



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una
Institución Educativa pública del distrito de Carabayllo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Gutiérrez Fernández, Cynthia Elizabeth (ORCID: [0000-0002-7390-2078](https://orcid.org/0000-0002-7390-2078))

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: [0000-0002-2366-6724](https://orcid.org/0000-0002-2366-6724))

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA- PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia que son el motor que me impulsaron a seguir adelante y a culminar mis estudios de maestría.

AGRADECIMIENTO

Agradecer infinitamente a Dios por guiarme siempre en mi camino. A mi familia por todo el apoyo incondicional y a todas las personas que contribuyeron en la realización y culminación de mi investigación.

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. Resultados	16
V. Discusión	23
VI. Conclusiones	27
VII. Recomendaciones	28
Referencias	29
Anexos	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos	14
Tabla 2.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable inteligencia emocional	16
Tabla 3.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión inteligencia emocional	16
Tabla 4.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima organizacional	17
Tabla 5.	Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión clima organizacional	18
Tabla 6.	Resultados de la prueba de normalidad	19
Tabla 7.	Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional	20
Tabla 8.	Relación entre las dimensiones de inteligencia emocional y clima organizacional	21

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1.	Niveles de la inteligencia emocional	59
Figura 2.	Niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional	60
Figura 3.	Niveles del clima organizacional	63

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021? y el objetivo general fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021.

La investigación es de tipo básica, diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo y de enfoque cuantitativo. La muestra censal estuvo conformada por 80 docentes de una institución educativa pública. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario para las variables inteligencia emocional y el clima organizacional.

En la investigación, se llegó a la conclusión: que acuerdo con el objetivo general y según la prueba de Rho de Spearman ($r = ,749$) indica una correlación positiva fuerte, asumiendo que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021.

Palabras clave: Inteligencia emocional, clima organizacional, conducta, ambiente.

ABSTRACT

The present research work had as general problem: What is the relationship between emotional intelligence and the organizational climate in teachers of a public educational institution in the district of carabayllo, 2021? And the general objective was to determine the relationship of between emotional intelligence and organizational climate in teachers of a public educational institution in the district of carabayllo, 2021.

The research is of a basic type, non-experimental design, correlational descriptive level, deductive hypothetical method and quantitative approach. The census sample was made up of 80 teacher's froma public educational institution. The survey technique was applied and the instrument was a questionnaire for the variables emotional intelligence and organizational climate.

In the research, the conclusion was reached: that according to the general objective and according to the Spearman Rho test ($r = .749$) indicates a strong positive correlation, assuming that there is a significant relationship between emotional intelligence and organizational climate in teachers of a public educational institution in the district of carabayllo, 2021.

Keywords: intelligence emotional, climate organizational, conduct, atmosphere.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en algunas instituciones educativas se denota ciertas dificultades por la falta de acuerdos entre el director, personal administrativo y docentes en los cuales debido a la nueva forma de interacción a consecuencia de la covid19. A nivel internacional, existen investigaciones como la de Valero et al. (2020), en donde se menciona que los profesores se encuentran en esta condición, sin embargo, deben sortear las dificultades haciendo uso de sus recursos, adecuando su metodología de enseñanza a una educación a distancia, ya que cada individuo es diferente al de enfrentarse a los cambios y desafíos. En tanto, como lo afirman Barrientos-Fernández et al. (2020), esta investigación tiene la finalidad de conocer la relación que existe entre las competencias sociales y emocionales que poseen los docentes de Educación Infantil, la misma contó con una muestra de 1493 alumnos y 68 docentes de Madrid, España. En tanto, los hallazgos demuestran como percepción de su propia inteligencia emocional se vincula de forma directa con un clima adecuado y cálido en el aula. Por otro lado, Irameet et al. (2019) mencionan la relevancia de una adecuada regulación emocional en los maestros para lograr un rol óptimo. Es así que, en algunas naciones europeas según el Diario de la Educación (2020) toman muy en cuenta los nuevos retos académicos y buscan adaptarse a los mismos. Asimismo, el diario El País (2020) refiere en uno de sus artículos que la mayoría de las problemáticas que presentan los maestros se debe a la mala regulación de sus propias emociones, un tema dejado de lado dentro de su centro de labores. Además, Porras et al. (2020) refiere que varios países latinoamericanos evidencian la vital relevancia de tomar en consideración la inteligencia emocional, ya que repercute en el desarrollo del aprendizaje del estudiante, y obviamente, en su desempeño docente, mejorando notablemente su bienestar general y su interacción con otras personas. Ahora bien, según Edumecentro (2018), en una investigación realizada en Cuba, manifestaron que los maestros necesariamente deben desarrollar

oportunamente su inteligencia emocional, ya que cumplen un rol preponderante en la preparación de los educandos, siendo percibidos como guías y ejemplo.

Ahora bien, a nivel nacional, Gálvez y Miranda (2020) mencionan que el contexto peruano se encuentra expuesto a distintos retos, donde todos aprenden de los nuevos desafíos, siendo los maestros quienes han tenido que adecuarse a una nueva modalidad de ejercer sus labores, además de interpretar de forma muy específica las características de la nueva normalidad. Asimismo, el Ministerio de Educación (2014) nos anunció que el trabajo del maestro exhorta a una actuación crítica, reflexiva, para enfrentar problemas o situaciones de incertidumbre.

En el Perú, la realidad señala de acuerdo con un estudio realizado por Naval y Morales (2020) manifiestan que el clima laboral se reconoce como las características del ambiente de trabajo, el mismo que de alguna forma va a influenciar el comportamiento de los colaboradores en relación con la misma. Al respecto, se reconoce que, en el ámbito educativo, viene a ser un factor que tiene mucha relevancia pues se dedican a la enseñanza. De la misma forma, el contexto es un factor preponderante, y se relaciona con el entorno escolar, lugar donde se desenvuelven los estudiantes, generando constantes aprendizajes y experiencias. Resulta conveniente, resaltar que aquellos factores que van a determinar un ambiente laboral adecuado son autonomía, cohesión, independencia laboral, reconocimiento y acciones creativas, entre otros aspectos.

A nivel local sobre estas consideraciones se observan ciertas dificultades y carencias en la inteligencia emocional (IE) de los colaboradores de instituciones educativas nacionales del distrito de carabayllo. De vez en cuando se evidencia la escases de inteligencia emocional mayormente entre el personal administrativo y los docentes de aula que manifiestan ideas opuestas, un grupo de estos docentes avala el manejo del director y el otro grupo de docentes hace manifiesto de su apreciación en base al clima organizacional (CO) que se maneja en las instituciones de estudio. Estas dificultades se extiende hasta los estudiantes y un sector de la comunidad educativa, en estos tiempos donde se dan las clases virtuales las necesidades en el

hogar hace que los docentes se sientan recargados emocionalmente descuidando la labor con sus estudiantes, no obstante, los problemas internos no vienen solos ni espontáneamente, a su vez diversos aspectos que han puesto de manifiesto la afectación del clima organizacional en las instituciones, como la desconsideración y el trato dado por el personal docente, además de un manifiesto grado de identidad y compromiso en la evolución educativa que se brinda, lo cual ha venido afectando a su vez el compromiso en el desarrollo de sus funciones y conflictos que existen en el clima de la institución; escenario que evidencia la necesidad de abordar la situación descrita, en función de conocer la relación entre la IE y CO de una institución pública del distrito de Carabayllo.

En cuanto a los problemas de investigación la pregunta general es ¿Qué relación existe entre la IE y el CO en docentes de una institución educativa pública del distrito de Carabayllo? Del cual se derivó como problemas específicos ¿Qué relación existe entre CO y las dimensiones interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo?

En la justificación teórica, se contemplan diversas perspectivas y teóricos, sobre IE a la teoría de Goleman (1998) y de CO a la teoría de Chiavenato (2001) aportes sobre los cuales se ahonda, para fortalecer el conocimiento, consolidando así las variables mencionadas de IE el cual se manifiesta en mayor parte el dominio del entorno. Por otra parte, en el cumplimiento adecuado, se afronta la cultura de la organización, que guarda relación con los valores y aptitudes las cuales serán desarrolladas y aplicadas (Schein, 1985), de modo que se pueda especificar las características del CO que perciben sus integrantes y que se relaciona en su proceder, los cuales corresponden al forjado de expresiones que rigen la conducta de las personas dentro de la organización (Geertz, 2003).

Del mismo modo se justifica el estudio de la IE y el CO de los maestros de la institución ya mencionada, debido a que en toda institución ya sea pública o privada se debe de velar por una inteligencia emocional del personal de trabajo, lo cual ayudara en la solución de problemas y el desempeño de sus labores como es el estado de ánimo, el trato a las personas, las críticas constructivas el manejo de sus

emociones y el trabajo en equipo ya que en la actualidad se viene manejando de manera virtual por ello el espacio es distante y el CO se tiene que dar de una forma armoniosa con escuchando las propuestas o ideas que puedan llegar a tener los participantes de la comunidad para beneficio de la calidad educativa.

Esta investigación de estudio el objetivo general es, determinar la relacion existente entre la IE y el CO en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, cuyos propósitos específicos fueron determinar la relación existente entre el CO y las dimensiones interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo de la variable de estudio. (Anexo 1)

En relación a la hipótesis general se estableció que existe una relación entre IE y CO cuyas hipótesis específicas fueron hay relación entre el clima organizacional y las dimensiones interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo. (Anexo 1)

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las investigaciones internacionales, se tuvo en cuenta a Samaniego (2020) quién realizó un estudio descriptivo de tipo correlacional, en Ecuador y tuvo una muestra de 36 docentes, con el objetivo de crear un programa para mejorar la calidad institucional entre el profesorado. Dentro de los principales hallazgos, el personal docente mencionó y reportó su disconformidad con el clima que percibían, prestando atención especial a la falta de unión e integración, además, de la ausencia de actividades integradoras.

En tanto, Castañeda, et al. (2020) en su estudio realizado en México, el motivo fue conocer los niveles de la IE y la relación con su desempeño profesional. La investigación fue no experimental, de tipo transversal correlacional. De 118 docentes en seis diferentes instituciones educativas de nivel superior en Méjico. Respecto a la variable inteligencia emocional reportaron que el 61% de los docentes tenían un nivel excelente, el 36% un muy buen nivel y el 3% un nivel adecuado. Encontraron que existía correlación significativa entre la IE docente y su desempeño profesional.

Asimismo, dentro de la variable CO, Gallegos (2018) realizó un estudio en Ecuador, el cuál tuvo como objetivo relacionar el CO y el liderazgo directivo en los docentes. Fue de tipo correlacional esta investigación, su muestra fueron 30 docentes, se encontró de los encuestados perciben un nivel bueno del CO al mismo tiempo que el liderazgo directivo es adecuado en la escuela de educación básica, además se concluye que el CO se vincula con el liderazgo en la escuela de educación básica.

Además, Rivera et al., (2017) en su estudio en Venezuela, busco relacionar las dimensiones del CO que genera el coordinador educativo en la institución educativa. En tanto, el diseño fue descriptivo y de campo, estuvo constituida por 2 directivos y 35 docentes su población. Se encontró que no se llevan a cabo praxis adecuadas para garantizar el desarrollo constante. Además, las dimensiones del CO no contribuyen al logro de los objetivos institucionales.

De otro lado en la variable CO la investigación de Santos Montoya, Beii, Bermúdez, et al. (2017) en estudio en Chile, el propósito fue determinar la relación entre satisfacción laboral y CO de docentes y administrativos de una institución. Esta fue de tipo correlacional y contó con una muestra de 166 docentes. Los resultados evidenciaron un alto nivel de satisfacción laboral en los docentes y administrativos.

En el Perú, la investigación sobre las variables IE y CO, De la Lama (2020) en su investigación tuvo la finalidad de estudiar la relación entre las variables ya mencionadas en los docentes, siendo de tipo correlacional, teniendo una muestra de 100 docentes. Se encontró una relación moderada y significativa

Asimismo, Pineda (2018) en su investigación de tipo correlacional, tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre la IE y el CO en 13 docentes, encontrándose que existe relación entre las variables en estudio.

También se consideró la investigación de Condori (2018), quien dentro de su investigación de tipo correlacional- descriptiva, buscó conocer la relación entre la IE y el CO de 41 docentes, obteniendo una relación directa y significativa entre las variables ya mencionadas, dejando en evidencia que un mejor clima organizacional puede estar explicado de alguna manera por un adecuado índice de inteligencia emocional, manifestada en diversas situaciones dentro del ámbito laboral.

De otro lado Ubaldo (2018) en su estudio se buscó conocer la relación entre IE y el CO, en los docentes, fue de tipo correlacional y tuvo una muestra total de 55 profesores, los que fueron evaluados. Se halló la existencia de la correlación de las variables en estudio, de esta forma se deja en evidencia el vínculo estrecho entre ambas variables, que podría explicarse que, ante un buen grado de inteligencia emocional, el clima organizacional será mucho más positivo, de esta forma el colaborador puede experimentar sensaciones y emociones placenteras, maximizando su propio desempeño.

Por último, en la variable CO la investigación de Chávez (2018) se buscó principalmente conocer la relación entre el CO y la satisfacción laboral en 35 docentes. Este estudio fue de tipo correlacional, encontrándose una correlación una correlación directa, significativa y considerable entre la identidad institucional y la variable satisfacción laboral

Sobre la primera variable IE, existen diversas teorías; la teoría de las inteligencias múltiples como la que planteo Gardner (1983). En ella puso de conocimiento que la persona dentro de su desarrollo tiene distintas formas de procesar y sintetizar la información que proviene de los distintos estímulos, ello fundamentado en investigaciones neurocientíficas y antropológicas.

Ahora bien, la teoría Triarquica, desarrollada por Stremberg (1985), refiere que existen tres subteorías de la inteligencia: Analítica, práctica y experimental, las cuales buscan en todo momento proporcionar a la persona constantes soluciones y alternativas ante distintas situaciones y nuevos contextos.

La IE, propuesto por Mayer y Salovey (1990) hace alusión a la técnica sobre el manejo de emociones propias, saber vincularse con otras personas y considerar las emociones de los demás. Así mismo Ryback & Sweeney (2007) mencionaron que la IE hace referencia a la capacidad del sujeto de sentir, entender y controlar estados de ánimo que experimente y poder expresarlos de manera adecuada.

También, Del Valle (1998) define el término IE, en relación con áreas y cada una de la conceptualiza en capacidades únicas. De tal forma, la IE queda distribuida en la valoración y expresión emocional.

Sobre el concepto de Baron (1997), este manifiesta que conocimientos y habilidades sociales se agrupan formando un conjunto que impactan en nuestra capacidad general, para enfrentar específicamente las demandas o requerimientos de nuestro medio. En tanto, Goleman (1999) explica a la IE como la destreza para distinguir los sentimientos en sí mismo y el de los demás, siendo indispensable para la expresión de sentimientos y emociones que el sujeto experimente.

En cuanto a las dimensiones de la variable IE, Baron (2000) presenta a cinco: inteligencia intrapersonal, inteligencia interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo.

La primera dimensión inteligencia intrapersonal, es la habilidad para saber apreciar y entender los sentimientos de otros y otras personas, para favorecer y que se mantengan las relaciones duraderas, que se caracterizan por el afecto recíproco y confidencialidad, por lo tanto, demostrarse uno mismo como un participante cooperador(a), para contribuir de manera constructiva en un grupo social. Así mismo Gardner (1995) señala que es la capacidad del ser humano para reconocer su mundo interno, que involucra sentimientos y emociones, además de aspectos positivos y negativos.

La segunda dimensión inteligencia interpersonal consiste en que es la habilidad para saber distinguir sus propios sentimientos asertivos para expresar sentimientos, creencias, pensamientos y para proteger los propios derechos de una forma no destructiva manteniendo la reflexión para respetarse y aceptarse uno mismo. Asimismo, Rodríguez (2006) menciona la inteligencia interpersonal para ser autodirigido y autocontrolado en lo que uno piensa y actúa y ser libre de dependencias emocionales. En resumen, la inteligencia interpersonal es un gran aporte a la hora de tomar decisiones y mantener un buen estado de ánimo, motivaciones duraderas y deseos duraderos, además, permite que la persona se relacione de forma adecuada, respetando puntos de vista distintos al suyo y comunicándose de manera asertiva.

Sobre la tercera dimensión adaptabilidad, es la habilidad para percibir y resolver conflictos, así como generar y proponer soluciones ajustándose a la realidad, valorando la relación entre lo que se experimenta y lo que exactamente existe, además ajustándose a las cogniciones, emociones y conductas que logren un cambio en las condiciones. En tanto, la adaptabilidad dentro de la organización resulta crucial para generar un compromiso en los colaboradores (Sánchez, 2005).

En la misma línea, los cambios generan un proceso de transformación, esencial para renovar valores que representan a la entidad, reduciendo la resistencia al cambio (Montealegre & Calderon, 2007)

La cuarta dimensión manejo del estrés, es la capacidad de conllevar momentos desfavorables y eventos estresantes sin perder el control, manejando la situación de forma activa y positivamente ante el estrés, controlando los impulsos al actuar frente a otras personas. Según Plutchik (1980) refiere que si el estrés es perdura, puede ocasionar no solo situaciones tensas, también puede resquebrajar el estado de ánimo, por ende, la salud mental. Es así que, el manejo del estrés se concibe como una alternativa de superación personal, que demanda trabajo arduo, constante y persistente, logrando desenlaces muy positivos, estimulantes y desafiantes (Omar, 1995). De tal forma, se incorporan técnicas de afrontamiento y respuestas conductuales, cognitivas y emocionales para el control del estrés.

Por último, la dimensión estado de ánimo, Según, es la capacidad para hallarse y sentirse complacido con la vida de cada uno y disfrutarse uno mismo manteniendo una actitud positiva frente a cualquier dificultad o problema. A su vez, el compromiso con sus labores guarda relación con la actitud del docente, por ello se debe priorizar su desarrollo a la hora de ejercer funciones (Hernández et al., 2014). Referente a lo dicho por el autor el estado de ánimo es la forma optimista de verse y sentirse enfrentando los obstáculos o problemas que se puedan presentar.

Sobre la segunda variable clima organizacional (CO) existen diversas teorías entre ellas tenemos la teoría de Likert (1968), quien menciona que el actuar de los colaboradores es un reflejo de las relaciones de estos con los administrativos, siendo la calidad organizacional la que reluce. Es por eso que, se asume que el vínculo se genera a partir de la percepción del CO, que pueden hacer referencia a la tecnología, estructura del sistema y el sueldo que gana. Esta explicación basa su fundamento en el establecimiento del clima participativo que logra eficacia individual y colectiva dentro de la organización. De acuerdo a las características personales y organizacionales de la interacción reflejarán el clima laboral.

Sobre el CO Chiavenato (1990) menciona que es el procedimiento interno y el contexto de la organización ya que cuenta con algunos factores que influyen como los reglamentos, tecnología y políticas que intervienen en el comportamiento del empleado, influyendo directamente en su desempeño. Además Torres & Zegarra (2015) nos mencionan que es el conjunto de percepciones que intervienen en la satisfacción de un individuo, el entorno de trabajo en el que realiza sus actividades diarias. También Chata (2019) menciona que el CO son aquellas apreciaciones recibidas por las personas que conforman parte de la organización, respecto a dos aspectos: el trabajo y el ambiente físico o infraestructura. Igualmente, Espinoza (2018) indica que el CO es un grupo de cualidades fijas que caracterizan a una organización, haciéndola distinta a otras y que repercute en la conducta de los colaboradores. Por ello Quiñones & Peralta (2016) menciona que el CO adapta ciertos patrones que se manifiesta en el actuar de una persona o individuo dentro de un determinado entorno. Además,

A continuación, Palma (2004) conceptualiza los factores de la variable clima organizacional

De acuerdo con la dimensión de autorrealización la autora nos menciona que es la capacidad personal, en referencia a sus posibilidades de desarrollo profesional que favorece a su ambiente organizacional con perspectiva de un futuro. Así mismo, Babarro (2019) menciona que la autorrealización afecta al hecho de alcanzar un objetivo o meta trazada por cada persona sintiéndose merecedor y dichoso de lo obtenido.

La segunda dimensión Involucramiento laboral, indica que se refiere a la participación de todos los individuos con características organizacionales, además del aporte para el beneficio de la institución.

Ahora, la tercera dimensión supervisión, hace referencia a cómo se realizan las funciones que llevan diferentes cargos, los cuales se dan en diferentes instituciones donde se desempeñan diversas actividades, aun cuando existan relaciones de ayuda y guía para las tareas.

Posteriormente, la cuarta dimensión, comunicación manifiesta, se refiere a la apreciación del grado de coherencia y fluidez relacionado al funcionamiento armonioso de la interna de la organización, manifestada en la adecuada atención a los colaboradores y/o clientes.

Por último, dentro del factor condiciones laborales, hace referencia a la labor de la organización respecto a como proporciona materiales e insumos adecuados para superar las distintas situaciones y funciones encargadas.

III.MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básico, pues tuvo la finalidad de obtener información de teorías previas para explicar un fenómeno de la realidad, pero sin terminaciones de aplicación práctica (Ñaupas et al., 2018). En tanto, es de nivel correlacional descriptiva (Sanchez y Reyes, 2015), diseño no experimental (Hernández et al., 2014) y corte transversal, porque se tomó la información en un solo espacio de tiempo.

El método fue el hipotético deductivo ya que se formularon hipótesis sobre las variables de estudio, obteniendo resultados a través de procesos metodológicos y estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018)

3.2 Variable y operacionalización

La variable inteligencia emocional, Baron (1997) este manifiesta que conocimientos y habilidades sociales se agrupan formando un conjunto que impactan en nuestra capacidad general, para enfrentar específicamente las demandas o requerimientos de nuestro medio. En tanto, se puede inferir que la IE facilita la adaptación de una persona en cuanto a las exigencias del contexto en el que se desenvuelve, resultando una adaptación adecuada ante nuevas situaciones.

En tanto, para operacionalizar la variable se han considerado cuatro dimensiones: inteligencia intrapersonal, inteligencia interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo institucional, pedagógica, por 16 indicadores en 26 ítems, con las cuales se midió la variable, por medio de un instrumento de escala ordinal tipo Likert: siempre, casi siempre, alguna vez, casi nunca y nunca (ver anexo).

La variable CO, según Chiavenato (1990) menciona que es el procedimiento interno y el contexto de la organización ya que cuenta con algunos factores que influyen como los reglamentos, tecnología y políticas que intervienen en el comportamiento del empleado, influyendo directamente en su desempeño.

Para operacionalizar la variable mencionada hemos observado las seguidas dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión comunicación y condiciones laborales. La escala está formada por 24 ítems, que miden 11 indicadores, además, presenta opciones de respuesta tipo Likert; siempre, casi siempre, alguna vez, casi nunca y nunca. (ver anexo 2).

3.3 Población, muestra y unidad de análisis

Levin y Rubin (2004) menciona que una población es un conjunto finito o infinito de personas u objetos que todos los elementos representan en estudio, de los cuales se busca obtener informaciones para poder hallar conclusiones. En tanto la del presente estudio es censal, pues se considera así cuando la cantidad de la muestra es igual a la población (Hayes, 1999). En el estudio se tomó en cuenta a los 80 docentes de una institución educativa.

3.4 Técnicas de instrumento de recolección de datos

La encuesta fue la técnica que se usó, pues se utiliza para recabar información de una realidad a investigar (Sánchez y Reyes, 2015)

El cuestionario fue el instrumento que se utilizó, sobre ello Bernal (2016) menciona que es instrumento que posee preguntas con el objetivo de recabar información de los participantes sobre un fenómeno de estudio.

Sobre la validez del instrumento Hernández, et al. (2014) refiere que se relaciona de manera directa con el constructo que se pretende medir, sin embargo, para contar con ella se toman en cuentas aspectos como vínculo entre las teorías, buena redacción de ítems y preguntas del instrumento.

Para encontrar evidencias de validez de contenido, se realizó el juicio de expertos. Tres expertos evaluaron la claridad, relevancia y pertinencia de los ítems (Ver anexo 3).

Tabla 1

Validez de contenido a través de juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Doctor	Pérez Saavedra Segundo Sigifredo	APLICABLE
2	Magister	Aguilar Marcelo, Yuri Lisbet	APLICABLE
3	Magister	Crisanti Castañeda, Zayra Elizabeth	APLICABLE

La confiabilidad se entiende como el grado en que la aplicación de un instrumento de manera repetida a la misma muestra deriva en resultados similares (Hernández y Mendoza 2018).

En tanto, se midió la confiabilidad de las escalas a través del coeficiente Alfa, aplicado a 8 docentes. Se obtuvo evidencias de fiabilidad de ambos instrumentos, con un 0,883 en la inteligencia emocional y 0,892 en la variable clima organizacional (Ver anexo 4)

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se obtuvieron evidencias de validez y confiabilidad de ambos instrumentos. Seguidamente, se coordinó con las autoridades institucionales para el permiso de la aplicación de la encuesta en los docentes de las instituciones educativas, sin embargo, debido al contexto actual a causa de la COVID 19, se tuvieron que implementar nuevas estrategias para recopilar la información. En ese sentido, se elaboró un formulario en Google Forms, el cual fue contestado de manera individual por los participantes y compartido a través de diversas plataformas virtuales, teniendo en cuenta las indicaciones correspondientes para su resolución.

Finalmente, los datos obtenidos serán guardados y posteriormente, exportados al software SPSS 25 para su análisis.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los resultados se lograron obtener a través del software estadístico SPSS 25. En primer lugar, se presentaron en tablas los resultados cuanto, a porcentajes, frecuencias de respuesta y desviación estándar, obedeciendo los objetivos planteados. Por otro lado, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para conocer la distribución de los datos, obteniéndose que los mismos no se distribuyen de manera normal, por ende, se hizo uso de estadísticos no paramétricos, por lo que se aplicó el coeficiente Rho de Spearman para hallar la correlación entre las variables de estudio

3.7 Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos, cabe hacer mención que los resultados hallados fueron analizados de manera correcta, sin adulterarlos ni manipularlos. Ahora bien, al recopilar los datos, se tramitó la debida autorización en las instituciones partes de la investigación. Por otro lado, se mantuvo el anonimato de los participantes, además de considerar el consentimiento informado dentro de los formularios y que confirmen su participación de manera voluntaria. Por último, se respetaron los derechos de autor y propiedad intelectual, citando y referenciando de manera adecuada la bibliografía consultada aplicando el estilo APA séptima edición, además, se hizo el programa Turnitin para corroborar la autenticidad de la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2

Niveles generales de la variable inteligencia emocional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	25%
	Regular	48	60,0%
	Alto	12	15%
	Total	80	100%

En la tabla 2 se aprecian los niveles de la inteligencia emocional. Es así que, el 60% de los encuestados precisan un nivel regular de la variable mencionada, el 25% alcanza un nivel bajo y el 15% un nivel alto. De esta forma, se infiere que el nivel regular es el que prevalece.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de la variable Inteligencias Emocional

Niveles	Inteligencia intrapersonal		Inteligencia interpersonal		Adaptabilidad		Manejo de estrés		Estado de animo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	15	18,8%	13	16,2%	18	22,5%	14	17,5%	15	18,7
Regular	57	71,3%	52	65%	40	50%	49	61,3%	55	68,8
Alto	8	10%	15	18,8%	22	27,5%	17	21,2%	10	12,5
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Según los resultados mostrados en la tabla 3; el 71,3% de la población estudiada presentaron un nivel regular en la dimensión intrapersonal, el 18,8% bajo y

el 10% alto. En la dimensión estado de ánimo el 68,8% presenta un nivel regular, el 18,7% bajo y el 12,5 % alto. En la dimensión interpersonal el 65% alcanzaron el nivel regular, el 18,8% alto y solo el 16,2% bajo. En la dimensión manejo del estrés el 61,3% lograron el nivel regular, el 21,2% alto y el 17,5% bajo. En la dimensión adaptabilidad el 50% alcanzaron el nivel regular el 27,5% alto y el 22,5% bajo. Se concluye, que el nivel regular es el que predomina en las dimensiones mencionadas, es la inteligencia intrapersonal porque la mayoría no tienen el poco dominio de esta dimensión.

Tabla 4

Niveles generales de la variable Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	20	25%
	Medianamente adecuado	49	61,2%
	Adecuado	11	13,8%
	Total	80	100%

Según la tabla 4 los resultados encontrados muestran que el 61,2% de los encuestados percibieron al clima organizacional como medianamente adecuado, el 25% como inadecuado y el 13,8% como adecuado. Se encontró, que el nivel que predomina es el medianamente adecuado, resultado preocupante, ya que un adecuado clima organizacional favorece al logro de las dimensiones de inteligencia emocional entre ellas la inteligencia intrapersonal. (ver anexo 5)

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de la variable Clima Organizacional

Niveles	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	24	30%	31	38,8%	11	13,8%	15	18,8%	10	12,5%
Medianamente adecuado	51	63,7%	46	57,5%	61	76,2%	55	68,8%	60	75%
Adecuado	5	6,3%	3	3,8%	8	10%	10	12,5%	10	12,5%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Según los resultados mostrados en la tabla 5; el 76,2% de la población estudiada presentaron un nivel medianamente adecuado en la dimensión supervisión, el 13,8% inadecuado y el 10% adecuado. En la dimensión condiciones laborales el 75% presenta un nivel medianamente adecuado, el 12,5% inadecuado y el 12,5% adecuado. En la dimensión comunicación el 68,8% alcanzaron el nivel medianamente adecuado, el 18,8% inadecuado y solo el 12,5% adecuado. En la dimensión autorrealización el 63,7% alcanzaron el nivel medianamente adecuado, el 30% inadecuado y solo el 6,3% adecuado. En la dimensión involucramiento laboral 57,5% lograron el nivel medianamente adecuado, el 38,8% inadecuado y el 6,3% adecuado. Se concluye, que el nivel medianamente adecuado es el que predomina en las dimensiones mencionadas, es la supervisión porque la mayoría no tienen el poco dominio de esta dimensión.

Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,094	80	,076
Clima organizacional	,166	80	,000

En la tabla 6 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, la misma que determinó que los datos recabados no se ajustan a una distribución normal, por ende, se hizo uso de la prueba Rho de Spearman

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_a: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en

docentes de una institución educativa pública del distrito de Carabayllo, 2021.

H_o: Existe relación significativa entre a inteligencia emocional y el clima organizacional en

docentes de una institución educativa pública del distrito de Carabayllo, 2021.

Tabla 7

Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional

		IE	CO	
Rho de Spearman	CD	Coefficiente de correlación	1.000	,749**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80

En la tabla 7 se observan los resultados entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los cuales demuestran que existe una correlación . Se encontró que la misma es directa, significativa y fuerte ($r = ,749$, $p < 0.05$). De tal manera, se rechaza la hipótesis nula. Determinando que cuando el nivel de inteligencia emocional sea regular el clima organizacional será medianamente adecuado.

Hipótesis específicas

H_a: Existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones inteligencia emocional, inteligencia interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en docentes de la institución educativa mencionada.

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones inteligencia emocional, inteligencia interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en docentes de la institución educativa mencionada.

Tabla 8

Relación entre las dimensiones de inteligencia emocional y clima organizacional

Prueba	Dimensiones	CO	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,667**
	Inteligencia Intrapersonal	Sig. (bilateral)	,000
		N	80
		Coeficiente de correlación	,684**
	Inteligencia Interpersonal	Sig. (bilateral)	,000
		N	80
		Coeficiente de correlación	,727**
	Adaptabilidad	Sig. (bilateral)	,000
		N	80
		Coeficiente de correlación	,614**
	Manejo del estrés	Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Sig. (bilateral)	,565**	
Estado de animo	N	,000	
	N	80	

En la tabla 8 se aprecia el grado de relación entre la dimensión intrapersonal y el clima organizacional es directa y moderada ($r = ,667$) y significativa Sig. (Bilateral)= ,000 < 0,05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. En tanto, cuando el nivel de inteligencia intrapersonal sea regular el clima organizacional será percibida como medianamente adecuado.

Asimismo, la relación entre la dimensión interpersonal y el clima organizacional es directa y moderada ($r = ,684$) y significativa Sig. (Bilateral)= $,000 < 0,05$. Es así que, se rechaza la hipótesis nula. Finalmente, cuando el nivel de inteligencia interpersonal sea regular el clima organizacional será percibido como medianamente adecuado.

En cuanto a la dimensión adaptabilidad y el clima organizacional es directa, es alta ($r = ,727$) y significativa Sig. (Bilateral)= $,000 < 0,05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que cuando el nivel de adaptabilidad sea regular el clima organizacional no será percibido como medianamente adecuado.

También, en la dimensión manejo del estrés y el clima organizacional es directa, es moderada ($r = ,614$) y significativa Sig. (Bilateral)= $,000 < 0,05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que cuando el nivel de manejo del estrés sea regular el clima organizacional será percibido como medianamente adecuado.

Finalmente, la dimensión estado de ánimo y el clima organizacional no es directa, es moderada ($r = ,565$) y significativa Sig. (Bilateral)= $,000 < 0,05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que cuando el nivel de estado de ánimo sea regular el clima organizacional será percibido como medianamente adecuado.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos, luego de analizar la información recopilada, confirman lo planteado en la realidad problemática descrita párrafos atrás dentro del estudio. En tanto, teniendo en cuenta que el nivel que predomina en cuanto a la variable inteligencia emocional es el regular 60% evidenciando de esta manera el bajo nivel de manejo de la inteligencia emocional vinculado al clima organizacional de las instituciones educativas abordadas en esta investigación, aun cuando un menor porcentaje de docentes percibe la inteligencia emocional de manera alto 15% se puede considerar realizar una investigación de enfoque cualitativo con la intención de recoger percepciones, observaciones y experiencias en cuanto al manejo de la inteligencia emocional en el desarrollo de un buen clima organizacional en las instituciones educativas.

Por otro lado, de los resultados derivados de las correlaciones entre ambas variables, se evidencia una relación directa, significativa, alta y moderada, en algunos casos, tomando en cuenta que esta percepción de los docentes se realiza en un momento y tiempo determinado esto podría cambiar, de acuerdo al contexto, al trabajo realizado por los directivos o al cambio de estos mismos, en este sentido se propone una investigación que recoja las percepciones de los docentes en distintos momentos y mediante un enfoque de investigación que se pueda recoger las experiencias de los docentes en estudio. Así mismo, en cuanto al proceso de adecuación de los instrumentos de recojo de datos tomados en cuenta para ambas variables, si bien se ha considerado los indicadores y dimensiones a estudiar, se podría mejorar teniendo en cuenta que los ítems recogen una mejor óptica y percepción de las variables de estudio.

Teniendo en cuenta que el presente estudio recogió los datos e informaciones en un tiempo determinado en este sentido siendo un estudio transversal o transeccional solo específica o toma en cuenta la realidad y percepciones de los encuestados en un solo momento y tratándose en este caso de variables cualitativas en la que se estudian diferentes inteligencias y el clima organizacional que las

instituciones educativas trabajan y desarrollan de manera gradual en este sentido tomar en cuenta un estudio de corte longitudinal proveerá de mayor información considerando que reflejaría los niveles de inteligencia emocional de los profesores.

En cuanto a los resultados hallados sobre la hipótesis general se concluyó que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio. En este sentido, se procede a realizar la discusión con los antecedentes considerados en esta investigación que realizó Condori (2018) la cual encontró como resultado obtenido una relación significativamente positiva entre las dos variables en mención.

En la misma línea también podemos mencionar la tesis de Pineda (2018), quien realizó una investigación y buscó determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, la misma que reportó que existe relación entre las variables en estudio. Estas coincidencias fueron explicadas desde la teoría por Baron (1997), el mismo que refiere que tanto las habilidades sociales y conocimientos repercuten en el desempeño del individuo, dando énfasis a un desarrollo oportuno de la IE, que dote a la persona de recursos que permitan su adaptación a situaciones nuevas y estresantes. Según el autor nos menciona que la inteligencia emocional tiene la capacidad de adecuarse a un ambiente demostrando diferentes habilidades sociales para afrontar los desafíos que se puedan presentar.

Sobre la primera hipótesis específica, referida a la inteligencia intrapersonal y clima organizacional, se halló que existe una asociación directa y moderada. Asimismo, se encontró investigaciones como en De la Lama (2020) que al igual que esta investigación también abordó las variables en mención, en este caso se encontró que la relación fue significativa en un nivel moderado. A su vez Ubaldo (2018) evidenció en su estudio la asociación en los resultados obtenidos entre las dimensiones. Según Gardner (1995), describe que es la capacidad del sujeto para descubrir su interior, reconocer capacidades y limitaciones y direccionarlas a la expresión de sentimientos, emociones y pensamientos de forma asertiva. Considerando lo que manifiesta el autor se puede decir que la inteligencia intrapersonal es la capacidad de sentir, saber, comprender a las demás personas y demostrar afecto cooperando en sociedad.

Sobre la segunda hipótesis específica, referida a la inteligencia interpersonal y clima organizacional, se evidenció que existe una asociación directa y moderada. Asimismo, se encontraron investigaciones como la de Chávez (2018), en la cual se investigó la relación entre el CI y la satisfacción laboral docente, hallándose una correlación directa y fuerte entre las mismas. En tanto, también precisas que las relaciones interpersonales no son las adecuadas entre los miembros del personal que sirvió como muestra de estudio. Asimismo, Rodríguez (2006) menciona la inteligencia interpersonal para ser autodirigido y autocontrolado en lo que uno piensa y actúa y ser libre de dependencias emocionales. Ahora bien, la inteligencia interpersonal es el recurso idóneo para regular los estados de ánimo, temperamentos y motivaciones de la otra persona, es decir, permite establecer relaciones sanas y duraderas, caracterizadas por el respeto mutuo, dentro de un contexto cómodo, donde ambas partes sienten la seguridad de compartir ideas y pensamientos, sin necesidad de reprimirlos ni sentirse juzgados. El autor nos menciona que la inteligencia interpersonal es la capacidad de manifestar los sentimientos o emociones y aceptarlas, es la forma de presentarse sin prejuicios.

En la tercera hipótesis específica, referida a la adaptabilidad y clima organizacional, se evidenció que existe una asociación directa y alta. Se encontraron investigaciones como a la de Gallegos (2018) en su estudio en Ecuador tuvo como finalidad, establecer la relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes se concluyó que el clima organizacional se relaciona con el liderazgo directivo de la escuela de educación básica. Así mismo se encontraron investigaciones como la de Sánchez (2005) menciona que la adaptabilidad de una organización es importante para garantizar su permanencia en el mercado y, por ende, su éxito. Una inquietud repetida en los directores de organizaciones se basa en lograr un cambio significativo en el clima organizacional, que se perciba por los colaboradores y los vuelva más competitivos. De la misma forma, Montealegre & Calderon (2007) menciona que los cambios dentro de las instituciones solo se logran con la interiorización de los valores que considera la empresa y los mismos, sean adoptados por sus colaboradores, generando compromiso unánime y se pueda lidiar

con situaciones y cambios dentro de la misma. El autor ya mencionado refiere que la adaptabilidad es el acto de involucramiento ante diversos cambios que se puedan presentar en un ambiente con circunstancias o posiciones del contexto.

En la cuarta hipótesis específica manejo del estrés y clima organizacional, se evidencio que existe una asociación directa y moderada. Se encontraron investigaciones de Samaniego (2020), quien realizó un estudio en Ecuador, diseñando un programa tomando en cuenta la IE, con el único fin de mejorar el clima institucional. De este estudio, se sacaron conclusiones relevantes, reconociendo y dando vital importancia a la percepción docente respecto al clima donde ejercían sus funciones. Los docentes no ocultaron su disconformidad con la poca interacción con sus colegas y la falta de comunicación con los administrativos. Ante esto, Omar (1995) refiere que el manejo del estrés debe interpretarse como una oportunidad, que recaiga en un esfuerzo de la persona por optimizar su desempeño, percibiendo el proceso como estimulante, antes nuevos retos. Esto se lograría a través de estrategias cognitivas y conductuales para contar con los recursos necesarios ante una situación real. Según lo mencionado por el autor es la habilidad de poder controlarse a problemas o inconvenientes de forma positiva frente a un grupo de personas.

En la última hipótesis estado de ánimo y clima organizacional, se evidencio que existe una asociación directa y moderada. Así mismo en los resultados presentados por Castañeda, et al. (2020) en su estudio en México el cual se tuvo como finalidad reconocer la relación entre los niveles de inteligencia emocional docente y el clima organizacional, encontraron que existía correlación significativa bilateral. Por ello, el estrecho lazo entre el estado de ánimo que presente el colaborador, en este caso, el docente para desarrollar de manera óptima su función (Hernández et al., 2020). Referente a lo dicho por el autor el estado de ánimo es la forma optimista de verse y sentirse enfrentando los obstáculos o problemas que se puedan presentar.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al objetivo general, se observó según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.749$) correlación positiva alta, y que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional.

Segunda: teniendo en cuenta el primer objetivo específico se examinó y se halló según la prueba de Rho de Spearman ($r = .667$) una directa asociación y moderada, asumiendo que existe relación entre la inteligencia intrapersonal y el clima organizacional.

Tercera: En cuanto al segundo objetivo específico se encontró según la prueba de Rho de Spearman ($r = .684$) asociación directa y moderada, y que existe relación entre la inteligencia interpersonal y el clima organizacional.

Cuarta: respondiendo al tercer objetivo específico, se encontró según la prueba de Rho de Spearman ($r = .727$) asociación directa y alta, y que existe relación significativa entre la adaptabilidad y el clima organizacional.

Quinta: considerando el cuarto objetivo específico, se halló según la prueba de Rho de Spearman ($r = .614$) asociación directa y moderada, y que existe relación significativa entre el manejo del estrés y el clima organizacional.

Sexto: Por último el quinto objetivo específico, se halló según la prueba de Rho de Spearman ($r = .565$) asociación directa y moderada, y que existe relación significativa entre el estado de ánimo y el clima organizacional

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos y docentes de la institución, desarrollar talleres para seguir fortaleciendo la inteligencia emocional en los docentes.

Segunda: Considerando los resultados se recomienda a los docentes adquirir destreza en la inteligencia intrapersonal es decir el conocerse y valorarse frente a su equipo de trabajo

Tercera: Considerando los resultados de la inteligencia interpersonal se sugiere realizar trabajos en equipos donde puedan los docentes demostrar sus habilidades y destrezas y poderlas compartir con los demás colegas.

Cuarta: Considerando los resultados de la adaptabilidad se propone realizar el intercambio de experiencias, compartiendo cada cierto tiempo como se pueden resolver algunos problemas.

Quinta: Considerando los resultados de la dimensión manejo del estrés se sugiere a la institución educativa respetar los horarios y enviar con anticipación los trabajos a realizarse a fin de cumplir y ejecutar lo planificado a nivel institucional y pedagógico.

Sexta: considerando los resultados de la dimensión estado de ánimo se propone a la institución realizar talleres donde se den charlas con especialistas para que el personal docente pueda participar y tener un ánimo favorable.

Séptima: Para futuras investigaciones se recomienda realizar una investigación experimental, donde se pueda monitorear los niveles de inteligencia emocional con el que ingresan los docentes, y así saber si se logra mejorar con lo recomendado anteriormente.

REFERENCIAS

- Acosta, T (2015). La aplicación del aprendizaje organizacional en el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNE, 2014. Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Arce, A (2017) Curso de Actualización en Gestión del Clima Organizacional. Conferencia llevada a cabo en el curso Clima Organizacional. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima
- Balarezo, M. (2015). *Problemas paternos filiales y su influencia en la inteligencia emocional de los adolescentes de la unidad educativa delia ibarra de velasco c.c.f.del cantón pujillí*". UTA, Ambato.
- BAR-ON, R. (2006). "The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)". *Psicothema*, 18, supl, 13-25.
- Barrientos, et al. (2020). *Competencias sociales y emocionales del profesorado de Educación Infantil y su relación con la gestión del clima de aula*. Estudios sobre educación.
- Babarro, N. (2019). Necesidades de autorrealización. definición y ejemplos.
- Cazales, et al. (2020). Políticas implementadas por el gobierno mexicano frente al COVID-19. El caso de la educación básica. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*
- Cooper, R. y Sawaf, A. (1997). Estrategia emocional para ejecutivos. España: Martínez Roca
- Cortés, N (2009). Diagnóstico del clima organizacional. Tesis-Diagnostico-Clima-Laboral.
- Cortada, S (2015) Indecopi apuesta por una correcta gestión del clima laboral. *Diario Gestión*, pp. 8-9. Publicado en 21 de febrero de 2015.
- Chiavenato, A. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: Edit. McGraw-Hill.
- Delval, J. (1996). El desarrollo humano. España: Siglo XXI
- Elias, et al. (1999). Educar con inteligencia emocional. España: Plaza y Janés Editores

- García, R (2017) *Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Empresas de Servicios*. Revista Internacional de Administración y Finanzas. Vol. 10 N° 1.
- Gardner, H (2001) *Inteligencias Múltiples la teoría en la práctica*, Buenos Aires Argentina, Editorial PAIDOS.
- Gálvez, R. & Miranda, M. (2020). *¿Cómo trabajamos los docentes nuestras emociones frente a la cuarentena y cómo nos preparamos para el regreso a clases?* UNESCO.
- GARDNER,H (1995). *Inteligencias Múltiples. La Teoría en la Práctica*. Barcelona: Paidós.
- GIL ADI, D (2000). *Inteligencia Emocional en Práctica. Manual Para El Éxito Personal y Organizacional*. Editorial. McGraw–Hill
- Gan, F. Triginé J. (2012) *Clima laboral*. Madrid. España: Editorial Díaz Santos.
- Gardner, H. (1999). *Las Inteligencias Múltiples.Estructura de la Mente*. Fondo de Cultura Económica. México D. F.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Estados Unidos: Bantam Books
- Gottman, J. y DeClaire, J. (1997). *Los mejores padres*. Argentina: Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emociona*. Editorial Printing Books España.
- Guevara, M. (2018). *Clima organizacional nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Tesis de maestría.
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodoogia de la Investigacion*. The MC. Graw Hill
- Irameet, K., Charu, Sh. Y Mital, KM. (2019). *The Role of Emotional Intelligence Competencies in Effective Teaching and Teacher's Performance in Higher Education*. SAGE Journal.
- Macías, A., Gutiérrez C., Carmona, F., y Crespillo, D. (2015). *Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol*. Atención Primaria.
- Meza,E. (2017) *Análisis de la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral en el sector industrial*. Revista Comuni@cción.

- Montealegre, J. & Calderon, G. (2007) *Relationships Between Attitude Towards Change and Organisational culture: a Study of Medium - and large- Scale clothing Industry companies in Ibagué. colombia.*
- Naval Torres, S., & Morales Cieza, I. (2020). *Clima laboral: Una revisión teórica de sus principales factores en las instituciones educativas.*
- Omar, A. (1995). *Stress y coping. Las estrategias de coping y sus interrelaciones con los niveles biológico y psicológico.* Buenos Aires: Lumen.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual.* Lima.
- Páramo, P. (2006) *Tres enfoques relacionados con el clima organizacional.* intellectum.unisabana
- Pincay, I., Candelario, G & Castro, J. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente.* Revista Psicología UNEMI
- Porras Carmona, S., Pérez Dueñas, C., Checa Fernández, P., & Luque Salas, B. (2020). *Competencias emocionales de las futuras personas docentes. Un estudio sobre los niveles de inteligencia emocional y empatía.* Revista Educación.
- Plutchik, R. (1980). *Emotion, a psychoevolutionary synthesis.* New York: Harper & Row.
- Rodríguez, M(2006) *Inteligencia Emocional: creando una nueva actitud de vida,* Fundación Manantial de vida.
- Ryback, D. y Sweeney, L. (2007). *Aplicaciones de la inteligencia emocional en escuelas y lugares de trabajo.* Springer Science
- Rivera, C., Cegarra, O, Vergara, H. & Matos, Y. (2017). *Clima Organizacional en el Contexto Educativo.* Revista Scientific
- Salovey, P. y Mayer, J. (1990). *Inteligencia Emocional.* Estados Unidos: Baywood Publishing Co., Inc.
- Sánchez, J. (2005). No cualquier cambio organizacional. Noticias financieras. de datos ProQuest:
- Sandoval Caraveo, María del Carmen. (2004) *Conceptos y Dimensiones del Clima Organizacional.* Ensayo. Año 1 Nro. 27.
- Santiago, X. M. A., & Pérez, L. R. (2018). *La formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios.* Edumecentro.

Shapiro, L. (1997). *La inteligencia emocional de los niños*. Vergara Editor

Valero et al., (2020). Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Enfermería*

Weisinger, H. (1998). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Argentina: Javier Vergara Editor

ANEXO 1

Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Carabaylo, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Inteligencia Emocional				
¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Carabaylo, 2021?	Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Carabaylo, 2021.	Existe relación significativa entre a inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Carabaylo, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			INTELIGENCIA INTRAPERSONAL	Comprensión de sí mismo Asertividad Auto concepto Autorrealización Independencia	1, 2 3, 4 5, 6	Escala Ordinal de tipo Likert	
			INTELIGENCIA INTERPERSONAL	Empatía Relaciones Interpersonales Responsabilidad Social	7, 8 9, 10		
					11		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	ADAPTABILIDAD	Solución de Problemas Prueba de la Realidad Flexibilidad	12,13, 14,15, 16	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Bajo (26-59) (2) Regular (60-94) (3) Alto (95- 130)
¿Qué relación existe entre la inteligencia interpersonal y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021?	Determinar de qué manera se relacionan la inteligencia interpersonal y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021.	Existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021.	MANEJO DEL ESTRÉS	Tolerancia al Estrés Control de Impulsos	17,18 19,20 21		

			ESTADO DE ÁNIMO	Felicidad Optimismo	22,23, 24,25, 26			
¿Qué relación existe entre la adaptabilidad y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021?	Determinar de qué manera se relacionan la adaptabilidad y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021.	Existe relación significativa entre la adaptabilidad y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021	Variable 2: Clima organizacional					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos	
			AUTORREALIZACION	AUTONOMIA DESARROLLO PROFESIONAL	1, 2 3, 4	Escala Ordinal de tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Inadecuado(24 - 55) (2) Medianamente adecuado (56 - 87) (3) Adecuado (88 - 120)	
¿Qué relación existe entre el manejo del estrés y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021?	Determinar de qué manera se relacionan el manejo del estrés y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021	Existe relación significativa entre el manejo del estrés y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	PARTICIPACION COMPROMISO	5,6, 7,8, 9, 10			
			SUPERVISION	RENDIMIENTO ATENCION	11,12, 13, 14, 15			
¿Qué relación existe entre el estado de ánimo y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021?	Determinar de qué manera se relacionan el estado de ánimo y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021	Existe relación significativa entre el estado de ánimo y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo, 2021	COMUNICACIÓN	ASERTIVA FLUIDA	16,17 18,19			
			CONDICIONES LABORALES	CLIMA DEL TRABAJO OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO REMUNERACIÓN	20,21 22,23 24			
Nivel – diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		

<ul style="list-style-type: none"> • Nivel: Es correlacional • Método: Hipotético – deductivo • Enfoque: Es de enfoque cuantitativo • Diseño: Es No experimental 	<p>Población: La población está constituida por 80 docentes de una institución educativa pública del distrito de carabaylo,2021.</p> <p>Tipo de muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • censal 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica: La técnica empleada fue la encuesta • Instrumentos: El instrumento fue el cuestionario para ambas variables 	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia y figuras (gráfico de barras).</p> <p>INFERENCIAL: Para el análisis estadístico se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman para establecer relación entre las dos Variables de estudio: Inteligencia emocional y clima organizacional.</p>
--	---	---	---

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Escalas	Niveles o rangos
INTELIGENCIA INTRAPERSONAL	COMPRESIÓN DE SÍ MISMO ASERTIVIDAD AUTO CONCEPTO AUTORREALIZACIÓN INDEPENDENCIA	1-6	Escala ordinal de tipo Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Bajo (26-59) (2) Regular (60-94) (3) Alto (95-130)
INTELIGENCIA INTERPERSONAL	EMPATÍA RELACIONES INTERPERSONALES RESPONSABILIDAD SOCIAL	7-11		
ADAPTABILIDAD	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS PRUEBA DE LA REALIDAD FLEXIBILIDAD	12-16		
MANEJO DEL ESTRÉS	TOLERANCIA AL ESTRÉS CONTROL DE IMPULSOS	17-21		
ESTADO DE ÁNIMO	FELICIDAD OPTIMISMO	22-26		

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	indicadores	ítems	Escalas	Niveles o rangos
AUTORREALIZACION	AUTONOMIA DESARROLLO PROFESIONAL	1,4	1 Nunca	(1) Inadecuado(24 - 55) (2) Medianamente adecuado (56 - 87) (3) Adecuado (88 - 120)
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	PARTICIPACION COMPROMISO	5,10	2 Casi nunca 3 alguna vez	
SUPERVISION	RENDIMIENTO ATENCION	11,15	4 casi siempre 5 siempre	
COMUNICACIÓN	ASERTIVA FLUIDA	16, 19		
CONDICIONES LABORALES	CLIMA DEL TRABAJO OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO REMUNERACIÓN	20, 24		

Fuente: Elaboración propia.

INSTRUMENTO DE EVALUACION

The image shows two screenshots of a Google Forms survey. The top screenshot displays 'Sección 3 de 3' titled 'Clima Organizacional'. The text reads: 'Estimado(a) docente la intención de esta encuesta es para conocer el clima Organizacional de su institución a distancia. Por ello, se le pide que responda con la máxima sinceridad.' Below this, there are two questions:

1.- Me siento realizado profesionalmente en esta institución.

- Nunca
- Casi nunca
- Alguna vez
- Casi siempre
- Siempre

2.- Me considero lo suficientemente autónomo para dar mis opiniones frente a otros colegas.

The bottom screenshot displays 'Sección 1 de 3' titled 'Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Carabayllo, 2021.' The text reads: 'Estimado docente: Mi nombre es Cynthia Elizabeth Gutierrez Fernandez, soy docente de Educación Inicial y maestrante de posgrado de la universidad Cesar Vallejo. Actualmente me encuentro desarrollando el proyecto de investigación "Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Carabayllo, 2021" con la finalidad de obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación, por tal motivo, solicito poder contar con su valiosa colaboración y compromiso.'

Below this, there is a navigation bar with 'Preguntas', 'Respuestas', and 'Configuración' tabs, and a 'Puntos totales: 0' indicator. The next section, 'Sección 2 de 3', is titled 'Inteligencia Emocional' and contains the text: 'Estimado(a) docente la intención de esta encuesta es para conocer el nivel de inteligencia emocional en el que se encuentra usted. Por ello, se le pide que responda con la máxima sinceridad.'

https://docs.google.com/forms/d/1sMKhk2YE0sSHEFtu00kPkKWjSFCP_nSQCL9qPVAaNPQ/edit?usp=sharing

Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable competencias digitales

Denominación	Inteligencia Emocional
Autor	Cynthia Elizabeth Gutiérrez Fernández
Año	2021
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar la Inteligencia Emocional
Lugar	Institución educativa pública del distrito de carabaylo.
Tiempo de duración	50 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de competencias digitales consta de 26 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: inteligencia intrapersonal. Inteligencia interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo, con esto se busca determinar la inteligencia emocional de los docentes.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable clima organizacional

Denominación	Cuestionario de clima organizacional
Autor	Cynthia Elizabeth Gutiérrez Fernández
Año	2021
Administración	Individual
Objetivo	Determinar el clima organizacional
Lugar	Institución educativa pública del distrito de carabaylo.
Tiempo de duración	40 minutos

Nivel de medición

Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de competencias digitales consta de 24 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Con esto se busca determinar el clima organizacional de los docentes.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 INTELIGENCIA INTRAPERSONAL							
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	x		x		x		
2	Soy consciente de cómo me siento	x		x		x		
3	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	x		x		x		
4	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	x		x		x		
5	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer	x		x		x		
6	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 INTELIGENCIA INTERPERSONAL							
7	Mis amigos me confían sus intimidades	x		x		x		
8	Me importa lo que puede sucederte a los demás.	x		x		x		
9	Me resulta fácil hacer amigos(as).	x		x		x		
10	Mantengo buenas relaciones con los demás.	x		x		x		
11	A la gente le resulta fácil confiar en mí.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 ADAPTABILIDAD							
12	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	x		x		x		
13	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes	x		x		x		
14	La gente no comprende mi manera de pensar	x		x		x		
15	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	x		x		x		
16	Me resulta difícil cambiar de opinión	x		x		x		
	DIMENSION 4 MANEJO DEL ESTRÉS							
17	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables	x		x		x		
18	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	x		x		x		
19	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	x		x		x		
20	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	x		x		x		
21	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	x		x		x		
	DIMENSION 5 ESTADO DE ÁNIMO							
22	Estoy contento con mi labor en la institución	x		x		x		
23	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	x		x		x		
24	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago en la institución	x		x		x		

25	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.	x		x		x	
26	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	x		x		x	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 AUTORREALIZACION							
1	Me siento realizado profesionalmente en esta institución.	X		X		X		
2	Me considero lo suficientemente autónomo para dar mis opiniones frente a otros colegas.	X		X		X		
3	Me siento satisfecho con el trabajo que desarrollo en esta institución.	X		X		X		
4	En esta institución realizo actividades en las cuales me permiten aprender y desarrollarme	X		X		X		
	DIMENSION 2 INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me siento comprometido con el trabajo diario en la institución	X		X		X		
6	Me considero factor clave para el éxito de la institución	X		X		X		
7	Siento que tengo el compromiso con mi institución para alcanzar las metas trazadas.	X		X		X		
08	En esta institución nos organizamos con anticipación en diversas actividades.	X		X		X		
09	Participo en las actividades organizadas por la institución	X		X		X		
10	Tengo iniciativa suficiente para realizar trabajos en equipo.	X		X		X		
	DIMENSION 3 SUPERVISION	X		X		X		
11	En esta institución se realizan supervisiones continuamente	X		X		X		
12	En esta institución los directivos me brindan orientaciones para mejorar mi desempeño	X		X		X		
13	En esta institución se realizan sugerencias constructivas	X		X		X		
14	En esta institución recibe el apoyo ante las dificultades que se presentaron en la supervisión.	X		X		X		
15	En esta institución existen procedimientos claros sobre el proceso de supervisión en el desempeño docente.	X		X		X		
	DIMENSION 4 COMUNICACION	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En esta institución existe una comunicación fluida entre toda la comunidad educativa.	X		X		X		
17	En esta institución existen suficientes canales de comunicación para aclarar cualquier consulta que se requiera.	X		X		X		
18	En esta institución se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X		

19	La institución comunica oportunamente los resultados del aprendizaje a los padres de familia	X		X		X		
DIMENSION 5 CONDICIONES LABORALES								
20	El ambiente de mi institución es acogedor	X		X		X		
21	En la institución todos tenemos la oportunidad de tomar decisiones y que nuestras sugerencias se tomen en cuenta.	X		X		X		
22	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	X		X		X		
23	En esta institución me brindan los recursos o materiales necesarios para mi labor	X		X		X		
24	En esta institución se recibe una remuneración acorde a mi trabajo realizado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo Dni: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

09 de noviembre del 2021.

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 INTELIGENCIA INTRAPERSONAL								
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	x		x		x		
2	Soy consciente de cómo me siento	x		x		x		
3	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	x		x		x		
4	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	x		x		x		
5	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer	x		x		x		
6	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 INTELIGENCIA INTERPERSONAL								
7	Mis amigos me confían sus intimidades	x		x		x		
8	Me importa lo que puede sucederte a los demás.	x		x		x		
9	Me resulta fácil hacer amigos(as).	x		x		x		
10	Mantengo buenas relaciones con los demás.	x		x		x		
11	A la gente le resulta fácil confiar en mí.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 ADAPTABILIDAD								
12	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	X		X		X		
13	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes	X		X		X		
14	La gente no comprende mi manera de pensar	X		X		X		
15	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		X		X		
16	Me resulta difícil cambiar de opinión	x		x		x		
DIMENSION 4 MANEJO DEL ESTRÉS								
17	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables	x		x		x		
18	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	x		x		x		
19	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	x		x		x		
20	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	x		x		x		
21	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de	x		x		x		

	controlar.						
	DIMENSION 5 ESTADO DE ÁNIMO						
22	Estoy contento con mi labor en la institución	x		x		x	
23	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	x		x		x	
24	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago en la institución	x		x		x	
25	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.	x		x		x	
26	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	x		x		x	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 AUTORREALIZACION							
1	Me siento realizado profesionalmente en esta institución.	X		X		X		
2	Me considero lo suficientemente autónomo para dar mis opiniones frente a otros colegas.	X		X		X		
3	Me siento satisfecho con el trabajo que desarrollo en esta institución.	X		X		X		
4	En esta institución realizo actividades en las cuales me permiten aprender y desarrollarme	X		X		X		
	DIMENSION 2 INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
5	Me siento comprometido con el trabajo diario en la institución	X		X		X		
6	Me considero factor clave para el éxito de la institución	X		X		X		
7	Siento que tengo el compromiso con mi institución para alcanzar las metas trazadas.	X		X		X		
08	En esta institución nos organizamos con anticipación en diversas actividades.	X		X		X		
09	Participo en las actividades organizadas por la institución	X		X		X		
10	Tengo iniciativa suficiente para realizar trabajos en equipo.	X		X		X		
	DIMENSION 3 SUPERVISION							
11	En esta institución se realizan supervisiones continuamente	X		X		X		
12	En esta institución los directivos me brindan orientaciones para mejorar mi desempeño	X		X		X		

13	En esta institución se realizan sugerencias constructivas	X		X		X	
14	En esta institución recibe el apoyo ante las dificultades que se presentaron en la supervisión.	X		X		X	
15	En esta institución existen procedimientos claros sobre el proceso de supervisión en el desempeño docente.	X		X		X	
	DIMENSION 4 COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
16	En esta institución existe una comunicación fluida entre toda la comunidad educativa.	X		X		X	
17	En esta institución existen suficientes canales de comunicación para aclarar cualquier consulta que se requiera.	X		X		X	
18	En esta institución se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X	
19	La institución comunica oportunamente los resultados del aprendizaje a los padres de familia	X		X		X	
	DIMENSION 5 CONDICIONES LABORALES						
20	El ambiente de mi institución es acogedor	X		X		X	
21	En la institución todos tenemos la oportunidad de tomar decisiones y que nuestras sugerencias se tomen en cuenta.	X		X		X	
22	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	X		X		X	
23	En esta institución me brindan los recursos o materiales necesarios para mi labor	X		X		X	
24	En esta institución se recibe una remuneración acorde a mi trabajo realizado	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Zayra Elizabeth Crisanti Castañeda DNI: 46062246

Especialidad del

validador: Magister en Educaci

27 de octubre del 2021.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 INTELIGENCIA INTRAPERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
2	Soy consciente de cómo me siento	X		X		X		
3	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	X		X		X		
4	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	X		X		X		
5	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer	X		X		X		
6	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 INTELIGENCIA INTERPERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mis amigos me confían sus intimidades	X		X		X		
8	Me importa lo que puede sucederte a los demás.	X		X		X		
9	Me resulta fácil hacer amigos(as).	X		X		X		
10	Mantengo buenas relaciones con los demás.	X		X		X		
11	A la gente le resulta fácil confiar en mí.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 ADAPTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	X		X		X		
13	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes	X		X		X		

14	La gente no comprende mi manera de pensar	X		X		X		
15	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		X		X		
16	Me resulta difícil cambiar de opinión	X		X		X		
	DIMENSION 4 MANEJO DEL ESTRÉS							
17	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables	X		X		X		
18	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	X		X		X		
19	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X		
20	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	X		X		X		
21	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	X		X		X		
	DIMENSION 5 ESTADO DE ÁNIMO							
22	Estoy contento con mi labor en la institución	X		X		X		
23	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	X		X		X		
24	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago en la institución	X		X		X		
25	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.	X		X		X		
26	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 AUTORREALIZACION							
1	Me siento realizado profesionalmente en esta institución.	X		X		X		
2	Me considero lo suficientemente autónomo para dar mis opiniones frente a otros colegas.	X		X		X		
3	Me siento satisfecho con el trabajo que desarrollo en esta institución.	X		X		X		
4	En esta institución realizo actividades en las cuales me permiten aprender y desarrollarme	X		X		X		
	DIMENSION 2 INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
5	Me siento comprometido con el trabajo diario en la institución	X		X		X		
6	Me considero factor clave para el éxito de la institución	X		X		X		
7	Siento que tengo el compromiso con mi institución para alcanzar las metas trazadas.	X		X		X		
08	En esta institución nos organizamos con anticipación en diversas actividades.	X		X		X		
09	Participo en las actividades organizadas por la institución	X		X		X		
10	Tengo iniciativa suficiente para realizar trabajos en equipo.	X		X		X		
	DIMENSION 3 SUPERVISION							
11	En esta institución se realizan supervisiones continuamente	X		X		X		
12	En esta institución los directivos me brindan orientaciones	X		X		X		

	para mejorar mi desempeño						
13	En esta institución se realizan sugerencias constructivas	X		X		X	
14	En esta institución recibe el apoyo ante las dificultades que se presentaron en la supervisión.	X		X		X	
15	En esta institución existen procedimientos claros sobre el proceso de supervisión en el desempeño docente.	X		X		X	
	DIMENSION 4 COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
16	En esta institución existe una comunicación fluida entre toda la comunidad educativa.	X		X		X	
17	En esta institución existen suficientes canales de comunicación para aclarar cualquier consulta que se requiera.	X		X		X	
18	En esta institución se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X	
19	La institución comunica oportunamente los resultados del aprendizaje a los padres de familia	X		X		X	
	DIMENSION 5 CONDICIONES LABORALES						
20	El ambiente de mi institución es acogedor	X		X		X	
21	En la institución todos tenemos la oportunidad de tomar decisiones y que nuestras sugerencias se tomen en cuenta.	X		X		X	
22	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	X		X		X	
23	En esta institución me brindan los recursos o materiales necesarios para mi labor	X		X		X	
24	En esta institución se recibe una remuneración acorde a mi trabajo realizado	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Yuri Lisbet Aguilar Marcelo **DNI:** 46871282

Especialidad del validador: **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

27 de Octubre del 2021.

- ¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



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

Lima, 27 de diciembre de 2021
Carta P. 1696-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Licenciado
Victor Leonardo, Rodríguez Huamani.
Director
I. E. 2051 El Progreso

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, CYNTHIA ELIZABETH; identificada con DNI N° 44700313 y con código de matrícula N° 6700238293; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Carabayllo, 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, CYNTHIA ELIZABETH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

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

Atentamente,



Trinidad Vargas
Orniero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Victor L. Rodríguez Huamani
Victor L. Rodríguez Huamani
DIRECTOR

RECIBIDO 27/12/21



I.E 2051 EL PROGRESO SEÑORES:

UCV - Campus Lima Norte

Presente.

ASUNTO: Autoriza aplicación del formulario Google (Instrumento para uso con fines académicos) en la I.E 2051 EL PROGRESO

REFERENCIA: Carta P. 1696-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme licenciado Víctor Leonardo Rodríguez Huamani, en mi calidad de director de la I.E 2051 EL PROGRESO, autorizo a la docente del nivel inicial Cynthia Elizabeth Gutiérrez Fernández, identificada con el DNI N° 44700313, estudiante de la maestría Administración de la Educación, se le autoriza que aplique el formulario Google a los docentes.

La docente asume que toda información y el resultado de su investigación serán uso exclusivamente académicos.

Estando conforme con lo antes señalado, procedo a firmar el presente documento.

RECIBIDO EL 27/12/2021

Victor L. Rodríguez Huamani
DIRECTOR

Anexo 4: Base de datos de la muestra

1	3	2	3	2	3	2	15	3	3	3	3	4	16	2	3	4	4	3	16	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	2	13	74
2	3	2	3	2	2	1	13	1	3	1	2	2	9	3	4	2	3	3	15	4	1	4	3	3	15	3	5	3	1	3	15	67
3	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	4	15	1	3	4	2	3	13	3	4	1	1	3	12	3	3	2	3	1	12	69
4	3	2	3	2	3	3	16	3	2	4	2	2	13	2	3	3	1	2	11	4	3	3	3	2	15	2	3	4	3	3	15	70
5	3	4	4	2	3	3	19	3	4	2	3	4	16	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	1	14	3	2	3	1	3	12	79
6	2	2	2	3	4	4	17	2	3	3	3	4	15	2	3	4	4	3	16	3	4	4	4	3	18	3	3	2	3	2	13	79
7	3	2	4	2	2	2	15	3	3	2	2	4	14	3	3	3	2	2	13	3	4	3	3	2	15	2	3	3	2	1	11	68
8	3	2	3	2	3	3	16	3	2	4	2	2	13	2	3	3	1	2	11	1	3	1	3	2	10	2	3	1	3	3	12	62
9	3	4	4	2	3	1	17	3	4	2	1	4	14	4	3	3	1	4	15	1	3	3	3	2	12	3	2	3	2	3	13	71
10	3	1	2	4	3	3	16	3	2	2	3	4	14	3	3	2	2	3	13	3	1	2	3	3	12	4	2	2	2	3	13	68
11	3	2	3	2	3	3	16	3	2	4	2	2	13	2	1	3	2	2	10	4	1	3	3	1	12	2	3	2	1	3	11	62
12	3	4	4	5	3	3	22	5	4	5	3	1	18	4	5	3	4	5	21	2	3	3	3	5	16	5	4	3	2	5	19	96
13	2	2	3	1	2	2	12	2	3	3	3	3	14	1	2	2	1	2	8	2	2	3	4	3	14	1	2	1	2	2	8	56
14	3	1	1	3	1	2	11	1	3	2	2	1	9	2	3	1	1	3	10	3	4	1	2	3	13	3	3	3	3	5	17	60
15	3	1	1	2	4	2	13	3	3	3	4	2	15	1	4	4	3	3	15	4	1	4	3	3	15	3	2	3	4	3	15	73
16	3	3	3	3	3	4	19	1	3	3	3	4	14	1	3	4	4	3	15	3	2	1	2	3	11	3	3	2	3	1	12	71
17	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	3	3	2	2	11	1	3	3	1	2	10	2	1	1	1	1	6	38
18	3	4	4	1	1	3	16	3	4	2	3	4	16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	47
19	2	2	1	3	4	4	16	1	3	3	3	4	14	1	3	4	4	3	15	3	2	2	4	2	13	3	3	1	3	1	11	69
20	3	2	4	2	2	2	15	3	3	5	2	4	17	3	3	3	2	2	13	3	4	3	3	2	15	2	3	3	1	2	11	71
21	3	1	3	2	3	3	15	3	2	4	2	2	13	2	3	1	1	2	9	2	1	1	1	2	7	2	3	1	3	3	12	56
22	3	4	4	1	3	3	18	3	4	1	3	4	15	4	3	3	4	4	18	2	3	3	3	5	16	3	4	3	2	3	15	82
23	3	1	2	4	3	3	16	3	2	2	3	4	14	3	3	2	1	3	12	3	1	2	3	3	12	1	2	2	2	3	10	64
24	3	1	3	2	3	3	15	3	2	4	2	2	13	2	3	3	5	2	15	4	3	3	3	1	14	2	3	4	3	3	15	72
25	3	4	4	1	3	3	18	3	4	1	1	4	13	4	3	3	4	4	18	2	3	3	3	1	12	3	4	3	2	3	15	76

26	1	2	1	2	1	1	8	2	1	3	1	3	10	1	1	1	2	2	7	2	2	3	1	3	11	1	2	3	2	1	9	45
27	3	1	3	2	3	3	15	3	2	4	2	2	13	2	3	3	1	2	11	4	3	3	3	2	15	2	3	1	3	3	12	66
28	3	5	4	5	3	3	23	3	4	5	3	4	19	4	3	3	4	5	19	4	5	3	3	5	20	3	4	3	5	3	18	99
29	2	2	3	2	2	2	13	2	3	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	2	2	3	4	3	14	3	2	3	2	3	13	65
30	3	3	3	3	3	4	19	4	5	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	3	5	4	4	20	98
31	3	5	3	2	1	1	15	1	3	3	1	1	9	1	1	4	1	3	10	4	1	1	3	3	12	1	1	1	1	3	7	53
32	3	3	3	3	3	4	19	1	3	3	3	1	11	1	3	2	1	3	10	3	2	1	2	3	11	3	3	1	3	1	11	62
33	3	1	3	2	3	3	15	3	2	1	1	2	9	1	3	3	1	1	9	1	3	3	1	2	10	2	3	1	3	3	12	55
34	3	4	4	1	3	3	18	3	1	1	3	1	9	1	1	3	4	1	10	1	3	3	1	1	9	3	1	3	2	3	12	58
35	2	2	1	1	4	1	11	1	3	3	3	1	11	1	1	2	1	3	8	1	2	1	2	1	7	3	1	1	3	2	10	47
36	3	2	4	2	2	2	15	3	3	1	2	4	13	3	1	3	2	1	10	1	2	3	1	2	9	2	1	1	1	2	7	54
37	3	1	1	1	2	3	11	3	2	4	2	1	12	2	3	3	1	2	11	4	3	3	3	2	15	1	3	4	3	3	14	63
38	3	4	4	5	4	3	23	3	4	5	3	4	19	4	3	5	4	4	20	4	3	3	3	4	17	3	4	3	4	3	17	96
39	3	1	2	1	3	3	13	1	2	2	3	1	9	1	3	2	2	3	11	3	1	2	1	3	10	1	2	2	2	1	8	51
40	3	5	3	1	3	1	16	1	2	1	2	1	7	2	3	3	1	2	11	2	1	1	3	2	9	2	3	1	3	3	12	55
41	3	4	4	5	5	3	24	3	4	5	5	4	21	4	3	3	5	4	19	4	3	5	3	5	20	3	5	3	2	1	14	98
42	2	2	3	2	1	2	12	2	1	1	3	1	8	1	2	2	2	2	9	2	2	3	1	3	11	1	2	1	2	1	7	47
43	2	2	5	3	4	4	20	5	3	5	5	4	22	5	3	4	4	5	21	3	4	5	2	3	17	4	3	2	3	5	17	97
44	3	2	4	2	2	2	15	3	3	5	5	4	20	3	3	4	5	5	20	5	4	3	4	5	21	5	4	3	5	5	22	98
45	3	1	3	2	3	3	15	3	2	4	2	2	13	2	3	3	1	1	10	1	3	3	1	2	10	2	1	1	3	1	8	56
46	3	4	4	1	3	3	18	3	4	1	3	4	15	4	3	3	4	4	18	2	3	3	3	5	16	3	4	3	2	3	15	82
47	3	1	2	4	3	3	16	3	2	2	3	4	14	3	3	2	2	3	13	3	1	2	3	3	12	4	2	2	2	3	13	68
48	3	5	3	2	3	3	19	3	2	1	2	2	10	1	1	3	1	2	8	4	3	1	3	2	13	2	3	2	1	3	11	61
49	3	4	4	5	3	3	22	3	4	1	3	4	15	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	1	14	3	4	3	2	3	15	84
50	2	2	3	1	2	2	12	2	3	3	3	3	14	1	2	2	1	2	8	2	2	3	1	3	11	3	2	2	4	4	15	60
51	3	3	1	3	3	4	17	5	3	3	3	4	18	5	3	1	2	3	14	3	4	4	4	3	18	3	3	1	3	4	14	81
52	3	1	3	4	4	1	16	3	3	3	4	1	14	3	4	4	3	3	17	4	4	4	3	3	18	3	1	3	4	3	14	79

53	3	3	3	3	3	4	19	1	3	3	3	4	14	5	3	4	4	3	19	3	4	4	4	3	18	3	3	1	3	4	14	84
54	3	4	4	1	3	3	18	3	4	1	3	4	15	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	5	18	3	4	3	2	3	15	84
55	2	2	3	2	2	2	13	1	3	3	3	3	13	3	2	2	2	2	11	2	2	3	4	3	14	3	2	3	2	3	13	64
56	3	3	3	3	3	4	19	5	3	3	3	4	18	5	3	4	4	3	19	3	4	4	4	3	18	3	3	1	3	4	14	88
57	3	1	3	4	4	1	16	3	3	3	4	5	18	3	2	4	3	3	15	2	4	4	3	3	16	3	1	3	4	3	14	79
58	3	3	3	3	3	4	19	5	3	3	5	4	20	5	3	4	4	5	21	3	4	4	4	5	20	3	3	5	3	4	18	98
59	2	2	5	3	4	2	18	1	3	3	3	4	14	1	3	4	4	3	15	3	4	4	4	3	18	3	3	1	3	1	11	76
60	3	2	4	2	2	2	15	3	3	1	2	4	13	3	3	3	2	2	13	3	4	3	3	2	15	2	3	3	5	2	15	71
61	3	5	3	2	3	3	19	3	2	4	2	2	13	2	3	3	1	2	11	4	3	3	3	2	15	2	3	4	3	3	15	73
62	3	4	4	5	3	4	23	3	3	5	4	4	19	4	3	5	4	4	20	4	3	3	3	5	18	3	4	3	2	4	16	96
63	3	1	2	4	3	3	16	3	2	2	3	4	14	3	3	2	1	3	12	3	1	2	3	3	12	4	2	2	2	3	13	67
64	3	1	3	2	3	3	15	3	2	4	2	2	13	2	3	3	5	2	15	4	3	3	3	1	14	2	3	2	3	3	13	70
65	5	4	4	4	3	3	23	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	3	18	101
66	2	2	3	2	2	1	12	2	3	3	3	3	14	1	1	1	1	1	5	1	2	3	1	3	10	1	2	1	2	1	7	48
67	3	1	3	2	3	3	15	3	2	4	2	2	13	2	3	3	1	2	11	2	3	3	3	2	13	2	3	4	3	3	15	67
68	3	4	4	1	3	3	18	3	4	1	3	4	15	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	5	18	3	4	3	2	3	15	84
69	2	2	3	2	2	2	13	2	3	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	2	2	3	4	3	14	3	2	3	2	3	13	65
70	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	3	4	18	5	5	4	4	3	21	3	4	4	5	3	19	4	3	5	4	4	20	97
71	3	1	3	2	4	1	14	3	3	3	4	1	14	1	2	4	3	3	13	4	4	2	3	3	16	1	1	3	4	3	12	69
72	3	3	4	5	4	4	23	5	3	4	3	4	19	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	5	19	3	4	5	3	5	20	98
73	3	1	3	2	3	3	15	3	2	1	2	2	10	2	1	1	1	2	7	1	3	3	1	2	10	2	3	1	3	1	10	52
74	3	4	4	1	3	3	18	3	2	1	3	4	13	1	3	3	4	4	15	4	3	3	3	1	14	3	4	3	2	3	15	75
75	2	2	1	3	4	4	16	2	3	3	3	4	15	1	3	4	4	3	15	3	2	4	4	3	16	3	3	1	3	2	12	74
76	3	2	4	2	2	1	14	3	1	1	2	1	8	1	3	1	2	1	8	3	1	3	3	2	12	2	1	1	1	2	7	49
77	3	1	1	1	2	3	11	1	2	2	1	1	7	1	3	1	1	2	8	1	3	3	1	2	10	1	3	1	3	3	11	47
78	3	4	4	1	3	3	18	3	2	1	3	4	13	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	1	14	3	4	3	2	3	15	78
79	3	1	2	4	3	3	16	3	2	2	3	4	14	3	3	2	2	3	13	3	1	2	3	3	12	4	2	2	2	3	13	68
80	3	1	3	1	3	3	14	3	2	4	2	2	13	1	4	1	4	2	12	1	4	3	1	1	10	1	3	2	1	5	12	61

Tabla 02 – Variable 02

CLIMA ORGANIZACIONAL																														
AUTORREALIZACION					INVOLUCRAMIENTO LABORAL							SUPERVISION					COMUNICACIÓN					CONDICIONES LABORALES								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24							
1	4	4	1	4	13	2	2	4	3	1	3	15	1	2	1	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	1	2	2	9	51
2	4	4	3	4	15	3	5	4	3	2	4	21	5	3	4	4	5	21	4	4	3	5	16	2	2	4	3	5	16	89
3	2	3	4	2	11	3	3	2	3	2	2	15	2	4	3	4	1	14	2	3	2	2	9	3	3	2	3	3	14	63
4	1	3	4	3	11	1	1	3	4	1	2	12	3	2	2	3	3	13	4	3	2	2	11	2	1	3	4	3	13	60
5	3	2	5	2	12	3	4	2	3	3	4	19	3	5	5	3	4	20	3	4	5	5	17	5	4	4	4	4	21	89
6	4	3	1	1	9	3	2	1	2	3	4	15	2	3	3	4	3	15	2	2	2	4	10	3	4	3	2	3	15	64
7	3	2	3	2	10	3	4	3	4	4	3	21	5	4	4	3	5	21	4	5	4	5	18	4	4	3	4	5	20	90
8	3	1	1	3	8	4	1	2	3	4	2	16	3	3	4	3	2	15	2	2	2	3	9	4	3	2	2	4	15	63
9	2	4	1	2	9	4	2	2	3	1	3	15	2	2	1	4	2	11	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	9	52
10	3	2	3	4	12	3	1	1	3	4	1	13	2	3	4	2	3	14	3	4	3	2	12	2	2	4	3	4	15	66
11	2	4	4	2	12	3	3	4	3	2	2	17	2	2	3	4	1	12	2	3	4	2	11	3	3	4	3	3	16	68
12	1	4	4	3	12	1	1	3	4	1	2	12	3	4	2	3	3	15	4	3	2	2	11	2	4	3	4	3	16	66
13	3	1	1	2	7	3	4	2	3	3	4	19	3	2	2	2	4	13	3	4	3	3	13	3	3	4	4	3	17	69
14	1	4	1	1	7	3	4	1	2	3	4	17	2	3	3	1	3	12	2	2	2	4	10	3	4	3	2	3	15	61
15	3	2	3	2	10	1	1	3	4	1	2	12	3	1	2	3	3	12	4	3	2	2	11	2	4	3	4	3	16	61
16	3	2	1	3	9	4	1	2	3	1	2	13	3	3	1	3	2	12	2	2	4	3	11	4	3	2	2	4	15	60
17	3	1	1	2	7	3	1	2	3	3	4	16	3	2	2	2	4	13	3	4	3	3	13	3	3	1	1	3	11	60
18	1	4	1	1	7	3	2	1	2	3	1	12	1	3	3	1	3	11	2	2	2	1	7	3	1	3	2	3	12	49
19	3	1	3	2	9	1	1	3	1	1	2	9	3	1	1	3	3	11	2	3	2	2	9	2	4	3	4	3	16	54
20	3	1	1	3	8	4	2	2	3	2	1	14	3	3	4	3	1	14	2	1	2	3	8	2	3	2	1	4	12	56
21	1	1	1	4	7	1	4	1	3	1	3	13	2	1	1	2	2	8	1	2	2	2	7	4	2	2	2	2	12	47

22	3	1	3	4	11	3	1	1	3	1	1	10	2	1	1	2	3	9	1	1	3	2	7	2	2	1	3	4	12	49
23	2	1	4	1	8	3	3	1	1	2	2	12	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	6	3	3	1	3	3	13	46
24	3	4	1	3	11	1	2	2	3	1	2	11	1	3	1	3	2	10	2	2	1	1	6	1	3	2	2	1	9	47
25	3	2	1	2	8	3	1	2	3	3	1	13	3	2	2	2	1	10	3	1	3	3	10	3	3	2	1	3	12	53
26	4	1	1	1	7	3	1	1	2	3	4	14	2	3	3	1	3	12	2	2	2	2	8	3	1	3	2	3	12	53
27	3	4	3	2	12	1	1	3	1	1	2	9	3	4	1	3	3	14	2	3	2	2	9	2	1	3	1	3	10	54
28	3	1	1	3	8	1	2	2	1	1	1	8	3	3	1	1	1	9	2	2	1	1	6	2	3	2	1	1	9	40
29	4	2	1	4	11	1	4	1	3	1	3	13	4	1	1	1	1	8	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	47
30	3	1	3	4	11	3	1	1	3	1	1	10	2	3	1	2	3	11	3	1	3	2	9	2	2	1	3	4	12	53
31	2	1	4	1	8	3	3	1	1	2	2	12	2	4	1	4	1	12	2	1	1	2	6	3	3	4	3	3	16	54
32	3	4	1	3	11	4	2	2	3	4	1	16	3	3	4	3	1	14	2	2	4	3	11	2	3	2	1	2	10	62
33	1	1	1	1	4	2	2	1	3	1	3	12	2	2	1	4	4	13	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10	46
34	3	1	3	4	11	3	5	4	3	3	5	23	4	3	4	4	3	18	3	4	3	5	15	5	4	4	5	4	22	89
35	5	4	4	5	18	5	3	4	5	2	2	21	2	4	5	4	1	16	2	5	4	5	16	5	3	5	3	3	19	90
36	3	4	1	3	11	4	1	2	3	1	2	13	3	3	1	3	2	12	2	2	1	3	8	4	3	2	2	4	15	59
37	3	2	1	2	8	3	4	2	3	3	4	19	3	2	2	2	1	10	3	1	3	3	10	3	3	4	4	3	17	64
38	4	4	1	1	10	3	1	1	2	3	4	14	2	3	3	4	3	15	2	2	2	4	10	3	4	3	2	3	15	64
39	3	2	3	2	10	1	1	3	4	1	2	12	3	4	1	3	3	14	2	3	2	2	9	2	4	3	4	3	16	61
40	3	4	1	3	11	4	2	2	3	4	1	16	3	3	4	3	1	14	2	2	4	3	11	2	3	2	1	4	12	64
41	4	2	1	4	11	4	4	4	3	1	3	19	4	1	1	4	4	14	4	1	1	4	10	1	1	1	1	1	5	59
42	3	1	3	4	11	3	1	1	3	4	5	17	2	3	4	2	3	14	3	4	3	2	12	2	2	4	3	4	15	69
43	2	1	4	1	8	3	3	1	1	2	2	12	2	1	1	4	1	9	2	1	4	2	9	3	3	4	3	3	16	54
44	2	2	4	2	10	3	3	1	3	2	2	14	2	4	3	4	1	14	2	3	4	2	11	3	3	4	3	3	16	65
45	1	1	1	3	6	1	1	3	4	1	2	12	3	1	2	3	3	12	4	3	2	2	11	2	1	3	4	3	13	54
46	3	1	1	2	7	3	4	2	3	3	4	19	3	2	2	2	1	10	3	1	3	3	10	3	3	2	1	3	12	58
47	4	1	1	1	7	3	4	1	2	3	4	17	2	3	3	4	3	15	2	2	2	4	10	3	4	3	2	3	15	64
48	3	1	3	2	9	1	1	3	4	1	2	12	3	4	2	3	3	15	2	3	2	2	9	2	4	3	1	3	13	58
49	3	1	1	3	8	4	1	2	3	4	2	16	3	3	1	3	2	12	2	2	4	3	11	4	3	2	2	4	15	62
50	3	5	5	2	15	3	4	2	3	3	5	20	3	2	5	2	5	17	5	4	5	3	17	5	3	5	5	5	23	92
51	4	4	1	1	10	3	1	1	2	3	4	14	2	3	3	1	3	12	2	2	2	4	10	3	4	3	2	3	15	61
52	3	1	3	2	9	1	1	3	4	1	2	12	3	1	1	3	3	11	2	3	2	2	9	2	4	3	4	3	16	57

53	3	4	1	3	11	4	2	2	3	1	1	13	3	3	4	3	1	14	2	2	4	3	11	2	3	2	1	4	12	61
54	1	1	1	4	7	4	1	1	3	1	3	13	1	1	1	4	4	11	1	1	4	4	10	4	1	1	1	4	11	52
55	3	1	3	4	11	3	1	1	3	4	1	13	2	3	4	2	3	14	3	4	3	2	12	2	2	4	3	4	15	65
56	3	4	4	4	15	3	3	4	4	2	3	19	4	3	3	4	4	18	5	5	4	4	18	4	4	4	3	5	20	90
57	3	1	1	3	8	4	1	2	3	4	2	16	3	3	4	3	2	15	2	2	4	3	11	2	3	2	2	4	13	63
58	3	4	1	2	10	3	4	2	3	3	4	19	3	2	2	2	4	13	3	2	3	3	11	3	3	1	1	3	11	64
59	4	3	1	1	9	3	4	5	2	3	4	21	2	3	3	4	3	15	2	2	2	4	10	3	4	3	2	3	15	70
60	3	4	3	2	12	1	1	3	1	1	2	9	3	4	1	3	3	14	2	3	2	2	9	2	4	3	1	3	13	57
61	3	1	1	3	8	4	2	2	3	1	1	13	3	3	2	3	1	12	2	2	4	3	11	2	3	2	1	1	9	53
62	4	4	1	4	13	4	4	4	3	1	3	19	4	4	5	4	4	21	4	1	4	5	14	4	5	5	4	4	22	89
63	3	4	3	5	15	3	1	5	3	4	5	21	2	3	4	2	5	16	3	4	5	5	17	2	5	4	5	4	20	89
64	2	1	4	1	8	3	3	4	1	2	2	15	2	4	1	4	1	12	2	1	4	2	9	3	3	4	3	3	16	60
65	3	1	1	3	8	4	2	2	3	4	1	16	3	3	4	3	1	14	2	2	1	3	8	2	3	2	1	4	12	58
66	2	4	1	4	11	4	4	4	3	5	3	23	4	2	1	1	4	12	4	2	4	2	12	2	4	2	1	2	11	69
67	3	4	3	4	14	3	1	1	3	4	1	13	2	3	4	2	3	14	3	4	3	2	12	2	2	4	3	4	15	68
68	2	4	4	1	11	3	3	4	1	2	2	15	2	4	1	4	1	12	2	1	4	2	9	3	3	4	3	3	16	63
69	3	4	1	3	11	4	1	2	3	4	2	16	3	3	4	3	2	15	2	2	4	3	11	4	3	2	2	4	15	68
70	3	4	5	2	14	3	4	2	3	3	4	19	3	2	2	2	4	13	3	4	3	3	13	3	3	1	1	3	11	70
71	4	4	5	1	14	3	4	1	2	3	4	17	2	3	3	4	3	15	2	2	2	4	10	3	1	3	2	3	12	68
72	3	4	3	2	12	1	1	3	4	1	2	12	3	4	1	3	3	14	2	3	2	2	9	2	4	3	4	3	16	63
73	3	4	1	3	11	4	2	2	3	4	1	16	3	3	4	3	1	14	2	2	4	3	11	2	3	2	1	4	12	64
74	2	3	4	2	11	3	3	4	3	2	2	17	2	4	3	4	1	14	2	3	4	2	11	3	3	4	3	3	16	69
75	1	3	4	3	11	5	1	3	4	1	2	16	3	4	2	3	3	15	2	3	2	2	9	2	4	3	4	3	16	67
76	4	4	3	2	13	3	4	5	3	3	5	23	3	3	3	5	4	18	4	4	4	5	17	4	3	4	4	5	20	91
77	4	3	1	1	9	3	4	1	2	3	4	17	2	3	3	4	3	15	2	2	2	4	10	3	4	3	2	3	15	66
78	3	2	3	2	10	5	1	3	4	1	2	16	3	4	2	3	3	15	4	3	2	2	11	2	4	3	4	3	16	68
79	3	5	1	3	12	4	5	2	3	4	2	20	3	3	4	3	2	15	2	2	4	3	11	4	3	2	2	4	15	73
80	4	4	1	4	13	4	4	4	3	1	5	21	4	4	1	5	4	18	4	5	4	4	17	4	4	4	5	4	21	90

Graficos estadísticos

FIGURA 1

NIVELES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

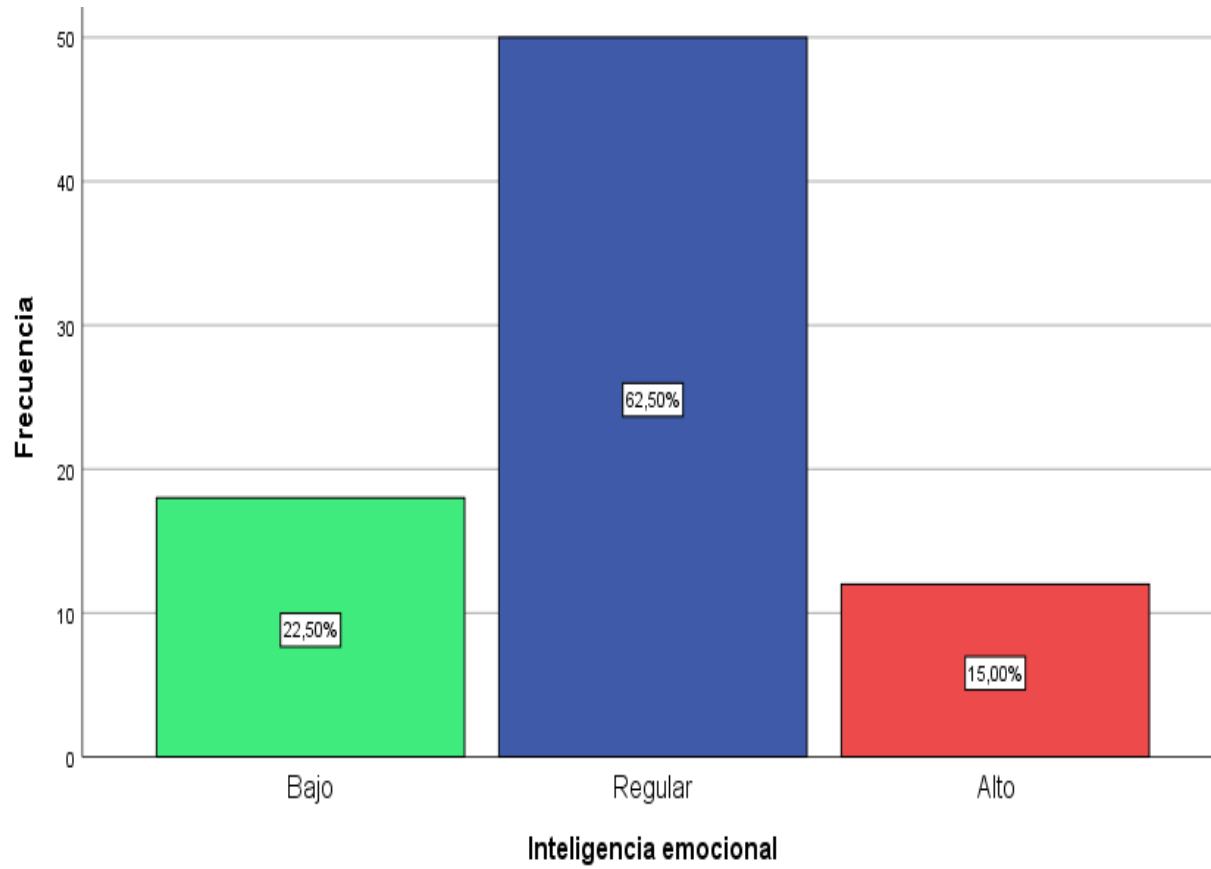
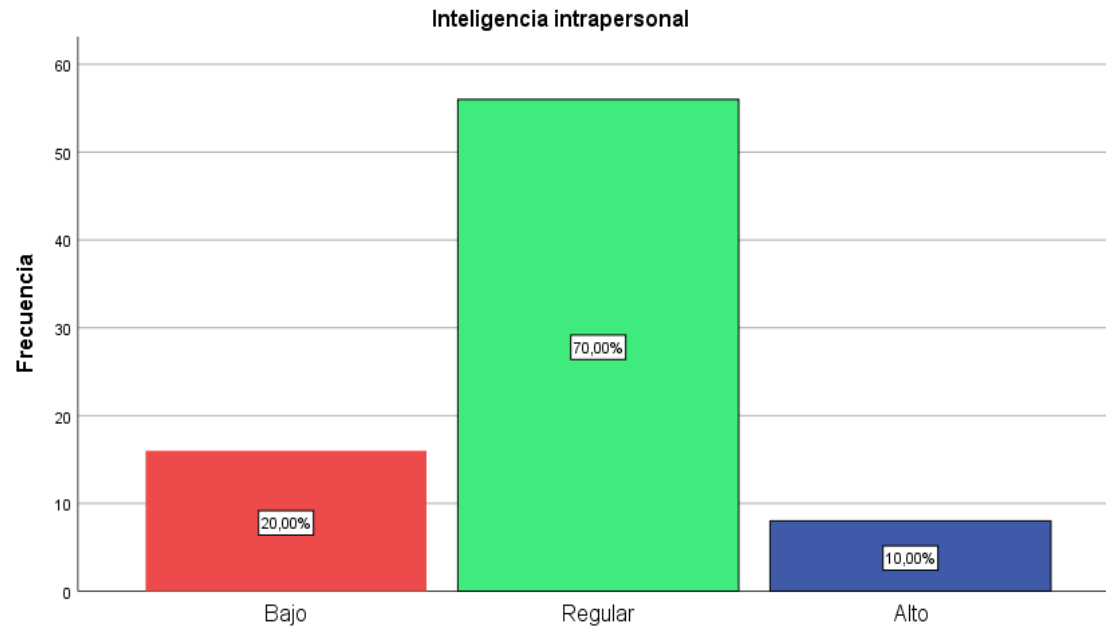
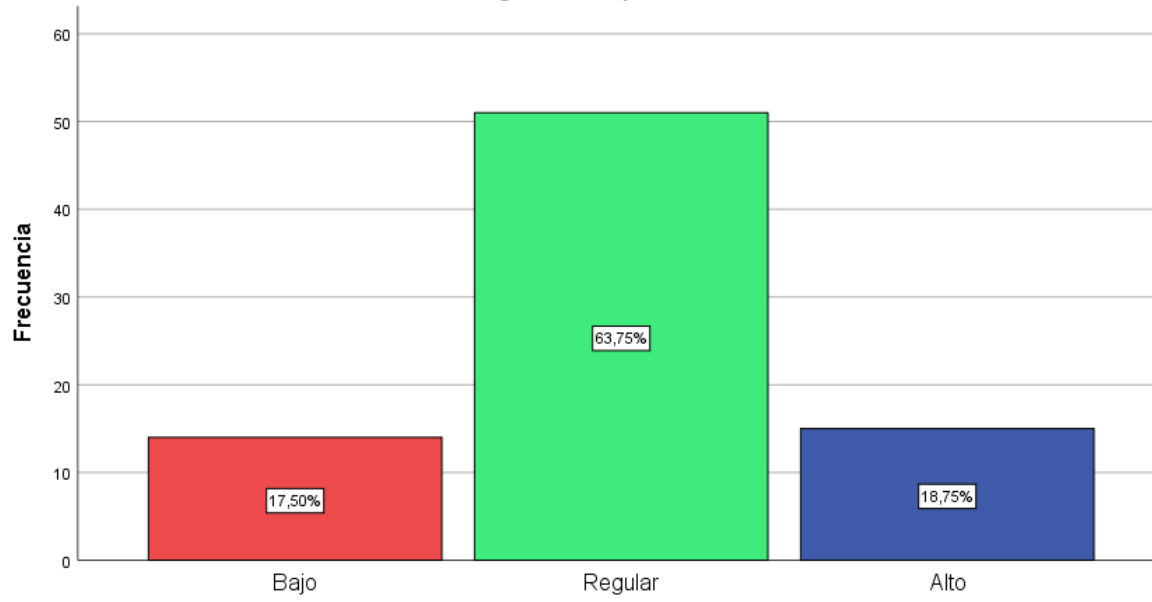


FIGURA 2

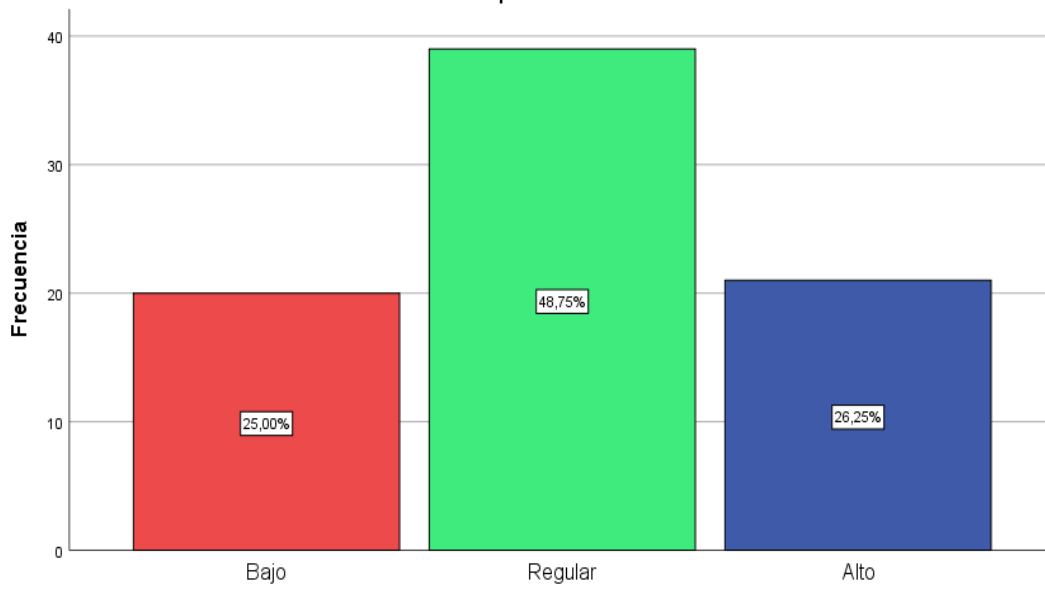
DIMENSIONES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL



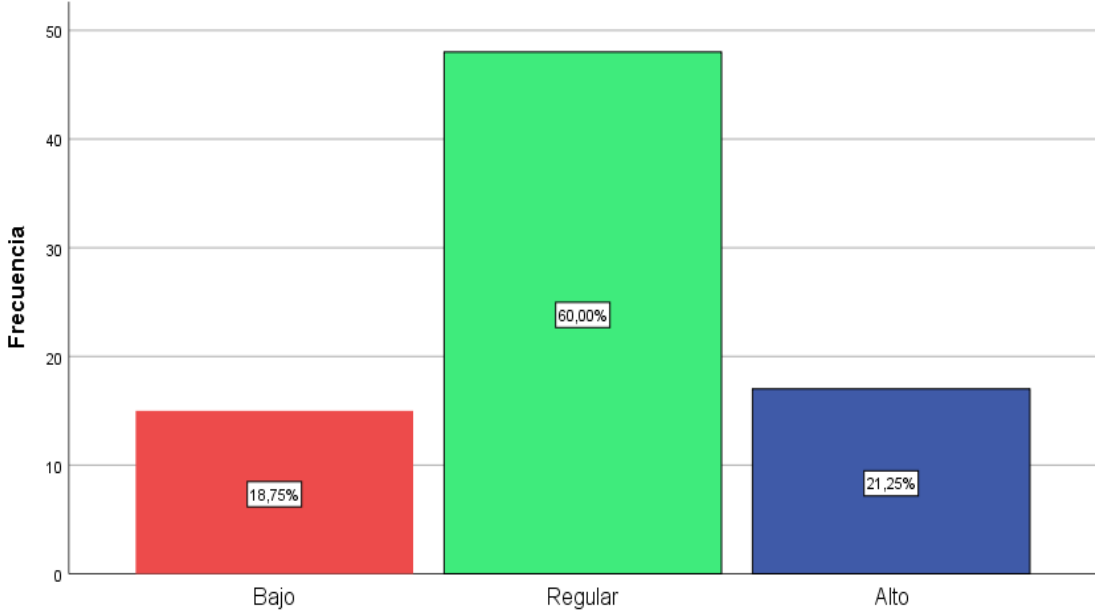
Inteligencia interpersonal



Adaptabilidad



Manejo del estres



Estado de animo

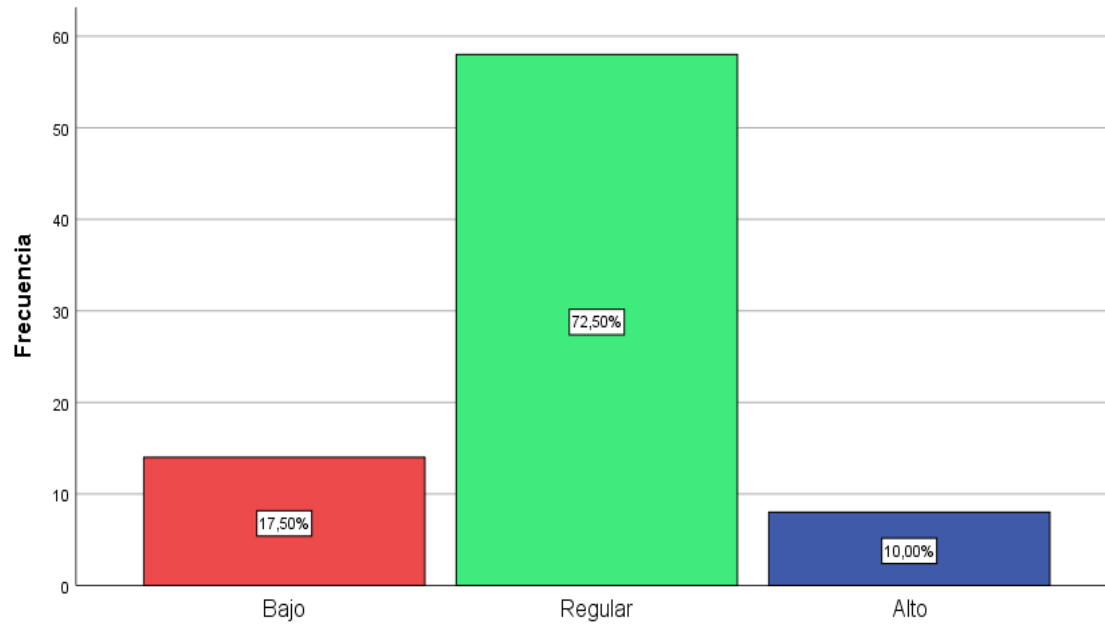


FIGURA 3

NIVELES DE CLIMA ORGANIZAACIONAL

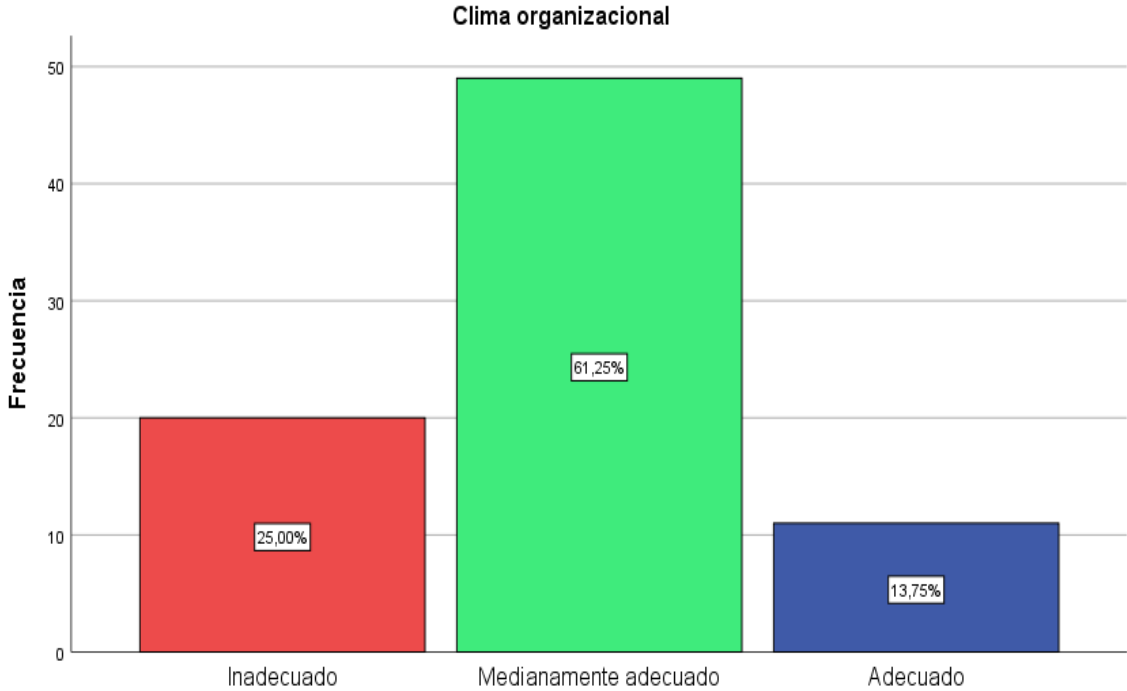
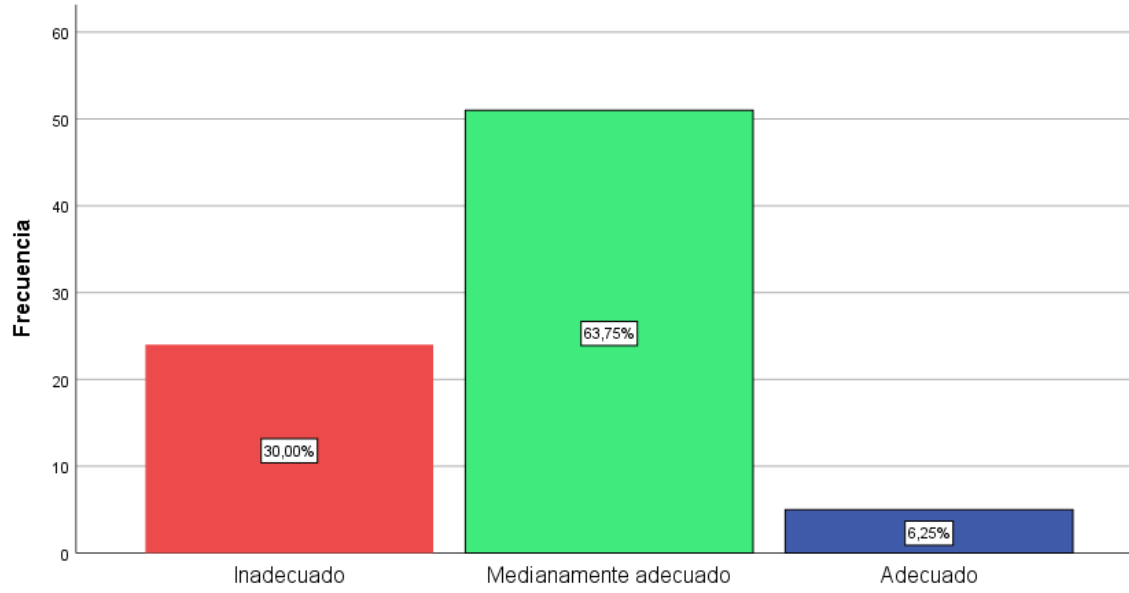


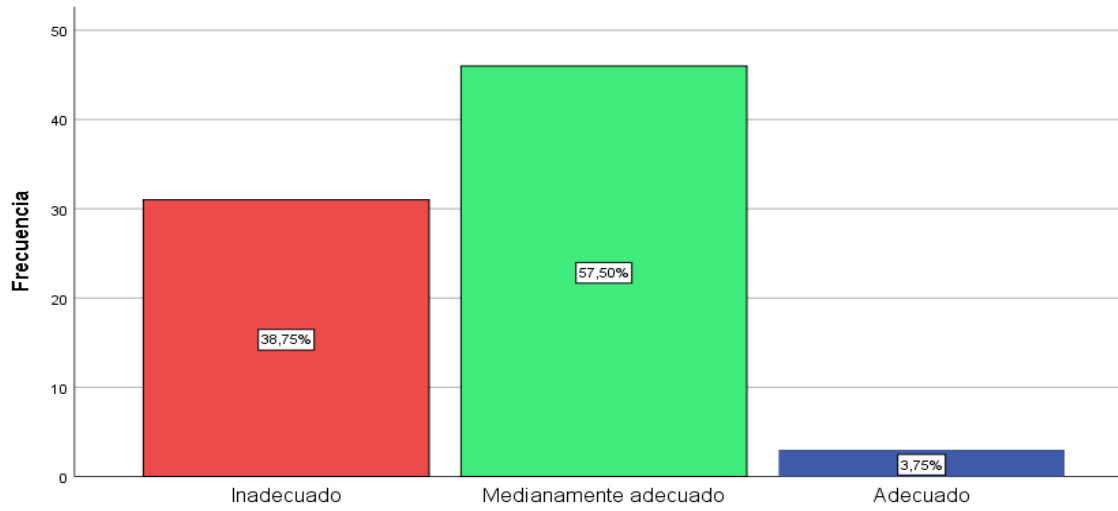
FIGURA 4

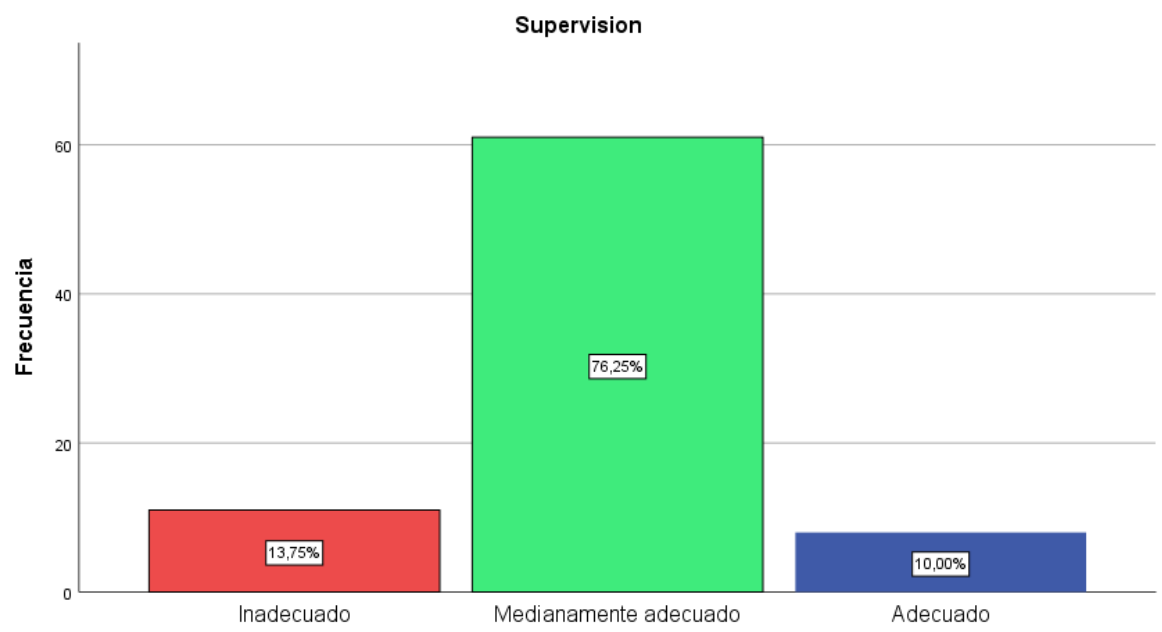
DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

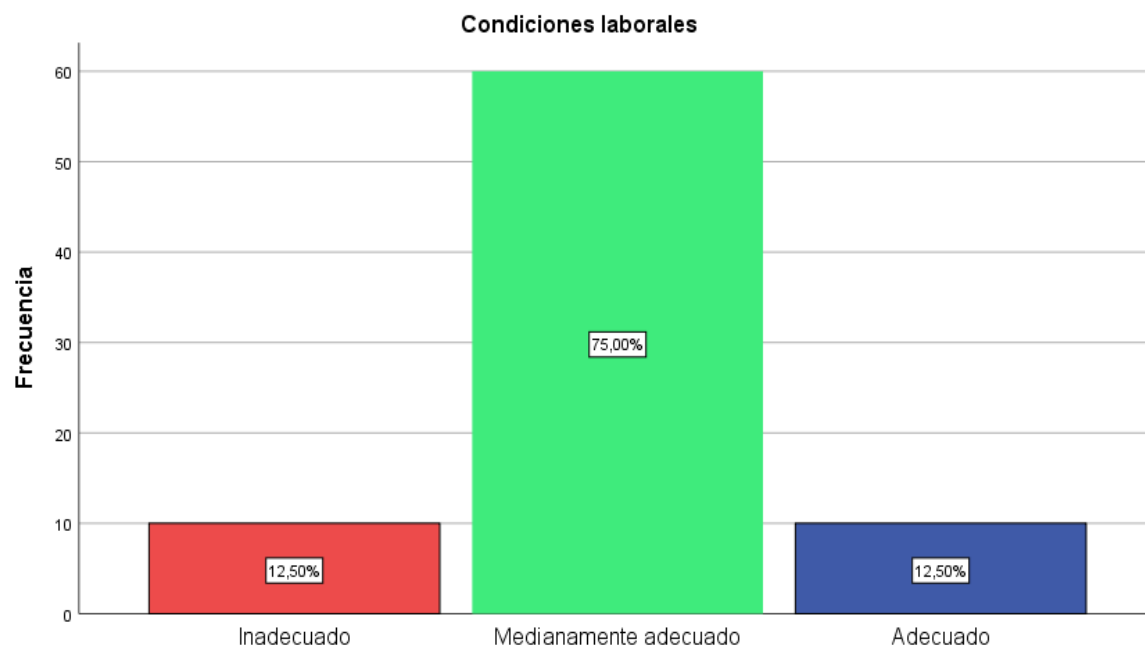
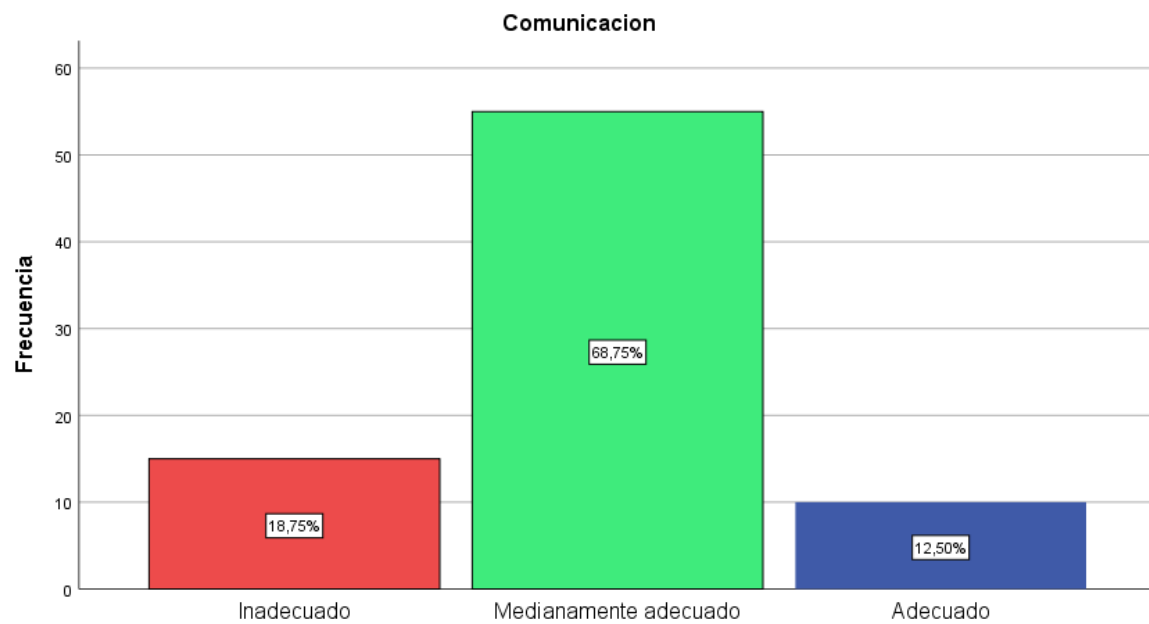
Autorrealizacion



Involucramiento laboral







Base dato de la prueba piloto de la variable Inteligencia Emocional

INTELIGENCIA EMOCIONAL																																
INTELIGENCIA INTRAPERSONAL						INTELIGENCIA INTERPERSONAL					ADAPTABILIDAD					MANEJO DEL ESTRÉS					ESTADO DE ANIMO											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26						
1	3	2	3	2	3	2	15	3	3	3	3	4	16	2	3	4	4	3	16	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	2	13	74
2	3	2	3	2	2	1	13	1	3	1	2	2	9	3	4	2	3	3	15	4	1	4	3	3	15	3	5	3	1	3	15	67
3	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	4	15	1	3	4	2	3	13	3	4	1	1	3	12	3	3	2	3	1	12	69
4	3	2	3	2	3	3	16	3	2	4	2	2	13	2	3	3	1	2	11	4	3	3	3	2	15	2	3	4	3	3	15	70
5	3	4	4	2	3	3	19	3	4	2	3	4	16	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	1	14	3	2	3	1	3	12	79
6	2	2	2	3	4	4	17	2	3	3	3	4	15	2	3	4	4	3	16	3	4	4	4	3	18	3	3	2	3	2	13	79
7	3	2	4	2	2	2	15	3	3	2	2	4	14	3	3	3	2	2	13	3	4	3	3	2	15	2	3	3	2	1	11	68
8	3	2	3	2	3	3	16	3	2	4	2	2	13	2	3	3	1	2	11	1	3	1	3	2	10	2	3	1	3	3	12	62

Resultados de la confiabilidad de la variable Inteligencia Emocional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	26

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Total	8	100,0

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
VAR00001	70,5500	258,366	,741	,871
VAR00002	69,9000	251,674	,870	,867
VAR00003	69,8000	262,905	,644	,874
VAR00004	69,3000	256,116	,813	,870
VAR00005	69,5000	251,632	,848	,868
VAR00006	69,3000	263,484	,615	,874
VAR00007	69,2000	267,326	,489	,877
VAR00008	69,4000	272,884	,416	,879
VAR00009	69,7000	281,379	,168	,885
VAR00010	69,8500	272,976	,231	,886
VAR00011	69,2500	265,882	,422	,879
VAR00012	69,3500	283,082	,089	,888
VAR00013	69,2000	251,221	,845	,868
VAR00014	70,1000	284,305	,051	,890
VAR00015	70,0000	256,316	,640	,873
VAR00016	70,0000	280,421	,198	,884
VAR00017	68,7000	267,379	,517	,877
VAR00018	69,5500	283,629	,061	,890
VAR00019	69,5000	275,737	,247	,884
VAR00020	68,7500	277,461	,215	,885
VAR00021	69,7500	257,461	,545	,876
VAR00022	69,6500	256,239	,719	,871
VAR00023	69,5000	251,000	,790	,869

VAR00024	70,5500	258,366	,741	,871
VAR00025	69,9000	251,674	,870	,867
VAR00026	69,8000	262,905	,644	,874

Base dato de la prueba piloto de la variable Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL																														
AUTORREALIZACION					INVOLUCRAMIENTO LABORAL					SUPERVISION					COMUNICACIÓN					CONDICIONES LABORALES										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24							
1	4	4	1	4	13	2	2	4	3	1	3	15	1	2	1	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	1	2	2	9	51
2	4	4	3	4	15	3	5	4	3	2	4	21	5	3	4	4	5	21	4	4	3	5	16	2	2	4	3	5	16	89
3	2	3	4	2	11	3	3	2	3	2	2	15	2	4	3	4	1	14	2	3	2	2	9	3	3	2	3	3	14	63
4	1	3	4	3	11	1	1	3	4	1	2	12	3	2	2	3	3	13	4	3	2	2	11	2	1	3	4	3	13	60
5	3	2	5	2	12	3	4	2	3	3	4	19	3	5	5	3	4	20	3	4	5	5	17	5	4	4	4	4	21	89
6	4	3	1	1	9	3	2	1	2	3	4	15	2	3	3	4	3	15	2	2	2	4	10	3	4	3	2	3	15	64
7	3	2	3	2	10	3	4	3	4	4	3	21	5	4	4	3	5	21	4	5	4	5	18	4	4	3	4	5	20	90
8	3	1	1	3	8	4	1	2	3	4	2	16	3	3	4	3	2	15	2	2	2	3	9	4	3	2	2	4	15	63

Resultados de la confiabilidad de la variable Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	24

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Total	8	100,0

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
VAR00001	68,4000	196,253	,888	,877
VAR00002	68,0000	205,789	,796	,882
VAR00003	67,9000	201,253	,929	,879
VAR00004	67,1000	201,989	,890	,880
VAR00005	66,5000	213,105	,378	,891
VAR00006	66,9000	209,147	,676	,885
VAR00007	66,9500	200,787	,680	,883
VAR00008	67,5000	211,737	,569	,887
VAR00009	66,9500	211,839	,587	,886
VAR00010	67,8000	206,274	,465	,889
VAR00011	67,0000	214,211	,308	,893
VAR00012	66,3000	217,379	,242	,895
VAR00013	66,7500	221,461	,119	,898
VAR00014	66,6000	225,516	,058	,897
VAR00015	66,9500	208,261	,491	,888
VAR00016	66,7000	217,274	,344	,891
VAR00017	67,1500	216,661	,272	,894
VAR00018	67,3000	216,747	,282	,893
VAR00019	67,4500	208,682	,412	,891
VAR00020	66,8000	208,800	,515	,887
VAR00021	67,3000	211,063	,448	,889
VAR00022	66,8500	212,239	,512	,888
VAR00023	67,5500	204,787	,892	,881
VAR00024	66,4500	213,524	,352	,892