



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

**Inteligencia emocional y clima organizacional en la Institución
Educativa “María Auxiliadora” de Huanta - Ayacucho 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en educación con mención en docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Guzmán Carrasco, Dinely (ORCID: [0000-0002-8545-4217](https://orcid.org/0000-0002-8545-4217))

ASESORA:

Dra. Lilette Del Carmen Villavicencio Palacios (ORCID: 0000-0002-2221-7951)

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi esposo Hugo Rubén en el cielo, con todo mi amor.

A mis padres, hermanos, sobrinas y sobrinos por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Quiero empezar, agradeciendo a la Universidad “César Vallejo”, por el tiempo que me acogió como estudiante de magíster, de manera especial al Dr. César Acuña Peralta, por darnos a los docentes una plataforma de desarrollo profesional; gracias a esta experiencia, llevamos a nuestros alumnos las mejores estrategias educativas.

A cada uno de los maestros de la Escuela de Posgrado que me acompañó en el proceso de aprendizaje, gracias a su permanente apoyo que una se motiva y supera profesionalmente

A la asesora Dra. Lilette Del Carmen Villavicencio Palacios, por los aportes, sugerencias y apoyo en cada una de las etapas de desarrollo de la presente investigación.

No puedo terminar, sin agradecer el compromiso de los profesores de la Institución Educativa Pública “María Auxiliadora” de la ciudad de Huanta, por su colaboración y predisposición a lo largo del proceso de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODOLÓGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población y muestra	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5 Procedimiento.....	25
3.6 Métodos de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES:.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de variables	21
Tabla 2: Instrumento de Inteligencia Emocional.....	23
Tabla 3: Instrumento de Clima Organizacional.....	24
Tabla 4: Validez por Juicio de Expertos	24
Tabla 5: Confiabilidad de la Variable Inteligencia Emocional	25
Tabla 6: Confiabilidad Variable Clima Organizacional.....	25
Tabla 7 : Tabla de contraste de las variables: inteligencia emocional y el clima organizacional. Aplicado en la I.E. María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019. .	27
Tabla 8: Tabla de contraste de las variables: inteligencia emocional y la identidad institucional. Aplicado en la I.E. María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.....	27
Tabla 9 : Tabla de contraste sobre la inteligencia emocional y la dimensión de relación interpersonal. Aplicado en la I.E. María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.	28
Tabla 10: Tabla de contraste sobre la inteligencia emocional y la dimensión de y la dinámica institucional. Aplicado en la I.E. María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.	28
Tabla 11: Prueba de correlación entre hipótesis para las variables: Inteligencia emocional y clima organizacional.....	29
Tabla 12: Prueba de correlación entre hipótesis para las variables: Inteligencia emocional y la identidad institucional	30
Tabla 13: Prueba de correlación entre hipótesis para las variables: Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales.....	31
Tabla 14: Prueba de correlación entre hipótesis para las variables: Inteligencia emocional y dinámica institucional	32

Índice de figuras

Figura 1: Diseño de la investigación.....	20
---	----

Resumen

La intención del presente trabajo de investigación, es de conocer la relación existe entre las dos variables, por un lado, la de “inteligencia emocional” así como la de “clima organizacional”. Dicho estudio se plasmó como tipo de investigación no experimental con diseño correlacional; para la recopilación de datos se emplearon como instrumentos técnicos: dos cuestionarios sobre las variables antes mencionadas. Ambos instrumentos se aplicaron a una muestra de 55 docentes de la Institución Educativa Pública “María Auxiliadora” de la ciudad de Huanta.

Asimismo, se empleó como método estadístico el Tau b de Kendall, que al ser un estadígrafo, nos permitió realizar la correspondiente comprobación de hipótesis y determinar la relación (en grado), con un nivel de significancia del 5% (0,05). Producto de ello, se lograron obtener los resultados para la presente investigación, lo cuales nos permitieron confirmar que existe la certeza estadística para corroborar la relación existente entre las variables de inteligencia emocional y clima organizacional en la I.E. “María Auxiliadora” de Huanta, debido al nivel de significancia encontrado, el cual es 0,000 , siendo $<$ a 0,05, es por ello que se rechaza la H_0 mientras la H_a es aceptada, afirmando de este modo que el nivel de correlación hallado es 0,600, lo que determina que la relación es directa y moderadamente buena.

PALABRAS CLAVE:

- Inteligencia emocional
- Clima organizacional.

Abstract

The research's intention is to know the relationship between two variables: "emotional intelligence" and "organizational climate". This study was become a descriptive type of research has a correlational design; a data collection, the following technical instruments were used: the survey and questionnaire on the aforementioned variables. Both instruments were applied to a sample of 55 teachers from the "María Auxiliadora" Public Educational Institution in the city of Huanta.

Also, Kendall's Tau b was used as a statistical method, which, being a statistician, allowed us to carry out the corresponding hypothesis test and determine the relationship (in degree), the significance was 5% (0.05). As a result, it was possible to obtain the results for the present investigation, which allowed us to confirm that there is statistical certainty to corroborate the relationship between the variables of emotional intelligence and organizational climate in the I.E. "María Auxiliadora" from Huanta, due to the level of significance found, which is 0.000, being <0.05 , that is why the H_0 is rejected while the H_a is accepted, thus affirming that the level of correlation found is 0.600, which determines that the relationship is straightforward and moderately good.

Keywords: Emotional intelligence, Organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

Partiremos con la primera variable: la inteligencia emocional, la cual desde el punto de vista de Mayer y Salovey (1990), como la capacidad que presentan las personas y los demás para determinar e interpretar de manera correcta las expresiones y sucesos emocionales, con la finalidad de encaminar el comportamiento, el pensamiento y las emociones de manera adecuada, pertinente y correcta.

En la actualidad, las diversas instituciones que requieren contar con nuevos profesionales, se encuentran preocupados en contar entre sus integrantes con personal muy capaz, optimista, inteligente y muy comprometido con su institución; es decir, requieren profesionales emocional e intelectualmente estables, que tengan la capacidad de entender, sentir, modificar y controlar los estados de ánimo propios y extraños. Esto implica que el profesional posea de manera complementaria dos elementos fundamentales: capacidad intelectual para desenvolverse profesionalmente y el manejo de las emociones en toda circunstancia, debido a que las investigaciones desarrolladas muestran que las personas con niveles óptimos de inteligencia emocional son los más exitosos en relación a los otros que no lo tienen, de ahí que llevan una vida mucho más feliz con la capacidad de interrelacionarse fácilmente con los que los rodea.

En este marco de precisiones, es fundamental comprender que las instituciones educativas que tienen como objetivo la formación integral de sus estudiantes, requieren de manera inevitable profesionales con capacidades de trabajo en equipo, disponibilidad, liderazgo, comunicación efectiva, manejo de conflictos, adaptación al cambio, entre otros. Al respecto, con mucho acierto Goleman (2005) precisa que la única vía para el logro de una interrelación personal en la escuela es la conducción adecuada de la inteligencia emocional, situación que hace posible el conocimiento y control de sus emociones y de las personas que se encuentran a su alrededor.

Por otro lado, en relación al clima organizacional, debemos precisar que viene a ser entendida como la diversidad de características que permitan medir el ambiente de trabajo y que esto es percibido de manera directa o indirecta por los mismos trabajadores de la institución y que incide de manera directa en el comportamiento, así como la motivación por su institución.

Para este contexto, los docentes que pertenecen a la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Huanta calzan con la realidad descrita, puesto que hay muestras de algunas limitaciones en el manejo de la inteligencia emocional y clima organizacional, debido a que algunos maestros no logran controlar sus emociones y actúan con un impulso que lleva a colisionar con otros docentes, generando el quebrantamiento de la unidad institucional, situación que repercute de manera directa en el clima organizacional al generar un ambiente de trabajo inadecuado.

En consecuencia, con esta investigación se busca conocer estadísticamente la relación existente entre las variables inteligencia emocional y clima organizacional, debido a que consideramos que la inteligencia emocional se encuentra directamente relacionada con el clima organizacional que viene a ser una condición elemental para garantizar el éxito y la calidad educativa de la institución investigada.

Con la finalidad de realizar este trabajo, se formuló el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional en la I.E. “María Auxiliadora” de Huanta - Ayacucho 2019?

Asimismo, se formuló los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la identidad institucional en la I.E. “María Auxiliadora” de Huanta - Ayacucho 2019?, ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la I.E. “María Auxiliadora” de Huanta - Ayacucho 2019?, ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dinámica institucional en la I.E. “María Auxiliadora” de Huanta - Ayacucho 2019?

Por otro lado, las bases teóricas y cognoscitivas, que dan sustento y justificación a la investigación son los siguientes fundamentos: relevancia social, las implicancias prácticas, la conveniencia, el valor teórico y finalmente la utilidad metodológica.

Conveniencia: La conveniencia en la investigación se adquiere por la posibilidad de conocer la situación actual en la que se encuentran las variables inteligencia emocional y clima organizacional, de manera acotada y específica en la I. E. “María Auxiliadora” de la ciudad de Huanta, en relación a ello, propiciará tomar las medidas pertinentes

con la intención de mejorar el estado actual en el que se encuentran las variables en estudio.

Relevancia social: Radica en que la mejora de la inteligencia emocional y el clima organizacional contribuirán a la mejora de la calidad educativa y consecuentemente la formación de los futuros ciudadanos con capacidades pertinentes en las variables que se estudian.

Valor teórico: Desde el punto de vista teórico con el desarrollo de la investigación se contribuirá a la mejora en la comprensión de las teorías existentes y actualizadas respecto a las variables de inteligencia emocional y el clima organizacional que permita un desempeño docente pertinente y acorde a las nuevas tendencias en la labor docente.

Utilidad metodológica: La utilidad metodológica del presente trabajo de investigación radica en que permitirá validar instrumentos contextualizados que permitan medir las variables inteligencia emocional y clima organizacional. Asimismo, los resultados servirán como antecedentes para futuras investigaciones en variables similares.

Teniendo en cuenta los elementos planteados se estableció el siguiente objetivo general: Conocer la relación que existe entre la Inteligencia emocional y el clima organizacional en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019; en esa misma línea se establecieron los siguientes objetivos específicos que son: Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y la identidad institucional, de igual manera con la relación interpersonal y la dinámica institucional en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

Asimismo, se formuló como hipótesis general que: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y clima organizacional en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

De igual modo, formuló las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la identidad institucional, de igual manera con la relación interpersonal y la dinámica institucional en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de seleccionar antecedentes relacionados con el trabajo de investigación se realizó la búsqueda en las diferentes bibliotecas de las universidades de la región y los repositorios institucionales, lográndose como resultados los siguientes trabajos.

En el contexto internacional contamos con la perspectiva de De León (2013), que plasma en su trabajo de investigación titulado: “Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral”, la muestra fueron los profesores del nivel medio, el equivalente a nivel secundario en Perú, del colegio de San Martín Sacatepéquez de Guatemala. La investigación corresponde al proceso para obtención de la licenciatura en psicología de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala.

Fue del tipo no experimental y diseño explicativo, siendo el instrumento utilizado, un cuestionario aplicado a una muestra de 52 maestros de diversos niveles educativos. En ella se determina, por medio de estudios de campo, que la variable independiente influye de forma directa en el quehacer del docente.

Matassini (2012) quien plasma en su trabajo de investigación titulado: “Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública de la Perla – Callao”. La investigación corresponde al proceso para obtención del grado académico de Maestro en Educación Mención en Gestión Educativa en la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima.

Siendo una investigación del tipo no experimental donde los datos fueron obtenidos mediante la aplicación y evaluación del “Inventario de Inteligencia Emocional de Bar - On” en la muestra por 34 docentes. Asimismo se hizo uso del instrumento de “Escala de Clima Organizacional” elaborado por Sonia Palma. Dicha investigación, concluye afirmando que entre la variable uno y la dos existe relación directa; es decir, a mayor presencia de una adecuada inteligencia emocional se desprende un ambiente organizativo adecuado.

Varas (2014) quien plasma en su trabajo de investigación titulado: “Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo”. Realizada en el marco de estudios de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, en el que se utilizó como instrumento el cuestionario el que fue

aplicada a una muestra de 108 docentes. La metodología aplicada corresponde al tipo descriptivo de diseño correlacional. Llegando a la conclusión que hay correlación considerablemente significativa entre las variables, como vendría a ser: inteligencia emocional y clima organizacional en la I.E.

Arredondo (2018), quien plasma en su trabajo de investigación titulado: "Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital Félix Mayorca Soto". Realizada para obtener el grado académico de Magíster en Salud Ocupacional y Ambiental en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) de Lima.

Siendo del tipo descriptivo, se empleó como instrumento principal un cuestionario que fue aplicado a una muestra que constó de 119 trabajadores. El diseño de la investigación fue correlacional se concluye la no asociación o relación entre la variable uno y la variable dos, pero se sabe que la institución realiza otras actividades no vinculadas con la inteligencia emocional y además, el trabajador tiene un ideal del clima según su lado subjetivo o emotivo que se desprende de la interrelación con sus semejantes.

Aguado (2016) presento el trabajo titulado: "Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas". Dicha Investigación fue desarrollada para optar el grado académico de Magíster en Educación en la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP).

El marco metodológico contemplo que la investigación fuera de tipo básica y diseño comparativo donde el instrumento principal fue el cuestionario, que fue aplicado a una muestra de 124 docentes. Se concluye la no presencia de situaciones diferentes entre las variables. En ese sentido, según los estudios básicos descriptivos, se puede afirmar que en la comunidad de Pampas la presencia es de una IC baja.

Por otro lado, las teorías relacionadas con las variables en investigación permiten iniciar este punto precisando el concepto sobre inteligencia emocional que en los últimos años se ha ido enriqueciendo, fundamentalmente por los resultados que se vienen obteniendo en las diversas investigaciones desarrolladas, al respecto, Goleman (1995) precisa que nuestra variable inteligencia emocional contempla el conocimiento de nuestras emotividades y saber expresarlas a los demás con la finalidad de comprender sus propias motivaciones como también generar un espacio agradable de

relación entre todos. Mientras Bar On (1997) la acota como la unión de destrezas, actitudes y aptitudes personales que los individuos desarrollan con la finalidad de desenvolverse adecuadamente en un contexto como también enfrentar situaciones adversas.

Si analizamos lo mencionado por ambos autores se puede decir que la inteligencia emocional es un saber en la sociedad; es decir, conlleva a comprender la emotividad personal como también de los otros. Al realizarse de esta manera se busca una adecuada postura sobre la realidad y también actuar sin causar daño alguno a los demás.

Siguiendo los planteamientos de Bar On Ice (1997) podemos sostener que esta cualidad, permite a que las personas sepan administrar su lado subjetivo con la finalidad de desenvolverse adecuadamente en la realidad a la cual pertenece. Al ser desarrollado idóneamente implicará que los individuos tendrán mayores oportunidades de superación en la sociedad.

La tranquilidad y la felicidad son los aspectos más resaltantes de los individuos que llegan a autoevaluarse emocionalmente de forma positiva porque saben expresar su lado subjetivo hacia los demás como también su dosificación en la personalidad que posea. Esta habilidad de los individuos por comprender la situación emocional de la otra le será fácil para entablar prácticas sociales de interacción en un ambiente saludable y de mutuo respeto.

Salovey y Mayer (1999), la inteligencia emocional viene a ser como el subnivel o una extracción del saber social. Ese saber conlleva a tener en cuenta las emociones de las personas que rodean a un individuo y este expresar su lado subjetivo de la mejor forma sin causar daño alguno o malestar y determinar la actuación ante los demás.

En la misma tendencia, Goleman (2005), considera que este tipo de inteligencia viene a ser la automotivación y el autoconocimiento que hace un individuo consigo mismo y mantiene la misma actitud para enfrentar las dificultades o debilidades que pueda tener al realizar una actividad. Es en razón a ello, que busca mecanismos para fomentar lazos empáticos y de confianza. Estas acciones conllevan a practicar los principios axiológicos con la finalidad de cumplir con las metas educativas planteadas.

Olvera, Domínguez y Cruz (2002), plantean a la inteligencia emocional como una destreza que existe entre personas, que sirve para controlar los afectos propios y de quienes están a su alrededor. Dicho control parte de saber diferenciarlas y buscando mecanismos apropiados con la finalidad de responder una dificultad. Además, conlleva a realizar observaciones y evaluaciones muy detalladas para contrarrestar sentimientos negativos que se presentan a nivel individual como también de la sociedad y para ello se utiliza un sinnúmero de estrategias que orienten a tener en cuenta una correcta manifestación emotiva sin dañar a quienes lo perciban para que no afecten sus propias motivaciones personales en función al cumplimiento de responsabilidades. En esa misma línea, Alles (2005) sostiene que una adecuada inteligencia emocional no solo es ser empático o poner en el lugar de la otra persona, sino que está relacionado con las actitudes que presenta la persona para saber intervenir ante una situación emocional desfavorable porque en la mayoría de los casos simplemente se llegan a evadir o dejar de lado. Por ello, esta inteligencia se fundamenta en saber expresar nuestras emociones o afectos a los demás, pero que no interrumpa sus funciones para el cumplimiento de los objetivos planificados y todos se alineen en trabajar de forma conjunta, dejando de lado el simple hecho de exteriorizar los sentimientos y sus consecuencias que son muy perjudiciales.

Asimismo, las habilidades de la inteligencia emocional, de acuerdo a los planteamientos de Salovey et. al (1990), se considera que son los siguientes:

Conocer las propias emociones. De acuerdo a los principios socráticos esta viene a ser la esencia de este tipo de inteligencia. La cual es definida como aquella que busca administrar la emotividad de la mejor manera y a su vez comprender a los demás frente a una situación inesperada. De presentarse tal situación se evidencia un comportamiento que obedece a lo no planificado; es decir, es una situación inesperada que demanda cierta emoción.

Manejar las emociones. Expresar nuestras emociones de forma idónea conlleva a cumplir con el primer requisito que se basa en el reconocimiento de nuestra subjetividad. Saber calmar situaciones conflictivas es elemental para entablar lazos o proximidades con los demás y debe ser una de las habilidades a trabajar en la organización.

Motivarse a sí mismo. Los sentimientos conllevan a realizar actividades y por esta razón se sabe que las expectativas están estrechamente unidas a los sentimientos. La implementación de acciones innovadoras es producto de esa unión entre el lado subjetivo con el sentir y es clave para autosugestionarse, dar importancia a un tema entre otras. Para cumplir con las metas es necesario llegar a dominar nuestras emociones; es decir, saber autocontrolarse frente a situaciones adversas que se presenten. Los individuos que logran tener esta destreza son más eficientes en la labor que realizan porque siempre buscan desarrollar su trabajo de manera oportuna.

Identificar las emociones de los demás. Las personas que desarrollan esta habilidad de comprensión de los sentimientos de los demás es por medio de la empatía y la cual recae sobre el papel de la generosidad. Los individuos que son empáticos saben e identifican las necesidades de las personas a su alrededor. En ese sentido, tener esta actitud es muy favorable en el campo laboral de ciertas carreras que están en constante interrelación con las demás personas y entre esas se pueden destacar docentes, maestros, servidores sociales, administradores, terapeutas y demás.

Establecer relaciones. Esta habilidad es muy importante porque no todos los individuos saben relacionarse con los demás porque implica conocer los sentimientos de los otros. Por ello, las prácticas sociales y de participación son elementos indispensables para liderar, ser reconocido y entablar amistades. En fin, los seres humanos con esta actitud de establecer interacciones tienen una pronta aceptación ante sus semejantes porque tienen la facilidad de entablar conversaciones amicales y no se prestan a discriminaciones.

Las destrezas que debe desarrollar la persona con una adecuada inteligencia emocional.

Mayer y Salovey (1997), implica cumplir con cuatro habilidades y se describen a continuación: La percepción emocional. Es otro punto que amerita ser abordada en la presente investigación, por lo que se precisa que se denomina de esta manera al hecho de examinar nuestras propias emociones y también de las personas que están a nuestro alrededor; es decir, conlleva a tener que analizar los elementos paraverbales que expresan los individuos ante una situación comunicativa. Si se puede lograr reconocer los sentimientos propios se está aproximando a la una percepción

emocional que también involucra un reconocimiento o análisis de su aspecto físico o cognoscitivo que interviene esporádicamente. En suma, es considerada como aquella destreza para diferenciar los sentimientos de la modestia o franqueza, las cuales se expresan de acuerdo a una situación real de aprendizaje.

La facilitación o asimilación emocional. Se presenta cuando la persona implementa mecanismos de solución y en la cual está presente su lado afectivo como elemento importantísimo. Como se expresa en las primeras líneas, se llega a afirmar que los sentimientos intervienen en las reflexiones que realiza la persona y es motivado por ello para la selección de una alternativa de solución. Otro de los aspectos a considerar viene a ser un condicionante para determinar el objeto que capta todas nuestras atenciones; es decir, es el más valioso. Se puede decir que la parte emotiva de los individuos es muy esencial porque por medio de ellas se puede tomar las medidas de solución de la mejor manera. Esto orienta a buscar mecanismos más creativos para enfrentarlos.

La comprensión emocional. Se refiere a realizar una sistematización de las emociones; vale decir, los sentimientos que se expresan de distintas formas conlleva a ser agrupados por ciertos criterios y de esa forma establecer cualidades. Por medio de esta, se llega a realizar un estudio minucioso de los estados anímicos que se presentaron y qué consecuencias traerá más adelante como reflejo de una actividad. Por otro lado, se sabe que esta habilidad conlleva a conocer la forma de cómo se llegan a relacionar los estados anímicos de una persona y dada esta situación se presentan las complementarias como por ejemplo vienen a ser las aprehensiones en donde se fusionan el cariño, la sorpresa y desconfianza por un individuo frente a otro. Complementado a esta se ve aquel aspecto interpretativo ante los sentimientos complicados que se da en un individuo y se evidencia notoriamente cuando expresamos verbalmente pareceres que afectan o denigran la personalidad del otro y dada esta situación conlleva a arrepentimientos. En definitiva, el lado subjetivo de la persona conlleva a reflexiones pertinentes y tener una mayor comprensión de las informaciones.

La regulación emocional. Considerada como la que presenta una mayor complejidad porque viene a ser un análisis de las emociones favorables y desfavorables para coger de cada una de ellas los aspectos más relevantes para ser utilizados de la mejor manera ante una situación. Esta a su vez conlleva a administrar afectos personales como de los otros, pero destacando más a los sentimientos favorables. Esto quiere decir que la persona que posea esta habilidad es capaz de comprender y administrar su aspecto interior (emotividad) como también externo (con otros) en donde se implementa una serie de mecanismos para tratar las emociones que deben ser modificados para ambas partes. En suma, si se logra administrar o controlar las emociones de forma adecuada por medio del raciocinio implica un progreso tanto emotivo e intuitiva como persona.

Dimensiones y habilidades de Bar On Ice. Para hablar sobre este rubro se tendrá en cuenta los planteamientos de Reuven Bar-On Ice (1997), quien formula un desarrollo intelectual de forma conjunta con cinco emociones combinadas y quince subcombinaciones.

En el lado emoción y sociedad se consideran en cinco elementos esenciales y dentro de ellas intervienen quince elementos estudiados (I-CE) y se describe a continuación:

a. Componente Intrapersonal (CIA): dentro de esta se encuentran los puntos:

La comprensión emocional de sí mismo (También abreviada como CM): destreza que sirve para identificar, así como lograr una comprensión de la emotividad, impresiones y dar explicaciones de por qué se presentan en las personas.

Asertividad (AS): particularidad de la persona para poder atender las necesidades emotivas y también transmitir sus emociones sin daño alguno para fomentar comportamientos asertivos y no destructivos.

Autoconcepto (AC): capacidad de aceptarse de manera personal y en la cual destaca sus habilidades idóneas y las que no, además conocer potencialidades y debilidades que posea.

Autorrealización (AR): viene a ser el hecho de realizar una actividad con mucho esmero y no condicionado.

Independencia (IN): Capacidad de tomar las mejores decisiones pero de forma personal y no por medio de opiniones externas. Además, es un desarrollo emocional de forma individual.

b. El componente Interpersonal (CIE). En este rubro se considera los siguientes componentes:

Empatía (EM): viene a ser la percepción de un individuo para comprender las emociones de otros.

Relaciones Interpersonales (RI): entablar lazos de amistad con las personas de su alrededor y despertar en ellos una mayor proximidad afectiva que caracteriza a un individuo.

Responsabilidad Social (RS): son los trabajos realizados en conjunto en donde se pone en juego las habilidades o destrezas personales con la finalidad de cooperar participativamente.

c. El componente de Adaptabilidad (CAD): dentro de este se hallan:

Solución de Problemas (SP): es la identificación de las dificultades o situaciones problemáticas y para enfrentarlas se ponen en juego una serie de actividades o medidas.

Prueba de la realidad (PR): correspondencia entre la teoría y la práctica para implementar mecanismos apropiados con la finalidad de realizar evaluaciones pertinentes.

Flexibilidad (FL): Tener las actitudes para saber actuar frente a una realidad tan inesperada con sentimientos positivos, ideas y comportamientos adecuados.

d. El Componente del Manejo del Estrés (También abreviado como CME): Se desprende de este los puntos que se describen a continuación:

Tolerancia al Estrés (TE): se considera dentro de este componente la actitud perseverante para enfrentar las dificultades y no demostrar comportamientos de superación.

Control de Impulsos (CI): es la correcta administración de nuestros sentimientos frente a los problemas identificados en la realidad.

e. El componente del Estado de Ánimo en General (También abreviado como CAG): en este último se identifican:

Felicidad (FE): Este componente implica que la persona se sienta a gusto con todo su existir y destaca sus afectos con la intención de divertirse consigo y con los demás.

Optimismo (OP): este valor se logra de como se enfrentan a los problemas que se presentan, también se halla frente a las emociones inapropiadas que van contra una persona; es decir, mostrar actitudes de superación constante.

Principios de la inteligencia emocional. Sobre este punto, Goleman (1998) sustenta los siguientes puntos:

Recepción: asimilación de las tareas por aspectos sensoriales, sin importar cual fue.

Retención: obedece a la habilidad de almacenar las informaciones en el cerebro y luego utilizarlas según las situaciones en la que se presenta la persona para desenvolverse adecuadamente.

Análisis: labor que conlleva a aceptar sugerencias para luego realizar análisis de las informaciones.

Emisión: manifestación asertiva de los ideales de forma artística o estéticamente.

Control: esta última une los aspectos cognoscitivos y físicos para tener un desarrollo motivado con la finalidad de alcanzar altos niveles de progreso, pero ello se logra al tener un lenguaje que comparte los mismos ideales y así dinamiza al cerebro para cumplir con su labor.

Importancia de la inteligencia emocional. Esta variable de estudio hoy en día es considerada como un aspecto esencial en el desempeño de las personas porque ellos deben tener habilidades lógicas necesarias para realizar una actividad y además poseer métodos o estrategias para administrar sus emociones con la finalidad de no entorpecer sus funciones. Al ser tratado ambos aspectos conlleva a tener personas sobresalientes en su campo laboral como también en las relaciones que establece con sus pares o semejantes porque es capaz de comprender las necesidades de ellos y no los considera como dificultades. Este punto es dejado de lado en las organizaciones educativas porque solo se basan en el desarrollo cognoscitivo y dejan de lado el aspecto emocional como un simple tema a ser tratado de forma personal, pero su desconocimiento implica una mayor atención.

En relación a la segunda variable “clima organizacional”, se parte definiendo de acuerdo a Goncalves (2004) quien explica que el concepto de clima organizacional vendría a considerarse como ente mediador entre las personas con sus propias expectativas durante la realización de las labores dentro de las instituciones, en ella mostrarán determinadas conductas que reflejaran el estado actual de la institución, vale decir, si en la institución existe un buen clima laboral esta se verá reflejada en el estado de ánimo de los trabajadores durante el cumplimiento de las metas institucionales establecidas.

Por su parte McKnight y Webster (2001), reflexionan a raíz del clima organizacional, que son las diversas ideas que expresan los trabajadores sobre el lugar en donde se desempeñan. Ésta reflejará indudablemente las condiciones que ofrece la institución a cada trabajador, que podría ser generando inconformidad o buscando incentivos o premiaciones en concordancia con su actuar. Asimismo, Hall (1996) precisa cuán importante viene a ser la opinión de los integrantes de una organización. En ese sentido, este autor la considera como un aspecto intermedio entre los trabajadores y la institución porque de acuerdo al clima que se desprenda de esa relación se tendrá conductas adecuadas que velen por el cumplimiento de las metas que persigue cualquier entidad.

En esta misma línea de pensamiento, Lewin y Stringer (1968), sostienen que el clima organizacional se sustenta en las conductas de la persona frente a una labor, la cual también es condicionada por el ambiente de trabajo que se percibe y los distintos sectores que existen para construir un espacio apropiado para laborar. Entre los aspectos particulares que corresponde a una persona son las propias motivaciones, satisfacciones y cualidades personales que se enlazan al ejecutar una tarea como función de sus obligaciones dentro de una institución. Se suma a esta la estructura jerárquica que presenta la institución y su influencia en la conducta o desempeño que tendrá la persona para brindar un mayor resultado a la entidad.

En suma, hablar del clima en las organizaciones es tratar de un tema muy complejo porque en ella participan una serie de componentes que la condicionan. Dichos componentes pueden ser sicofísicos, sociales, jerarquía, principios axiológicos y reglamentaciones que priman para su correcto funcionamiento. Se suman a estos

puntos la conformación de equipos consecuentes que se identifican con la institución, los conocimientos organizacionales que poseen sus integrantes, así como los ideales que posee cada integrante ante los demás. Los puntos expuestos deben comprenderse de manera integral con la finalidad de conocer las opiniones de cada integrante de una institución como también los beneficios que reciben por desempeñar una función.

Tipos de clima organizacional. Según los planteamientos de Rousseau (1988) se encuentran los siguientes:

Clima Psicológico, responde a las propias destrezas de la persona sin considerar su contexto. Viene a ser la representación personal del espacio en donde se encuentra. Los ideales de cada persona son muy importantes porque cada uno de ellas tendrá unas cavilaciones propias de su contexto en donde participa como un ser social que está en actividad. Se sabe que existen muchos aspectos que intervienen en la personalidad de cada individuo y entre las cuales se puede considerar el grado de discernimiento, naturaleza y relaciones con los demás.

Clima Agregado, considerada como las puntuaciones finales obtenidas como resultado de haber laborado en una organización o institución. En ese sentido, este clima se logra por medio de las apreciaciones que tiene un grupo evaluador sobre la labor de una persona y pueden darse no solo en espacios formales sino también en los no planificados. La suma de posiciones sobre un trabajo realizado por una persona conlleva a tener un promedio final la cual determina a asumir una idea de su función.

Clima Colectivo, es evaluado por las personas que participan en una realidad dada; es decir, se diferencian del anterior en la forma de evaluar ya que este último busca las ideas en el contexto. Esta manera de evaluar conlleva a lograr apreciaciones colectivas respecto al desenvolvimiento profesional. Esto permite afirmar que los lazos que establecen las personas con sus similares en una institución, conlleva a tener una adecuada percepción de su actuación como individuo en su contexto social y que este a su vez permite tener una visión global de la institución.

Clima Organizacional, los últimos trabajos investigativos sobre este tema conllevaron a determinar el clima organizativo que no se enfoca en los ideales de las personas

para evaluar el desempeño de los individuos. Como se manifestó sobre los demás climas se debe a que las organizaciones obedecen a evaluaciones internas como también externas, pero este último responde a las habilidades organizativas que tienen los trabajadores y las cuales hacen que sean diferentes al resto. En fin, es denominada como la descripción de las destrezas o capacidades de las personas y la cual será su particularidad al realizar una actividad al interior de la institución.

Características del clima organizacional: Para Robbins y Coutler (2005), la característica fundamental de esta variable viene a ser el trabajo colaborativo entre todos los integrantes de la institución, la cual se constituye en una diferencia en relación a las demás. En ese sentido, este investigador plantea que el clima organizacional se caracteriza por los siguientes aspectos:

La identidad de los miembros. Viene a ser la identificación con la organización. Esta identificación no solo está basada en la actuación de las personas en una determinada área, sino busca la unidad laborar de sus integrantes dentro de la institución.

Énfasis en el grupo. Las acciones planteadas no son diseñadas para un individuo, sino para ser trabajadas en equipos.

El enfoque hacia las personas. Los mecanismos utilizados por la institución no deben perjudicar la labor de los colaboradores o distorsionar esa interdependencia entre los sectores o áreas.

La integración en unidades. Los distintos sectores de un organismo deben establecer un ambiente de correspondencia para laborar en coordinación y no aisladamente.

El control. Implementación de las normas que rigen la conducta del colaborador con el fin de cumplir sus funciones y no se desvincule de los objetivos.

Tolerancia y riesgo. La intención con la cual se presentan actitudes desfavorables que deben ser identificadas en los trabajadores y buscar su neutralización.

Los criterios por compensar. Los estímulos que perciben las personas no están sujetas a ciertos favores o nepotismos, sino que estos deben responder a la labor que está desempeñando el trabajador con el objetivo de lograr las metas.

Tolerancia al conflicto. Las dificultades que posean los colaboradores son trabajadas de forma asertiva sin causar daño alguno.

El perfil orientado hacia los fines y/o los medios, las gestiones deben estar orientadas al cumplimiento de los objetivos.

El enfoque hacia un sistema abierto, responde a las funciones de las instituciones con el fin de responder a las demandas del área externa; es decir, la considera en su totalidad.

Las dimensiones, las investigaciones realizadas hasta el momento no tienen en claro cuáles deben ser sus dimensiones. Sin embargo, numerosas investigaciones concuerdan en aspectos fundamentales que han sido muy bien sistematizadas por Médico (2013), de tal manera que en la presente investigación se asume esta postura y se considera los siguientes:

Identidad institucional, según los aportes de Médico (2013), esta se llega a consolidar en la persona de forma abstracta y de acuerdo a las relaciones que va teniendo con sus compañeros de trabajo. Se puede decir también que esta se sujeta a la representación que uno tiene sobre su lugar de procedencia; es decir, está sujeta a reconocer nuestros orígenes ancestrales y esta concepción se reflejará al asumir una postura respecto a la institución; dicho de otra forma, si una persona posee firmeza en su identidad personal, esta actitud será reflejada en su identidad institucional como principio. Cuando esta dimensión no es llevada de la mejor manera se identificarán situaciones desfavorables que no contribuirán a reconocer las habilidades de los demás dentro de una institución y poco a poco surgirá lazos de enemistad e incompreensión.

Lograr que una persona se identifique con la institución en donde labora debe partir de las propias expectativas del individuo en unión con los de la empresa para que no existan brechas o aspéridades al momento de realizar un trabajo en beneficio de la institución. En consecuencia, es visto con mucha importancia porque el desarrollarlas implica definiciones por parte de la sociedad que es en donde se percibe la imagen personal, qué actividades realiza, de qué manera las fortalece y como las consolida en unión con las habilidades mentales y los sentimientos que posea la persona.

Relaciones interpersonales. Sobre este punto, Médico (2013) manifiesta que son interdependencias de los individuos. Se sujeta en principios emotivos que son el cariño, apreciación a las manifestaciones artísticas, acciones comunitarias. Por esta

razón, las relaciones entre las personas se presentan en distintas situaciones comunicativas que parte desde la proximidad de sus familias hasta actividades fuera de ella. Además, es regulada por normas establecidas y es el soporte de cualquier colectividad en donde intervienen los individuos con sus propias percepciones.

En definitiva, las relaciones interpersonales se dan por la aproximación que existe entre los individuos para tratar temas de interés. Dichas cercanías o lazos son reguladas por normas porque se presenta en la colectividad y para ser pertinente debe sujetarse a ciertos principios normativos. Para tal fin se basa en la utilización correcta de las formas de comunicación, en donde la persona pondrá en juego sus dotes lingüísticas para comunicar sus ideales, pensamientos a sus semejantes. La actividad de transmitir mensajes está asociado a los elementos paraverbales o movimientos kinésicos que la persona emplea al participar en un acto comunicativo. En ese sentido, para lograr comunicaciones pertinentes se debe considerar como elemento indispensable a los receptores porque ellos tendrán que ser agentes con destrezas comunicativas para interpretar las ideas del emisor. De no ser el caso y se evidencie dificultades en los procesos comunicativos, será también difícil entablar vínculos sociales con los demás.

Dinámica institucional, la percepción de Fernández (1994), implica tener presente sobre esta dimensión los objetivos culturales y de ellos se desprende situaciones de dominio. Este aporte conlleva a tener en cuenta que se refiere a los mecanismos de control que se debe presentar en los grupos sociales para regular los comportamientos como también las actitudes; es decir, se debe implementar unos reglamentos unidos a ciertos valores. Por estas razones, para realizar trabajos sobre las actividades organizativas deben basarse en principios de progreso o delimitar un tiempo específico para realizar una delimitación espacio y temporal pertinentemente.

Berrocal (2007) pone en claro que asumir un concepto sobre esta dimensión conlleva directamente posicionarla en una realidad social y una vez ubicada se llega a asumir que son las participaciones de la colectividad en función a sus conductas personales que determina el progreso o desarrollo de la organización. Además conlleva a tener en cuenta las particularidades de cada individuo cuando participa en la colectividad y

contribuya con sus acciones a los objetivos como también las metas de la institución, pero no será posible si se deja de lado los aspectos emotivos y cognoscitivos, ya que ellos intervienen en las actuaciones de cada persona.

Medida del clima organizacional, de acuerdo a Flores y Ruiz (2008), es considerado como una herramienta indispensable que vela por una evaluación pertinente del clima organizacional que se halla en las instituciones o empresas. Además, se caracteriza por presentar interrogantes que buscan las apreciaciones de los trabajadores y determinar en qué medida participa o se asume disposiciones superiores que influyen en su labor. Por esta razón, estos instrumentos presentan en sus interiores puntuaciones relacionadas con categorías de medición nominal e intervalar y serán validados desde la posición conceptual o teórico.

Este mecanismo de estudio es utilizado para conocer los ideales de la totalidad de las empresas como también de los sectores que la compone cuando cumplen funciones en relación a las metas establecidas, pero en ocasiones es utilizada para evaluar a toda la organización por medio de puntuaciones sumativos que se otorga a cada apreciación de los trabajadores.

Al emplearse este instrumento, se debe seguir el procedimiento de pregunta respuesta; es decir, el interrogado describe su realidad actual y plantea la situación deseada para su persona. Esta dinámica de trabajo permite tener mejores resultados porque se llega a conocer a cierta profundidad el clima en la cual labora y cómo le gustaría que fuese en el futuro por medio de las acciones que debe implementar el director o la persona que dirige la institución y tener mayores resultados.

Importancia del clima organizacional, todas las instituciones responden a un determinado ambiente de trabajo que influye en las actuaciones de los trabajadores y la forma de cómo se relacionan entre ellos con la finalidad de lograr los objetivos planificados. La dinámica de trabajo que se da en las instituciones obedece a una determinada organización que plantea las acciones para ser implementadas en pro del cumplimiento de objetivos institucionales de una manera eficiente y eficaz. Por lo expuesto, se da un determinado clima organizativo en donde el papel fundamental recae en los trabajadores porque ellos serán los directos evaluados para analizar el

tipo de clima que prevalece en su espacio de trabajo y además la manera de cómo interviene en su actuar o desempeño personal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

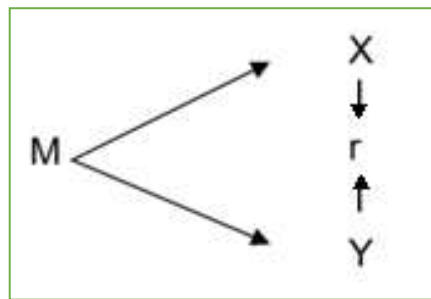
Tipo

Para este trabajo desarrollaremos una investigación del tipo no experimental, en vista que las variables no serán manipuladas ni en investigación como causa y consecuencia.

Diseño de investigación

El diseño de investigación empleado fue el correlacional, el cual en base a Salkind (1998), el que este trabajo investigativo está orientada a determinar el grado de asociación existe entre la variable uno y variable dos. Se grafica por medio del presente diseño es:

Figura 1: Diseño de la investigación



Dónde:

M : Viene a representar la muestra del trabajo de investigación.

x, y : representa a las variables y la información obtenida de ellas.

r : representa la posible correlación entre variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1

“Inteligencia emocional”

Variable 2

“Clima organizacional”

3.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Inteligencia emocional	Salovey y Mayer (2001), la inteligencia emocional viene a ser como el subnivel o una extracción del saber social. Ese saber conlleva a tener en cuenta las emociones de las personas que rodean a un individuo y este expresar su lado subjetivo de la mejor forma sin causar daño alguno o malestar y determinar la actuación ante los demás.	Se utilizó un cuestionario sobre inteligencia emocional en base a las dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo.	Intrapersonalidad	Espero lo mejor de mi Sé cómo divertirme	Ordinal: Muy rara vez Rara vez A menudo Muy a menudo
			Interpersonalidad	Sé cómo se sienten las personas. Respeto a los demás	
			Adaptabilidad	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas. Soy bueno resolviendo problemas	
			Manejo de estrés	Sé cómo mantenerme tranquilo (a). Me agrada sonreír	
			Estado de ánimo	Nada me molesta. Sé que las cosas saldrán bien	
Clima organizacional	Según Hall (10), el clima organizacional es entendido como las características del clima laboral, observadas de manera directa o indirecta por los empleados, que de antemano determina la conducta del trabajador.	Cuestionario sobre clima organizacional que está constituida por 25 ítems en base a las dimensiones: identidad, relaciones y dinámica institucional.	Identidad Institucional	Conocen los objetivos institucionales Conocen la visión y misión institucionales y valora su institución.	Ordinal: Nunca A veces Siempre
			Relaciones interpersonales	Grato ambiente de trabajo Apertura en el personal directivo	
			Dinámica Institucional	Adecuadas actividades pedagógicas e institucionales Normas de convivencia claras	

3.3 Población y muestra

Población

Baptista, Fernández y Hernández (2014) consideran a esta como el conjunto total en la cual se evidencian los estudios finales como producto de un camino investigativo. Además, en esta se llegan generalizar o englobar a todos y se constituye en función a un lugar y periodo.

La población, en el trabajo de investigación está constituida por 80 docentes (profesores) de la institución educativa “María Auxiliadora” de Huanta.

Muestra

Tamayo y Tamayo (1997), plantea sobre esta como la extracción de un subconjunto de la totalidad y en la cual se implementa un estudio, utilizando estadígrafos pertinentes. En el trabajo de investigación la muestra está constituida por 55 docentes de la I.E. “María Auxiliadora” de la ciudad de Huanta

Muestreo

El muestreo corresponde al probabilístico intencional, debido a que se tomó de manera intencional de la muestra. Es decir, que el grupo muestral pertenece a una institución debidamente constituida con antelación, además de poseer condiciones favorables para la realización de la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas

La observación. El instrumento empleado en el proceso de investigación fue el cuestionario, al respecto Al respecto, Hurtado (2008), sostiene sobre este como aquel documento que contiene una serie de reactivos como producto de los indicadores establecidos y es motivo de investigación para registrar las informaciones finales.

Instrumentos

El instrumento empleado durante el desarrollo de esta investigación fue el cuestionario, al respecto de él Carrasco (2007) sostiene que como instrumento es de gran utilidad en investigaciones sociales cuando se trabaja con una cantidad considerable de personas, debido a que cuenta con una batería de ítems previamente elaboradas y de respuesta rápida y sencilla.

Ficha técnica

Tabla 2: Instrumento de Inteligencia Emocional

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre inteligencia emocional
Autor	Reuven Bar-On (1997)
Adecuación	Nelly Ugarriza Chávez (2001) Yeny Guevara Torres (2017) Dinely Guzmán Carrasco (2019)
País de origen	Estados Unidos
Objetivo	Conocer el nivel de la inteligencia emocional
Dimensiones	Está conformada por 60 ítems (ver anexos). Las dimensiones que mide el inventario son: Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad Manejo de estrés Estado de ánimo
Duración	El desarrollo del cuestionario requiere de 15 minutos aproximadamente.
Juicio de expertos	La validez se obtuvo a través de juicio de expertos
Índice de fiabilidad	El nivel de confiabilidad se halló mediante el Alpha de Crombach equivalente a 0,91 de confiabilidad.
Escala de medición	Ordinal: La gradiente es la siguiente: Muy rara vez 1 Rara vez 2 A menudo 3 Muy a menudo 4
Baremación	La calificación es manual y la puntuación oscila entre 240 (Puntuación Mayor) y 60 (Puntuación Menor). Los resultados se bareman en la siguiente escala: Alto 182 - 240 Medio 121 - 181 Bajo 60 - 120

Tabla 3: Instrumento de Clima Organizacional

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre clima organizacional
Autor	Juvelindo Edgar Medico Javier (2013)
Adecuación	Leoncia Flora Huamán Peralta (2018) Dinely Guzmán Carrasco (2019)
País de origen	Lima, Perú.
Significación	El objetivo del instrumento es determinar el nivel clima organizacional
Dimensiones	Identidad institucional Relaciones interpersonales Dinámica institucional
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 15 minutos.
Validez	Se desarrolló a través de juicio de expertos con un valor promedio de 81.5% de validez.
Confiabilidad	Se realizó mediante la prueba Alpha de Cronbach equivalente a 0,89.
Escala de medición	Se utilizó una escala de valores: (1) Nunca (2) a veces (3) Siempre

Validez

Con referencia a la validación de los instrumentos, se acudió a tres expertos los cuales luego de algunas observaciones y su levantamiento oportuno valoraron de la siguiente manera:

Tabla 4: Validez por Juicio de Expertos

EXPERTOS	ITEMS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	85	85	80	85	85	85	80	85	85	85	84
2	85	80	85	85	80	85	85	85	80	85	84
3	90	90	90	90	85	90	90	90	85	90	89
PROMEDIO DE PONDERACIÓN											86

De acuerdo a los resultados valorados por los expertos se observa en su conjunto un promedio equivalente a 86%, lo que equivale a decir que el instrumento propuesto es válido.

Confiabilidad

Mediante prueba de confiabilidad se determinó en prueba piloto aplicada a 10 docentes, siendo los resultados procesados a través del estadígrafo Alpha de Cronbach, obteniendo como resultado:

Resultado de la prueba de confiabilidad aplicado al cuestionario de la variable inteligencia emocional:

Tabla 5: Confiabilidad de la Variable Inteligencia Emocional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	30

Se obtuvo 0,705 como nivel de confiabilidad, poniendo en evidencia que el cuestionario de la variable 1 es altamente confiable.

Resultado de la prueba de confiabilidad aplicado al cuestionario de la variable clima organizacional:

Tabla 6: Confiabilidad Variable Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	60

Como nivel de confiabilidad obtenido se tuvo 0,825 705 poniendo en evidencia que el cuestionario de la variable 2 es altamente confiable.

3.5 Procedimiento

La recopilación de la información se realizó haciendo uso de los instrumentos explicados anteriormente, para ello se presentó la debida solicitud a la Dirección de la I.E.P. con la finalidad de obtener la correspondiente autorización; una vez obtenida la aceptación se procedió a recopilar la información haciéndole la entrega a cada docente los dos cuestionarios: una sobre la variable de

inteligencia emocional y otra sobre la variable de clima organizacional. Concluida esta fase se procedió a la tabulación de los resultados con la finalidad de procesar estadísticamente.

3.6 Métodos de análisis de datos

Durante el correspondiente procesamiento de datos se utilizó el Software Estadístico: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) de IBM, en su versión 24.0. Obteniendo de él, las tablas porcentuales, sus frecuencias absolutas y sus frecuencias relativas simples. A nivel inferencial, se usó “Tau b de Kendall”, que es un estadígrafo que permite determinar tanto el nivel correlacional como la prueba de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Son elementos fundamentales en la realización de trabajo de investigación con seres humanos, debido a ese asunto se les informó a cada participante en el proceso de investigación que las expresiones plasmadas en los cuestionarios presentaban la absoluta reserva del caso, por ello mismo es que se guarda confidencialidad respecto a la identidad de los participantes. Asimismo, por ética se hace uso de las normas APA en edición actualizada para la redacción con ello se respeta el derecho de autoría de las citas que se incluyen en el informe final.

IV. RESULTADOS

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla 7 : Tabla de contraste de las variables: inteligencia emocional y el clima organizacional. Aplicado en la I.E. María Auxiliadora de Huanta - **Ayacucho 2019.**

		CLIMA		
		A VECES	SIEMPRE	Total
INTELIGENCIA	BAJO	1	0	1
		1,8%	0,0%	1,8%
	MEDIO	29	5	34
		52,7%	9,1%	61,8%
	ALTO	5	15	20
		9,1%	27,3%	36,4%
Total		35	20	55
		63,6%	36,4%	100,0%

El porcentaje más elevado de la variable inteligencia emocional se halla en el nivel medio el cual corresponde a 61.8% de docentes (34); asimismo, el porcentaje más elevado de la variable clima organizacional se ubica en el nivel a veces que corresponde al 63,6% de docentes (35). Con ello podemos deducir que el nivel medio de inteligencia emocional esta correlacionada con un regular clima organizacional.

Tabla 8: Tabla de contraste de las variables: inteligencia emocional y la identidad institucional en la I.E. María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

		IDENTIDAD		
		A VECES	SIEMPRE	Total
INTELIGENCIA	BAJO	0	1	1
		0,0%	1,8%	1,8%
	MEDIO	16	18	34
		29,1%	32,7%	61,8%
	ALTO	17	3	20
		30,9%	5,5%	36,4%
Total		33	22	55
		60,0%	40,0%	100,0%

El valor más elevado de la variable inteligencia emocional se halla en el nivel medio el cual corresponde a 61.8% (34) de docentes; por otro lado, el valor más elevado de la dimensión identidad institucional se ubica en el nivel a veces que corresponde al 60,0% (33) de docentes; en base a estos resultados se puede inferir que una

mediana inteligencia emocional guarda relación con una regular identidad institucional.

Tabla 9 : Tabla de contraste sobre la inteligencia emocional y la dimensión de relación interpersonal. Aplicado en la I.E. María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

		RELACIONES		
		A VECES	SIEMPRE	Total
INTELIGENCIA	BAJO	1	0	1
		1,8%	0,0%	1,8%
	MEDIO	32	2	34
		58,2%	3,6%	61,8%
	ALTO	5	15	20
		9,1%	27,3%	36,4%
Total		38	17	55
		69,1%	30,9%	100,0%

El valor más elevado de la variable inteligencia emocional se halla en el nivel medio el cual corresponde a 61.8% (34) de docentes; de igual modo, el porcentaje más elevado de la dimensión relaciones interpersonales se ubica en el nivel a veces que corresponde al 69,1% (38) de docentes; estos valores hallados permiten concluir que una mediana inteligencia emocional guarda relación con una regular relación interpersonal.

Tabla 10: Tabla de contraste sobre la inteligencia emocional y la dimensión de y la dinámica institucional. Aplicado en la I.E. María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

		DINÁMICA			
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Total
INTELIGENCIA	BAJO	0	1	0	1
		0,0%	1,8%	0,0%	1,8%
	MEDIO	1	27	6	34
		1,8%	49,1%	10,9%	61,8%
	ALTO	0	5	15	20
		0,0%	9,1%	27,3%	36,4%
Total		1	33	21	55
		1,8%	60,0%	38,2%	100,0%

El valor más elevado de la variable 1 se halla en el nivel medio el cual corresponde a 61,8% de docentes (34); asimismo, el porcentaje más elevado de la dimensión

dinámica institucional se ubica en el nivel a veces que corresponde al 60,0% (33) de docentes; estos valores hallados permiten concluir que una mediana inteligencia emocional guarda relación con una regular dinámica institucional.

4.2. A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de hipótesis general

a) Sistema de hipótesis:

Ho:

No existe relación entre la Inteligencia emocional y clima organizacional en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

Ha:

Existe relación entre la Inteligencia emocional y clima organizacional en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

Nivel de significancia:

Se obtuvo 0,05

Estadígrafo:

“Tau B by Kendall”

Decisión:

Se rechaza la Ho si el p-valor es $<$ a 0,05

Cálculo estadístico:

Tabla 11: Prueba de correlación entre hipótesis para las variables: Inteligencia emocional y clima organizacional

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,600	,107	5,074	,000
N de casos válidos		55			

Como nivel de significancia se obtuvo el equivalente a 0,000 que es $<$ a 0,05, por ello, se niega la Ho y se concluye que hay una relación estrecha entre la inteligencia emocional y clima organizacional en la I. E. “María Auxiliadora” de Huanta - Ayacucho 2019. Asimismo, el nivel de correlación hallado es 0,600, concluyendo así que la relación que tiene es directa y moderadamente buena.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis:

Ho:

No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la identidad institucional en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

Ha:

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la identidad institucional en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

Nivel de significancia:

Se obtuvo 0,05

Estadígrafo:

Tau b by Kendall

Decisión:

Se rechaza la Ho si el p-valor es $<$ a 0,05

Cálculo estadístico:

Tabla 12: Prueba de correlación entre hipótesis para las variables: Inteligencia emocional y la identidad institucional

		Error estandarizado		Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b
		aproximada		
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,399	,109	3,453
N de casos válidos		55		

Como nivel de significancia se obtuvo el equivalente a 0,001 que es $<$ a 0,05.

En consecuencia, se niega la Ho pero se acepta la Ha, concluyendo que hay presencia de relación entre la inteligencia emocional y la identidad institucional. Por otro lado, el nivel de correlación hallado es 0,399. Concluyendo así que la relación es directa y moderadamente buena.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

Nivel de significancia:

Se obtuvo 0,05

Estadígrafo:

Tau b by Kendall

Decisión:

Se rechaza en caso la Ho tiene el p-valor es $< a$ 0,05

Cálculo estadístico:

Tabla 13: Prueba de correlación entre hipótesis para las variables: Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales

		Error estandarizado		Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,707	,094	5,982
N de casos válidos		55		,000

Como nivel de significancia se obtuvo el equivalente a " $< a$ 0,05". A razón de ello se niega la Ho y se acepta la Ha, verificando así la relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales. Asimismo, el nivel de correlación obtenido es 0,707, concluyendo así que la relación es directa y buena.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y la dinámica institucional en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

Ha: Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y la dinámica institucional en la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta - Ayacucho 2019.

Nivel de significancia:

Se obtuvo 0,05

Estadígrafo:

Tau b by Kendall

Decisión:

Se rechaza la H_0 si el p-valor es $< 0,05$

Cálculo estadístico:

Tabla 14: Prueba de correlación entre hipótesis para las variables: Inteligencia emocional y dinámica institucional

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,560	,105	4,909	,000
N de casos válidos		55			

Como nivel de significancia se obtuvo 0,000 que es $< 0,05$, en consecuencia, en función a ello rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a . Arribando a la conclusión que existe relación entre la inteligencia emocional y la dinámica institucional. Asimismo, el nivel de correlación obtenido es 0,560 concluyendo así que la relación es directa y moderadamente buena.

V. DISCUSIÓN

Como mencionamos en el marco teórico para Bar On (1997), la inteligencia emocional es la unión de destrezas, actitudes y aptitudes personales que el individuo desarrolla con la finalidad de desenvolverse adecuadamente en un contexto como también enfrentar situaciones adversas. Esto conlleva a tener en cuenta que la inteligencia emocional es un saber que se muestra en la sociedad; es decir, conlleva a comprender la emotividad personal como también de los otros. Al realizarse de esta manera se busca una adecuada postura sobre la realidad y también actuar sin causar daño alguno a los demás.

Asimismo, para Goncalves (2004), el clima organizacional es considerado como un ente mediador entre las personas con sus propias expectativas durante la realización de las labores dentro de las instituciones, en ella mostrarán determinadas conductas que reflejarán el estado actual de la institución, vale decir, si en la institución existe un buen clima laboral esta se verá reflejada en el estado de ánimo de los trabajadores durante el cumplimiento de las metas institucionales establecidas.

En la intención de conocer el estado actual de las variables mencionadas en el deslinde teórico de la investigación, se arribó a que hay presencia de relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en la I.E “María Auxiliadora” de Huanta; resultado que guarda estrecha relación con la investigación de Matassini (2012), donde se concluye que la variable uno se correlaciona de forma directa con la otra variable; es decir, a mayor presencia de una adecuada inteligencia emocional se desprende un ambiente organizativo adecuado.

En lo que respecta a las hipótesis específicas de la investigación, los resultados son semejantes a los anteriores, puesto que podemos concluir que hay relación entre la inteligencia emocional e identidad institucional, las relaciones interpersonales, así como la dinámica institucional. Nos respaldamos en los valores obtenidos en la tabla de contraste, en el que se observa que el valor más elevado de la variable inteligencia emocional se encuentra ubicado en el nivel medio; por otro lado, el valor más elevado de la dimensión identidad institucional, relaciones interpersonales se ubican en el nivel a veces; en base a estos resultados se puede concluir que una mediana inteligencia emocional guarda relación con una regular identidad institucional.

Estos resultados se respaldan con los resultados logrados por Varas (2014) quien verifica la correlación clara entre la inteligencia emocional y clima organizacional entre los docentes de una Institución Educativa Estatal de Trujillo.

En conclusión, los resultados obtenidos nos permiten determinar los niveles de relación entre la variable inteligencia emocional y las diversas dimensiones estudiadas en relación al clima organizacional, por lo que se constituye en elemento fundamental para el desarrollo de trabajos en la misma línea de investigación buscando la superación de cada una de las variables.

VI. CONCLUSIONES:

1. Existen evidencias estadísticas fiables, con las que concluimos que existe relación entre: inteligencia emocional y clima organizacional en la I.E. “María Auxiliadora” de Huanta, debido a que el nivel de significancia es equivalente a 0,000 que es $<$ a 0,05, por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a y se afirma que el nivel de correlación hallado es 0,600 por lo que se determina que la relación es directa y moderadamente buena.
2. Los valores estadísticos hallados nos permiten concluir que hay relación entre la Inteligencia emocional y la identidad institucional, debido a que el nivel de significancia es equivalente a 0,001 que es $<$ a 0,05, en consecuencia, rechazamos la H_0 mientras la H_a es aceptada se determina que el nivel de correlación hallado es 0,399 por lo que se precisa que la relación es directa y moderadamente buena.
3. Los datos estadísticos obtenidos se constituyen en evidencias fiables arribando a la conclusión que existe relación entre la Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales, debido a que el nivel de significancia es equivalente a 0,000 que es $<$ a 0,05, por lo tanto, se niega la H_0 y la H_a se acepta. Se determina que el nivel de correlación obtenido es 0,707 por lo que se afirma que la relación es directa y buena.
4. De acuerdo a los resultados estadísticos, se prueba que existe relación entre la inteligencia emocional y la dinámica institucional; resultado confirmado en el nivel de significancia que equivale a 0,000 que es $<$ a 0,05, en consecuencia, la H_0 es rechazada y la H_a aceptada, con ello se determina que el nivel de correlación obtenido es 0,560 razón por el que se afirma que la relación es directa y moderadamente buena.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Huanta, representada en su director, que debería implementar en las instituciones educativas el área especializada en el campo de la psicología con el propósito de apoyar en la mejora de este campo en los docentes y estudiantes.
2. Al equipo directivo y jerárquico de la Institución Educativa María Auxiliadora de Huanta impulsar el desarrollo de talleres y trabajo psicopedagógico relacionados al manejo de la inteligencia emocional a cargo de profesionales de la especialidad, dicho trabajo debe darse tanto en docentes y estudiantes.
3. A la Institución educativa María Auxiliadora de Huanta, representada en su director, se le recomienda potenciar el clima organizacional con la participación dinámica y activa del total de docentes de la I.E.
4. A los estudiantes que cursan la maestría en la Universidad César Vallejo incentivarlos a realizar investigaciones en esta línea con el propósito de generalizar los resultados y generar nuevos referentes en poblaciones mucho más grandes.

REFERENCIAS

- Aguado, J. (2016). *Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativa de la ciudad de Pampas*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.
- Alles M. (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación 360°*. Editorial Granica. Buenos Aires, Argentina.
- Arredondo, D. (2008). *Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en el Personal del Hospital "Félix Mayorca Soto"*. (Tesis de post grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Bar-on, R. (2000). *Emotional and Social Intelligence. Insights from the emotional quotient inventory*. San Francisco, EEUU
- Bar-On, R. (1997). *El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional*. Toronto: Multi-Health Systems
- Chang, E. (2011). *Social Problem Solving as a Mediator of the link Between Stress and Psychological Well-Being in Middle-Adulthood*. Cognitive Therapy and Research. EE.UU.
- Chao, M. Humphrey, R, y Shanshan, Q. (2018). *A cross-cultural meta-analysis of how leader emotional intelligence influences subordinate task performance and organizational citizenship behavior*, Journal of World Business, Volumen 53, Tomo. 4. Páginas 463-474,
- Condori, S. (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de la institución educativa "Hermógenes Arenas Yáñez" de Tacna – 2018*. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Côté, S., y Miners, C. T. H. (2006). *Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance*. Administrative Science Quarterly, 51(1), 1–28. <https://doi.org/10.2189/asqu.51.1.1>
- De León, E. (2013). *"Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral" (estudio realizado con docentes del nivel medio del Municipio de*

San Martín Sacatepéquez). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.

Extremera, N., Rey, L. y Sánchez, N. (2018). *Validation of the Spanish version of the Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S)*. *Psicothema* 2019, Vol. 31, No. 1, 94-100 doi: 10.7334/psicothema2018.147

Fernández, L. (1994). *Instituciones Educativas. Dinámicas institucionales en situaciones críticas*. Paidós, Buenos Aires.

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

Fragoso Luzuriaga, Rocío (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?* *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, VI(16). Revisado el 8 de noviembre de 2010. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2991/299138522006>

Fragoso-Luzuriaga, Rocio. (2019). *Importancia del desarrollo de la inteligencia emocional en la formación de personas investigadoras*. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(1), 655-679. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i1.35410>

Goleman, D. (2005). *Inteligencia Emocional en el trabajo*. Barcelona: Kairos.

Goleman, D. y Cherniss, C. (2013). *Inteligencia Emocional en el trabajo*. Barcelona: Editorial Kairos.

Goncalves, A. (2004). *Dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de <http://www.educamarista.com/proyectoaprender/clima.org/htm>

Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructura, procesos y resultados*. (2ª ed.). México: Prentice Hall.

- Henry, D. (2017) *Emotional Intelligence*, AJN, American Journal of Nursing: Octubre 2017 - Volumen 117 - Revista 10 - página 13 doi: 10.1097/01.NAJ.0000525856.75439.4a
- Hernández, C.; Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición México, Edit. Mc Graw Hill.
- Hochman L. (2010) *“La revolución de las relaciones personales”* 2da Edición. Editorial: Ediciones Uranio.
- Issah, M. (2018). *Change Leadership: The Role of Emotional Intelligence*. Consultado en Julio del 2019. doi:10.1177/2158244018800910
- Ji Wen, S. y Huang, P. (2019). *Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model*, International Journal of Hospitality Management, Volumen 81. Páginas 120-130,
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968) *Motivación y clima organizacional*. Boston: Harvard University.
- Maamari, B.E. y Majdalani, J.F. (2017), "*Emotional intelligence, leadership style and organizational climate*", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 25 No. 2, pp. 327-345. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2016-1010>
- Majeed, N., Ramayah, T., Mustamil, N., Nazri, M., & Jamshed, S. (2017). *Transformational leadership and organizational citizenship behavior: Modeling emotional intelligence as mediator*, Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society, 12(4), Páginas: 571-590. doi: <https://doi.org/10.1515/mmcks-2017-0034>
- Matassini, H. (2012) *Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública de La Perla – Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Mayer, J. & Salovey, P. (1997). *¿Qué es la Inteligencia emocional? Desarrollo emocional: Implicancias en la educación*. New York: Basic Books.

- Mays, J. (2017). *Inteligencia emocional y clima organizacional en las áreas administrativas de la Universidad Privada del Norte, Lima 2016*. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- McKnight, D. H. y J. Webster (2001). *Collaborative insight or privacy invasion? Trust climate as a lense for understanding acceptance of awareness systems*. En G. L Cooper, S. Cartwright y P. C. Earley (eds.), *The International handbook of organizational culture and climate* (533-555). Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Medico Javier, J. (2013). *El liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa Augusto B. Leguía, Puente Piedra - 2012*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Namakforoosh, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (2da, ed.). México D.F., México: Limusa.
- Ñaupas, P.; Mejía, M.; Novoa, R. y Villagómez (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima: San Marcos.
- Salkind, N. (1988) *Métodos de Investigación*, Prentice Hall, México.
- Olvera, Y., Domínguez B. y Cruz A. (2002), *Inteligencia Emocional. Manual para profesionales en el ámbito industrial*, Plaza y Valdés, S. A. de C. V. México.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1º. Ed.). Caracas: Panapo
- Reem Hussein Al Ghazo, Taghrid Saleh Suifan & Mohammed Alnuaimi (2019) *Emotional intelligence and counterproductive work behavior: The mediating role of organizational climate*, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29:3, 333-345, DOI: 10.1080/10911359.2018.1533504
- Rousseau, D. (1988). *The Construction of Climate in Organizational Research* Cooper, Cary L. (Ed); Robertson, Ivan T. (Ed), (1988). *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 139-158). England: John Wiley & Sons.

- Robbins, S. & Coutler, M. (2005). *Administración*. México: Person Educación.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Alfa- omega.
- Salovey, P. & Mayer, J. (1997). *Models of Emotional Intelligence* .En: *Stemberg, R.J Ed. The Hand Book of Intelligence*. Cambridge University Press. New York.EE.UU.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1995). *Emotional Attention, Clarity, and Repair: Exploring Emotional Intelligence Using the Trait Meta-Mood Scale*. Washington.EE.UU
- Salovey, P. y Mayer, J. (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality, Washington, 185- 211p*.
- Schutte, N. (2001). *Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence. Personality and Individual Differences, Washington D.C., EE.UU*.
- Singh, T. y Modassir, A. (2012) *Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior*. IIM Bangalore Research Paper No. 262, Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2145266> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2145266>
- Stephen, R. (2000), *Comportamiento Organizacional, teoría y práctica*. Séptima Edición. Prentice Hall Hispanoamericana SA
- Tagiuri, R. Y Laitwin, H. (1968) *Organizational Climate: Exploration of a concept*. McGraw Hill. 11 - 32
- Varas, M. (2014). *Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los Docentes de una Institución Educativa Estatal de Trujillo*. Universidad Peruana Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Vivanco, M. (2005). *Muestreo estadístico, diseños y aplicaciones*. Santiago de Chile: Textos universitarios.

Ye Hoon, L. (2019). *Emotional intelligence, servant leadership, and development goal orientation in athletic directors*, Sport Management Review. Volumen. 22, Revista 3, Páginas 395-406,

Yoder, D. (2004). *Organizational climate and emotional intelligence: an appreciative inquiry into a "leaderful" COMMUNITY COLLEGE*, Community College Journal of Research and Practice, 29:1, Paginas: 45- 62, DOI: 10.1080/10668920390276966

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Inteligencia emocional	Salovey y Mayer (2001), la inteligencia emocional viene a ser como el subnivel o una extracción del saber social. Ese saber conlleva a tener en cuenta las emociones de las personas que rodean a un individuo y este expresar su lado subjetivo de la mejor forma sin causar daño alguno o malestar y determinar la actuación ante los demás.	Se utilizó un cuestionario sobre inteligencia emocional en base a las dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo.	Intrapersonalidad	Espero lo mejor de mi Sé cómo divertirme	Ordinal: Muy rara vez Rara vez A menudo Muy a menudo
			Interpersonalidad	Sé cómo se sienten las personas. Respeto a los demás	
			Adaptabilidad	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas. Soy bueno resolviendo problemas	
			Manejo de estrés	Sé cómo mantenerme tranquilo (a). Me agrada sonreír	
			Estado de ánimo	Nada me molesta. Sé que las cosas saldrán bien	
Clima organizacional	Según Hall (10), el clima organizacional es entendido como las características del clima laboral, observadas de manera directa o indirecta por los empleados, que de antemano determina la conducta del trabajador.	Cuestionario sobre clima organizacional que está constituida por 25 items en base a las dimensiones: identidad, relaciones y dinámica institucional.	Identidad Institucional	Conocen los objetivos institucionales Conocen la visión y misión institucionales y valora su institución.	Ordinal: Nunca A veces Siempre
			Relaciones interpersonales	Grato ambiente de trabajo Apertura en el personal directivo	
			Dinámica Institucional	Adecuadas actividades pedagógicas e institucionales Normas de convivencia claras	

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Bar-On Adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez

Institución Educativa: _____

Género: Masculino () Femenino () Fecha: _____

INSTRUCCIONES

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas:

Muy rara vez 1

Rara vez 2

A menudo 3

Muy a menudo 4

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

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4
Intrapersonal					
1	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.				
2	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).				
3	Pienso que las cosas que hago salen bien.				
4	Siempre espero lo mejor de mi				
5	Tener amigos es importante.				
6	Puedo comprender preguntas difíciles.				
7	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				
8	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.				
9	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.				
10	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.				
11	Sé cómo divertirme.				
12	Debo decir siempre la verdad.				
13	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.				
14	Me agrada hacer cosas para los demás.				
15	Me siento bien conmigo mismo (a).				
16	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.				
17	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.				
18	Me divierte las cosas que hago.				
19	Me es difícil decirles a los demás mis sentimientos.				
20	Me gusta mi cuerpo.				
21	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.				
22	Me gusta la forma como me veo.				
Interpersonal					
23	Me importa lo que les sucede a las personas.				
24	Me agradan todas las personas que conozco.				
25	Sé cómo se sienten las personas.				
26	Soy capaz de respetar a los demás.				
27	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.				

28	Pienso bien de todas las personas.				
29	Peleo con la gente.				
30	Tengo mal genio.				
31	Hago amigos fácilmente.				
32	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento.				
33	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.				
34	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.				
Adaptabilidad					
35	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.				
36	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.				
37	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.				
38	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.				
39	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				
40	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.				
41	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.				
42	Soy bueno (a) resolviendo problemas.				
43	Para mí es difícil esperar mi turno.				
44	Me agradan mis amigos.				
45	Nunca tengo días malos				
Manejo del estrés					
46	Me es difícil controlar mi cólera.				
47	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).				
48	Intento no herir los sentimientos de las personas				
49	Me agrada sonreír.				
50	Me molesto fácilmente.				
51	Demoro en molestarme.				
52	Me fastidio fácilmente.				
53	Cuando me molesto actúo sin pensar.				
Estado de animo					
54	Me gusta divertirme.				
55	Soy feliz.				
56	Me molesto demasiado de cualquier cosa.				
57	Nada me molesta.				
58	Sé que las cosas saldrán bien.				
59	No me siento muy feliz.				
60	Me siento feliz con la clase de persona que soy				

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	141,80	29,956	-,164	,714
ITEM2	142,10	28,544	,099	,702
ITEM3	142,30	31,789	-,485	,733
ITEM4	142,00	31,111	-,347	,728
ITEM5	141,70	28,233	,311	,692
ITEM6	142,00	31,333	-,384	,730
ITEM7	141,90	25,433	,762	,660
ITEM8	142,10	24,544	,872	,649
ITEM9	142,50	27,833	,433	,687
ITEM10	141,90	26,322	,569	,673
ITEM11	142,00	25,111	,773	,657
ITEM12	141,90	26,322	,569	,673
ITEM13	141,90	31,433	-,423	,730
ITEM14	142,20	28,400	,129	,700
ITEM15	142,50	29,833	-,161	,710
ITEM16	142,00	28,444	,121	,700
ITEM17	142,00	30,889	-,310	,726
ITEM18	142,00	28,444	,121	,700

ITEM19	142,10	28,544	,099	,702
ITEM20	142,30	31,789	-,485	,733
ITEM21	142,00	31,111	-,347	,728
ITEM22	141,70	28,233	,311	,692
ITEM23	142,00	31,333	-,384	,730
ITEM24	141,90	25,433	,762	,660
ITEM25	142,10	24,544	,872	,649
ITEM26	142,50	27,833	,433	,687
ITEM27	141,90	26,322	,569	,673
ITEM28	141,90	26,322	,569	,673
ITEM29	142,30	31,789	-,485	,733
ITEM30	142,00	31,111	-,347	,728

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Profesor (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe el clima organizacional en la Institución Educativa donde usted labora. Asimismo, tenga presente que la encuesta es anónima; por favor responda con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de característica sobre el clima institucional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) NUNCA 2) AVECES 3) SIEMPRE

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL			
1	Todos los profesores, auxiliares y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.			
2	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteados.			
3	Comparte sus objetivos personales con los de la institución educativa.			
4	Se siente identificado con su labor como docente.			
5	Espera con entusiasmo su próximo día de labor académica.			
6	Los auxiliares, profesores y personal directivo trabajan en conjunto para resolver problemas de interés común.			
7	Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica.			
8	Tiene dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades.			
9	En el desarrollo de su labor académica existe un nivel de satisfacción laboral y Profesional.			
10	Se siente orgulloso(a) de pertenecer a su institución educativa.			
	RELACIONES INTERPERSONALES			
11	Existe un grato ambiente de trabajo en la institución educativa.			
12	El personal directivo promueve reuniones frecuentes con los docentes y auxiliares.			
13	Existe apertura en el personal directivo para tratar problemas relacionados con su labor docente.			
14	Existe conflictos o enemistades entre los docentes, auxiliares y personal directivo de la institución.			
15	Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta.			
16	Percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre docentes, administrativos y personal directivo.			
17	Existe conflicto o enemistad entre los docentes y auxiliares de la institución educativa.			
18	Recibe el apoyo y colaboración requerida para el desempeño de sus funciones como docente por parte del personal directivo.			

19	El personal directivo se interesa por su labor docente, propiciando un clima de concordia.			
20	Conoce el personal directivo los problemas que aquejan a los profesores.			
	DINÁMICA INSTITUCIONAL			
21	Considera que en la institución educativa se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales.			
22	Las normas establecidas en el reglamento interno son claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa			
23	Existe constante monitoreo y supervisión de la labor docente por parte del personal directivo.			
24	Existe flexibilidad para la presentación de la carpeta pedagógica y demás documentos.			
25	Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por alumnos, docentes y el personal directivo.			
26	Se facilita la participación de los profesores en la toma decisiones.			
27	Las decisiones que afectan el normal funcionamiento de la institución educativa son tomadas en forma vertical y autoritaria.			
28	El personal directivo valora el desempeño docente, así como el esfuerzo para el cambio.			
29	Se estimula a aquellos docentes que muestran desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones.			
30	Se siente satisfecho con el funcionamiento de su institución educativa.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	60

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	247,70	89,122	,011	,827
ITEM2	247,80	85,067	,459	,825
ITEM3	247,90	86,989	,221	,826
ITEM4	247,70	87,789	,180	,827
ITEM5	247,50	89,389	,000	,823
ITEM6	247,90	86,989	,221	,823
ITEM7	247,60	87,378	,323	,823
ITEM8	248,00	81,778	,769	,822
ITEM9	248,10	81,433	,825	,821
ITEM10	247,70	84,456	,614	,822
ITEM11	247,90	83,433	,603	,821
ITEM12	247,70	85,789	,438	,824
ITEM13	247,60	88,933	,060	,822
ITEM14	247,90	85,433	,386	,821
ITEM15	248,10	82,100	,750	,827
ITEM16	247,70	86,011	,409	,826
ITEM17	247,80	84,622	,510	,825
ITEM18	247,70	85,122	,526	,826

ITEM19	247,90	82,989	,652	,824
ITEM20	247,80	87,733	,157	,826
ITEM21	247,70	88,011	,152	,825
ITEM22	247,60	87,378	,323	,824
ITEM23	247,80	88,400	,083	,825
ITEM24	247,80	84,400	,536	,823
ITEM25	247,90	82,322	,726	,824
ITEM26	248,00	82,889	,648	,825
ITEM27	247,70	86,678	,323	,824
ITEM28	247,90	83,211	,627	,825
ITEM29	248,10	81,433	,825	,824
ITEM30	247,90	83,433	,603	,824
ITEM31	247,70	84,456	,614	,822
ITEM32	247,90	83,433	,603	,821
ITEM33	247,70	85,789	,438	,824
ITEM34	247,60	88,933	,060	,822
ITEM35	247,90	85,433	,386	,821
ITEM36	248,10	82,100	,750	,827
ITEM37	247,70	86,011	,409	,826
ITEM38	247,80	84,622	,510	,825
ITEM39	247,70	85,122	,526	,826
ITEM40	247,90	82,989	,652	,824
ITEM41	247,50	89,389	,000	,823
ITEM42	247,90	86,989	,221	,823
ITEM43	247,60	87,378	,323	,823
ITEM44	248,00	81,778	,769	,822
ITEM45	248,10	81,433	,825	,821
ITEM46	247,70	84,456	,614	,822
ITEM47	247,90	83,433	,603	,821
ITEM48	247,70	85,789	,438	,824
ITEM49	247,60	88,933	,060	,822
ITEM50	247,90	85,433	,386	,821
ITEM51	248,10	82,100	,750	,827
ITEM52	247,70	86,011	,409	,826
ITEM53	247,80	84,622	,510	,825
ITEM54	247,70	85,122	,526	,826
ITEM55	247,90	82,989	,652	,824
ITEM56	247,50	89,389	,000	,823
ITEM57	247,90	86,989	,221	,823
ITEM58	247,60	87,378	,323	,823
ITEM59	248,00	81,778	,769	,822
ITEM60	248,10	81,433	,825	,821

**SOLICITA: AUTORIZACIÓN PARA LA
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA
ELABORACIÓN DE TESIS.**

SR. DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN DE LA I. E. "MARÍA AUXILIADORA" DE HUANTA

Yo, Dinely Guzmán Carrasco, identificada con DNI N° 28603848, domiciliada en el Jr. Navala Huachaca N° 266 de la ciudad de Huanta, docente de la Institución Educativa "María Auxiliadora" de Huanta - Ayacucho, ante Ud. me presento y expongo:

Que, como estudiante de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, solicito autorización para la aplicación de los instrumentos para la elaboración de mi Tesis titulada "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARIA AUXILIADORA" DE HUANTA - AYACUCHO 2019".

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud Sr. Director acceder a mi petición por

ser justa y de ley.

I.E. "MARIA AUXILIADORA"	
HUANTA	
MESA DE PARTES	
FECHA:	18 MAR. 2019
Exp. N°	1118
Paños:	01 Hora: 10.00am
Recop.	4

Huanta , 18 de Marzo del 2019


Dinely Guzmán Carrasco
28603848



Institución Educativa Pública "MARÍA AUXILIADORA"

JR. RAZUHUILLCA N° 920

TELEFONO N° 322250



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARÍA AUXILIADORA" DE LA PROVINCIA DE HUANTA REGIÓN AYACUCHO; OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

A la Profesora **DINELY GUZMÁN CARRASCO**, Asesora de Matemática de esta Institución, estudiante de Maestría en Docencia y Gestión Educativa, aplicó los instrumentos para la elaboración de Tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARIA AUXILIADORA" DE HUANTA-AYACUCHO 2019", desde el mes de marzo hasta el mes de julio durante el año académico 2019.

Se expide el presente documento a petición de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Huanta, 15 de agosto de 2019.


Dña. **EMERSON**
DIRECTOR





