros porque se requiere realizar talleres para que los docentes mejoren este componente.

Por su parte, la hipótesis específica 2: El componente interpersonal se relaciona con el clima organizacional, con un nivel de correlación positiva considerable de 0,456 y p-valor 0,000. Según Alarcón *et. al.* (2017) mencionó una relación positiva porque es importante encontrar cuáles habilidades de la IE se relacionas más con el clima organizacional, resultados similares a los Guevara (2017) debido a las buenas relaciones entre los docentes. Resultados parecidos a los obtenidos por ello se sugiere talleres de relaciones interpersonales entre docentes para fortalecer este componente.

En relación a la hipótesis específica 3: El componente de adaptabilidad se relaciona con el clima organizacional, con un nivel de correlación positiva considerable de 0,566 y p-valor 0,000. Según Peña (2017), demostró una correlación positiva alta pues de estos depende que las instituciones educativas

brinden a la comunidad un servicio de calidad, resultados parecidos a Maamari (2017) donde busca destacar el fin mediador del liderazgo vinculado con la IE de los líderes en el sentimiento de clima organizacional de los trabajadores. Resultados parecidos a los obtenidos porque los docentes demuestran predisposición al cambio con actitudes positivas y ánimos para trabajar bajo un clima armónico.

En cuanto a la hipótesis específica 4: El componente de manejo del estrés se relaciona con el clima organizacional puesto que tiene un valor de 0,307 y p-valor 0,010. Al respecto, Gómez y Salas (2017) hay una baja relación porque el nivel de inteligencia emocional es deficiente en los directores educativos. Es relevante mencionar a Fannon (2018) quien mostró que las personas con más inteligencia emocional tienen mejores probabilidades de usar un liderazgo transformacional y evitar el estrés. Estos aportes contrarios a los nuestros debido a que se requiere de psicólogos especialistas para afrontar el estrés y se aprenda a manejarlo, teniendo en cuenta que no solo afecta a la persona, sino que repercute en el clima de la organización.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis específica 5: El componente del estado de ánimo en general se relaciona con el clima organizacional, con un nivel de correlación positiva media de 0,353 y p-valor 0,003. Según Castillo (2017) se determinó una relación positiva porque existe un alto estado de ánimo por parte de los docentes, al respecto, Riski *et. al.* (2018) mencionaron que la actitud y supervisión del director repercute en el clima de la Institución, así como en el desempeño de los profesores de secundaria. Estos resultados contrarios porque los docentes manifiestan que, a pesar de mantener una actitud positiva en su quehacer educativo, falta mejorar el clima en la institución educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera

La inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional, con un nivel de correlación positiva considerable de 0,567 así como un p-valor 0,000.

Segunda

El componente intrapersonal se relaciona con el clima organizacional, con un nivel de correlación positiva media de 0,335 y un p-valor 0,005.

Tercera

El componente interpersonal se relaciona con el clima organizacional, con un nivel de correlación positiva considerable de 0,456 al igual que un p-valor 0,000.

Cuarta

El componente de adaptabilidad se relaciona con el clima organizacional, con un nivel de correlación positiva considerable de 0,566 tal como un p-valor 0,000.

Quinta

El componente de manejo del estrés se relaciona con el clima organizacional puesto que tiene de 0,307 además de un p-valor 0,010.

Sexta

El componente del estado de ánimo en general se relaciona con el clima organizacional, con un nivel de correlación positiva media de 0,353 y un p-valor 0,003.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

La I.E debe reforzar los talleres de mejoramiento de manera sostenida para poder mantener un buen clima institucional.

Segunda

A los directivos fomentar la implementación de talleres donde se propicie que el docente se encuentre con sus propias emociones.

Tercera

La institución educativa debe fortalecer las relaciones humanas entre sus miembros a fin de mantener un adecuado clima de trabajo.

Cuarta

En la institución deben fortalecer con talleres y a su vez una mayor predisposición al cambio por parte de los docentes debido a que esto afecta su desempeño laboral.

Quinta

Se sugiere implementar actividades extracurriculares donde se fortalezcan las relaciones interpersonales y se libere el estrés cargado por el trabajo.

Sexta

Se debe sensibilizar a los profesores en cuanto a su labor pedagógica a fin de que se sientan satisfechos, escuchados y que la institución responda a sus expectativas y necesidades personales.

REFERENCIAS

- Ahmed, N., Khan, M., & Butt, F. (2012). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Asian Social Science*, 8(4), 259-267.
- Anitha, J. (2014) Determinants of employee engagement and their impact on employee performance, *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308 doi: [10.1108/IJPPM-01-2013-0008](https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008)
- Antunes, C. (2006). *Educar las emociones: Nuevas estrategias para el desarrollo de las inteligencias múltiples*. Buenos Aires, Argentina: SB
- Araujo, M y Leal, M. (2007) Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, ISSN-e 1856-6189, Vol. 4, Nº. 2, 2007, pp. 132-147. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- López, M y Gonzáles, F. (2003) *Inteligencia emocional; pasos para elevar el potencial*. Editorial México, Grupo Dimas Ediciones.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, supl., 13-25. Recuperado: <https://www.unioviedo.es/reunido/index.php/PST/article/view/8415>
- Bisquerra, R., (2012). *¿Cómo educar las emociones?: La inteligencia Emocional en la infancia y adolescencia* (6ª ed.). Barcelona: Gráfica Compás.
- Carrión, S. (2001). *"Inteligencia Emocional con PNL"*. Guía práctica para conseguir: Salud, Inteligencia, y bienestar Emocional. Editorial EDAF, S.A. Madrid, España.
- Ceballos, J., Solarte, M., & Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales. Recuperado: <http://www.redalyc.org/pdf/1806/180617822001.pdf>
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2004). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo ya las organizaciones*. Colombia. Grupo Editorial Norma.
- Edel, R. García, A. Guzmán, F. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Vol. I. Recuperado: http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf

- Fiori, M., & Vesely-Maillefer, A. K. (2018). Emotional intelligence as an ability: Theory, challenges, and new directions. In K. V Keefer, J. D. A. Parker, & D. H. Saklofske (Eds.), *Emotional intelligence in education* (pp. 23–47). New York, NY: Springer.
- Gardner, H. (1983) *Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books, división de Harper Collins Publisher Inc., Nueva York.
- Gardner, H. (1998) *Inteligencias Múltiples: la Teoría en la Práctica*. Barcelona: Paidós.
- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia emocional*. España: Kairós S.A.
- Goleman D., Cherniss C., Bennis W. (2005). “*Inteligencia Emocional en el trabajo, como selección y mejorar la Inteligencia Emocional en individuos, grupos y organizaciones*”. Kairós, S. A. Barcelona: España.
- Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O’Boyle, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 298–342. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0037681>
- Lapo-Maza, M. y Bustamante-Ubilla, M. (2018) Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador, *Información tecnológica*, 29(5), 245-258 doi: [10.4067/S0718-07642018000500245](https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245)
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston: Escuela de Negocios de Harvard. Prensa.
- Manosalvas, C; Manosalvas, L& Quintero, J. (2015) El clima organizacional y la satisfacción laboral un análisis cuantitativo riguroso de su relación . *AD-minister N°. 26, enero-junio 2015, pp. 5 - 15. ISSN 1692-0279 · eISSN 2256-4322*. Recuperado: <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>
- Mayer, J., & Salovey, P. (1993). *La inteligencia de la Inteligencia Emocional. Inteligencia*, 17 (4), pp. 433-442.
- Marulanda, C., López.C, y Cruz, G. (2018) La cultura organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de

- Investigación del Triángulo del Café de Colombia, *Información tecnológica*, 29(6), 245-252 [doi: 10.4067/S0718-07642018000600245](https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245)
- Orbegoso, A. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional: Un estado de la cuestión. *Revista de Psicología-Universidad César Vallejo*, 12, 347-362. http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/341
- Pacheco, S y Rodríguez, D. (2019) Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional, *Encuentros*, 17(1), 145-161m, [doi: 10.15665/encuent.v17i01.1674](https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674).
- Palomino, P. & Almenara, C. A. (2019). *Inteligencia Emocional en Estudiantes de Comunicación: Estudio Comparativo bajo el Modelo de Educación por Competencias*. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 1-16. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.* vol.13 no.1 Lima ene./jun. 2019 Recuperado: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-5162019000100002&script=sci_arttext
- Petrides, K. V, Sanchez-Ruiz, M.-J., Siegling, A. B., Saklofske, D. H., & Mavroveli, S. (2018). Emotional intelligence as personality: Measurement and role of trait emotional intelligence in educational contexts. In K. V Keefer, J. D. A. Parker, & D. H. Saklofske (Eds.), *Emotional intelligence in education* (pp. 49–81). New York, NY: Springer.
- Rahimic, Z., (2013). Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*, 6(3), 129-139.
- Ramos N y Fernández P. (2009). *Desarrolla tu inteligencia emocional* (cuarta edición) Kairós, S. A. España.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo*, Año 2016 / Vol. 2 / No. 24. Julio – diciembre 25, 3-28. Recuperado: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n24/vol2n242015.pdf>
- Rodríguez, U & Colorado, Y. (2012) Relación entre inteligencia emocional, depresión y rendimiento académico en estudiantes. *Psicogente*, 15 (28): pp. 348-359. Diciembre, 2012. *Universidad Simón Bolívar. Barranquilla, Colombia*. ISSN 0124-0137 EISSN 2027-212X

- Salazar, G.; Guerrero, C.; Machado, B.; & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4). Recuperado:
<http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Salovey, P. & Mayer, J. (1990). *Emotions and emotional intelligence for educators*. En I. Eloff y L. Ebersohn (Eds.), *Introduction to educational psychology*. Kenwyn, South África: Juta.
- Senge, P. (2000). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica, España.
- Shapiro, L. (1997) *La Inteligencia Emocional de los Niños*. Buenos Aires: Javier Vergara.
- Simons, S y Simons, J. (1997). *Cómo medir la inteligencia emocional*. Primera guía que enseña a aplicar sus principios en la empresa y en su vida privada. Madrid: Editorial EDAF S.A.
- Sotelo, J. y Figueroa, S. (2017) El clima organizacional y su correlación con la calidad de servicio en una institución de educación. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ vol.8 no.15 Guadalajara jul./dic. 2017*. Recuperado:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El manual moderno.
- Visbal, E. (2014). Clima Organizacional para una cultura de calidad. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 10 (29). Recuperado: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70932556007>
- Wukmir, V. (1967). *Emoción y Sufrimiento*. Barcelona: Labor. Recuperado en: http://www.biopsychology.org/biopsicologia/articulos/que_es_la_emocion.htm
- Yiu, M., & Law, R. (2014). Review and Application of Knowledge Management and Knowledge sharing in Tourism. *Asia pacific Journal of Tourism Research*, 19(7), 737-759.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia
Título: Inteligencia emocional y clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Inteligencia emocional (Baron,1997)				
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021.	La inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Componente intrapersonal	Comprensión de sí mismo. Asertividad Autoconcepto Autorrealización Independencia Empatía	1 al 7	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (112- 150) Regular (71-111) Malo (30-70)
¿Cuál es la relación entre el componente intrapersonal y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021?	Determinar la relación entre el componente intrapersonal y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021.	El componente intrapersonal se relaciona con el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021.	Componente interpersonal	Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social.	8 al 14		
¿Cuál es la relación entre el componente interpersonal y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021?	Determinar la relación entre el componente interpersonal y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021.	El componente interpersonal se relaciona con el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021.	Componente de adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de la realidad Flexibilidad	15 al 20		
¿Cuál es la relación entre el componente interpersonal y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021?	Determinar la relación entre el componente interpersonal y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021.	El componente interpersonal se relaciona con el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021.	Componente de manejo del estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos	21 al 25		
¿Cuál es la relación entre el componente de adaptabilidad y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021?	Determinar la relación entre el componente de adaptabilidad y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021.	El componente de adaptabilidad se relaciona con el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021.	Componente del estado de ánimo en general	Felicidad Optimismo	26 al 30		
			Variable 2: Clima organizacional (Litwin y Stringer, 1968)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Estructura	Jerarquía, normas y procedimientos.	1 al 3		
			Responsabilidad	Supervisiones e iniciativas.	4 al 6		

¿Cuál es la relación entre el componente de manejo del estrés y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021?	Determinar la relación entre el componente de manejo del estrés y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021.	El componente de manejo del estrés se relaciona con el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021	Recompensa	Reconocimientos y sanciones.	7 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (101- 135) Regular (64-100) Malo (27- 63)
¿Cuál es la relación entre el componente de estado de ánimo en general y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021?	Determinar la relación entre el componente de estado de ánimo en general y el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021.	El componente de estado de ánimo en general se relaciona con el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 4021, Ventanilla, 2021	Desafío	Toma de decisiones y riesgos.	10 al 12		
			Relaciones	Ambiente laboral y relaciones interpersonales	13 al 15		
			Cooperación	Óptimo trabajo y apoyo mutuo.	16 al 18		
			Estándares	Rendimiento y desempeño	19 al 21		
			Conflictos	Libertad de opinión, acuerdos y desacuerdos	22 al 24		
			Identidad	Empatía y lealtad	25 al 27		
Nivel-Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Diseño: No experimental de corte transversal Nivel: Descriptivo-correlacional Tipo: Básico Método: Hipotético-deductivo Enfoque: Cuantitativo	Población censal: 70 docentes de la I.E. 4021, Ventanilla, 2021	Variable 1: Inteligencia emocional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: BarOn adaptado por Ugarriza y Pajares Año: 2005 Adaptación: Ochoa (2021) Ámbito de Aplicación: I.E 4021-Ventanilla Forma de Administración: Colectiva	Descriptiva: -Tablas de frecuencia -Figuras estadísticas				
		Variable 2: Clima organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Litwin y Stringer Año: 1968 Adaptación: Ochoa (2020) Ámbito de Aplicación: I.E.4021 - Ventanilla Forma de Administración: Colectiva	Inferencial: Para la prueba de hipótesis se utilizó el Rho de Spearman				

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Inteligencia emocional

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Implicancia que tienen nuestras habilidades y conocimientos en el contexto social y emocional. Esta habilidad permite afrontar efectivamente la realidad de una situación determinada BarOn (1997)	Habilidades para hacer frente a las demandas del entorno.	Componente intrapersonal	Comprensión de sí mismo. Asertividad Autoconcepto Autorrealización Independencia Empatía Comprensión de sí mismo.	1 al 7	Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Malo (30-70) Regular (71-111) Bueno: (112-150)
			Componente interpersonal	Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social	8 al 14		
			Componente de adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de la realidad Flexibilidad	15 al 20		
			Componente del manejo del estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos	21 al 25		
			Componente del estado de ánimo en general	Felicidad Optimismo	26 al 30		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Clima organizacional

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es una propiedad del ambiente laboral descrita por los colaboradores. (Litwin y Stringer 1968)	Son elementos medibles relacionados con el ambiente laboral percibidos por los trabajadores y que ejercen influencia en su realización.	Estructura	Jerarquía, normas y procedimientos	1-3	Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Malo (30-70) Regular (71-111) Bueno: (112-150)
			Responsabilidad	Supervisiones e iniciativas	4-6		
			Recompensa	Reconocimientos y sanciones	7-9		
			Desafío	Toma de decisiones y riesgos	10-12		
			Relaciones	Ambiente laboral y relaciones interpersonales	13-15		
			Cooperación	Optimo trabajo y apoyo mutuo	16-18		
			Estándares	Rendimiento y desempeño	19-21		
			Conflictos	Libertad de opinión, acuerdos y desacuerdos	22-24		
Identidad	Empatía y lealtad	25-27					

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica

Denominación	: Inteligencia emocional
Autores	: Ugarriza y Pajarez a BarOn (1997)
Adaptación	: Roxana Lizeth Ochoa Vicente (2021)
Administración	: Grupal
Tiempo	: 40 minutos
Nivel de medición	: Escala politómica

Ficha técnica 2

Denominación	: Clima organizacional
Autora	: Litwin y Stringer (1968)
Adaptación	: Roxana Lizeth Ochoa Vicente (2021).
Administración	: Grupal
Tiempo	: 40 minutos
Nivel de medición	: Escala politómica

Anexo 4: Cuestionarios

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, tiene 30 preguntas sobre la inteligencia emocional, para lo cual debes marcar con un aspa (x) el número de la tabla la opción que considera correcta.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

El docente

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	COMPONENTE INTRAPERSONAL					
1	Expresa con facilidad como se siente a los demás.					
2	Puede cambiar hábitos o costumbres					
3	Siente respeto hacia si mismo					
4	Siente seguridad de sí mismo en la mayoría de las situaciones					
5	Piensa que es fácil comprender situaciones nuevas					
6	Asume nuevos retos con una buena actitud					
7	Le gusta como se ve					
	COMPONENTE INTERPERSONAL					
8	Disfruta divirtiéndose con amigos					
9	Comprende con facilidad cómo se sienten las personas					
10	Demuestra interés por lo que le sucede a los demás.					
11	Respeto lo que piensan los demás					
12	Cree que las personas de su entorno opinan que es sociable					
13	Puede darse cuenta cuando una persona se siente triste					
14	Piensa que es fácil hacer amigos					
	COMPONENTE MANEJO DE LA ADAPTABILIDAD					
15	Piensa bien de las personas					
16	Busca tener la visión general de un problema para poder solucionarlo					
17	Evita juzgar a las personas sin antes conocerlas					
18	Sigue intentando hasta que se resuelva el problema					
19	Piensa antes de actuar, sobretodo cuando está molesto(a)					
20	Enfrenta problemas más desagradables					

	COMPONENTE MANEJO DEL ESTRES						
21	Evita disgustarse fácilmente						
22	Se molesta demasiado sólo cuando la situación es irreversible y no hay solución						
23	Expresa su enojo hacia alguien de buena manera						
24	Procura no desquitar su enojo con las demás personas						
25	Piensa que tiene mal carácter						
	COMPONENTE ESTADO DE ANIMO EN GENERAL						
26	Mantiene una actitud optimista en la mayoría de cosas que hace						
27	Espera lo mejor de las personas que le rodean						
28	Tiene normalmente días buenos						
29	Disfruta dedicándose a su trabajo						
30	Identifica lo que necesita para divertirse						

Autor: BarOn citado por Ugarriza y Pajares (1997)

Adaptado: Roxana Ochoa Vicente

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

Estimado colega, a continuación, tiene 27 preguntas sobre Clima Organizacional, para lo cual debe marcar con un aspa (x) el número de la tabla la opción que considera correcta.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

El docente

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	ESTRUCTURA					
1	Tiene conocimiento de las funciones y responsabilidades de cada uno de los miembros de la institución educativa.					
2	Cuenta con una estructura organizacional.					
3	Participa activamente en las actividades que organiza la institución.					
	RESPONSABILIDAD					
4	Siente que hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.					
5	Reconoce que la poca responsabilidad en el trabajo es una debilidad en la institución.					
6	Resuelve los problemas por sí mismo sin recurrir a sus superiores.					
	RECOMPENSA					
7	Identifica que los que realizan mejor el trabajo pueden acceder a mejores puestos.					
8	Se brinda recompensa y reconocimiento por el trabajo bien realizado.					
9	Trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.					
	DESAFIO					
10	Piensa que la escuela se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.					
11	Se toma en cuenta sus iniciativas para mejora de la gestión en la institución					
12	Asume grandes riesgos para que la institución sea superior a otras.					
	RELACIONES					
13	Observa un ambiente cómodo y relajado.					
14	Existe buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.					
15	Participa en reuniones grupales entre colegas					
	COOPERACION					
16	Reconoce que existe interés por las personas, sus problemas e inquietudes.					

17	Cuenta con la ayuda de su jefe y compañeros en caso tenga alguna duda.					
18	Piensa que los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.					
	ESTANDARES					
19	Siente que se exige un rendimiento muy bueno en el trabajo.					
20	Se interesan por su trabajo pedagógico individual y en grupo.					
21	Opina que toda tarea puede ser mejor hecha.					
	CONFLICTOS					
22	Evita las discusiones y los desacuerdos.					
23	Expresa con libertad lo que piensa, aunque este en desacuerdo con su jefe.					
24	Identifica que se prioriza mucho el hecho de hacer un buen trabajo					
	IDENTIDAD					
25	Se siente orgullosa de pertenecer a la institución educativa.					
26	Siente que es miembro de un equipo que funciona bien.					
27	Identifica lealtad hacia la institución.					

Autor: Litwin y Stringer (1968)

Adaptado: Roxana Ochoa Vicente

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

Anexo 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INTRAPERSONAL							
1	Expresa con facilidad como se siente a los demás.	✓		✓		✓		
2	Puede cambiar hábitos o costumbres	✓		✓		✓		
3	Siente respeto hacia si mismo	✓		✓		✓		
4	Siente seguridad de sí mismo en la mayoría de las situaciones	✓		✓		✓		
5	Piensa que es fácil comprender situaciones nuevas	✓		✓		✓		
6	Asume nuevos retos con una buena actitud	✓		✓		✓		
7	Le gusta como se ve	✓		✓		✓		
	INTERPERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Disfruta divirtiéndose con amigos	✓		✓		✓		
9	Comprende con facilidad cómo se sienten las personas	✓		✓		✓		
10	Demuestra interés por lo que le sucede a los demás.	✓		✓		✓		
11	Respeto lo que piensan los demás	✓		✓		✓		
12	Cree que las personas de su entorno opinan que es sociable	✓		✓		✓		
13	Puede darse cuenta cuando una persona se siente triste	✓		✓		✓		
14	Piensa que es fácil hacer amigos	✓		✓		✓		
	MANEJO DE LA ADAPTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Piensa bien de las personas	✓		✓		✓		
16	Busca tener la visión general de un problema para poder solucionarlo	✓		✓		✓		
17	Evita juzgar a las personas sin antes conocerlas	✓		✓		✓		
18	Sigue intentando hasta que se resuelva el problema	✓		✓		✓		

19	Piensa antes de actuar, sobretodo cuando está molesto(a)	✓		✓		✓		
20	Enfrenta problemas más desagradables	✓		✓		✓		
	MANEJO DEL ESTRÉS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Evita disgustarse fácilmente	✓		✓		✓		
22	Se molesta demasiado sólo cuando la situación es irreversible y no hay solución	✓		✓		✓		
23	Expresa su enojo hacia alguien de buena manera	✓		✓		✓		
24	Procura no desquitar su enojo con las demás personas	✓		✓		✓		
25	Piensa que tiene mal carácter	✓		✓		✓		
	ESTADO DE ANIMO EN GENERAL	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Mantiene una actitud optimista en la mayoría de cosas que hace	✓		✓		✓		
27	Espera lo mejor de las personas que le rodean	✓		✓		✓		
28	Tiene normalmente días buenos	✓		✓		✓		
29	Disfruta dedicándose a su trabajo	✓		✓		✓		
30	Identifica lo que necesita para divertirse	✓		✓		✓		

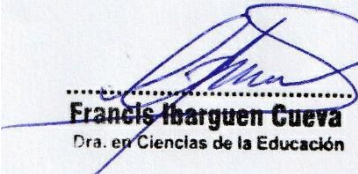
Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

27 de mayo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Francis Esmeralda Ibarquen Cueva** **DNI: 09637865**

Especialidad del evaluador: **Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica**



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ESTRUCTURA							
1	Tiene conocimiento de las funciones y responsabilidades de cada uno de los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Cuenta con una estructura organizacional.	✓		✓		✓		
3	Participa activamente en las actividades que organiza la institución.	✓		✓		✓		
	RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Siente que hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	✓		✓		✓		
5	Reconoce que la poca responsabilidad en el trabajo es una debilidad en la institución.	✓		✓		✓		
6	Resuelve los problemas por sí mismo sin recurrir a sus superiores.	✓		✓		✓		
	RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Identifica que los que realizan mejor el trabajo pueden acceder a mejores puestos.	✓		✓		✓		
8	Se brinda recompensa y reconocimiento por el trabajo bien realizado.	✓		✓		✓		
9	Trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.	✓		✓		✓		
	DESAFIO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Piensa que la escuela se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	✓		✓		✓		
11	Se toma en cuenta sus iniciativas para mejora de la gestión en la institución	✓		✓		✓		
12	Asume grandes riesgos para que la institución sea superior a otras.	✓		✓		✓		

		Si	No	Si	No	Si	No	
	RELACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Observa un ambiente cómodo y relajado.	✓		✓		✓		
14	Existe buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	✓		✓		✓		
15	Participa en reuniones grupales entre colegas	✓		✓		✓		
	COOPERACION	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Reconoce que existe interés por las personas, sus problemas e inquietudes.	✓		✓		✓		
17	Cuenta con la ayuda de su jefe y compañeros en caso tenga alguna duda.	✓		✓		✓		
18	Piensa que los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	✓		✓		✓		
	ESTANDARES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siente que se exige un rendimiento muy bueno en el trabajo.	✓		✓		✓		
20	Se interesan por su trabajo pedagógico individual y en grupo.	✓		✓		✓		
21	Opina que toda tarea puede ser mejor hecha.	✓		✓		✓		
	CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Evita las discusiones y los desacuerdos.	✓		✓		✓		
23	Expresa con libertad lo que piensa, aunque este en desacuerdo con su jefe.	✓		✓		✓		
24	Identifica que se prioriza mucho el hecho de hacer un buen trabajo	✓		✓		✓		
	IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Se siente orgullosa de pertenecer a la institución educativa.	✓		✓		✓		
26	Siente que es miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓		
27	Identifica lealtad hacia la institución.	✓		✓		✓		

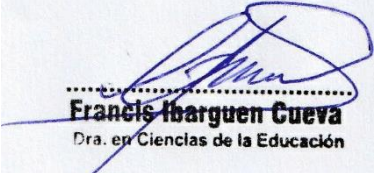
Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

27 de mayo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Francis Esmeralda Ibarquen Cueva** **DNI: 09637865**

Especialidad del evaluador: **Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica**



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMPONENTE INTRAPERSONAL							
1	Expresa con facilidad como se siente a los demás.	✓		✓		✓		
2	Puede cambiar hábitos o costumbres	✓		✓		✓		
3	Siente respeto hacia si mismo	✓		✓		✓		
4	Siente seguridad de sí mismo en la mayoría de las situaciones	✓		✓		✓		
5	Piensa que es fácil comprender situaciones nuevas	✓		✓		✓		
6	Asume nuevos retos con una buena actitud	✓		✓		✓		
7	Le gusta como se ve	✓		✓		✓		
	COMPONENTE INTERPERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Disfruta divirtiéndose con amigos	✓		✓		✓		
9	Comprende con facilidad cómo se sienten las personas	✓		✓		✓		
10	Demuestra interés por lo que le sucede a los demás.	✓		✓		✓		
11	Respeto lo que piensan los demás	✓		✓		✓		
12	Cree que las personas de su entorno opinan que es sociable	✓		✓		✓		
13	Puede darse cuenta cuando una persona se siente triste	✓		✓		✓		
14	Piensa que es fácil hacer amigos	✓		✓		✓		
	COMPONENTE MANEJO DE LA ADAPTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Piensa bien de las personas	✓		✓		✓		
16	Busca tener la visión general de un problema para poder solucionarlo	✓		✓		✓		
17	Evita juzgar a las personas sin antes conocerlas	✓		✓		✓		
18	Sigue intentando hasta que se resuelva el problema	✓		✓		✓		
19	Piensa antes de actuar, sobretodo cuando está molesto(a)	✓		✓		✓		

20	Enfrenta problemas más desagradables	✓		✓		✓		
	COMPONENTE MANEJO DEL ESTRÉS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Evita disgustarse fácilmente	✓		✓		✓		
22	Se molesta demasiado sólo cuando la situación es irreversible y no hay solución	✓		✓		✓		
23	Expresa su enojo hacia alguien de buena manera	✓		✓		✓		
24	Procura no desquitar su enojo con las demás personas	✓		✓		✓		
25	Piensa que tiene mal carácter	✓		✓		✓		
	COMPONENTE ESTADO DE ANIMO EN GENERAL	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Mantiene una actitud optimista en la mayoría de cosas que hace	✓		✓		✓		
27	Espera lo mejor de las personas que le rodean	✓		✓		✓		
28	Tiene normalmente días buenos	✓		✓		✓		
29	Disfruta dedicándose a su trabajo	✓		✓		✓		
30	Identifica lo que necesita para divertirse	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 08 de Junio del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: **ZÁRATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO**

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS – MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN GESTIÓN PÚBLICA.METODÓLOGO Y TÉMATICO.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del const

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dim



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ESTRUCTURA							
1	Tiene conocimiento de las funciones y responsabilidades de cada uno de los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Cuenta con una estructura organizacional.	✓		✓		✓		
3	Participa activamente en las actividades que organiza la institución.	✓		✓		✓		
	RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Siente que hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	✓		✓		✓		
5	Reconoce que la poca responsabilidad en el trabajo es una debilidad en la institución.	✓		✓		✓		
6	Resuelve los problemas por sí mismo sin recurrir a sus superiores.	✓		✓		✓		
	RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Identifica que los que realizan mejor el trabajo pueden acceder a mejores puestos.	✓		✓		✓		
8	Se brinda recompensa y reconocimiento por el trabajo bien realizado.	✓		✓		✓		
9	Trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.	✓		✓		✓		
	DESAFIO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Piensa que la escuela se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	✓		✓		✓		
11	Se toma en cuenta sus iniciativas para mejora de la gestión en la institución	✓		✓		✓		
12	Asume grandes riesgos para que la institución sea superior a otras.	✓		✓		✓		
	RELACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Observa un ambiente cómodo y relajado.	✓		✓		✓		

14	Existe buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	✓		✓		✓		
15	Participa en reuniones grupales entre colegas	✓		✓		✓		
	COOPERACION	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Reconoce que existe interés por las personas, sus problemas e inquietudes.	✓		✓		✓		
17	Cuenta con la ayuda de su jefe y compañeros en caso tenga alguna duda.	✓		✓		✓		
18	Piensa que los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	✓		✓		✓		
	ESTANDARES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siente que se exige un rendimiento muy bueno en el trabajo.	✓		✓		✓		
20	Se interesan por su trabajo pedagógico individual y en grupo.	✓		✓		✓		
21	Opina que toda tarea puede ser mejor hecha.	✓		✓		✓		
	CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Evita las discusiones y los desacuerdos.	✓		✓		✓		
23	Expresa con libertad lo que piensa, aunque este en desacuerdo con su jefe.	✓		✓		✓		
24	Identifica que se prioriza mucho el hecho de hacer un buen trabajo	✓		✓		✓		
	IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Se siente orgullosa de pertenecer a la institución educativa.	✓		✓		✓		
26	Siente que es miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓		
27	Identifica lealtad hacia la institución.	✓		✓		✓		

bservaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 08 de Junio del 2021

Apellidos y nombre s del juez evaluador: ZÁRATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134
Especialidad del evaluador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS – MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN
GESTIÓN PÚBLICA.METODÓLOGO Y TÉMATICO.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del const

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dim



	COMPONENTE MANEJO DEL ESTRÉS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Evita disgustarse fácilmente	✓		✓		✓		
22	Se molesta demasiado sólo cuando la situación es irreversible y no hay solución	✓		✓		✓		
23	Expresa su enojo hacia alguien de buena manera	✓		✓		✓		
24	Procura no desquitar su enojo con las demás personas	✓		✓		✓		
25	Piensa que tiene mal carácter	✓		✓		✓		
	COMPONENTE ESTADO DE ANIMO EN GENERAL	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Mantiene una actitud optimista en la mayoría de cosas que hace	✓		✓		✓		
27	Espera lo mejor de las personas que le rodean	✓		✓		✓		
28	Tiene normalmente días buenos	✓		✓		✓		
29	Disfruta dedicándose a su trabajo	✓		✓		✓		
30	Identifica lo que necesita para divertirse	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: **MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO** DNI: 32403439

Especialidad del validador: **Doctor en Ciencias de la Educación**

29 de mayo del 2021



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ESTRUCTURA							
1	Tiene conocimiento de las funciones y responsabilidades de cada uno de los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Cuenta con una estructura organizacional.	✓		✓		✓		
3	Participa activamente en las actividades que organiza la institución.	✓		✓		✓		
	RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Siente que hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.	✓		✓		✓		
5	Reconoce que la poca responsabilidad en el trabajo es una debilidad en la institución.	✓		✓		✓		
6	Resuelve los problemas por sí mismo sin recurrir a sus superiores.	✓		✓		✓		
	RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Identifica que los que realizan mejor el trabajo pueden acceder a mejores puestos.	✓		✓		✓		
8	Se brinda recompensa y reconocimiento por el trabajo bien realizado.	✓		✓		✓		
9	Trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.	✓		✓		✓		
	DESAFIO	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Piensa que la escuela se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.	✓		✓		✓		
11	Se toma en cuenta sus iniciativas para mejora de la gestión en la institución	✓		✓		✓		
12	Asume grandes riesgos para que la institución sea superior a otras.	✓		✓		✓		
	RELACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Observa un ambiente cómodo y relajado.	✓		✓		✓		

14	Existe buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.	✓		✓		✓		
15	Participa en reuniones grupales entre colegas	✓		✓		✓		
	COOPERACION	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Reconoce que existe interés por las personas, sus problemas e inquietudes.	✓		✓		✓		
17	Cuenta con la ayuda de su jefe y compañeros en caso tenga alguna duda.	✓		✓		✓		
18	Piensa que los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	✓		✓		✓		
	ESTANDARES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siente que se exige un rendimiento muy bueno en el trabajo.	✓		✓		✓		
20	Se interesan por su trabajo pedagógico individual y en grupo.	✓		✓		✓		
21	Opina que toda tarea puede ser mejor hecha.	✓		✓		✓		
	CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Evita las discusiones y los desacuerdos.	✓		✓		✓		
23	Expresa con libertad lo que piensa, aunque este en desacuerdo con su jefe.	✓		✓		✓		
24	Identifica que se prioriza mucho el hecho de hacer un buen trabajo	✓		✓		✓		
	IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Se siente orgullosa de pertenecer a la institución educativa.	✓		✓		✓		
26	Siente que es miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓		
27	Identifica lealtad hacia la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO DNI: 32403439

Especialidad del validador: **Doctor en Ciencias de la Educación**

02 de junio del 2021



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Confiabilidad de la variable inteligencia emocional

confiabilidad inteligencia emocional.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	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	P26	P27	P28	P29	P30
1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	2	1	1	3	4	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	5	2
2	1	1	1	3	2	4	1	3	1	2	5	1	5	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	5	5	4	5	2	1	1
3	3	5	4	3	2	5	1	3	1	3	5	1	4	1	1	1	1	4	4	2	2	3	1	5	1	2	1	2	1	3
4	5	5	5	3	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	5	1	4	1	4	5	2	4	4	1	3	2	2	3	4	2
5	4	3	5	1	2	4	1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	4	1	5	4	4
6	2	4	1	5	2	3	1	1	1	1	2	1	1	4	3	1	3	3	1	5	4	4	2	1	5	1	4	2	4	5
7	4	2	3	3	3	5	1	5	1	1	3	1	5	4	2	1	5	5	4	3	1	2	4	2	5	3	4	5	3	2
8	3	4	5	1	1	3	1	2	1	1	3	1	5	3	3	1	5	1	3	5	2	3	5	3	5	4	5	1	4	3
9	4	2	5	1	2	2	1	4	4	4	5	1	3	2	1	1	2	2	5	1	1	3	1	1	5	4	4	4	2	5
10	4	1	3	3	4	5	1	3	4	1	3	5	4	4	5	5	5	5	2	5	1	5	1	2	2	4	1	5	2	1
11	5	1	3	1	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	1	3	4	1	2	5	2	3	2	5
12	4	4	5	2	3	5	5	3	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	2	1	1	1	1	2	1
13	5	5	2	4	3	4	5	1	5	5	1	5	4	5	2	5	3	1	5	2	5	5	4	5	1	3	4	4	1	4
14	3	4	2	1	2	4	5	4	5	1	3	5	5	5	2	5	3	3	5	3	3	2	1	5	5	2	1	2	4	5
15	1	5	4	3	4	3	5	2	5	5	2	5	3	2	3	5	5	5	3	2	1	3	4	5	3	4	2	5	5	2
16	1	4	5	4	2	4	5	2	5	3	5	5	2	4	2	5	5	3	5	5	1	3	3	3	2	5	3	2	4	5
17	2	3	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	5	3	2	5	2	5	3	5	4	4	5	3
18	2	2	3	1	2	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	1	3	2	5	5	5	5	3	2	3	2	2
19	1	5	4	4	2	4	5	1	5	4	4	5	4	4	2	5	3	2	4	4	1	5	2	5	5	4	2	4	4	5
20	5	3	5	5	5	2	5	3	5	3	5	5	5	2	3	5	2	3	2	3	5	3	2	2	5	4	2	1	3	2
21																														

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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


Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,718	30

Confiabilidad de la variable clima organizacional

confiabilidad inteligencia emocional.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



	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	P26	P27	P28	P29	P30
1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	2	1	1	3	4	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	5	2
2	1	1	1	3	2	4	1	3	1	2	5	1	5	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	5	5	4	5	2	1	1
3	3	5	4	3	2	5	1	3	1	3	5	1	4	1	1	1	1	4	4	2	2	3	1	5	1	2	1	2	1	3
4	5	5	5	3	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	5	1	4	1	4	5	2	4	4	1	3	2	2	3	4	2
5	4	3	5	1	2	4	1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	4	1	5	4	4
6	2	4	1	5	2	3	1	1	1	1	2	1	1	4	3	1	3	3	1	5	4	4	2	1	5	1	4	2	4	5
7	4	2	3	3	3	5	1	5	1	1	3	1	5	4	2	1	5	5	4	3	1	2	4	2	5	3	4	5	3	2
8	3	4	5	1	1	3	1	2	1	1	3	1	5	3	3	1	5	1	3	5	2	3	5	3	5	4	5	1	4	3
9	4	2	5	1	2	2	1	4	4	4	5	1	3	2	1	1	2	2	5	1	1	3	1	1	5	4	4	4	2	5
10	4	1	3	3	4	5	1	3	4	1	3	5	4	4	5	5	5	5	2	5	1	5	1	2	2	4	1	5	2	1
11	5	1	3	1	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	1	3	4	1	2	5	2	3	2	5
12	4	4	5	2	3	5	5	3	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	2	1	1	1	1	2	1
13	5	5	2	4	3	4	5	1	5	5	1	5	4	5	2	5	3	1	5	2	5	5	4	5	1	3	4	4	1	4
14	3	4	2	1	2	4	5	4	5	1	3	5	5	5	2	5	3	3	5	3	3	2	1	5	5	2	1	2	4	5
15	1	5	4	3	4	3	5	2	5	5	2	5	3	2	3	5	5	5	3	2	1	3	4	5	3	4	2	5	5	2
16	1	4	5	4	2	4	5	2	5	3	5	5	2	4	2	5	5	3	5	5	1	3	3	3	2	5	3	2	4	5
17	2	3	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	5	3	2	5	2	5	3	5	4	4	5	3
18	2	2	3	1	2	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	1	3	2	5	5	5	5	3	2	3	2	2
19	1	5	4	4	2	4	5	1	5	4	4	5	4	4	2	5	3	2	4	4	1	5	2	5	5	4	2	4	4	5
20	5	3	5	5	5	2	5	3	5	3	5	5	5	2	3	5	2	3	2	3	5	3	2	2	5	4	2	1	3	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,662	27

Anexo 7: Base de datos de las variables

N°	Inteligencia emocional																														
	Componente intrapersonal							Componente interpersonal							Componente de adaptabilidad						Componente de manejo del estrés					Componente del estado de ánimo en general					
	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	P26	P27	P28	P29	P30	
1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	2	1	1	3	4	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	5	2	
2	1	1	1	3	2	4	1	3	1	2	5	1	5	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	5	5	4	5	2	1	1	
3	3	5	4	3	2	5	1	3	1	3	5	1	4	1	1	1	1	4	4	2	2	3	1	5	1	2	1	2	1	3	
4	5	5	5	3	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	5	1	4	1	4	5	2	4	4	1	3	2	2	3	4	2	
5	4	3	5	1	2	4	1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	4	1	5	4	4	
6	2	4	1	5	2	3	1	1	1	1	2	1	1	4	3	1	3	3	1	5	4	4	2	1	5	1	4	2	4	5	
7	4	2	3	3	3	5	1	5	1	1	3	1	5	4	2	1	5	5	4	3	1	2	4	2	5	3	4	5	3	2	
8	3	4	5	1	1	3	1	2	1	1	3	1	5	3	3	1	5	1	3	5	2	3	5	3	5	4	5	1	4	3	
9	4	2	5	1	2	2	1	4	4	4	5	1	3	2	1	1	2	2	5	1	1	3	1	1	5	4	4	4	2	5	
10	4	1	3	3	4	5	1	3	4	1	3	5	4	4	5	5	5	5	2	5	1	5	1	2	2	4	1	5	2	1	
11	5	1	3	1	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	1	3	4	1	2	5	2	3	2	5	
12	4	4	5	2	3	5	5	3	5	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	2	1	1	1	1	2	1	
13	5	5	2	4	3	4	5	1	5	5	1	5	4	5	2	5	3	1	5	2	5	5	4	5	1	3	4	4	1	4	
14	3	4	2	1	2	4	5	4	5	1	3	5	5	5	2	5	3	3	5	3	3	2	1	5	5	2	1	2	4	5	
15	1	5	4	3	4	3	5	2	5	5	2	5	3	2	3	5	5	5	3	2	1	3	4	5	3	4	2	5	5	2	
16	1	4	5	4	2	4	5	2	5	3	5	5	2	4	2	5	5	3	5	5	1	3	3	3	2	5	3	2	4	5	
17	2	3	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	5	3	2	5	2	5	3	5	4	4	5	3	
18	2	2	3	1	2	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	1	3	2	5	5	5	5	3	2	3	2	2	
19	1	5	4	4	2	4	5	1	5	4	4	5	4	4	2	5	3	2	4	4	1	5	2	5	5	4	2	4	4	5	
20	5	3	5	5	5	2	5	3	5	3	5	5	5	2	3	5	2	3	2	3	5	3	2	2	5	4	2	1	3	2	
21	4	4	1	4	1	3	3	3	1	4	3	1	4	3	2	3	3	3	4	5	1	3	5	5	4	1	4	5	5	5	
22	3	2	4	1	4	3	2	3	2	5	3	1	2	4	3	2	5	3	4	4	3	2	4	2	1	1	5	1	5	3	
23	2	4	3	2	3	2	1	3	5	3	4	1	3	4	3	4	2	1	1	4	5	4	1	1	3	4	1	4	4	2	
24	2	1	5	1	5	3	5	2	5	5	2	5	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	2	1	1	3	5	2	
25	4	3	2	4	1	2	5	1	2	5	2	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	5	1	2	3	2	4	5	3	3	
26	4	1	2	3	4	2	1	3	4	2	4	3	4	4	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	5	4	1	4	3	3	
27	1	5	3	5	2	1	3	5	4	3	1	4	1	4	2	2	3	5	2	2	3	3	2	1	1	4	5	5	2	5	
28	5	3	5	4	3	4	1	5	1	5	3	1	3	5	2	4	1	4	5	2	1	1	4	3	1	3	1	5	2	2	
29	1	4	4	1	1	3	5	4	3	3	3	5	4	1	2	5	3	4	3	5	3	4	2	2	5	2	4	5	3	2	
30	1	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	1	4	5	3	4	4	5	2	4	1	
31	5	3	3	4	2	4	4	1	2	4	4	4	2	2	2	4	3	3	1	1	2	2	4	3	4	4	4	4	5	4	
32	1	5	2	3	5	1	2	3	1	2	5	2	3	2	1	4	3	3	2	4	4	3	3	1	4	3	2	1	1	5	
33	1	2	2	2	1	5	5	4	2	2	1	4	5	2	3	5	2	3	3	4	1	2	3	4	3	2	2	3	4	2	
34	4	4	4	3	1	1	3	4	2	2	4	2	4	4	3	4	1	4	4	4	2	2	2	2	2	1	5	5	1	1	
35	4	3	5	3	5	3	2	2	1	5	2	2	3	3	4	4	4	3	5	2	2	4	3	3	4	4	2	2	5	4	
36	1	2	1	5	4	4	5	5	1	5	2	4	1	1	5	5	1	2	5	4	1	3	1	4	3	4	2	5	2	5	
37	3	4	1	3	4	4	5	3	5	1	5	4	5	2	5	4	3	5	2	1	1	2	3	1	2	2	5	5	3	2	
38	1	2	2	2	5	2	5	5	4	1	4	4	5	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	5	1	4	5	2	3	4	
39	5	5	2	1	2	1	5	4	2	3	2	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	5	5	2	3	5	4	2	5	2	
40	1	3	1	1	2	5	5	2	2	5	3	5	2	3	3	2	2	4	3	4	2	1	3	1	1	2	3	4	1	2	
41	3	1	5	4	3	1	3	5	2	1	3	3	4	2	2	4	1	3	4	5	5	1	1	2	3	1	1	4	5	1	
42	3	2	5	1	4	2	3	1	3	2	4	3	2	5	5	4	1	2	4	5	4	5	3	4	4	2	4	1	2	2	3
43	5	2	3	2	5	1	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2	3	5	2	2	3	5	5	4	1	1	2	1	5	4	
44	5	4	4	1	2	5	1	5	2	3	2	2	1	4	4	1	1	3	2	5	3	3	3	4	2	2	2	2	5	1	
45	1	4	4	3	2	4	3	5	4	1	1	1	3	3	4	2	1	4	2	3	2	2	5	1	5	4	2	1	1	4	
46	4	2	2	2	3	4	5	5	2	5	5	2	1	5	1	3	1	4	2	5	2	3	2	5	3	4	3	2	5	3	
47	3	4	5	5	3	2	3	5	5	5	2	3	1	4	2	2	1	4	2	4	3	5	5	1	1	4	5	2	3	1	
48	2	3	2	3	5	1	1	4	5	5	5	2	2	3	5	5	1	3	3	1	4	1	2	2	2	2	3	1	5	2	
49	1	2	2	2	3	5	5	3	1	3	4	5	3	2	5	2	2	4	2	1	5	1	5	2	2	5	4	5	5	1	
50	5	4	5	3	4	1	4	4	2	3	4	4	3	4	2	1	4	5	3	5	5	3	2	2	3	5	2	2	4	4	
51	1	1	1	2	1	1	5	3	5	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
52	4	3	4	3	1	2	1	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	5	5	
53	4	3	3	3	2	2	4	1	5	1	3	1	4	5	5	4	1	2	4	5	1	5	5	4	4	5	1	4	1	1	
54	2	3	3	1	5	2	5	1	1	3	2	4	1	5	2	3	3	2	4	1	4	4	3	2	1	5	1	5	1	2	
55	5	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	1	3	3	5	1	2	2	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	2	4	
56	3	5	2	5	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	3	1	2	2	4	1	3	3	5	2	3	2	4	4	2	
57	5	4	4	5	3	1	4	1	2	1	1	3	2	4	3	5	1	1	5	3	5	4	4	1	5	1	4	5	5	4	
58	3	3	2	4	4	3	5	1	5	1	3	4	3	5	4	3	1	5	2	2	4	3	3	2	4	2	5	3	3	3	
59	3	5	4	1	1	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5	4	1	1	3	4	5	5	3	3	2	1	3	2	4	4	
60	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	2	5	5	1	1	3	2	5	1	5	1	2	2	1	3	3	4	3	2	2	
61	1	1	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	5	4	2	5	2	2	4	5	5	1	5	4	2	1	4	1	1	1	
62	1	3	3	1	2	5	4	3	4	2	2	4	1	5	2	5	3	2	5	5	2	5	4	1	4	1	2	1	3	2	
63	5	2	2	5																											

Clima organizacional

N°	Estructura			Responsabilidad			Recompensa			Desafío			Relaciones			Cooperación			Estándares			Conflictos			Identidad		
	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	P26	P27
1	5	1	2	2	3	1	1	1	4	1	2	1	5	3	2	4	3	2	1	2	1	3	2	2	3	1	2
2	3	1	1	3	2	1	4	2	1	1	1	3	3	4	2	4	1	2	1	1	3	2	3	4	1	5	2
3	5	2	2	1	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	4	5	5	1	5	3	2	4	3	2	2	3
4	1	5	3	1	2	1	4	3	3	1	1	1	5	2	5	4	1	1	2	2	5	3	5	5	1	5	3
5	5	5	3	3	5	1	1	3	2	1	2	4	4	1	4	2	1	1	2	4	5	5	2	5	4	1	5
6	4	5	4	5	5	5	4	1	1	5	1	5	1	5	5	3	1	5	2	3	2	5	4	4	5	3	2
7	3	3	3	4	3	5	5	5	2	5	1	4	5	2	1	4	5	5	2	4	1	4	1	3	5	4	1
8	1	3	5	2	1	1	2	1	4	1	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	4	1	1	1	1
9	2	1	2	3	2	5	3	4	3	5	1	1	3	5	2	3	4	5	3	1	3	4	2	4	4	5	4
10	2	3	1	2	5	5	2	4	1	5	4	3	3	3	5	4	4	5	3	5	1	5	4	3	2	3	1
11	5	2	2	1	3	5	3	5	5	5	1	2	3	1	5	5	5	5	3	4	4	4	5	1	5	3	3
12	1	3	1	4	1	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	5	2	2	4	2	2	1	4	2	4	3	3
13	2	3	3	3	5	1	4	2	4	1	2	1	3	1	1	1	4	1	4	3	2	5	2	5	2	2	1
14	2	3	5	3	2	1	5	2	1	1	1	2	3	1	3	5	4	1	4	4	4	1	4	1	2	4	2
15	1	5	3	2	1	1	5	3	5	5	2	3	5	5	5	3	5	1	4	2	2	2	1	3	5	4	3
16	1	1	3	3	2	5	3	5	3	5	1	5	2	1	1	4	1	5	4	3	5	2	5	4	2	5	4
17	4	5	2	2	1	1	4	5	2	1	3	2	2	4	2	4	2	1	5	2	3	3	5	3	1	3	5
18	4	5	5	5	1	5	5	1	3	5	1	1	3	2	1	2	3	5	5	1	4	3	4	1	5	4	4
19	2	4	3	1	2	5	4	1	2	5	4	3	4	2	2	5	2	5	5	5	3	3	5	2	2	2	4
20	1	1	3	5	5	5	3	3	3	5	2	1	4	1	4	1	5	5	5	4	5	5	3	1	1	4	5
21	4	5	4	5	4	2	4	1	3	2	4	1	5	4	2	5	5	1	5	3	3	5	4	2	5	5	4
22	2	4	3	4	3	1	1	2	2	5	1	3	2	4	5	5	4	3	1	5	3	5	5	1	1	5	3
23	3	2	5	1	4	4	3	4	5	5	2	5	5	4	5	1	3	5	3	1	1	1	3	1	2	5	2
24	3	1	3	5	3	5	4	4	3	5	1	2	1	4	2	2	4	3	1	5	2	4	4	1	5	1	2
25	2	2	4	5	5	2	5	2	3	1	1	5	4	3	1	3	1	5	1	2	1	1	3	3	3	1	2
26	5	1	1	5	3	4	1	5	5	1	2	4	3	4	3	2	1	2	3	4	4	2	1	1	4	3	3
27	4	3	3	5	5	5	1	3	5	4	5	2	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	3	5	2
28	5	1	5	5	2	4	2	4	2	5	2	5	4	1	5	4	4	1	1	2	5	3	2	5	3	2	2
29	3	5	4	1	2	5	4	3	3	4	4	5	4	1	2	1	5	2	1	4	1	2	2	3	4	1	4
30	4	5	1	3	5	3	1	2	4	3	5	5	3	4	4	2	4	4	1	4	2	4	1	1	4	2	4
31	4	3	3	5	5	3	2	3	1	4	3	2	1	5	1	4	2	3	1	2	3	3	3	2	3	5	4
32	3	4	4	1	4	4	1	2	1	2	2	1	4	3	5	2	3	5	5	3	3	1	1	3	5	5	4
33	5	4	2	4	2	3	3	5	1	2	2	1	4	5	1	3	4	1	5	4	5	5	4	3	5	1	4
34	5	5	1	4	3	3	1	1	5	2	5	3	3	3	4	4	3	1	3	5	1	4	5	2	3	4	3
35	5	4	4	1	3	5	1	5	3	2	1	4	1	4	4	4	5	1	5	1	3	2	2	1	2	1	3
36	3	3	1	1	3	1	4	2	5	3	1	3	1	1	5	5	1	1	4	4	2	3	2	2	3	1	4
37	2	1	4	1	4	5	3	4	1	1	5	1	2	1	5	3	3	2	5	2	2	3	1	2	3	4	4
38	4	2	4	2	2	3	5	2	4	5	3	4	5	3	4	5	2	1	3	4	1	3	4	5	3	2	4
39	5	3	4	3	2	4	4	1	3	1	4	3	1	2	3	2	1	2	5	2	1	1	1	1	5	2	5
40	1	5	1	2	3	1	2	5	1	5	2	3	2	4	4	3	4	2	4	5	2	1	5	5	3	3	5
41	4	1	4	3	2	1	1	4	4	5	3	2	4	5	4	5	5	3	4	4	1	4	1	2	2	1	1
42	4	1	5	1	4	2	2	4	1	4	1	3	4	3	3	5	4	2	3	1	2	3	1	1	5	5	5
43	1	5	5	2	4	2	4	5	2	3	3	3	4	5	3	2	3	5	3	2	4	4	3	3	4	4	3
44	2	3	1	1	4	4	3	1	1	4	2	1	4	5	3	4	2	1	5	3	5	1	3	5	1	2	3
45	2	3	3	1	1	4	4	3	2	1	5	5	2	5	5	1	2	3	5	3	2	1	4	1	3	3	1
46	3	1	3	4	5	1	3	2	1	4	5	4	3	1	1	4	3	1	5	4	4	3	4	5	5	2	2
47	4	3	1	1	2	2	1	3	4	3	1	1	1	3	4	5	1	4	1	2	3	2	1	5	2	4	1
48	2	3	2	2	5	2	1	3	1	3	2	1	5	2	1	4	3	1	4	5	3	5	1	3	3	1	1
49	5	4	3	4	5	5	5	4	2	3	4	4	4	1	2	3	3	5	3	4	1	4	1	5	5	5	1
50	3	4	5	5	1	1	4	3	5	4	2	2	4	4	1	2	3	5	5	4	2	1	3	3	5	3	2
51	4	3	1	1	3	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	5	3	4	5	2	2
52	2	2	5	5	3	2	1	1	3	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	1	5	2	5	3	1	3
53	3	4	4	4	2	4	5	1	1	1	2	3	5	1	4	5	3	5	2	4	3	5	2	2	1	5	2
54	1	5	1	1	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4	5	3	4	1	2	5	1	2	2	3	2	1	5
55	2	3	4	4	5	1	5	1	5	3	5	2	4	2	2	5	5	2	5	2	2	3	4	5	3	1	1
56	2	2	3	5	4	2	1	3	1	1	5	1	4	5	4	2	2	2	3	3	2	2	3	4	5	1	2
57	4	5	5	1	2	1	1	2	2	3	5	3	4	2	3	1	3	1	3	4	4	5	3	2	2	4	2
58	2	3	5	4	3	1	1	5	1	1	3	1	3	2	5	1	2	3	5	2	1	1	5	1	2	2	1
59	5	3	3	1	2	3	4	1	4	1	3	1	4	2	1	2	5	2	1	1	4	1	1	4	1	3	3
60	4	3	3	3	5	1	4	5	5	4	2	2	5	5	1	3	1	1	2	1	3	1	2	3	5	3	3
61	1	1	2	4	5	4	5	5	4	3	1	5	5	1	5	5	1	5	2	1	3	4	2	3	1	2	4
62	3	2	2	4	4	1	1	4	4	2	2	4	1	5	3	2	4	1	5	4	5	4	4	1	5	5	2
63	3	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	5	5	4	3	3	1	4	1	1	3	1	1	2
64	1	3	1	2	2	4	5	1	3	4	2	4	3	3	2	3	2	4	5	3	4	3	1	4	2	5	4
65	4	2	5	5	4	4	2	2	4	4	4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1
66	2	5	4	5	1	4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	5	1
67	4	4	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	4	2
68	3	3	5	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	2	4	3	1	5	2	2	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	2	2	4	5	5				

Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 4 de junio de 2021
Carta P. 0284-2021-UCV-VA-EPG-F01/3

Mg.
VICTORINA GEORGINA ARIAS BONILLA
DIRECTORA
INSTITUCION EDUCATIVA N° 4021 - VENTANILLA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a OCHOA VICENTE, ROXANA LIZETH; identificado con DNI N° 43460316 y con código de matrícula N° 7002504779; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 4021, VENTANILLA, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigadora OCHOA VICENTE, ROXANA LIZETH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL UMA
CAMPUS LIMA NORTE

SRES ESCUELA DE POSGRADO UCV
Pte.
Mi despacho AUTORIZA obtener información
que le permita desarrollar su trabajo de
investigación.
Atte.

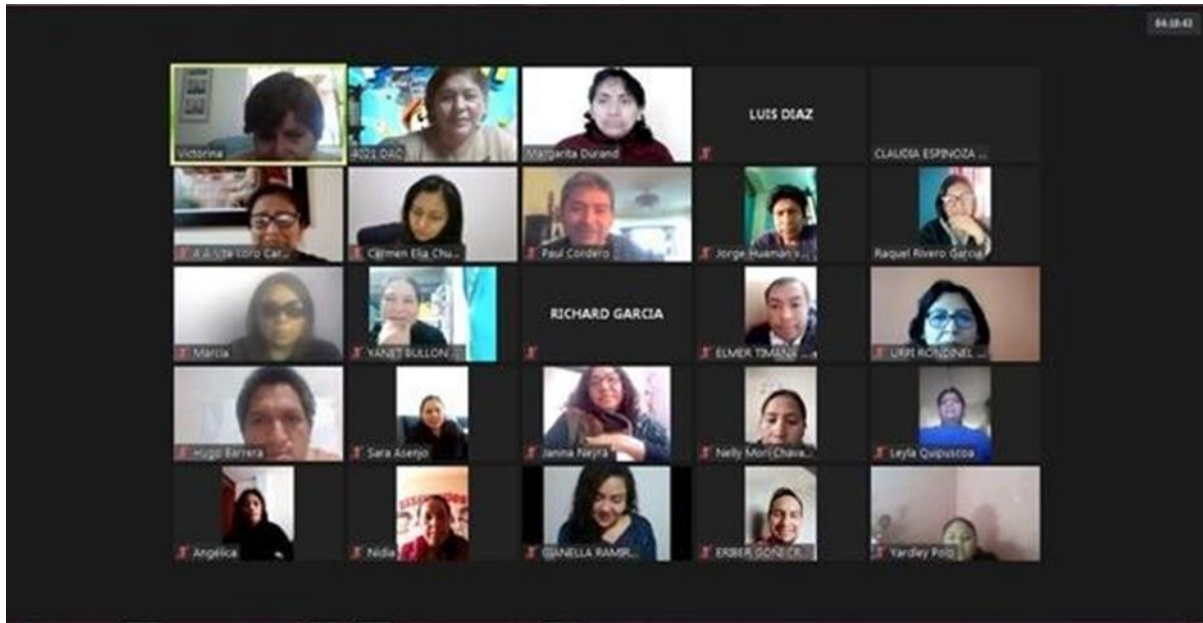


Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 10: Evidencias



RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.