



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**La inteligencia emocional y el clima organizacional de los  
docentes de la UGEL 03 Lima Metropolitana, año 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Figuroa Huamán, Marlene Genoveva (ORCID: 0000-0002-3159-1099)

**ASESOR:**

Mg. Vilcapoma Pérez, César Robin (ORCID: 0000-0003-3586-8371)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Esta tesis la dedico con todo amor a Dios que es mi guía en todo momento, a mi madre Dionisia que es un ejemplo de fortaleza y perseverancia, a mi padre Paulino que me acompaña en cada instante de mi vida, a mi esposo Martín quien es mi apoyo, a mis hijos Aldo, Juan Diego y Astrid, quienes son mi motor y motivo para lograr culminar con la Maestría.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por brindarme la oportunidad de concluir con la investigación en Gestión Pública, a las II.EE. de la Red 05, UGEL 03, quienes contribuyeron en el estudio; a mi familia por su apoyo permanente, a mis maestros(as) Dra. Mirtha Sánchez, Dr. César Vilcapoma, Dr. José M. Valqui, y otros, quienes, con sus enseñanzas y orientaciones, lograron fortalecer mis competencias profesionales.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	
4.1. Análisis descriptivos	20
4.2. Análisis inferencial	25
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

## ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de las variables	46
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	48
Anexo 03: Validación de juicio de expertos	50
Anexo 04: Base de datos (Excel)	53
Anexo 05: Autorización para aplicación de instrumento	54

## Índice de Tabla

Tabla 1	: Fórmula para población y muestra	17
Tabla 2	: Confiabilidad de Alfa de Cronbach para I.E.	18
Tabla 3	: Confiabilidad de Alfa de Cronbach para Cl. Org.	18
Tabla 4	: La condición laboral de los directivos y docentes	20
Tabla 5	: El género de los colaboradores	21
Tabla 6	: Nivel educativo a cargo de los docentes	22
Tabla 7	: Percepción del Clima Organizacional	23
Tabla 8	: Apreciación de la Inteligencia Emocional	24
Tabla 9	: Prueba de Rho de Spearman a Hipótesis General	25
Tabla 10	: Prueba de Normalidad a Hipótesis General	25
Tabla 11	: Correlación de Hipótesis específica 1	26
Tabla 12	: Correlación de Hipótesis específica 2	27
Tabla 13	: Correlación de Hipótesis específica 3	28
Tabla 14	: Correlación de Hipótesis específica 4	28

## Índice de Figura

Figura 1	: Sobre la condición laboral de los docentes	20
Figura 2	: Según el género de los docentes	21
Figura 3	: Nivel educativo a cargo de los colaboradores	22
Figura 4	: Para el Clima Organizacional	23
Figura 5	: Para la Inteligencia Emocional	24

## Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad estudiar la relación entre la variable Inteligencia Emocional (I.E.), con sus componentes: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad interna y manejo de estrés, y la variable del Clima Organizacional (Cl. Org.).

La población estuvo conformada por 254 docentes de las II.EE de la Red 05, en la UGEL 03, de la cual se consideró como muestra a 153 docentes, a quienes se les aplicó la encuesta obteniéndose los valores, según la confiabilidad del Alfa de Conbrach, para la inteligencia emocional de 0,870 y para clima organizacional de 0,750, medidos con valor confiable y aplicable.

El diseño de la investigación fue cuantitativo, de tipo transversal y de alcance correlacional. Los resultados indicaron que existe una relación directa y moderada entre las variables inteligencia emocional y Clima Organizacional en los docentes de las instituciones educativas en mención; sobre el Clima organizacional se confirmó que existe relación directa y moderada con los componentes de la inteligencia emocional.

Finalmente, podemos afirmar que existe una relación positiva y significativa entre las variables del estudio, evidenciada en los datos obtenidos del coeficiente de correlación del Rho Spearman con un valor de 0,306.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, Clima organizacional.



## **Abstract**

The present research aimed to study the relationship between the variable Emotional Intelligence (I.E.), with its components: intrapersonal, interpersonal, internal adaptability and stress management, and the variable Organizational Climate (Cl. Org.).

The population was made up of 254 teachers of the II.EE of Network 05, in UGEL 03, of which 153 teachers were considered as a sample, to whom the survey was applied, obtaining the values, according to the reliability of the Alpha of Cronbach, for emotional intelligence of 0.870 and for organizational climate of 0.750, measured with a reliable and applicable value.

The research design was quantitative, cross-sectional and correlational in scope. The results indicated that there is a direct and moderate relationship between the variables emotional intelligence and Organizational Climate in the teachers of the educational institutions in question; Regarding the organizational climate, it was confirmed that there is a direct and moderate relationship with the components of emotional intelligence.

Finally, we can affirm that there is a positive and significant relationship between the study variables, evidenced in the data obtained from the Rho Spearman correlation coefficient with a value of 0.306.

**Keywords:** Emotional intelligence, Organizational climate.

## I. INTRODUCCIÓN

Pasamos los días diciendo: ¿Soy inteligente o no soy inteligente?, todos tenemos la sensación de saber distinguir quien es más inteligente o menos inteligente, será quizás el resultado de nuestras acciones que nos hace calificarnos si somos o no inteligentes. Bulla (2009), sostiene que el vocablo inteligencia deriva del latín *intus legere*, que denota la capacidad de leer dentro, es decir, poder interpretar lo que conocemos. Durante muchos años los tratados sobre inteligencia ha sido abordada de forma controversial por psicólogos, antropólogos, filósofos por las diferentes interpretaciones que cada una de estas especialidades encontraba sobre el tema en cuestión como, la capacidad de solucionar los problemas; no existe una definición exacta de inteligencia universalmente aceptada como única, pero necesitamos desde el primer paso para poder comprender como se añadió lo emocional para definir la capacidad para elegir las emociones desde donde podemos definir la inteligencia. La inteligencia emocional es una herramienta de autoconocimiento de sí mismo, sus sentimientos y emociones dando como resultado un equilibrio emocional, el cual orienta la propia conducta y ayuda a entender la de otras personas.

La definición conceptual sobre Inteligencia Emocional (IE) es variada, pero convergen en un punto central, referido por López, E. y Jiménez, M. (2012) a las competencias emocionales como elemento decisivo al momento de explicar cómo funciona en todas las áreas vitales. A la vez, expresa Gutiérrez e Ibáñez (2017), que la IE es de relevante interés en el ámbito educativo por la necesidad de contar con docentes con niveles altos de autoconocimiento y control emocional, para laborar en la comunidad educativa. Es así como, en el enfoque educativo, la IE ha sido definida por Mayer y Salovey (1997) como la habilidad que desarrollan y fortalecen los seres humanos tanto para auto valorarse, como para manifestar y comprender emociones, estableciendo mejores relaciones personales. Mientras que Bar-On (1997) estima que estas capacidades no son cognitivas, son habilidades que requieren ser estimuladas y empleadas en beneficio de los integrantes del entorno.

Propone, Pena (2007), llevar a cabo a las habilidades de IE e incluirlas en los currículos para mejorar la convivencia en las aulas. Añade, Goleman (2005), que la Inteligencia de una persona no depende de los conocimientos que el sujeto pueda tener en diferentes ámbitos, como las matemáticas o la lengua, sino que existen otros tipos de inteligencia que deben ser consideradas como: el autoconocimiento, que conlleva al conocerse uno mismo, saber conocer nuestros estados de ánimo tanto sus causas como consecuencias; la autorregulación, expresa cuando uno se conoce como inteligente, podría regular su estado de ánimo al controlar sus impulsos, sus emociones y pensar antes de actuar, saber ser asertiva con las personas y dar apertura a otras ideas, siendo flexibles a las demandas; la empatía que consiste en escuchar a la persona, como ponerse en su lugar, conocer cómo se siente y porque se expresa de esa manera; y las habilidades sociales, que ayudan a interactuar con las personas, generando un confianza entre ellos y con una adecuada apertura.

El clima organizacional es un medio convertido en una atmosfera psicológica donde se desarrolla una organización y podría ser importante para el desarrollo en una I.E. es necesario analizarlo para las R.I. la sinergia del grupo, el mejoramiento de vida laboral y el esfuerzo. De acuerdo a Salazar, Peña, Ceja & Del Rio (2015), acerca del comprender que factores intervienen en este proceso de una buena convivencia. La presente investigación involucra al colectivo de colaboradores desde el trabajo en equipo, los factores en mención, son esenciales para el desarrollo de un clima organizacional adecuado y efectivo en las I.E. el clima se percibe en diferentes maneras por los individuos que conforman la organización es así que un miembro percibirá a la organización como positiva y otra dirá como un clima negativo también, es un problema de percepción, Para Segredo (2013), plantea que es eficiente en las funciones organizacionales que orientan la gestión al mejoramiento continuo del ambiente laboral si van de la mano con los factores del clima organizacional teniendo en cuenta que es un complejo de componentes relacionados con aspectos formales e informales, ellos poseen características como; el tipo de organización, la tecnología aplicada, los reglamentos internos que son factores estructurales así como también en una organización estos cambios no deben ser improvisados, deben ser planificados.

Sustentan, Vélez, X. & Cano, E. (2016), que mantener un buen clima no depende únicamente de los integrantes, también es responsabilidad de la organización, la falta de reconocimientos, carencia de jornadas de integración entre sus miembros y de una serie de experiencias que ésta proporcione a sus colaboradores. El estudio del clima toma fuerza con los aportes sustentados en la teoría del Desarrollo Organizacional, impulsada por Lewin (1988), quienes contribuyen a su enriquecimiento haciendo referencia al cambio en las organizaciones. Este contexto se caracteriza por un ambiente de constante cambio, en el ambiente laboral ocurre lo mismo, en las organizaciones se exige una elevada capacidad de adaptación. El liderazgo debe ser reemplazado por el liderazgo compartido prevaleciendo la autoridad del conocimiento por sobre la autoridad jerárquica. El D.O de una institución educativa es importante, porque permite señalar que las personas necesitan ser orientadas en las dimensiones personales, familiares, sociales y culturales para llegar a controlar sus impulsos, a manejar su temperamento, ansiedad, empatía para llegar a solucionar problemas, estableciendo relaciones armoniosas y duraderas. Para Arredondo (2008), el creciente número de empresas de consultoría que ofrecen formación a los trabajadores y directivos en la I.E. y clima organizacional, esto se demuestra en el reclutamiento del personal para ocupar cargos o desempeñar funciones específicas.

El presente estudio parte del problema de un inadecuado C.O. (clima organizacional), en las I.E. caracterizándose por las continuas dificultades de la organización como: inconvenientes en el requerimiento de personal que solicita licencias y la demora en la contratación de docentes, que conlleva a asumir nuevos roles de trabajo, enfrentamiento entre colegas, no cumplir con los compromisos asumidos en las comisiones, conflicto interno entre pares por una inadecuada comunicación. Las situaciones, antes descritas, deterioran el ambiente laboral dentro de la organización educativa, más aún cuando se toman acuerdos en reuniones de coordinación y está ausente alguno de los miembros del equipo. Frente a esta incertidumbre se planteó que la inteligencia emocional puede ser vinculada con el clima organizacional de los colaboradores en la Red 05. Por ello, el presente estudio pretende determinar la relación que existe entre las variables

I.E. y C.O. en la institución educativa. Se espera que los resultados de la investigación nos permitan tomar acciones que favorezca la mejora del clima organizacional.

Para desarrollar la investigación se procedió a plantear la pregunta general: ¿Qué relación existe entre I.E. y clima organizacional año 2021? se plantearon las preguntas específicas: a) ¿Qué relación existe entre componente intrapersonal y el clima organizacional? b) ¿Qué relación existe entre el componente interpersonal y el clima organizacional?, c) ¿Qué relación existe entre adaptabilidad interna y el clima organizacional ?, d) ¿Qué relación existe entre el manejo de estrés y el clima organizacional?

Justificación teórica, se encuentra fundamentada en las teorías de los autores investigados, pues actualmente, los directivos de las instituciones educativas, sobretodo públicas, hemos observado que la personalidad, influye en el carácter, la actitud, las emociones, la percepción, la motivación y otros factores establecen los comportamientos en los docentes, que influyen en el clima organizacional, sea en forma positiva o lo contrario. De esta forma, se explica mejor las funciones en una organización educativa. A raíz, de los constantes cambios, hemos de estar preparados y dispuestos a enfrentar los requerimientos del quehacer educativo y pedagógico. Es importante, valorar tanto la salud física como emocional del trabajador en el sector educativo para lograr hacer frente a los problemas con eficacia, promoviendo el desarrollo individual y organizacional requeridos en las instituciones educativas.

Es necesario recalcar que en la justificación práctica, desde el MBDD, documento elaborado por el MINEDU (2019), cuyo objetivo fue el mejorar los aprendizajes constituye un acuerdo para responder a las necesidades de la sociedad y del magisterio, reflexionando sobre su práctica pedagógica, el trabajo colegiado, su participación en las comunidades de aprendizaje, lo que demanda de cada docente un manejo de su Inteligencia Emocional para un mejor resultado de trabajo individual y por ende de la organización educativa. Ante esta situación apremiante, es imprescindible que la investigación permita aclarar la real dificultad

presentada en las entidades educativas, ya que se dará solución. La relevancia de este estudio conlleva a vincular a la I.E. con el clima organizacional de los profesores, año 2021, facilitando información de gran utilidad y que permita identificar, analizar y evaluar los conflictos y sus orígenes para poder abordarlos y optimizar las relaciones interpersonales en las respectivas instituciones educativas.

Es una necesidad conocer y comprender la opinión de los docentes acerca del clima organizacional, ya que son la fuente principal de información y los más interesados en laborar en un ambiente adecuado y sano, libre de tensiones como contradicciones; es así, como permitirán elaborar planes, donde se prioricen la superación de los factores negativos que serán detectados en el equipo directivo y de docentes. Podemos decir que, en varias investigaciones se ha evidenciado que el ser humano con niveles altos de inteligencia emocional ha logrado entablar relaciones con efectividad, conduciéndoles al éxito, mediante una vida feliz y satisfecha. Allí radica lo fundamental, en mantener un buen clima organizacional que conducirá a un desempeño óptimo para responder en forma positiva dentro de la organización en las instituciones educativas.

Algo semejante ocurre con el nivel teórico, cuyos datos obtenidos en el estudio permitieron investigar acerca de las dimensiones de las variables I.E. y el clima organizacional, al establecer en la discusión sobre las consecuencias de otros estudios respecto a las variables en mención. Los datos obtenidos dan a conocer las relaciones de las variables de estudio, permite tomar decisiones más exactas en la forma de realizar el trabajo, localización del trabajo, procedimiento y estrategias para mejorar el servicio educativo, sistemas de recompensas, talleres de fortalecimiento de competencias en los miembros de la organización educativa con el fin de lograr el empoderamiento en el control emocional. En el nivel práctico los datos obtenidos son relevantes en la toma de decisiones en los gestores.

En el nivel metodológico, se elaboraron instrumentos validados por expertos Doctores en estadística, Maestritas con connotada trayectoria profesional donde se recogieron los resultados siguientes: Se puede apreciar que 4 colaboradores perciben al clima como inadecuado representando el 2,6%, además 14

colaboradores perciben como clima adecuado, que representan el 9,2%, así como 84 colaboradores simbolizan el 54,9% estiman que el clima es adecuado, finalmente, sólo 51 colaboradores que simbolizan el 51% estiman que el clima es muy adecuado. Se denota una diferencia sustantiva entre el número de colaboradores que perciben el clima es inadecuado solo el 2,6% mientras que el 51% denotan que el clima es muy adecuado. En la estadística se obtuvieron como resultado que existe una relación directa y moderada del 95% para ambas variables, equivalente a 0,971 mientras que en el clima organizacional es de 0,886 el cual denota una relación directa y moderada. En el estadístico de prueba: Rho Spearman.

Se consideró, al objetivo general del presente estudio a: Determinar la relación entre la I.E. y el Cl. Org.,; al mismo tiempo se plantearon los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre lo intrapersonal y el Cl.Org., b) Determinar la relación entre lo interpersonal y el Cl. Org., c) Determinar la relación entre la I adaptabilidad interna y el Cl.Org., d) Determinar la relación entre el manejo de estrés y el Cl.Org.

Para concluir se consideró la hipótesis general: Existe una relación directa y moderada entre I.E. y Cl. Org. Así mismo se consideraron hipótesis específicas: a) Existe una relación directa y moderada en lo intrapersonal y el Cl.Org., b) Existe una relación directa y moderada entre lo interpersonal y el Cl.Org., c) Existe una relación directa y moderada entre la adaptabilidad interna. y el Cl.Org., d) Existe una relación directa y moderada entre el manejo de estrés y el Cl.Org la Red 05.

## II. MARCO TEÓRICO

Conforme a los trabajos de investigación constatados, dentro de un contexto nacional, acerca de la primera variable Inteligencia Emocional, propone, Muñoz (2019), en su tesis, cuyo objetivo fue determinar y analizar los niveles, características y correlaciones de la Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional de médicos y enfermeras del Hospital Nacional Loayza; con un estudio descriptivo, transversal y correlacional, contando con una muestra representativa de 92 profesionales: entre 51 médicos y 41 enfermeras. Se aplicaron dos cuestionarios auto administrados, con carácter anónimo, a través del Cuestionario de EQ-I. de Bar-On y un Cuestionario adhoc: respecto al Desempeño Profesional. Se encontró niveles altos con una relación directa referida a la edad como el componente Interpersonales; referida a la Inteligencia Emocional en las enfermeras se observó un nivel alto, respecto al componente sobre el Manejo de Estrés; respecto al Perfil resalta la Atención-asistencia, tanto en médicos como enfermeras. Existe una clara y constante correlación positiva, en médicos y enfermeras, entre la Inteligencia emocional y el Desempeño profesional; expresado en un Coeficiente de correlación de R de Pearson de 0.703. También, la correlación en las enfermeras es positiva evidenciado con 0.887, y con 0.754. Los presentes resultados reflejan ventaja y oportunidad en la institución. También sustenta, Salas (2017), desde su investigación, acerca de la correlación entre I.E.y clima organizacional en una institución de salud; su tratado consistió en un corte correlacional y transversal; donde la población estuvo conformada por 119 trabajadores del sector salud; que demostró una I.E. promedio. Determinó a la correlación, mediante la aplicación de la prueba de Spearman.

Para Ortiz (2020), respecto a la variable de inteligencia emocional, en su investigación, buscó determinar la relación entre la I.E. y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca; dicho estudio tuvo un propósito cognitivo, pues la investigación fue básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. Tanto la población como la muestra fueron de 17 profesores, diversos niveles de EBA. Respecto a la técnica consistió en la encuesta e instrumentos (cuestionarios); al trabajo se aplicó el cuestionario BarOn



ICE-NA, adaptado por Nelly Ugarriza, para medir la I.E., además el cuestionario de Eduvix Acuña Samaniego para medir el desempeño laboral. Concluye, que no existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesores de dicha institución educativa, como todas las dimensiones de la I.E. no se relacionan con la variable desempeño laboral en los profesores, es decir no hay relación entre ambas variables. De acuerdo a Núñez (2019), demostró la vinculación de la I.E. junto a los compromisos de gestión, a partir de las dimensiones referidas a la variable I.E.; se recogieron los antecedentes mediante la aplicación de los instrumentos como la encuesta y lista de cotejo; en una muestra en 13 II.EE. El contraste de hipótesis se evidenció en los datos estadísticos de Pearson; cuyos efectos expresaron acerca de la inteligencia emocional que se relaciona significativamente con los compromisos de gestión escolar, con lo cual se evidencia la correlación significativa que llega a un nivel de 0.821, siendo positiva alta.

Respecto a la variable clima organizacional, según Díaz (2021), su investigación planteó el vínculo existente entre gestión directiva y clima organizacional en docentes de la REI 14, UGEL 02; respecto al enfoque de esta investigación era cuantitativo, básico y diseño correlacional; su muestra, seleccionada en forma no probabilística, estuvo constituida por 96 docentes; además, utilizó como técnica a la encuesta con un cuestionario, para la recolección de datos. Buscó validar al instrumento mediante el juicio de expertos, a través del Alfa de Cronbach se logró la confiabilidad obteniendo un 0,870; respecto a la aplicación del cuestionario se obtuvo una relación directa entre las variables a 0,894. Esto evidencio que hay vinculación directa y fuerte ( $\rho=0,763$ ), como significativa comprobado en la fórmula:  $p=0,000<0,05$ . Concluyéndose que, a una mayor gestión directiva, se dará un mejoramiento del clima organizacional en la I.E. Del mismo modo, para Saltos (2019), en su tesis, precisó una vinculación de las variables Cl.org. y desempeño docente, donde comprobamos que su tipo de investigación fue básica, con un grado descriptivo correlacional, cuyo enfoque se basó en lo cuantitativo; se sustentó en el diseño no experimental como transversal; constituida por una población de 338 profesores, cuya muestra probabilística fue 180 profesores, aplicándose un muestreo aleatorio simple, como también a la

técnica de la encuesta, utilizándose al cuestionario como un instrumento para obtener datos, siendo validado mediante el juicio de expertos, cuya confiabilidad fue señalada mediante el Alfa de Cronbach. Su conclusión se fundamentó en que existe relación significativa de  $r_s = 0.639$ ;  $p < 0.05$ . en las variables clima organizacional con desempeño docente. Por otro lado, Castillo (2019), abordó en su investigación las distinciones respecto al clima organizacional y desempeño docente en la entidad educativa, planteó como método al descriptivo, donde se comparó a dos grupos mediante un bosquejo no empírico, aplicándose el corte transversal; fueron 150 docentes dos niveles que formaron parte de la muestra, de acuerdo a las entidades educativas elegidas aleatoriamente con un muestreo no probabilístico en forma intencionada; el cuestionario de Litwin y Stringer fue el instrumento de investigación empleado en las variables de clima organizacional. Finalmente, como conclusión el clima organizacional se evidenció dentro de un nivel medio, verificándose una diferencia de ambos grupos con respecto a las dimensiones de conclusión donde no existen diferencias significativas entre dimensiones de Relaciones, Cooperación, Conflicto e Identidad, respectivamente.

En relación a la variable inteligencia emocional, en las investigaciones internacionales, expresan los autores Zubia (2019), en su investigación respecto a la I.E. con las formas para resolver conflictos en los colaboradores que laboran en la Institución Educativa Fiscal Bogotá; para conseguir resultados se empleó al test con la finalidad de medir a la I.E. sus dimensiones, a modo de conclusión se puede decir que la mayor parte de colaboradores carecen de una I.E. pues tienen problemas para identificar sus emociones, no obstante comprenden las expresiones de los demás, lo cual les permite involucrarse en la resolución de los problemas mediante un método competitivo. Para el autor, Rodríguez (2020), en su estudio, refiere sobre el Cl. Org. y el manejo de las emociones de los colaboradores es relevante para una gestión eficaz, porque impacta en la mejora del ambiente laboral; en consecuencia, es importante reconocer que el control de las emociones determinó la percepción favorable del clima organizacional; ambas variables fueron medidas con la aplicación de escalas académicas validadas, respectivamente; considerando en la muestra criterios como edad, género, años de

experiencia, entre otros; concluyendo: No hay adecuada vinculación de las variables en estudio, sin embargo hay una influencia entre ellas.

En referencia a Palacios (2019), que en su investigación determina la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí en Ecuador, el estudio tuvo el enfoque cuantitativo, caracterizado por el diseño descriptivo correlacional; cuya población estuvo conformada por 312 administrativos, aplicándoseles la técnica de la encuesta, a través de dos instrumentos de medición: considerando al clima organizacional con 50 ítems y al desempeño laboral con 48 ítems (con un total de 98 ítems), después con la prueba Alfa de Cronbach se validó a la confiabilidad del instrumento dando como resultado 0,970, evidenciando que existe un alto nivel de confianza en los datos planteados; en la investigación se empleó al coeficiente de correlación de Spearman con la finalidad de indicar la respectiva correlación significativa de las variables en estudio, cuyo valor consistió en 0,870, donde se evidencia que cuanto mejor sea el clima organizacional, se verifica un mayor desempeño laboral, en una forma positiva. Por consiguiente, expresa Valenzuela (2019), acerca del clima organizacional de la Escuela San Clemente a partir de la observación docente como los aportes de mejora; para ello, identificó a las variables con sus ocho dimensiones planteadas por Litwin y Stringer, aplicándose como técnica al cuestionario con 47 ítems, a una población de 33 docentes, teniendo como categorías a sexo, carga horaria, años de servicio, encasillamiento, utilizando en la interpretación a Microsoft; para establecer la importancia del clima organizacional se empleó en la estadística a Pearson, cuyos resultados muestran un diagnóstico transaccional sobre la realidad institucional, en relación a una educación de calidad con una pertinencia educativa.

De acuerdo a Ubilla (2017), en el trabajo de investigación, explica que el rol de la educación es importante en la sociedad de un país; de esta forma, da relevancia a las variables estudiadas desde fundamentos teóricos, pues es necesario el clima agradable en una institución como el adecuado manejo de la inteligencia emocional de sus participantes; es una investigación cuantitativa, aplicándose la técnica de la encuesta a la población de docentes, como cualitativa

donde se realiza una entrevista al directivo; en su objetivo fue referido al análisis de la efectividad de I.E. al referirse al fortalecimiento de acuerdo al clima organizacional en la entidad educativa; además, resaltó la investigación de campo y análisis estadísticos enmarcado en LOEI y Reglamentos que guían el Buen Vivir institucional; es una investigación modelo para otras instituciones. Asimismo a los autores, Blanco-López, Cerdas-Montano y García-Martínez (2021), plantean respecto al clima organizacional contribuye en el crecimiento eficaz en las entidades e instituciones educativas; analizó objetivamente al clima organizacional de los centros educativos públicos de la DRE Heredia, ubicada en Costa Rica; tuvo un enfoque cuantitativo, basado en el diseño transversal como descriptivo; su muestra fue probabilística (n=657), conformada por docentes tanto del nivel primario como secundario; aplicándoseles como instrumento al cuestionario, cuya escala fue validada y confiable al medir las variables, donde se muestra un adecuado clima organizacional a nivel docente; al respecto, se priorizan unas buenas relaciones entre directivos y docentes, pero se sugiere fortalecer los vínculos interpersonales mediante la labor colaborativa en los integrantes de las entidades educativas.

A partir de la Primera Variable: Inteligencia Emocional (IE), según Montoya (2016), considera que la IE es la capacidad que tienen las personas para comprender y regular las emociones, basado en la habilidad durante el procesamiento emocional respecto a la información y al estudio de las capacidades. En cambio, para Goleman (1995), la IE es producto de la evolución biológica y cultural que se ha venido desarrollando durante millones de años como mecanismo de supervivencia; además, se concibe como la aptitud que desarrollamos los seres humanos con la finalidad de identificar, de entender y de manejar adecuadamente nuestras emociones, facilitando las relaciones interpersonales, con respecto a las metas y a los objetivos planteados. A la vez, tanto Mayer como Salovey (2000), expresan como capacidad que percibe, valora y expresa emociones con certeza; también, por esta se accede a los sentimientos conducidos a facilitar al pensamiento, como la capacidad de comprender las emociones junto con su conocimiento. Es así, como la IE consiste en el conjunto de habilidades que

caracteriza a la persona, sea en forma innata o aprendida, pues van construyendo junto a la práctica de valores, una fortalecida personalidad.

La primera variable tiene como primera dimensión a lo Intrapersonal, de acuerdo a Gardner (2005), fundamenta que la inteligencia intrapersonal consiste en la capacidad de entenderse a sí mismo, dejando los sentimientos para orientar a las acciones que lo lleven a alcanzar las metas adecuadas. Está ubicada en aquellos lóbulos frontales y es conocida como la habilidad de la persona para conocerse a sí misma y comprender las razones de su actuar, sentir y pensar. Por lo tanto, es la capacidad relacionada al autoconocimiento personal.

La primera variable tiene como segunda dimensión a lo interpersonal, referida a Bisquerra (2003), expresa que lo interpersonal está referido a la interacción asociada entre dos o más seres humanos, vinculada a las relaciones sociales, reglamentadas por las entidades correspondientes. También, consiste en la capacidad de interactuar, mediante la comunicación entre pares.

En cuanto a la primera variable tiene como tercera dimensión la Adaptabilidad Interna, según Chiavenato (2017), sostiene que la adaptabilidad consiste en la habilidad de responder a los problemas de forma flexible a las exigencias transformantes del entorno. Entonces, se define como la capacidad para acomodarse a los cambios sin que ello redunde en una reducción de la eficacia y del compromiso. Podemos definirla como la capacidad de cambiar al comportamiento, con un adaptarse a diferentes situaciones que podría ser rápida y oportunamente; considerada como la capacidad de hacer frente a los cambios que suceden en el entorno, adaptándose con facilidad a nuevas realidades desde diversos puntos del contexto personal.

Para la primera variable se tiene como cuarta dimensión Manejo de Estrés, según Arellano (2002), explica que el estrés se fundamenta en el estado mental que conduce a una determinada tensión, caracterizado a partir de una respuesta subjetiva respecto a lo que está ocurriendo. Así definimos, al estrés como la forma que expresa el cuerpo a un desafío percibido, expresada en una reacción humana

normal que deriva de orígenes físicas, mentales o emocionales en conjunto. La mentalidad positiva y el optimismo contribuyen con el cumplimiento de las metas personales, donde el estrés es disminuido a través de las técnicas de relajación.

Respecto a la segunda variable: Clima Organizacional, de acuerdo a los investigadores tanto Salazar como Salazar, Peña, Ceja y Del Rio (2015), la conciben como la gestión esencial de centros educativos, donde se comprenden los factores como las relaciones interpersonales, la cohesión de grupo calidad de vida laboral y motivación. Según Segredo (2013), para originar un clima organizacional positivo y efectivo en los centros educativos, es necesario tener en cuenta al desempeño en funciones organizacionales y al ambiente laboral.

La segunda variable determina a la primera dimensión como la Autorrealización, para Myers (2006), esta emerge en el momento que la persona ha logrado satisfacer sus necesidades básicas, tanto psíquicas como físicas. Además, Maslow (1950), consideraba que las personas autorrealizadas se caracterizaban por ser espontáneas, francas, seguras de sí misma, con metas fijas, no les perturba las opiniones de otros, manejan relaciones interpersonales.

La segunda dimensión de Involucramiento laboral, según Savall (2009), fundamentan que en las instituciones existen estructuras organizativas que el talento humano utiliza para la toma de decisiones laborales.

Asimismo, la tercera dimensión es supervisión, según Lobato (2002), la supervisión el profesional debe demostrar su competencia profesional y personal, las cuales deben estar engranadas para el logro de sus propios objetivos y demostración de sus capacidades, demostrando de esta forma su competencia laboral, satisfaciendo su sentimientos y preferencias.

La cuarta dimensión es Comunicación Según Thompson, I. (2008) refiere que la comunicación es la conexión que establece el emisor con el receptor en un momento y espacio determinado con el objetivo de intercambiar ideas e información de interés para ambos.

La quinta dimensión es Condiciones laborales, según, Forastieri (2005), menciona que las condiciones laborales están constituidas por los aspectos o características que determinan la situación del trabajador para desarrollar su labor, y que lo puede influenciar en el aspecto físico y social del personal.

### **III. METODOLOGÍA**

De acuerdo a la metodología realizada, podemos decir que se utilizó un enfoque cuantitativo; es decir, aplicamos un instrumento con dos variables referenciales y los datos recogidos fueron procesados estadísticamente. De acuerdo a Hernández (2004), dice que el enfoque cuantitativo se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas. Además, en este enfoque se utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, con confiabilidad en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. Utilizando aquellos datos adquiridos mediante encuestas o cuestionarios, sea a través del uso de técnicas informáticas para trabajar en los datos estadísticos existentes. Podemos decir que el estudio tuvo un corte transversal, cuyo instrumento fue aplicado una sola vez a todos los/las docentes, en un solo momento, en un tiempo único.

Se infiere, que la investigación fue correlacional, porque se intentó precisar la relación de la I.E. con el Cl. Org. en los docentes de la Red 05 en la UGEL 03. De lo referido con anterioridad, expresa Cancela y otros (2010), acerca de los estudios correlacionales que se encargan de describir respecto a los vínculos que existen en las variables de estudio, que lo evidencia los coeficientes de correlación; éstos indican matemáticamente una información pertinente acerca del grado, de la intensidad y de la dirección respecto a la relación de las variables en estudio. Por lo tanto, estas investigaciones correlacionales intentan observar la relación o no de las circunstancias y de su reacción de la variable; pues indaga como la relación existente entre dos o más concepciones respecto a las variables presentadas.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

En cuanto a la investigación fue básica, se pretendió ampliar las hipótesis existentes vinculadas a la perspectiva de los resultados de la investigación. De acuerdo al autor Hernández (2004), refiere acerca de investigación básica como una agrupación, referida a los procesos sistemáticos como empíricos aplicados al



estudio de una circunstancia, donde se emplean enfoques para propiciar conocimiento. Asimismo, la investigación se sustentó en el bosquejo no práctico, ya que no se manejaron a las variables; así lo explica tanto Hernández como Fernández y Baptista (2014), consideran acerca del estudio no empírico como aquel que se efectúa sin manipular de forma intencional a las variables; en consecuencia, está referida a la investigación donde no se varían intencionalmente a las variables independientes, dando como resultado a la no intervención directa de la investigadora.

### **3.2. Variables y Operacionalización.**

Con respecto a cada estudio de variable en la presente investigación hemos considerado a la Intelig. Emoc. y al Cl. Org.

Variable 1: Int. Emoc., en pocas palabras según Barón (1997), expone en cuanto que es agrupación de habilidades como emocionales, referido a lo personal e interpersonal que intervienen en la habilidad total para asumir las peticiones y coacciones del contexto, además resalta su importancia respecto a la decisión de la habilidad para que en la vida se pueda obtener el respectivo éxito; se consideró a los componentes de la variable como: a) Interpersonal, b) Intrapersonal, c) Adaptabilidad, d) Manejo de estrés.

Variable 2: Clima organizacional, en resumen, según Litwin y Stringer (1997), mencionan que consiste en la aglomeración de atributos que se pueden medir en el contexto laboral, con ello puede ser percibidas notado de forma directa o indirecta por las personas que perciben a la influencia de la motivación y del comportamiento de las personas; se encontró estructurado por los siguientes componentes: a) Autorrealización, b) Involucramiento laboral, c) Supervisión, d) Comunicación, e) Condiciones Laborales.

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

En cuanto a la población, refiere el autor Tamayo (2009), siendo el total de los colaboradores de la investigación de estudio, con una característica peculiar que es precisada por los participantes. En la investigación se empleó como población a 254 profesores de diversas entidades educativas de la Red 05, en la

UGEL 03, Lima Metropolitana, donde la información fue facilitada por los directivos de dichas Instituciones. En relación a la muestra, sustenta el autor Ñaupas (2014), que es la subpoblación que fue elegida a través de diversos métodos, más se tiene presente a la representatividad del universo.

En el caso, esta fue calculada utilizando procedimientos matemáticos y estadísticos con los siguientes parámetros:

Nivel de confianza: 95%

Margen de error muestral: 5%

Proporción muestral:  $p = 0,5$  (Criterio conservador)

Población:  $N = 254$  docentes

$$n = \frac{Z^2 p (1 - p) N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p (1 - p)}$$
$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(1 - 0,5) (254)}{(0,05)^2 (254 - 1) + (1,96)^2 (0,5)(1 - 0,5)}$$
$$n = 153 \text{ docentes}$$

Conviene subrayar que Arias (2006) define como muestreo a la sucesión respecto a la probabilidad de los elementos que pueden formar parte de la muestra; es así que, la acción se realizó a través del muestreo no probabilístico accidental; de esta forma, muestreo es la elección de algunas concordancias de estudio respecto a la población explícita a la investigación; ya que es la técnica con sustento estadístico como matemático, extrayendo la muestra de la población. Además, sustenta Gay (1996), que consiste en el proceso de elección de individuos para un determinado estudio; en conclusión, se aplicó en el estudio a la técnica no probabilística, ya que era conveniente para los fines de la investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Con respecto al procedimiento se consideró una encuesta, como producto de la operacionalización de la variable. Se utilizó una escala politómica, propiamente la escala de Likert, teniendo en cuenta a los valores: 1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre, para ambas variables. La

herramienta para medir la variable 1: Inteligencia emocional tenía 19 ítems, y esta variable tiene relación en la variable 2: Clima organizacional cuyo instrumento, constó de 19 ítems.

Para la validez del cuestionario sobre la variable Inteligencia emocional se pidió la colaboración de tres especialistas que verificaron la adecuación, la importancia y la claridad de los ítems. Estos especialistas, entre los cuales estaban dos magísteres y un doctor dictaminaron que el instrumento es aplicable.

En referencia a la confiabilidad, se aplicó al Alfa de Cronbach a través de la obtención de datos de una prueba piloto que se aplicó a 10 docentes y directivos, en cuyos resultados se pudo determinar un valor de confiabilidad de 0,870 para el instrumento de I.E.

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0,870	19

Respecto a la variable 2: Clima organizacional en los profesores y directivos, se realizó la validez del instrumento por especialistas que dictaminaron la aplicabilidad del instrumento, y respecto a la confiabilidad, también se empleó una prueba piloto a 10 docentes y directivos, con resultados analizados por el Alfa de Cronbach que resultó con una confiabilidad de 0,750 para los 19 ítems del cuestionario.

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0,750	19

### 3.5. Procedimientos:

El cuestionario validado y con confiabilidad aceptable se hizo vía formulario Google a todos/todas docentes y directivos de la muestra, para ello, se coordinó con los/las directivas(as) de la Red 05, UGEL 03 en Lima Metropolitana; de esta forma, recoger datos concernientes a la investigación. La respectiva carta de

consentimiento de juicio de expertos, que constata esta situación se anexa a la respectiva investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Con respecto a los productos, tuvimos que realizar un análisis estadístico, así como también, implicaron realizar un análisis descriptivo con tablas, figuras y un análisis inferencial que se refirió a la corroboración de las hipótesis de investigación utilizando Rho de Spearman para tal efecto.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Para desarrollar esta investigación; debemos tener en cuenta que ha sido formulada y planteada por la investigadora, donde la opinión de las personas encuestadas que están implicadas en el estudio, responderán de manera anónima pero responsablemente. Por ello, los resultados y el desarrollo de esta investigación de manera honesta y transparente serán de utilidad a la sociedad. Asimismo, se han respetado las fuentes citando correctamente a los autores y los datos obtenidos no han sido manipulados, ni alterados de su origen y se han respetado las citas de los autores teniendo en cuenta las normas APA.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 4.**

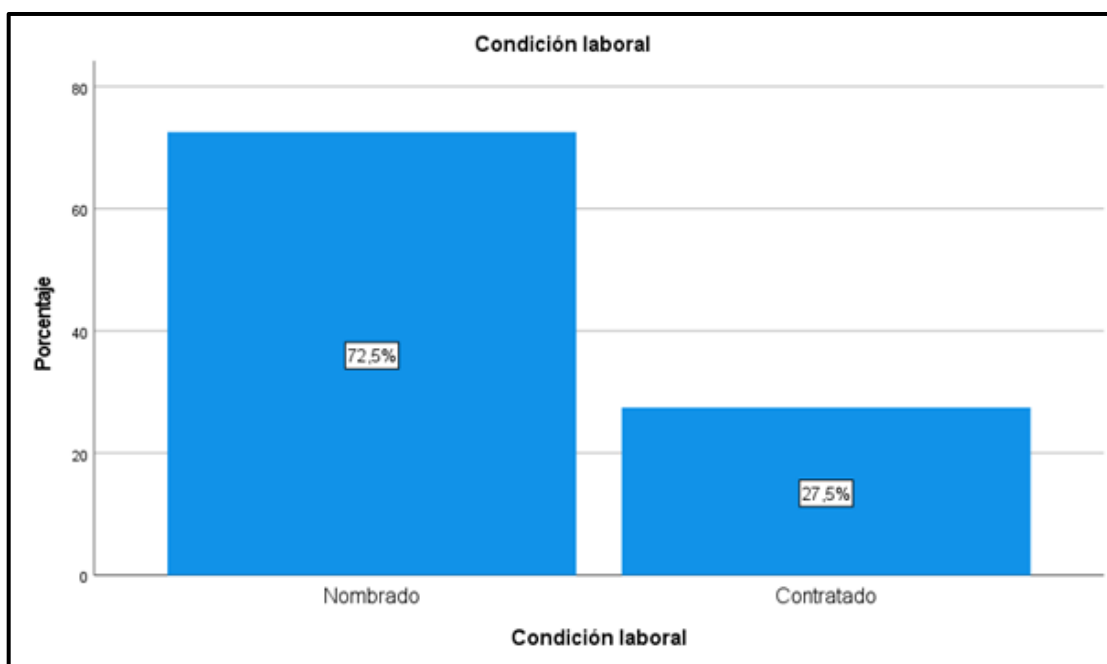
*La condición laboral de los colaboradores.*

Condición laboral		
	N	%
<b>Nombrado</b>	111	72,5%
<b>Contratado</b>	42	27,5%

Fuente: Reporte del SPSS V 27 para el estudio

**Figura 1.**

*La condición laboral de los colaboradores.*



Fuente: Reporte del SPSS V 27 para el estudio

#### **Interpretación:**

En la tabla 4 y figura 1, observamos la condición laboral de los colaboradores en el estudio fueron 111 nombrados que representaron el 72,5%, mientras que el número de contratados fue de 42 que representaban el 27,5% del total de colaboradores. Se evidencia una gran diferencia entre el número de nombrados y contratados que colaboraron con la investigación.

**Tabla 5.**

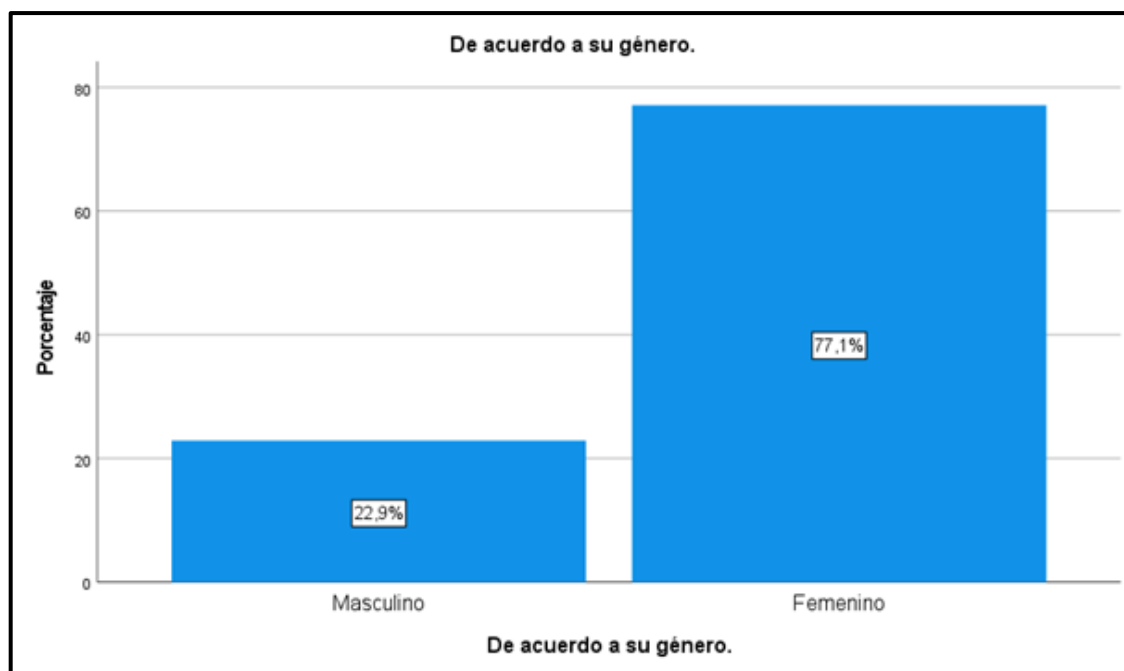
*De acuerdo al género de los colaboradores.*

<b>De acuerdo a su género.</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Masculino</b>	35	22,9%
<b>Femenino</b>	118	77,1%

Fuente: Reporte del SPSS V 27 para el estudio

**Figura 2.**

*Según el género de los colaboradores.*



Fuente: Reporte del SPSS V 27 para el estudio

**Interpretación:**

Asimismo, en la tabla 5 y figura 2, podemos apreciar según el género masculino de los participantes indica que 35 de ellos tienen un 22,9%, mientras que las colaboradoras de género femenino son 118 que representan el 77,1% del total de colaboradores. Se puede evidenciar un número mayor de colaboradores de género femenino.

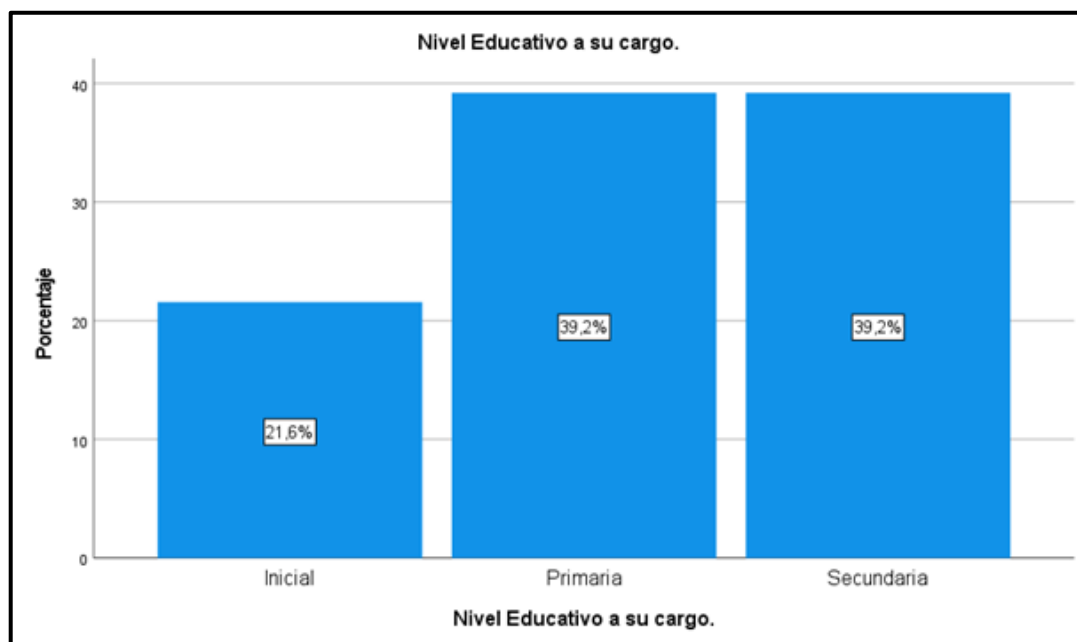
**Tabla 6.**

*El Nivel Educativo a cargo de los colaboradores.*

<b>Nivel Educativo a su cargo.</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Inicial</b>	33	21,6%
<b>Primaria</b>	60	39,2%
<b>Secundaria</b>	60	39,2%

Fuente: Reporte del SPSS V 27 para el estudio

**Figura 3.**



Fuente: Reporte del SPSS V 27 para el estudio.

**Interpretación:**

De igual modo, en la tabla 6 y figura 3, podemos visualizar que el nivel educativo a cargo de los participantes señala que 33 de ellos tienen a cargo el nivel Inicial, representando el 21,6%, mientras que los colaboradores a cargo del nivel primaria son 60, que representan el 39,2%, igualmente los colaboradores a cargo del nivel secundaria son 60, representando el 39,2% del total de

colaboradores. Se puede evidenciar que el mayor número de colaboradores se encuentra en el nivel de primaria y secundaria.

**Tabla 7.**

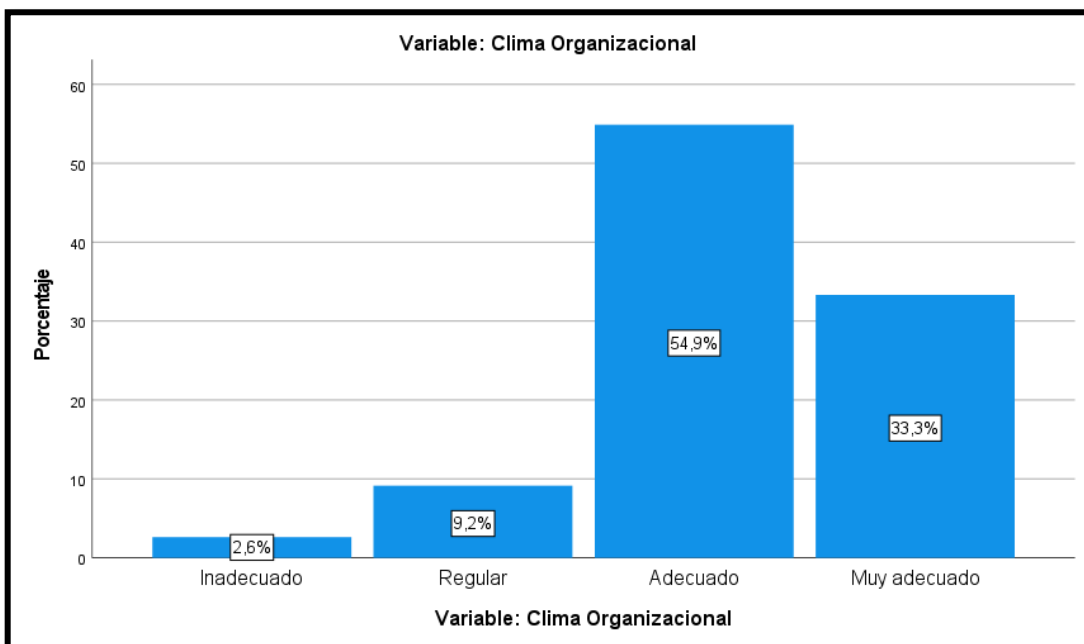
*Apreciación del Clima organizacional de parte de los colaboradores.*

Variable: Clima Organizacional		
	N	%
Inadecuado	4	2,6%
Regular	14	9,2%
Adecuado	84	54,9%
Muy adecuado	51	33,3%

Fuente: Reporte del SPSS V 27 para el estudio

**Figura 4.**

*Percepción del Clima organizacional de parte de los colaboradores.*



Fuente: Reporte del SPSS V 27 para el estudio



### Interpretación:

Asimismo, en la tabla 7 y figura 4, se puede percibir que los colaboradores que perciben el clima como inadecuado son 4 representando el 2,6%, además el clima es regular para 14 colaboradores, que representan el 9,2%, estiman que el Clima es adecuado 84 colaboradores que simbolizan el 54,9%, finalmente solo 51 colaboradores señalan que el Clima es muy adecuado. Se denota una diferencia sustantiva entre el número de colaboradores que perciben el clima como inadecuado y los que perciben el clima como muy adecuado.

**Tabla 8.**

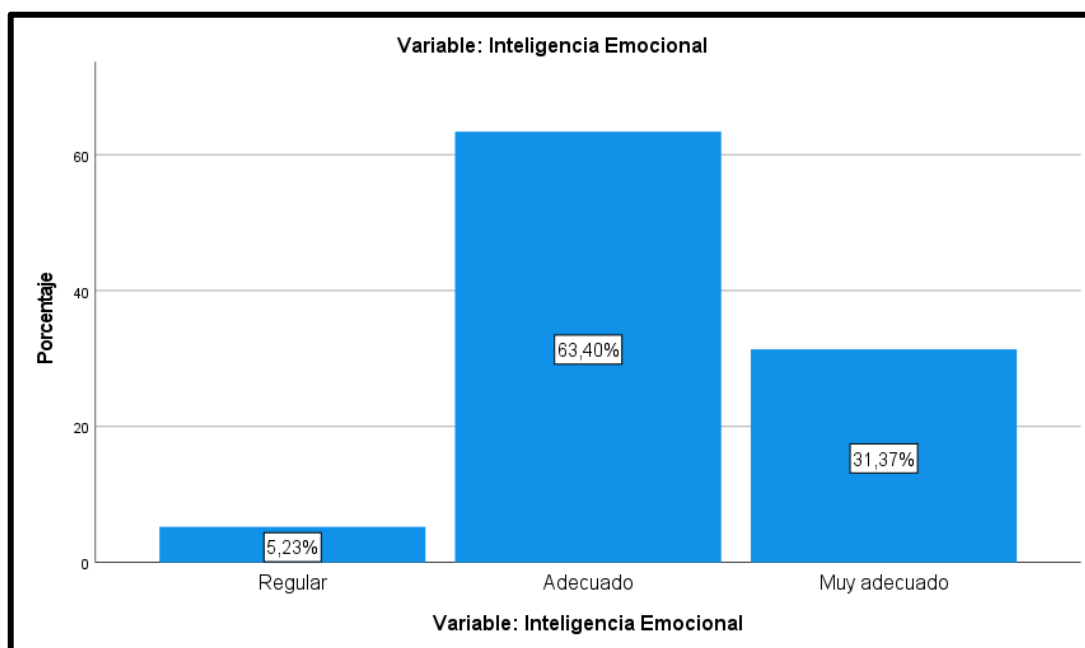
*Inteligencia Emocional de los colaboradores.*

Variable: Inteligencia Emocional		
	N	%
Regular	8	5,2%
Adecuado	97	63,4%
Muy adecuado	48	31,4%

Fuente: Reporte del SPSS V 27 para el estudio

**Figura 5.**

*Apreciación de la Inteligencia Emocional de los colaboradores.*



Fuente: Reporte del SPSS para el estudio.

### Interpretación:

Finalmente, en la tabla 8 y figura 5, apreciamos que el 5,2% de los colaboradores tienen una inteligencia emocional regular, mientras que el 63,4% tiene una inteligencia emocional adecuada, y el 31,4% del total tiene muy adecuada inteligencia emocional. Se observa una considerable diferencia entre el número de colaboradores con inteligencia emocional regular y muy adecuada.

## 4.2. Análisis inferencial

### Prueba de Hipótesis

#### Hipótesis general:

**Hi:** Existe una relación directa y moderada entre la I.E. y el Cl. Org. en los docentes.

**Ho:** No existe una relación directa y moderada entre la I.E. y el Cl. Org. en los docentes

Nivel de confianza de confianza: 95%

Margen de error: 5% (0.05)

Estadístico de prueba: Rho Spearman.

**Tabla 9.**

*Prueba de Rho de Spearman para las variables I.E. y C.O.*

			<b>Variable: Inteligencia Emocional</b>	<b>Variable: Clima Organizacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Variable: Inteligencia Emocional</b>	Coeficiente de correlación	1,000	0,306**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	153	153
	<b>Variable: Clima Organizacional</b>	Coeficiente de correlación	0,306**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	153	153

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio.

**Tabla 10**

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			<b>Shapiro-Wilk</b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Variable: Inteligencia Emocional	0,115	153	0,000	0,971	153	0,002

Variable: Clima Organizacional	0,152	153	0,000	0,886	153	0,000
--------------------------------	-------	-----	-------	-------	-----	-------

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio

En la tabla 9, podemos observar que se ha obtenido al  $\text{sig} = 0,000$  que es menor que  $0,05$ , conociendo que la norma nos indica que hay considerable certeza estadística para desestimar a la hipótesis nula, considerando a la hipótesis de investigación, con ello, se confirma la vinculación entre las variables Inteligencia emocional y Clima organizacional. Asimismo, tenemos la estimación positiva  $r = 0,306$  puesto que consolida al vínculo que existe entre ambas variables de forma directa y asimismo se comprueba que es de grado moderada.

En la tabla 10 presentamos, según Moráguez-Iglesias, A. & otros (2015), a las pruebas de normalidad según Kolmogorov-Sminov, como manifiesta Shapiro, S.S. & Wilk, M.B. (1965), para ambas variables, de acuerdo a lo estadístico y correlación para las variables estudiadas.

### Hipótesis específica 1:

**H1:** Existe una relación directa y moderada entre lo intrapersonal y el Cl. Org. en los docentes.

**Ho:** No existe una relación directa y moderada entre lo intrapersonal y el Cl. Org. en los docentes.

Además, se presenta las Pruebas de normalidad entre la correlación de Inteligencia emocional y el Clima Organizacional.

**Tabla 11**

Correlaciones				
			Variable: Clima Organizacional	Dimensión: Intrapersonal
Rho de Spearman	Variable: Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,264**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	153	153
	Dimensión: Intrapersonal	Coeficiente de correlación	0,264**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	153	153

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio

En la tabla 11: Verificamos que se alcanzó el sig = 0,001, que es menor a 0,05, de acuerdo a la norma se evidencia que hay considerable certeza estadística para desestimar a la hipótesis nula, priorizando a la hipótesis de investigación, donde se precisa que hay una vinculación directa y moderada entre la variable Clima organizacional con la dimensión intrapersonal donde el valor positivo es  $r = 0,264$ .

### Hipótesis específica 2:

**H2:** Existe una relación directa y moderada entre lo interpersonal y el Cl. Org. en los docentes.

**Ho:** No existe una relación directa y moderada entre lo interpersonal y el Cl. Org. en los docentes.

**Tabla 12**

Correlaciones				
		Variable: Clima Organizacional		Dimensión: Interpersonal
Rho de Spearman	Variable: Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,309**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	153	153
	Dimensión: Interpersonal	Coeficiente de correlación	0,309**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	153	153

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio

En la tabla 12: Constatamos que se logró al sig = 0,000, el cual es menos que 0,05, indicado por norma que considera una certeza estadística, que permite rechazar a la hipótesis nula, aceptando a la hipótesis de investigación, donde se precisa una vinculación directa y moderada entre la variable Clima organizacional con la dimensión interpersonal donde el valor positivo es  $r = 0,309$ .

### Hipótesis específica 3:

**H3:** Existe una relación directa y moderada entre la adaptabilidad interna y el Cl. Org. en los docentes.

**Ho:** No existe una relación directa y moderada entre la adaptabilidad interna y el Cl. Org. en los docentes.

**Tabla 13**

Correlaciones				
			Variable: Clima Organizacional	Dimensión: Adaptabilidad interna
Rho de Spearman	Variable: Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,153
		Sig. (bilateral)	.	0,058
		N	153	153
	Dimensión: Adaptabilidad interna	Coeficiente de correlación	0,153	1,000
		Sig. (bilateral)	0,058	.
		N	153	153

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio

En la tabla 13, verificamos que se adquirió al valor del sig = 0,058, el cual es menor a 0,05, como se constata en la norma de decisión, pues hay considerable evidencia estadística para desestimar a la hipótesis nula, considerando a la hipótesis de investigación, confirmando una relación directa y moderada entre la variable Clima organizacional con la dimensión adaptabilidad interna donde el valor positivo es  $r = 0,153$ .

**Hipótesis específica 4:**

**H4:** Existe una relación directa y moderada entre el manejo de estrés y el Cl. Org. en los docentes.

**Tabla 14**

Correlaciones				
			Variable: Clima Organizacional	Dimensión: Manejo de Estrés
Rho de Spearman	Variable: Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,171*
		Sig. (bilateral)	.	0,034
		N	153	153
	Dimensión: Manejo de Estrés	Coeficiente de correlación	0,171*	1,000

	Sig. (bilateral)	0,034	.
	N	153	153

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Reporte del SPSS V27 para el estudio

En la tabla 14, constatamos al sig = 0,034, que es menor a 0,05, pues de acuerdo a la norma de decisión, pues hay considerable certeza estadística para desestimar a la hipótesis nula, estimando a la hipótesis investigada, estableciendo una relación directa y moderada entre la variable Clima organizacional con la dimensión manejo de estrés, cuyo valor positivo es  $r = 0,171$ .

### La Baremación

Baremo para la Variable1: Inteligencia Emocional.

Se determinó las categorías para la Variable Inteligencia emocional, a lo que refiere Segura (2009), consiste en registrar el grado, de acuerdo con una escala determinada, en el cual un comportamiento, una habilidad o una actitud determinada es desarrollada por la o el estudiante. Donde se especificará a tres categorías:

Positiva : 48 - 54	Entonces:
Relativa : 97 - 104	$104 - 8 = 96 / 3 = 32$
Negativa : 8 - 15	<b>= 32</b>

Baremo para la dimensión: Intrapersonal.

Positiva : 58 - 66	Entonces:
Relativa : 88 - 95	$95 - 7 = 88 / 3 = 29,333\dots$
Negativa : 7 - 14	<b>= 29</b>

Baremo para la dimensión: Interpersonal.

Positiva : 77 - 84	Entonces:
Relativa : 68 - 74	$84 - 8 = 76 / 3 = 25,333\dots$
Negativa : 8 - 14	<b>= 25</b>

Baremo para la dimensión: Adaptabilidad interna.

Positiva : 94 - 102	Entonces:
Relativa : 53 - 60	$102 - 6 = 96 / 3 = 32$
Negativa : 6 - 13	<b>= 32</b>

Baremo para la dimensión: Manejo de estrés.

Positiva : 106 - 114	Entonces:
Relativa : 39 - 46	$114 - 8 = 106 / 3 = 35,333...$
Negativa : 8 - 15	<b>= 35</b>

Baremos para la Variable 2: Clima Organizacional.

Se consideró a cuatro categorías para el clima organizacional.

Muy Adecuado : 51 - 58	Entonces:
Adecuado : 84 - 93	$93 - 4 = 89 / 4 = 22,25$
Regular : 14 - 23	<b>= 22</b>
Inadecuado : 4 - 13	

## V. DISCUSIÓN

En esta investigación, se buscó indagar sobre la relación de la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Red 05 en la UGEL 03, año 2021, se ha considerado como instrumento a la encuesta obteniendo como resultados y datos correspondientes que iremos a señalar a continuación: se establece la condición laboral de los colaboradores en el estudio fueron 111 nombrados que representaron el 72,5%, mientras que el número de contratados fue de 42 que representaban el 27,5% del total de colaboradores. Se evidencia una gran diferencia entre el número de nombrados y contratados que colaboraron con la investigación. Así mismo de acuerdo al género de los colaboradores se puede apreciar que de acuerdo al género masculino de los participantes indica que 35 de ellos tienen un 22,9%, mientras que las colaboradoras de género femenino son 118 que representan el 77,1% del total de colaboradores. Se puede evidenciar al género masculino, de los participantes donde indica que 35 de ellos tienen un 22%,9, mientras que las colaboradoras de género femenino son 118 que representan el 77,1% del total de colaboradores. Se puede evidenciar un número mayor de colaboradores de sexo femenino. En relación al nivel educativo en su cargo se puede apreciar que el nivel educativo a cargo de los participantes señala que 33 de ellos tienen a cargo el nivel Inicial, representando el 21,6%, mientras que los colaboradores a cargo del nivel primaria son 60, que representan el 39,2%, igualmente los colaboradores a cargo del nivel secundaria son 60, representando el 39,2% del total de colaboradores. Se puede evidenciar que el mayor número de colaboradores se encuentra entre los niveles tanto de educación primaria como de secundaria.

El presente estudio tiene dos variables: I.E. y C.O. donde se planteó como objetivo: establecer el vínculo que hay entre la I.E. con Cl. Org. en los docentes de la Red 05, UGEL 03. Con respecto a la estimación del clima organizacional de parte de los colaboradores: 4 de ellos percibieron al clima como inadecuado representando al 2,6% de la muestra total; asimismo, 14 colaboradores concibieron al clima como regular, representando al 9,2%; 84 docentes consideran al Clima como adecuado, siendo el 54,9%; finalmente, 51 colaboradores señalaron que el



Clima es muy adecuado. Se denota una diferencia sustantiva entre el número de colaboradores que perciben el clima como inadecuado y los que perciben el clima como muy adecuado; se corroboran los resultados coincidiendo que el 5,2% de los colaboradores tienen una inteligencia emocional regular, mientras que el 63,4% tiene una inteligencia emocional adecuada, y el 31,4% del total tiene muy adecuada inteligencia emocional. Se observa una considerable diferencia entre el número de colaboradores con inteligencia emocional regular y muy adecuada.

En relación a las hipótesis obtenidas, precisamos que en su totalidad tiene una confiabilidad del 95%, con el desacierto del 5% (0.05), según la prueba estadística de Rho Spearman. Planteamos que se comprueba la relación directa y moderada tanto en la I.E. como en el Cl. Org. en los docentes de la Red 05 en la UGEL 03, con respecto a la hipótesis general. De acuerdo a lo investigado se evidencia que la variable I.E. tiene un 0,971 en relación a la variable Cl. Org. con un 0,886, lo que conlleva a establecer un vínculo directo y moderado entre ambas variables. Además, podemos evidenciar al sig.= 0,000 que es menor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis de la investigación desde un valor positivo entre ambas variables.

Con respecto a la primera hipótesis específica constatamos que hay un vínculo directo y moderado entre lo intrapersonal y el Cl. Org. en los docentes de la Red 05 de la UGEL 03, de acuerdo a lo investigado se observa que la dimensión intrapersonal contiene una correlación significativa cuyo nivel es 0.01 (bilateral), y para la variable Cl. Org. observamos que el coeficiente de correlación significativa es 0,001 bilateral.

Así mismo, se observó que en la segunda hipótesis al sig en un 0,001, que fue menor a 0,5, con el que se establece un vínculo directo y moderado entre el componente interpersonal y el Cl. Org. donde el valor positivo es  $r=0,264$ . En referencia a la segunda hipótesis se considera que hay un vínculo directo y moderado entre lo interpersonal con el Cl. Org. en los docentes de la Red 05 en la UGEL 03, año 2021, donde constatamos una correlación significativa en el 0,01 (bilateral), ya que existe suficiente evidencia estadística que precisa sobre la

existencia de la relación directa y moderada, de esta forma se rechaza al  $H_0$ , con ello se estima a la respectiva hipótesis investigada, referidas a la variable de Clima organizacional con la dimensión interpersonal, cuyo valor es positivo de  $r=0,309$ . Con respecto a la tercera hipótesis específica hay un vínculo directo y moderado respecto a la adaptabilidad interna con la variable del clima organizacional, lo cual se evidencia en los datos estadísticos recibidos de los diversos análisis realizados. Con ello, se verifica al resultado de la sig. con un 0,058, el cual confirma que acontece un vínculo directo como moderado de la variable clima organizacional con la dimensión adaptabilidad interna, con el valor positivo de  $r=0,153$ , desechando a la hipótesis nula y reafirmando a la hipótesis investigada. En cuanto a la cuarta hipótesis específica constatamos un vínculo directo y moderado del manejo de estrés con respecto al Cl. Org. en los docentes, se evidenció un sig. cuyo dato era 0,034, donde se expresó que hay existe un vínculo directo y moderado entre la variable Cl. Org. con la dimensión manejo de estrés cuyo, valor positivo era  $r=0,171$ , y para el Cl. Org. era  $r=1,000$ ; todos estos análisis estadísticos constataron que la hipótesis era pertinente para dar una certeza de la investigación en estudio.

Tomando en cuenta a Salas (2017), en su investigación consideró establecer una correlación entre las variables inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en una institución de salud, donde su estudio fue tipo observacional y de corte transversal lo cual determino una correlación mediante la aplicación de Spearman, lo que llegó a la conclusión que no existe correlación directa entre la inteligencia emocional y el clima organización, de lo cual difiere de nuestro estudio, pues hemos observado que si hay un estrecho lazo directo entre las variables expuestas, si constatamos los ámbitos investigados, observamos que varían los resultados debido a los diferentes contextos como a la población – muestra investigada. Así mismo, para Ortiz (2020), respecto a la variable inteligencia emocional, en su investigación, intento determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesores del CEBA Juan XXIII de Cajamarca, donde dicha investigación tuvo un propósito cognitivo, además fue básica, utilizando un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal; por lo tanto, nuestra investigación contiene un tipo y un diseño similar al autor planteado; la población del estudio antes mencionado constó de una

muestra significativa de 17 docentes de diferentes niveles de EBA; utilizó la técnica de encuesta aplicándose el cuestionario de BarOn ICE-NA, adaptado por Nelly Ugarriza, para medir la inteligencia emocional, además el cuestionario de Eduvix Acuña Samaniego para medir el desempeño laboral. Simultáneamente, realizando una comparación con nuestro estudio, también aplicamos la técnica de la encuesta, mediante el Google Forms a las diferentes II.EE. De esta manera, podemos decir que estamos de acuerdo en que si hay relación entre las variables de inteligencia emocional y de desempeño laboral con el Cl. Org., junto a sus componentes de estudio, en las entidades educativas.

Considerando a Núñez (2019), se pretende señalar con respecto a la vinculación de la inteligencia emocional con los compromisos de gestión escolar, junto con sus dimensiones, igualmente verificamos que nuestro estudio consideró a la I.E. vinculada al Cl. Org.; en ambos estudios, comparados, se ha evidenciado que para adquirir la información se utilizó la encuesta; para el primero se tuvo como muestra de 13 instituciones educativas, con 66 docentes, 13 directivos y 13 administrativos, en cambio para el segundo se consideró como muestra a 153 docentes de una población de 254. A la vez, se pudo constatar para el primer estudio a las referencias sobre inteligencia emocional que está relacionada en forma significativa con los compromisos de gestión escolar, además lo mismo sucede en el presente estudio, donde se evidenció una relación significativa, como directa y moderada entre la variable I.E. con Cl. Org. en estas II.EE. ubicadas en la localidad de Lima. Entre tanto, coincido con el autor Díaz (2021), ya que en su investigación abordó la vinculación entre la gestión directiva con el Cl. Org. en docentes, donde coincide con nuestro trabajo investigativo de igual modo que el vínculo que hay entre la I.E. con el Cl. Org.; hay que mencionar que ambos estudios, tuvieron al enfoque cuantitativo como al tipo de investigación básica, así como sus diseños fueron correlacionales; considerando que la muestra, en ambos estudios, fueron elegidas de forma aleatoria, conformadas por una cantidad de asistentes en las II.EE.; en ambas investigaciones, se validaron los instrumentos por expertos, para utilizar a la encuesta, con la aplicación del cuestionario donde se consiguieron los datos pertinentes en las investigaciones; después se consiguió la confiabilidad, estando calculada por medio del Co. Alfa de Cronbach cuyo resultado, del primer

estudio acerca de la gestión directiva fue de 0,870, y acerca del Cl. Org. fue de 0,094, comparando con el presente estudio se obtuvo algo similar pues en I.E. resultó 0,870, y en Cl. Org. 0,750. Lo que evidencian ambos estudios que hay una relación directa y fuerte ( $\rho=0,0763$ ), así como significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre ambas variables; donde se concluye que cuanto sea mejor una, la otra mejorará en la entidad educativa.

Mientras tanto, Castillo (2019), sostiene que quiso precisar acerca del discernimiento tanto de la percepción como del clima organizacional en las diversas entidades educativas, por eso planteó como método al descriptivo donde comparó a dos grupos mediante un diseño no experimental, con corte transversal, la muestra estuvo formada por 150 docentes del nivel primario y secundario de forma intencionada, el cuestionario de Liwin y Stringer fue el instrumento de investigación empleando en las variables de clima organizacional con sus dimensiones, de los cuales derivan los resultados expresados a un nivel medio, verificándose una diferencia de ambos grupos; concluyendo que no existe desigualdad expresiva entre ambas dimensiones. En consecuencia, la presente investigación, evidenció la existencia de un vínculo directo y moderado entre la I.E. y el Cl. Org. en los docentes de la Red 05 de la UGEL 03 Lima Metropolitana, cuyo resultado se obtuvo, según el Alfa de Cronbach para la I.E. el producto fue 0,870, y para Cl. Org. se halló un 0,750, constatando vínculo directo como moderado para ambas variables. Podemos afirmar que el presente estudio fue básico, por consiguiente, su nivel fue correlacional como lo evidencian los datos consignados por Rho Spearman; también adoptamos un enfoque de origen cuantitativo, que conlleva a un diseño aplicado de forma no empírico; por lo tanto, la población del estudio estuvo constituida por 153 docentes de los sectores educativos.

Respecto a la segunda variable Clima organizacional, definen los autores Salazar, Peña, Ceja y Del Rio (2015), como un soporte energético principal en la gestión de los centros educativos y su análisis es necesario para comprender los factores intervinientes en el proceso. En su investigación, los colaboradores debido a diversos factores implican a las relaciones interpersonales, como a la vida laboral y motivacional. Sin embargo para Segredo (2013), estos factores, son

considerados muy importantes para la promoción de un clima organizacional positivo en busca del mejoramiento efectivo de las entidades educativas, así como para el desempeño eficiente y eficaz en las organizaciones que orientan la gestión del mejoramiento continuo del ambiente laboral en la segunda variable determina a la primera dimensión como la autor regularización, para Myers(2006), esta surge en el momento que la persona ha logrado satisfacer sus necesidades básicas según Maslow (1950), considerada a la persona autorrealizadas , se caracterizan por ser espontaneas, francas, seguras de sí mismas con metas fijas no les perturba los pareceres de los demás, manejan las relaciones interpersonales. La segunda dimensión de involucramiento laboral, según Wanyonvi y Lubakay (2014), fundamentan que en las instituciones educativas existen estructuras organizadas donde el talento humano se utiliza para la toma de decisiones laborales. La tercera dimensión es supervisión y acompañamiento, según Lobato (2002), la supervisión del personal debe demostrar su competencia profesional y personal. Las cuales debe estar alienadas para el logro de los objetivos y demostración de sus capacidades y competencias, demostrando la satisfacción de sus sentimientos y preferencias. Otra investigación realizada por Thompson (2008), refiere que la comunicación es la conexión que se establece entre el emisor con el receptor en un momento y espacio determinado con la finalidad de intercambiar ideas o información de interés para ambos. En la quinta dimensión según Forastieri (2005), refiere que las condiciones laborales están constituidas por los aspectos o características que determinan la situación del trabajador para desarrollar su labor y que puede influenciar en el aspecto físico, social del personal.

## VI. CONCLUSIONES

### Primera:

En relación al objetivo general, hay un nexo significativo de la I.E. con el Cl. Org. de los docentes de la Red 05 de la UGEL03, año 2021 se comprobó que existe una relación directa y moderada entre ambas variables, evidenciada en la correlación positiva y significativa de Rho Spearman con un 0,306; aplicando la prueba de normalidad de Sahpiro-Wilk se constató 0,971 para I.E. en relación a la variable clima organizacional con un 0,886; lo que implica la desestimación de la  $H_0$ , por lo tanto se reconoce a la  $H_a$ .

### Segunda:

En relación al primer objetivo específico, hay una evidente relación relevante entre la dimensión intrapersonal y el Cl. Org. de los docentes de la Red 05 de la UGEL 03, año 2021, comprobándose un vínculo directo y moderado entre la variable clima organizacional con la dimensión intrapersonal donde el valor positivo es  $r=0,0264$ , lo que indica que se desestima a la  $H_0$  y se reconoce a la  $H_a$ .

### Tercera:

En relación al segundo objetivo específico, se comprueba un vínculo entre la dimensión interpersonal y el Cl. Org. en los docentes de la Red 05 de la UGEL 03, año 2021, se evidenció que existe una relación directa y moderada entre la variable clima organizacional con la dimensión interpersonal donde el valor positivo es  $r=0,309$  lo que indica que se rechaza la  $H_0$  y se aprueba la  $H_a$ .

### Cuarta:

En relación al tercer objetivo específico, se constató una relación entre la dimensión de adaptabilidad interna y el clima organizacional en los profesores de la Red 05 en la UGEL 03, año 2021, se comprobó que existe una relación directa y moderada entre la variable clima organizacional con la

dimensión adaptabilidad interna donde el valor positivo es 0,153 lo que indica que se desestima a la  $H_0$  y se considera a la  $H_a$ .

Quinta:

En relación al cuarto objetivo específico, se constata la relación entre la dimensión manejo de estrés y el Cl. Org. en los profesores de la Red 05 en la UGEL 03 año, 2021, se comprobó que existe una relación directa y moderada entre la variable clima organizacional con la dimensión manejo de estrés donde el valor positivo es 0,171 lo que indica que se desestima a la  $H_0$  y se corrobora la  $H_a$ .

## **VII. RECOMENDACIONES:**

### Primera:

Se recomienda a los directivos de las entidades educativas, que deben continuar fortaleciendo el clima organizacional a través de charlas o talleres de buena convivencia, generando espacios de jornadas de aprendizaje Y deportivas, donde se busque la solución satisfactoria para todos.

### Segunda:

Se sugiere manejar estrategias para prevenir y resolver en forma pacífica los conflictos o dificultades originadas en las II.EE., implementando acciones que promuevan un diálogo asertivo que conduzcan al consenso y a la negociación con la finalidad de mantener las buenas relaciones.

### Tercera:

Se aconseja promover la participación democrática de los diversos actores de la comunidad educativa a favor de los aprendizajes, basado en el respeto, en el estímulo, en la colaboración mutua y el reconocimiento a la diversidad.

### Cuarta:

Se recomienda gestionar espacios de interacción, de dialogo, de cooperación y negociación para poder generar acuerdos de convivencia que conlleven a un cambio de actitudes y a la solución de conflictos.

### Quinta:

Se sugiere que tanto directivos como docentes asuman sus roles y funciones competentes, sin la necesidad de acumular trabajos o actividades, para poder lidiar con situaciones de estrés, asumiendo responsabilidades y resolver problemas de convivencia.



## VIII. REFERENCIAS

- Arellano, N. (2002). *Estrés*. Consultado el 22 de marzo de 2007, de: [http://www.quadernsddigital.net/datosweb/emeroteca/nr\\_507/a7061/7061.html](http://www.quadernsddigital.net/datosweb/emeroteca/nr_507/a7061/7061.html).
- Arias, F. (2006 a). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5ª ed.). Caracas, Editorial Episteme.
- Arredondo, D. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital «Félix Mayorca Soto»* [tesis para obtención de grado]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bar-On, R. (1997). *El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional*. Toronto: Multi-HealthSystems.
- Barroso, P. (2004). *Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones*. Departamento de RR.HH. Venezuela, Caracas.
- Bisquerra, A. R. (2003). *Educación emocional y competencias básicas para la vida*. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7–43. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071>
- Blanco-López, S.; Cerdas-Montano, V.; García-Martínez, J. (2021). *Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial*. *Revista Educación*, vol. 45, núm. 1, 2021. Universidad de Costa Rica, Costa Rica. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44064134020>
- Bulla, R. (2009). *Nociones preliminares de teoría de conocimiento*. Universidad Sergio Arboleda, Bogotá, Colombia.
- Cancela, G. R. & otros (2010). *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto*. Universidad Autónoma de Madrid. P. 8. En línea: [http://www.uam.es/personal\\_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso\\_10/EX-POST-FACTO\\_Trabajo.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf)
- Castillo, A. R. (2019). *Percepción del clima organizacional en instituciones educativas de la red 05 en la Ugel 03 de Lima Metropolitana*. Universidad César Vallejo, Maestrías en Educación, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28157>
- Chiavenato, I. (2017). *Comunicación. En Comportamiento organizacional*. (5º ed.) Pp. 305-334. Editorial McGraw-Hill. Recuperado de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/comportamiento-organizacional-la-dinc3a1mica-del-c3a9xito-en-las-organizaciones-2-edici3b3n-idalberto-chiavenato.pdf>

- Cooper, R. y Sawaf, A. (2004). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones* (2ª ed.). Editorial Norma.
- Díaz, Z. M. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de la REI 14 - UGEL 02 de Lima Metropolitana, año 2020*. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57771>
- Forastieri, F. (2005). *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud*. Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. OIT
- García, M. J. (2021), *Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial*. Universidad de Costa Rica, Costa Rica. <http://hdl.handle.net/11056/22233>
- Gardner, H. (2005). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica* (5ª ed.). Barcelona, Editorial Paidós.
- Gay, L. R. (1996). *Educational research: competencies for analysis and application* (5ª ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books (trad. cast.: *Inteligencia Emocional*). Barcelona, Paidós.
- Goleman, D. (2005). *Inteligencia emocional: por qué es más importante que el cociente intelectual*. México, Kairos S.A. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud. 2016;14(2):84-91
- Gutiérrez, M, Ibáñez, R, & Aguilar, R. (2013). *Apuesta por la formación de competencias desde la inteligencia emocional*. Reflexiones sobre su importancia en la docencia, en *Revista Edetania: estudios y propuestas socio-educativas*, (44), 77-92
- Hernández, R. & otros (2004). *Metodología de la investigación* (1ª ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Hernández, R. & otros (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Jiménez, M. I. & López-Zafra, E. (2009). *Inteligencia emocional y rendimiento escolar: estado actual de la cuestión*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 41, núm. 1, pp. 69-79. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. ISSN 0120-0534.
- Lewin, K. (1988). *Acción-investigación y problemas de las minorías*. *Revista de Psicología social*, Taylor & Francis.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1997). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

- Lobato, F. C. (2002). *Psicología y asesoramiento vocacional*: Revista de psicodidáctica, ISSN 1136-1034, N°. 13, 2002, págs. 117-128.
- López-Zafra, E. y Jiménez, M. I. (2012). *Psicología Social de la Educación: el papel de la Inteligencia Emocional en el Aula*. En A. V. Arias, J. F. Morales, E. Nouvillas y J. L.
- Martínez, P. (2008), *Psicología Social Aplicada* (pp. 183-200). Madrid: Panamericana.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). *Relaciones entre la inteligencia emocional y el cociente intelectual con el rendimiento académico en estudiantes universitarios*. Revista electrónica de motivación y emoción (XV), p. 22.
- Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente, Ministerio de educación*. Recuperado [http:// www//perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43dbd8cd65b4736](http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43dbd8cd65b4736)
- Minedu (2019). *Diseño Curricular Nacional*. Modificado vigente. Lima, Perú. <https://www.mineduperu.com/2019/01/disenio-curricular-nacional-modificado.html>
- Montoya, Y. (2016). *Inteligencia emocional y Clima Organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima, 2015*. Facultad de Humanidades. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Moráguez-Iglesias, A. & otros (2015). *La prueba de hipótesis Kolmogorov-Smirnov para dos muestras pequeñas con una cola Luz*, vol. 14, núm. 1, enero-marzo, 2015, pp. 78-90, Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya.
- Muñoz, H. R. (2019). *La inteligencia emocional y el desempeño profesional en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Escuela Universitaria de Posgrado. Lima, Perú. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4969>
- Myers, D. (2006). *Psicología* (7ª ed.). Editorial Médica Panamericana.
- Núñez, F. (2019). *Relación de la inteligencia emocional y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en el personal directivo del nivel inicial, Red 01, UGEL Ventanilla –Callao, 2018*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Ñaupas, E. & otros (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa* (4ª ed.). Colombia, ISBN 978-958-762-188-4. <https://corladancash.com>

- Ortiz, R. G. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en los profesores del Centro de Educación Básica Alternativa, Juan XXIII* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28930>
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador*. Tesis para optar grado de Doctor en Ciencias Administrativas. Unidad de Posgrado, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10989>
- Pena, M. (2007). *La Orientación y Formación en competencias socio-emocionales en función del género, el curso académico y la dedicación a la lectura*. En F. Etxeberría, L. Sarasola, J.F. Lukas, J. Etxeberría y A. Martxueta (coords.), XIII Congreso Nacional de Modelos de Investigación Educativa (pp. 712-717). Donostia: Erein/AIDIPE (Libro en CD-Rom; ISBN: 978-84-9746-382-9).
- Rodríguez, G. (2012). *Diálogos Educativos*, revista electrónica. Recuperado [http://WWW.dialogoseducativos.cl/revistas/n 24/](http://WWW.dialogoseducativos.cl/revistas/n_24/).
- Rodríguez, P. A. (2020). *Relación entre la inteligencia emocional y su percepción de clima organizacional en docentes pertenecientes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional.
- Salas, R. (2017). *La inteligencia emocional de los colaboradores "millennials" en la empresa Ventcorp- Perú*. Facultad de Psicología y Trabajo Social, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1382>
- Salazar, C. Peña, C., Ceja, A. & Del Río, E. (2015). *Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior*. Revista Iberoamericana de educación. N.º 67 (2015), pp. 181-196 (ISSN: 1022-6508) - OEI/CAEU. Recuperado de: <file:///C:/Users/USER/Downloads/rie67a10.pdf>.
- Salovey, P. & Caruso, D. (2000). "Models of emotional intelligence". En R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of Intelligence* (2nd ed.) (pp. 396-420). New York: Cambridge.
- Saltos, M. (2019). *Evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa "Víctor Antonio Moreno Mosquera", 2017*. Tesis para optar grado de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

- Savall, H. & y Zardet, V. (2009). *La gestión estratégica. Un enfoque socioeconómico (3º ed.)*. Editorial uam-i, México.
- Segredo, P.A. (2013). *Clima organizacional y control interno*. En: López Puig P, editor. *Multimedia para el desarrollo del Control Interno en el Ministerio de Salud Pública y sus entidades subordinadas*. La Habana: CEDISAP;2011.
- Shapiro, S.S. & Wilk, M.B. (1965). *An analysis of variance test for normality (complete samples)*. *Biometrika* 52(3,4), 591–611. <http://dx.doi.org/10.2307/2333709>
- Soto, L. (2021). *Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Bertolt Brecht - Lima, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.
- Tamayo, M. (2009). *El proceso de la investigación científica (3º ed.)*. Editorial Limusa, México.
- Thompson, I. (2008). *Definición de Comunicación*. Recuperado de: [promonegocios.net](http://promonegocios.net)
- Torres, J. & Quesada M. (2004). *Informática médica. Asociación entre dos variables. Variables cuantitativas y coeficientes de correlación*. Cuba, Editorial ECIMED; 260-262.
- Ubilla, Y. (2017). *La inteligencia emocional en el fortalecimiento del clima organizacional en directivo y docentes de la escuela de Educación Básica Cacique Tomala, zona 8 distrito 7 provincia del Guayas, parroquia Pascuales Bastión Popular, bloque 1 Mz. A 460 sl.3T*. Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/27785>
- Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. *Persona*, (4), 129-160. Recuperado de <http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/817>.
- Valenzuela, A. J. (2019). *Clima organizacional en la escuela San Clemente desde la mirada de los docentes*. Universidad Católica del Maule, Facultad de Ciencias de la Educación, Maule, Chile. <http://repositorio.ucm.cl/handle/ucm/2405>
- Vélez, X. & Cano, E. (2016). *Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas*. *Dominio de las Ciencias*, ISSN-e 2477-8818, Vol. 2, N°. Extra 3, 2016 (Ejemplar dedicado a: Monográfico de Ciencias de la Salud), págs. 117-126

Zubia, A. (2019). *La inteligencia emocional en la resolución de conflictos en docentes*. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Clínico. Carrera de Psicología Clínica. Quito: UCE. 133 p.

## ANEXOS

Anexo O1: Matriz de operacionalización de las variables.

### Matriz de operacionalización de la variable inteligencia emocional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<p>Son modelos basados en la habilidad ya que se centran de forma exclusiva en el procesamiento emocional de la información y en el estudio de las capacidades relacionadas con dicho procesamiento, es decir La capacidad para procesar información con exactitud y eficacia, incluyéndose la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones. Montoya (2015)</p>	Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	<p>¿Me resulta fácil expresar mis sentimientos?</p> <p>¿Reconozco con facilidad mis emociones?</p>	<p>1. Nunca.</p> <p>2. Casi nunca.</p> <p>3. A veces.</p> <p>4. Casi siempre.</p> <p>5. Siempre</p>
		Asertividad	<p>¿Expreso mis ideas con claridad?</p> <p>¿Cuándo estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir?</p> <p>¿Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás?</p>	
		Auto concepto	¿Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones?	
		Autorrealización	<p>¿Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida?</p> <p>¿Pienso bien de las personas?</p>	
	Interpersonal	Independencia	¿Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer?	
		Empatía	¿Soy capaz de comprender cómo se sienten los demás?	
		Relaciones Interpersonales	<p>¿Soy capaz de demostrar afecto?</p> <p>¿Puedo ser asertivo(a) en situaciones muy difíciles?</p>	
	Adaptabilidad Interna	Responsabilidad Social	<p>¿Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento?</p> <p>¿Soy una persona bastante alegre y optimista?</p>	
		Solución de problemas	¿Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso?	
		Prueba de la realidad	¿Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)?	
	Manejo de Estrés	Flexibilidad	¿Me resulta difícil comenzar cosas nuevas?	
		Tolerancia al estrés	¿Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables?	
		Control de impulsos	¿Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a)?	

## Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<p>El clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta. Así podemos, entender al clima organizacional como la expresión personal de la apreciación que los empleados y directivos hacen referencia a la organización y que conlleva al desarrollo de la organización.</p> <p>García y Zapata (2008).</p>	Autorrealización	Apreciación en relación al entorno organizacional.	<p>¿Los directivos expresan reconocimientos por los logros de los docentes?</p> <p>¿En las actividades que se desempeña le permiten aprender y desarrollarse?</p> <p>¿Existen oportunidades de progresar en la Institución Educativa?</p> <p>¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?</p>	<p>1. Nunca.</p> <p>2. Casi nunca.</p> <p>3. A veces.</p> <p>4. Casi siempre.</p> <p>5. Siempre</p>
	Involucramiento laboral	Identificación y compromiso con los valores.	<p>¿Existe una clara definición de visión, misión y valores en la Institución Educativa?</p> <p>¿Se siente comprometido con el éxito en la organización?</p> <p>¿La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?</p> <p>¿Cada docente se considera factor clave para el éxito de la Institución Educativa?</p>	
	Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores.	<p>¿Los directivos brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan?</p> <p>¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?</p> <p>¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y monitoreo de las actividades?</p>	
	Comunicación	Percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información	<p>¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?</p> <p>¿En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?</p> <p>¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?</p> <p>¿La Institución Educativa fomenta y promueve la comunicación interna?</p>	
	Condiciones laborales	Reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización	<p>¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?</p> <p>¿Se dispone de herramientas tecnológicas que facilite el trabajo?</p> <p>¿El manual de funciones está claramente definido?</p> <p>¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?</p>	



Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

**Instrumento de la variable inteligencia emocional (I.E.)**

**(Aplicado desde el Google Forms)**

Nº	DIMENSIONES Items	Valoración				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL</b>					
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis Sentimientos.					
2	Reconozco con facilidad mis emociones.					
3	Soy capaz de expresar mis ideas					
4	Cuándo estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir					
5	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
6	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
7	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
8	Pienso bien de las personas.					
9	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
	<b>DIMENSION 2: INTERPERSONAL</b>					
10	Soy capaz de comprender cómo se sienten los demás.					
11	Soy capaz de demostrar afecto.					
12	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
13	Me gusta ayudar a la gente.					
14	Cuándo comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
	<b>DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD INTERNA</b>					
15	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
16	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
17	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
	<b>DIMENSIÓN 4: MANEJO DE ESTRÉS</b>					
18	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
19	Cuándo enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					

## Instrumento de la variable clima organizacional (Cl. Org.)

(Aplicado desde el Google Forms)

Nº	DIMENSIONES Items	Valoración				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>DIMENSIÓN 1: Autorrealización</b>					
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis Sentimientos.					
2	Reconozco con facilidad mis emociones.					
3	Soy capaz de expresar mis ideas					
4	Cuándo estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir					
	<b>DIMENSION 2: Involucramiento laboral</b>					
5	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
6	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
7	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Supervisión</b>					
9	Los directivos brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
10	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
11	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Comunicación</b>					
12	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
13	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
14	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
15	La Institución Educativa fomenta y promueve la comunicación interna.					
	<b>DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales</b>					
16	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
17	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
18	Existe buena administración de los recursos.					
19	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					

Anexo 03: Validación de juicio de expertos



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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Referencia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL</b>								
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
2	Reconozco con facilidad mis emociones.	X		X		X		
3	Soy capaz de expresar mis ideas	X		X		X		
4	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	X		X		X		
5	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	X		X		X		
6	Me siento seguro(a) de mi mismo(a) en la mayoría de situaciones.	X		X		X		
7	Trato de valorar y dar el mejor sentido a mi vida.	X		X		X		
8	Pienso bien de las personas.	X		X		X		
9	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL</b>								
10	Soy capaz de comprender como se sienten los demás.	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Soy capaz de demostrar afecto.	X		X		X		
12	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	X		X		X		
13	Me gusta ayudar a la gente.	X		X		X		
14	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD INTERNA</b>								
15	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	SI	No	SI	No	SI	No	
16	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	X		X		X		
17	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 4: MANEJO DE ESTRÉS</b>								
18	Se cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X		
19	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia opinión de aplicabilidad.

✓ Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ x ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mgr. César Viscopoma Pérez. DNI: 09142246

Especialidad del validador: Estadístico

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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.  
Especialidad: Estadístico

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL</b>								
1	Me resulta fácil expresar mis Sentimientos.	X		X		X		
2	Reconozco con facilidad mis emociones.	X		X		X		
3	Expreso mis ideas con claridad	X		X		X		
4	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	X		X		X		
5	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	X		X		X		
6	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.	X		X		X		
7	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	X		X		X		
8	Pienso bien de las personas.	X		X		X		
9	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL</b>								
10	Soy capaz de comprender cómo se sienten los demás.	X		X		X		
11	Soy capaz de demostrar afecto.	X		X		X		
12	Puedo ser asertivo(a) en situaciones muy difíciles.	X		X		X		
13	Me delentaría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	X		X		X		
14	Soy una persona bastante alegre y optimista	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD INTERNA</b>								
15	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	X		X		X		
16	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	X		X		X		
17	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: MANEJO DE ESTRÉS</b>								
18	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X		
19	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, presenta suficiencia, considerando las dimensiones seleccionadas.

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] No aplicable [ ]  
 Especificidad del validador: Psicólogo organizacional, Mg. en Dirección estratégica en Factor Humano. DNI: 43653699

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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.  
 Especialidad: Psicología Organizacional



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL.  
DIMENSIONES / Items**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSION 1: INTRAPERSONAL</b>							
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis Sentimientos.	x		x		x		
2	Reconozco con facilidad mis emociones.	x		x		x		
3	Soy capaz de expresar mis ideas	x		x		x		
4	Cuándo estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	x		x		x		
5	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	x		x		x		
6	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.	x		x		x		
7	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	x		x		x		
8	Pienso bien de las personas.	x		x		x		
9	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2: INTERPERSONAL</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Soy capaz de comprender cómo se sienten los demás.	x		x		x		
11	Soy capaz de demostrar afecto.	x		x		x		
12	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	x		x		x		
13	Me gusta ayudar a la gente.	x		x		x		
14	Cuándo comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3: ADAPTABILIDAD INTERNA</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
15	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	x		x		x		
16	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	x		x		x		
17	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 4: MANEJO DE ESTRÉS</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	x		x		x		
19	Cuándo enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **\_ Si hay suficiencia Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ x ]      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Sánchez Farías Mirtha Lisbeth

DNI: 25710071

Especialidad del validador: **Dra. en Derecho**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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.  
Especialidad:

Anexo 04: Base de datos (excel)

26/11/2021 7:47:28	Nombrado	Femenino	Secundaria	Muy Frecuentemente o siempre.	Muy Frecuentemente o siempre.	Muy Frecuentemente o siempre.	Muchas veces.	Algunas veces.
26/11/2021 7:50:01	Nombrado	Masculino	Secundaria	Muchas veces.	Muy Frecuentemente o siempre.	Muy Frecuentemente o siempre.	Muchas veces.	Muchas veces.
26/11/2021 8:20:42	Nombrado	Femenino	Primaria	Muy Frecuentemente o siempre.	Muchas veces.	Muy Frecuentemente o siempre.	Muy Frecuentemente o siempre.	Algunas veces.
26/11/2021 8:21:47	Nombrado	Femenino	Secundaria	Pocas veces.	Algunas veces.	Algunas veces.	Algunas veces.	Algunas veces.
26/11/2021 8:22:14	Nombrado	Femenino	Secundaria	Pocas veces.	Muchas veces.	Muchas veces.	Pocas veces.	Pocas veces.
26/11/2021 8:28:36	Nombrado	Femenino	Primaria	Muchas veces.	Muchas veces.	Muchas veces.	Algunas veces.	Algunas veces.
26/11/2021 8:35:37	Contratado	Masculino	Secundaria	Muchas veces.	Muchas veces.	Muchas veces.	Muchas veces.	Algunas veces.
26/11/2021 8:37:20	Contratado	Femenino	Secundaria	Muy Frecuentemente o siempre.	Muy Frecuentemente o siempre.	Muy Frecuentemente o siempre.	Algunas veces.	Pocas veces.
26/11/2021 8:38:14	Nombrado	Masculino	Secundaria	Muchas veces.	Muchas veces.	Muchas veces.	Algunas veces.	Algunas veces.
26/11/2021 8:42:13	Contratado	Masculino	Secundaria	Algunas veces.	Algunas veces.	Algunas veces.	Muy Frecuentemente o siempre.	Algunas veces.
26/11/2021 8:51:00	Contratado	Femenino	Secundaria	Muchas veces.	Muchas veces.	Algunas veces.	Algunas veces.	Algunas veces.
26/11/2021 8:55:12	Nombrado	Masculino	Primaria	Muchas veces.	Muchas veces.	Muchas veces.	Muchas veces.	Muchas veces.
26/11/2021 8:58:17	Nombrado	Femenino	Secundaria	Algunas veces.	Algunas veces.	Muchas veces.	Muchas veces.	Algunas veces.
26/11/2021 9:03:17	Nombrado	Masculino	Secundaria	Muy Frecuentemente o siempre.	Algunas veces.	Muy Frecuentemente o siempre.	Algunas veces.	Rara vez o nunca.
26/11/2021 9:10:02	Nombrado	Masculino	Secundaria	Algunas veces.	Pocas veces.	Muchas veces.	Algunas veces.	Algunas veces.
26/11/2021 9:22:30	Nombrado	Femenino	Secundaria	Muy Frecuentemente o siempre.	Muy Frecuentemente o siempre.	Muy Frecuentemente o siempre.	Algunas veces.	Algunas veces.
26/11/2021 9:30:30	Nombrado	Femenino	Secundaria	Muy Frecuentemente o siempre.	Muy Frecuentemente o siempre.	Muy Frecuentemente o siempre.	Muchas veces.	Algunas veces.
26/11/2021 9:50:54	Contratado	Femenino	Secundaria	Muchas veces.	Muchas veces.	Muchas veces.	Muchas veces.	Algunas veces.
26/11/2021 9:55:29	Nombrado	Masculino	Primaria	Muchas veces.	Muchas veces.	Muchas veces.	Algunas veces.	Algunas veces.
26/11/2021 10:16:11	Nombrado	Femenino	Secundaria	Muchas veces.	Muchas veces.	Muchas veces.	Algunas veces.	Algunas veces.

## Anexo 05: Autorización para aplicar el instrumento



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

Lima, 30 de noviembre de 2021  
Carta P. 1559-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.  
Richard Cervantes Juro  
Director  
I. E. Juan Pablo Vizcardo y Guzmán

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a FIGUEROA HUAMAN, MARLENE GENOVEVA; identificada con DNI N° 6708202 y con código de matrícula N° 6000154871; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**La inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la Red 05 en la Ugel 03 Lima Metropolitana, año 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 FIGUEROA HUAMAN, MARLENE GENOVEVA 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,



*Orniero Trinidad Vargas, MBA*  
Jefe (e)

Escuela de Posgrado  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe