



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Clima laboral y gestión socio emocional en docentes de la institución
educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Celis Isuiza, Patricia Paola (ORCID: 0000-0002-0187-9489)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (ORCID: 0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi mamá, Isaura Isuiza Rengifo, en alentarme, motivarme y darme la fuerza de seguir adelante en los momentos que he querido desmayar. Tu bendición a diario y a lo largo de mi vida me cuida, me protege y me guía por el buen camino.

Patricia

Agradecimiento

Agradezco a mis padres; Armando Celis Pinedo e Isaura Isuiza Rengifo, pese a las adversidades que se me atraviesa en la vida, constantemente han sabido instruirme a salir adelante y a no vencer. Sin su apoyo incondicional en todos los ámbitos de mi profesión no hubiera podido llegar a donde estoy.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2 Variables y operacionalización.....	21
3.3 Población muestral (criterios de selección) muestra unidad de análisis.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	22
3.5 Procedimientos.....	26
3.6 Métodos de análisis de datos.....	27
3.7 Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIONES.....	43
VI. RECOMENDACIONES.....	44
VII. REFERENCIAS	45
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

Tabla 1 Validez	24
Tabla 2 Confiabilidad clima laboral	25
Tabla 3 Confiabilidad gestión socio emocional.....	26
Tabla 4 Nivel de clima laboral	28
Tabla 5 Nivel de gestión socio emocional	29
Tabla 6 Prueba de normalidad de las dimensiones de clima laboral y gestión socio emocional	30
Tabla 7 Relación entre las dimensiones de clima laboral y gestión socio emocional.....	32
Tabla 8 Relación entre el clima laboral y gestión socio emocional	38

Índice de figuras

Figura 1. Coeficiente de determinación entre la dimensión autorrealización de la variable clima laboral y la gestión socio emocional.....	33
Figura 2. Coeficiente de determinación entre la dimensión involucramiento laboral y la gestión socio emocional.....	34
Figura 3. Coeficiente de determinación entre la dimensión supervisión de la variable clima laboral y la gestión socio emocional.....	35
Figura 4. Coeficiente de determinación entre la dimensión comunicación de la variable de clima laboral y la gestión socio emocional.....	36
Figura 5. Coeficiente de determinación entre la dimensión condiciones laborales y la gestión socio emocional.....	37
Figura 6. Coeficiente de determinación entre el clima laboral y la gestión socio emocional.....	39

Resumen

El estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el clima laboral y la gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022. La investigación contó como tipo de estudio básico, con un diseño no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo conformada por 30 docentes. Para medir el nivel de clima laboral se utilizó el instrumento Escala de clima laboral CL/SPC (Sonia Palma Carrillo), asimismo para medir el nivel de gestión socio emocional se utilizó el instrumento Inventario Emocional de BarOn ICE, ambos instrumentos adaptados por la autora. Los resultados muestran un nivel de clima laboral medio 50.0%, seguido del nivel alto 33.3% y bajo 16.7%, para la gestión socio emocional un nivel medio 73.3%, seguido del nivel bajo 26.7% y alto 0%. El estudio concluyó, no existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional, puesto que el resultado del análisis estadístico de Pearson entre la variable clima laboral y la gestión socio emocional, donde se observa que no existe relación entre ellas, por tener un valor de 0,092 (correlación nula); y un $p=0,627$ ($p \geq 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: no existe relación significativa entre el clima laboral y la gestión socio emocional.

Palabras clave: clima laboral, gestión y socio emocional.

Abstract

The objective of the study was to establish the relationship that exists between the York environment and the socio-emocional management in teachers of the educational institution Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022. The research counted as a type of basic study, with a non-experimental design of cross-section. The sample population consisted of 30 teachers. To measure the level of work climate, the CL/SPC Work Climate Scale instrument (Sonia Palma Carrillo) was used, likewise to measure the level of socio-emotional management, the BarOn ICE Emotional Inventory instrument was used, both instruments adapted by the author. The results show an average work environment level of 50.0%, followed by a high level of 33.3% and a low level of 16.7%, for socio-emotional management an average level of 73.3%, followed by a low level. 26.7% and high 0%. The study concluded that there is no significant relationship between the dimensions of the work environment and socio-emotional management, since the result of Pearson's statistical analysis between the variable work environment and socio-emotional management, where it is observed that there is no relationship between them, for having a value of 0.092 (zero correlation); and a $p-v=0.627$ ($p \geq 0.05$); therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted: there is no significant relationship between the work environment and socio-emotional management.

Keyword: work environment, management and emotional partner.

I. INTRODUCCIÓN

Al hablar sobre el clima laboral, mundialmente viene a ser un proceso de soporte para el fortalecimiento de las instituciones educativas y es necesario contar con componentes motivacionales, igualdad, trabajo en grupo y modo de dirección que faciliten entornos equilibrados para la mejora y la optimización en la demanda educativa, Blanco et al. (2020). Por otro lado, el descuido del clima laboral produce muchas pérdidas en las instituciones, debido a que es un aspecto importante que más importan en ellas, además no es tomado en cuenta y menos valorados. La omisión de este aspecto tiene la posibilidad de desencadenar diferentes inconvenientes que, por su intensidad, afectan en la productividad, pero aquello no es todo, debido a que disponer de un ambiente de trabajo desequilibrado además hace que el personal deserte. Asimismo, subraya el valor de la actividad que juegan el personal en las empresas, primordialmente pues contribuyen a conseguir las metas y metas establecidas, García et al. (2017).

Sin embargo, Fernández & Extremera (2002), la sociedad de la cual formamos parte ha valorizado de manera insistente a lo largo del final de los tiempos un modelo bastante perfecto del hombre: el individuo inteligente. En el colegio clásico, se consideraba que una persona era inteligente una vez que dominaba distintas lenguas. Por otro lado, durante el siglo XXI esta perspectiva entró en apuro por dos causas, para empezar, la inteligencia académica no basta para conseguir un triunfo profesional y la segunda, la inteligencia no asegura el triunfo de nuestra vida diaria, no permite alegría con el cónyuge, ni con los propios hijos, ni que consideremos más y buenos lazos amicales. El índice intelectual de los individuos no ayuda al bienestar emocional ni en el área psicológica, debido a que son otras las capacidades emotivas y sociales causantes de la seguridad emocional y de la mente.

En América Latina, hasta finales del siglo pasado, la enseñanza ha ido centrando la importancia primordialmente de los puntos intelectual, disminuyendo el entorno privado, comunitario y sentimental. En los últimos tiempos, el colegio guía no solo a educar, pensar, además a percibir, a fin de conseguir el crecimiento total de los

individuos, Porras et al. (2020). El clima laboral se convirtió en necesidad de las instituciones educativas, ya que involucra el progreso competente del profesor, asegurar correctos ambientes laborales, cuidar el correcto clima organizacional y producir interés de dominio en la organización, Gonzáles (2019). En cuanto a Manrique (2015), el clima laboral debería ir en conjunto con la inteligencia emocional, debido a que impregna dentro clima laboral por medio desde los líderes, y paralelamente la inteligencia emocional facilita a las personas, conocer sus emociones y manejarlos de forma tal que no perjudique el ambiente en la firma, así mismo la inteligencia emocional posibilita a cada trabajador conocer los sentimientos a su alrededor, para orientar estas emociones hacia un objetivo positivo para la organización.

De tal forma, Goleman (1999), en el libro; la inteligencia emocional: por qué es de mayor relevancia que el coeficiente intelectual; nombra que es notable que el maestro de la organización educativa debería tener habilidades que muestren una estabilidad emocional; funcionamiento de entendimiento, procedimientos y estrategias para aportar una educación de excelencia. No únicamente tienen que tener una buena aptitud intelectual, es necesario, además, contar con aptitud emocional, o sea, inteligencia emocional para comprender y utilizar correctamente los sentimientos y explicar los sentimientos de los otros.

En el Perú, el clima laboral y la gestión socio emocional conforman 2 elementos relevantes y determinantes para toda organización, en especial dentro del entorno educativo, las instituciones educativas son ámbitos dinámicos donde interactúan una pluralidad de individuos, llámense directivos, maestros, administrativos, alumnos y padres de familia, todos ellos con distintas historias particulares y temperamentos singulares que determinan la autogestión de sus emociones y el establecimiento de sus colaboraciones interpersonales. Estas causas las conforman en sitios de latente surgimiento de conflictos o deterioro del clima laboral, siendo primordial prestar particular atención a la correcta administración de la sabiduría emocional, para asegurar colaboraciones armoniosas y espacios saludables. Martínez & Ipanaqué (2021)

El ambiente donde un conjunto de individuos realizan su labor cotidianamente, la relación que un líder puede tener con sus trabajadores, la interacción entre el personal de una entidad e inclusive la interacción con los otros miembros de la sociedad educativa, todos aquellos recursos van formando lo cual se nombra clima laboral, ya que podría ser un parentesco, un inconveniente para el funcionamiento de la entidad en su grupo o de disponer grupos que se hallan en el interior o fuera de ella, además podría ser un elemento de exclusión y predominación en la conducta de las que conforman la entidad.

En cuanto a los problemas de investigación, el problema general: **¿Cuál es la relación entre el clima laboral y gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022?**, específicos; **¿Cuál es el nivel de clima laboral en docentes?**, **¿Cuál es el nivel de gestión socio emocional en docentes?**, y **¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional?**

Fue **conveniente** realizar el estudio, puesto que se realizaron trabajos a través de cuestionarios como instrumento para medir los niveles del clima laboral y gestión socio emocional con los docentes de dicha institución, ya que permitirá al director implementar estrategias que ayuden disminuir y mejorar el clima laboral, por otro lado, **la relevancia social**, teniendo en cuenta que en la actualidad la sociedad de la cual formamos parte posee un sinnúmero de inconvenientes comunitarios expresados en la corrupción, manifestaciones, drogadicción, delincuencia, maltrato en el hogar, prostitución, entre otros, y es que el experto de la enseñanza debería conseguir un comportamiento adecuado, más que nada balanceada emocionalmente.

Asimismo, en el **valor teórico**, la investigación pretendió mediante la teoría de clima laboral y la gestión socio emocional dar a conocer situaciones en la organización educativa, los resultados conseguidos se prolongaron y se dio el entendimiento preciso de tal manera que este estudio favorezca en orientación de los puntos hipotéticos destinados a favorecer el clima laboral por medio de la inteligencia emocional en el campo educativo. **Implicancia práctica**, los efectos

que se obtuvieron dentro del estudio permitieron reconocer los inconvenientes del clima laboral y la gestión socio emocional que persiste en los profesores de la organización formativa donde se propusieron resoluciones dirigidas a una oportuna administración pedagógica en la organización. Como **utilidad metodológica**, en el estudio se utilizó un instrumento de recolección de datos; cuestionario, donde dejó obtener resultados sobre el nivel de clima laboral y gestión socio emocional en los maestros, estos instrumentos fueron validados por los profesionales metodólogos especialistas en el tema.

Como objetivo general tenemos: **Establecer la relación que existe entre el clima laboral y la gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022**, cuyos objetivos específicos son; **identificar el nivel de clima laboral, conocer el nivel de gestión socio emocional y determinar la relación entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional.**

Adicionalmente, contiene la hipótesis general: **Existe relación significativa entre el clima laboral y la gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022**, en las específicas; **el nivel de clima laboral en docentes, es medio; el nivel de gestión socio emocional en docentes, es medio y existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional.**

Las razones por las que el clima institucional se ve perjudicado en los profesores de la organización educativa, se debe a la presión constante, la sobrecarga de labores, las rotaciones, la mala comunicación, las diversas responsabilidades que en especial el director encarga en el último instante, son los docentes que se ven afectados frente a estas situaciones, donde se evidencian conductas tales como la irritabilidad, ausentismo, malestar de sueño, desgano, insatisfacción, cansancio, como otros indicios.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del ámbito internacional, Olivera et al. (2021), en la investigación sobre una de las variables, clima laboral, emplearon como enfoque cuantitativo y diseño no experimental; la población; 100, muestra; 80 empleados, técnica de recopilación de información ha sido encuesta como herramienta, cuestionario. Concluyen, existente una predominación directa a través del entorno organizativo y la actividad profesional de los empleadores, además hay predominación directa entre la aclimatación a la reorganización, los ambientes de trabajo y el diálogo empresarial en el rendimiento laboral de los trabajadores. Para Carrillo et al. (2018), emplearon como metodología, cualitativa de corte transversal descriptiva, como técnica; encuesta, instrumento; cuestionario, población; 200, muestra; 132. Concluyen, el desarrollo de la inteligencia emocional dentro del ámbito laboral, es muy importante pues posibilita a las personas ajustar y regular sus respuestas emocionales, los individuos emocionalmente inteligentes perciben las razones y secuelas de sus emociones construyendo una cooperación que impacta de manera directa en el clima laboral.

Mientras que, Tirado et al. (2020), emplearon la metodología cuantitativa de tipo correlacional de corte transversal, como recolección de datos; encuesta, instrumento el cuestionario, la población muestral; 150. Los autores concluyen, los trabajadores poseen un clima organizacional alto, además, la variable inteligencia emocional obtuvo puntajes convenientes en las dimensiones de atención, reparación y claridad, con puntuaciones entre 51% y 64%, lo que manifiesta la necesidad de fortalecer estas competencias en el personal. Para los autores Yslado et al. (2021), en la investigación de clima laboral, emplearon la metodología cuantitativa correlacional, no experimental, la población estaba constituida a través de 422 profesores, la muestra por 206 profesores, como técnica que usaron ha sido la encuesta con instrumento del cuestionario. Concluyen, existente prueba para asegurar que el clima laboral y sus 5 escalas se relaciona negativa y de manera significativa con el síndrome del trabajador quemado y las 3 medidas (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) en los profesores.

En cuanto a Martínez (2021), en el estudio de inteligencia emocional utilizó como metodología el estudio descriptivo y correlacional; como diseño no experimental, población; 2721, muestra; 1697, técnica; encuesta y herramienta el cuestionario. Concluye, la inteligencia emocional agrupado con otros factores de la conducta en contextos de trabajo, como salud mental (estrategias de regulación emocional, las situaciones angiogénicas, estrategias de afrontamiento), beneficiará en el ámbito laboral y mejorará las relaciones interpersonales, para dar respuestas de forma positiva conforme a las exigencias de la calidad educativa.

Para Rendón (2019), en su investigación sobre gestión socio emocional, empleó la metodología cuantitativa de alcance descriptivo y correlacional, de tipo transversal no experimental, la población muestral, estuvo constituida; por 131, en la recolección de datos empleó la encuesta y herramienta, cuestionario. Concluye, todas las habilidades socio emocionales cuentan con una alta valoración entre las personas estudiadas, un 84,3% de los encuestados se ubicó en el nivel alto, 15,7% se ubicó en el nivel medio y ninguno de ellos se ubicó en el nivel bajo de las competencias socio emocionales. Otros autores como Barrientos et al. (2019), dentro de la investigación sobre la formación emocional, la metodología fue descriptiva, población muestral fue integrada por 68 participantes, como técnica de recolección de datos, técnica; encuesta con herramienta, cuestionario. Concluyen, no se percibe una clara relación entre la capacidad de los maestros para gestionar el clima emocional de su aula y su formación socioemocional.

En mención a trabajos revisados del entorno nacional sobre la variable de clima laboral, se menciona a Alvarado (2021), usó el estudio cuantitativo y no experimental, la población muestral estuvo compuesta entre 116 empleados, la técnica de recojo de elementos ha sido de la encuesta con instrumento del cuestionario. El autor concluye, se ha encontrado una relación estadística significativa y positiva entre la satisfacción propia, comunicación, condiciones de trabajo y satisfacción con la vida, en tal sentido, se conoce que el clima puede ser un predictor de satisfacción laboral, sin embargo, se encontraron interacciones inversamente proporcionales en medio de las dimensiones de involucramiento laboral, supervisión y satisfacción con la vida. Por otro lado, Vásquez et al. (2018),

en la investigación del clima organizacional, emplearon como metodología tipo básica no experimental, población; 356 entre docentes y administrativos, muestra; 40 docentes, como técnica; encuesta y como instrumento; cuestionario. Los autores concluyen, con respecto al clima laboral, se obtuvieron un nivel bajo 39,6%, nivel medio 42,5%, seguidamente del nivel alto 17,9%.

En cuanto a Tacca et al. (2020), en el análisis sobre inteligencia emocional, emplearon la metodología cuantitativo no experimental correlacional, la población muestral: 2 conjuntos; el primer conjunto ha sido de 87 profesores y el segundo conjunto por 597 alumnos, técnica; encuesta, instrumento; cuestionario. Concluyen, que existente correlación positiva entre la inteligencia emocional del profesor y la satisfacción académica del alumno, además, se evidencia que la relación de la satisfacción académica y el elemento interpersonal (relaciones interpersonales, responsabilidad social y empatía) es más grande en relación con las correlaciones de los demás elementos. No obstante, es fundamental nombrar que los elementos manejo del estrés e intrapersonal además obtienen índices de correlación positivos y elevados con la satisfacción académica.

Asimismo, Álamo et al. (2021), en sus investigación, inteligencia emocional y clima laboral, emplearon como metodología, el diseño fue de tipo básica de diseño no experimental transversal correlacional; población, 60 maestros; muestra, 40 docentes; la técnica fue de encuesta, con instrumento, cuestionario. El estudio concluye, que existente relación positiva baja y significativa entre inteligencia emocional y clima laboral, concluyen que, la inteligencia emocional y las dimensione del clima laboral se relacionan positivamente baja, sugiere que, incrementado el compromiso e identificación con la organización, incrementando la comunicación en todos los niveles, teniendo efectos positivos en clima laboral, no obstante, los niveles de inteligencia emocional encontrados en la población determinan que, en la entidad requiere herramientas que permitan mejorar el manejo emocional del maestro, para de esta forma incrementar el apropiado clima laboral.

Seguidamente, se explica el contexto teórico, determinando en primera instancia las definiciones de **clima laboral** y posteriormente la variable de **gestión socio emocional**. Para Chiavenato (2011), el clima institucional es el atributo o pertenencia del ámbito interinstitucional que obtienen o descubren los individuos de la organización y que repercute en su actuar. Es conveniente una vez que da la satisfacción de las necesidades particulares y la estimación moral de los miembros, y desfavorable una vez que no se consigue saciar aquellas necesidades. Por otra parte, Alves (2000) el clima laboral es una noción que poseen los individuos en una entidad, de la misma forma que ellos lo perciben si es conveniente y según ello se considerará la realización y el funcionamiento, la forma de informar, si existe consideración recíproca, si el empleado se distingue, si percibe afecto, si es estimando, demostrando de esta forma su satisfacción con la organización. Asimismo, todo trabajador que pertenece a una organización va a ser quien identifique y examine el clima según se encuentre evidenciado en el rendimiento, ya que un clima adecuado y eficaz conducirá al triunfo a una organización.

En cuanto a Sandoval (2011), mantuvo que el clima institucional es la interacción de los miembros de la sociedad educativa en el que participan directivos, docentes y alumnos en la resolución de desacuerdos y se conduce por normativa y reglas que van a ajustar el clima laboral. En toda organización académica es óptimo la posición de Sandoval bajo normas constituidas, sin embargo, hay desafortunadamente circunstancias que no proporcionan ni obedecen aún más por ignorar y la carencia de valor en la normativa interna que es el soporte fundamental de la organización en que los maestros trabajan según su juicio y caen en acusaciones, disputas individuales y administrativos generando un mal clima en la organización. Sin embargo, Meza & Meza (2006) explican el clima laboral como un entorno en el que un grupo ve una secuencia de cualidades adecuadas de la organización. Se necesita marcar que de consenso al medio percibido en la organización se conducirán resolviendo las posturas de aquellos que se desempeñan en una institución.

Así mismo, Morales (2020), define el clima laboral como el ambiente, físico y humano, en el cual se lleva a cabo una cierta actividad o trabajo. El entorno de

trabajo incluye cómo relacionarse con los empleados de forma satisfactoria, por otro lado, Palma (2004), puntualiza el clima laboral como una impresión de los colaboradores en relación a puntos involucrados dentro del medio de trabajo, esto les posibilita tener un juicio para el rumbo de las ocupaciones de anticipar y desde luego justo, elementales en la mejora y el reforzamiento del manejo de esos avances y efectos propios de la organización. Eso quiere decir el clima de trabajo llega a ser un grupo de disposiciones en las que se realiza el trabajo en una entidad, sean éstas establecidas a partir de la administración o hechas por el grupo, y que de manera definitiva permanecen guiadas a la ejecución de actividades de progreso de defectos o quizás equivocaciones realizadas por el mismo, y así llevar a cabo actividades de optimización y mejora de lo positivo que existe.

En los estudios de la variable, se menciona la **teoría de la motivación** que está estrechamente ligada con el clima laboral, la teoría habla sobre la jerarquía de la necesidad de Maslow, debido a que mientras el ser humano sacia sus exigencias primordiales, entre ellas se describen 5 necesidades: la primera necesidad son las **fisiológicas**; son exigencias naturales como ingesta de alimentos, siesta y calma, abrigo. Además, se llaman necesidades biológicas o simples. Su primordial peculiaridad es la urgencia: una vez que alguna de ellas no puede satisfacerse, controla la dirección de la conducta del individuo. La segunda necesidad es **seguridad**; segundo grado de exigencias humanas, en esta necesidad provoca que el individuo se salvaguarde de cualquier riesgo real o imaginario, físico o abstracto. La tercera necesidad es **social**; la cual, está relacionada con la vida del sujeto en sociedad, como la necesidad de agrupación, colaboración, agrupación de los compañeros de trabajo, amistad, afecto y amor. Emergen una vez que las demandas (fisiológicos y de protección) se encuentran subjetivamente satisfechas.

La cuarta necesidad es de **autoestima**; en relación a la forma de cómo se ve y evalúa el individuo, integran la estabilidad, la esperanza propia, necesidad de aceptación y distinción social, de posición, prestigio, fama e importancia. La quinta y última necesidad es de **autorrealización**; son las exigencias humanas más altas, se manifiesta por medio del impulso para crecer cada vez más y llegar a hacer cada una de las potencialidades humanas del individuo. En tanto que las 4 necesidades

anteriores tienen la posibilidad de satisfacerse por medio de recompensas externas al individuo, la necesidad de realizarse únicamente tiene como posibilidad de conformarse por medio a retribuciones intrínsecas, implementación plena de los talentos personales, etc.

De acuerdo a la **teoría de los dos factores de Herzberg** que se lleva a cabo desde la teoría de Maslow, donde Herzberg (citado por Chiavenato 2011), menciona que la satisfacción laboral es dependiente de 2 maneras y se fundamenta en el ambiente externo del sujeto. Asimismo, menciona para que la motivación de los individuos para que sea eficaz dependerá de los siguientes factores: el primero es denominado **factores higiénicos (extrínsecos)**; las condiciones en que la persona está rodeado en su ambiente laboral, que conforman las condiciones físicas y del medio ambiente, el sueldo, las políticas y reglas de la organización, las colaboraciones que hace con los directivos y los empleados, todo esto corresponde a la composición organizacional.

Asimismo, es fundamental considerar que los factores higiénicos poseen la necesidad para influir en la conducta y las reacciones de los individuos, dichos factores higiénicos evitan ciertos indicadores de insatisfacción dentro del ambiente laboral del sujeto. Una vez que este factor es precario genera que el empleado se sienta insatisfecho con la tarea que hace, entre ellos se encuentra: condiciones y tranquilidad del trabajo, políticas de la organización, interacciones con el supervisor, salarios y las colaboraciones con los colegas. El segundo es llamado **factores motivacionales (intrínsecos)**; está vinculado en los contenidos del puesto, los deberes y las ocupaciones que ocasionan cierto impacto de satisfacción e incremento de la productividad que los individuos hacen en su trabajo.

Los factores higiénicos producen una más grande satisfacción por medio del ambiente y el entorno en la cual las personas desempeñan una labor. En los factores motivacionales se refieren a las condiciones internas que la persona tiene en la organización, que conducen a sentimientos y emociones de satisfacción en su tarea que hace. Herzberg por medio de su teoría y los factores que permiten que la persona obtenga un mejor rendimiento, llega a la conclusión que aun más grande

desenvolvimiento en el ambiente laboral va provocar que los trabajadores obtengan superiores resultados en la preparación y productividad para la organización.

De forma similar, McGregor (1960) en su **teoría X y Y**, examinó teorías en relación de forma directa con el comportamiento humano de los individuos, ello relacionadas al trabajo donde demostró 2 modelos; “Teoría X y Teoría Y”. McGregor indicó que **la teoría X** vienen a ser los directivos, gerentes, jefes u otros, añadiendo que los que practican esta teoría poseen confianza en que los trabajadores poseen la necesidad de que se les observe de forma persistente. Asimismo, con esta teoría se instaure que los trabajadores no se comprometen ni tampoco son los suficientemente responsables para que desarrollen sus ocupaciones en su centro de tareas, añada además que los trabajadores por naturaleza huyen de sus responsabilidades debido a que un porcentaje más grande poseen preferencia que sus jefes los dirijan y que los tengan bajo presión y control.

La teoría Y dice que los directivos, gerentes, jefes u otros de las entidades que ejercen esta teoría poseen plena confianza en sus trabajadores, o sea piensa plenamente en sus trabajadores capacitados y que ellos tienen la posibilidad de hacer sus tareas sin apoyo o supervisión, consiguiendo con éxito sus metas trazadas. Los trabajadores se auto dirigen en sus propias responsabilidades con efectividad, sin embargo, si una organización abastece de un ambiente óptimo para el desenvolvimiento de los ayudantes, así como su optimización personal éstos van a tener un compromiso con las metas de la organización y alcanzarán además una incorporación. De esa forma, el colaborador se guía por el mismo, siendo su objetivo ofrecer cumplimiento a sus responsabilidades teniendo además la capacidad para lograr ofrecer solución a inconvenientes involucrados con el individuo.

La Teoría de Existencia – Relación – Crecimiento, se refiere a las demandas de la existencia, que comprende el estado físico (la realidad y la supervivencia). Las necesidades de relación que guarda una conexión con el deseo de relación con las otras personas. Las exigencias del desarrollo se fundamentan en el crecimiento de la capacidad humana como además la aspiración de incremento propio, Chiavenato

(2011). Referente al estudio de clima organizacional de Rensis Likert (2005), asegura que hay **3 modelos de variables** que van a conceptualizar las propiedades concretas de la institución y que se enfatizan en la impresión que los miembros poseen del clima laboral, a continuación, se describen:

Para empezar, están las **variables causales**; son autónomas que dependen el crecimiento de las circunstancias y efectos logrados a través de la entidad. Integran únicamente las que son controlables por la gestión, como tienen la posibilidad de ser: composición organizacional, políticas, elecciones, estilos de liderazgo, capacidades y actitudes. La segunda son **variables intervinientes**; reflejan la atmósfera interna de la organización, que afectan a las relaciones entre las personas, el diálogo y la adopción de decisiones. En medio de las más relevantes permanecen: el desempeño, lealtad, cualidades, conocimientos y motivaciones. Finalmente, las **variables de resultados finales**; viene a ser el resultado obtenido por la organización a través de sus acciones profesionales; son las variables dependientes, por ejemplo, productividad, servicio, grado de precios, calidad y utilidades.

Referente a los **tipos de clima organizacional** de Likert (citado por Brunet, 1987), se describen 4 sistemas, entre ellas; el **clima de tipo autoritario** que viene a ser el primer sistema nombrado **absolutismo explotador**; en esta clase de clima la dirección no evidencia confianza con los trabajadores, la mayoría de las elecciones y de las metas se ocupan en la cumbre de la entidad y se reparten de acuerdo a una funcionalidad únicamente decreciente, las personas deben laborar en un ambiente con temor, sanciones, riesgos, rara vez de retribuciones, el deseo de las necesidades persiste en los índices psicológicos, estabilidad. Esta clase de clima muestra un entorno firme y fortuito en el cual el diálogo de dirección con sus trabajadores no se da.

El segundo sistema es el **autoritarismo paternalista**, la administración tiene plena familiaridad condescendiente en sus empleados. Las gratificaciones y por momentos las sanciones son los procedimientos usados por superioridad para animar a los colaboradores. Bajo esta clase de clima, la dirección participa

demasiado con las exigencias comunes de sus trabajadores que poseen, no obstante, la sensación de laborar en un medio estable y constituido. Dentro del clima de tipo participativo se encuentra el tercer sistema **consultivo**; los líderes que evolucionan en un entorno participativo confían en sus miembros. Se trata de una comunicación descendente. Los premios, sanciones eventuales y cualquier modo son aplicados para motivar; se trata además de saciar sus necesidades de prestigio y de estima, esta clase de situación muestra un entorno bastante activo.

Finalmente, el cuarto sistema que viene a ser la **participación en grupo**; la dirección dispone entera convicción de los trabajadores, el procesamiento de elección está ponderados en conjunto con toda la entidad y bien incorporado en todos los grados. El diálogo no se hace sólo ascendiendo o descendiendo, además de forma adyacente. Se anima la cooperación de los trabajadores y el involucramiento, por la relación con fines de crecimiento, para mejorar los métodos laborales y para la evaluación del rendimiento de las funciones de las metas. Existe un parentesco de compañerismo y seguridad con los coordinadores y trabajadores. En síntesis, los colaboradores y todos los funcionarios directivos constituyen un grupo para lograr las metas en la entidad.

Según, Palma (2004) muestra **cinco dimensiones** del clima laboral; la primera **dimensión de autorrealización**; tiene relación con la valoración que tiene el trabajador en relación a esas modalidades que la organización educativa dedique en crecimiento propio y competitivo, en este punto se refiere a que hay posibilidades en avanzar en la organización y las ocupaciones en las que se labora permiten conocer y ejecutarse. La segunda **dimensión es involucramiento laboral**; la acreditación de las cualidades propias de la entidad y se evidencian en la responsabilidad para la realización y progreso de la entidad, donde el empleador se considera componente en el triunfo del establecimiento y los empleados permanecen involucrados con la entidad.

La tercera **dimensión de supervisión**; trata sobre la estima de los directivos en relación a la operación de los seguimientos y el apoyo en las ocupaciones que se hacen en la organización, en cuanto se vean favorables para la ayuda y guía de

esas labores y ocupaciones que son parte de su funcionamiento cotidiano, por ende, que el supervisor ofrece el apoyo y la guía para subsanar los inconvenientes que se muestran, la observación que se realiza del empleo, sirve para mejorar. La cuarta **dimensión es comunicación**; el creador estima la impresión que se tiene en relación al grado de transparencia, consistencia, transparencia y exactitud que se tiene con interacción al desempeño interno de la organización, de esta forma es viable resaltar la atención a los alumnos, así como además se cuenta con ingreso a los datos fundamentales para llevar a cabo con el trabajo, la organización incentiva e impulsa el diálogo interno. La quinta **dimensión de condiciones laborales**; relacionado al incentivo y reconocimiento como fuente de la complacencia, se da una vez que la organización facilita los recursos precisos para que las labores se realicen de forma positiva, el salario es llamativa comparativamente con las empresas y existe tecnología para facilitar el trabajo.

En la variable de **gestión socioemocional**, se tomará en cuenta a BarOn (1997), que nos habla acerca de la inteligencia emocional, ya que es el conjunto de habilidades y conocimientos a grado colectivo y entusiasmo que están afectando la destreza de adecuación circunstancial. Esa aptitud se fundamenta comprendiendo, actuando y expresando verdaderamente los sentimientos. Sin embargo, Goleman (1997) expresa, la inteligencia emocional como la facultad de ser hábil en conocer las emociones individuales y grupales. Esta destreza es de esencial trascendencia en las colaboraciones de sociedad académica para sobrellevar las repercusiones en el salón, el creador expresó que la inteligencia emocional no es estable en cualquier instante y que sigue perfeccionando. Otra explicación acerca de inteligencia emocional, está fundado en reglas colectivas y valores éticos, al tener en cuenta el percibir, examinar, usar, manifestar emociones y conseguir la paz como capacidades intelectuales, García y Giménez (2010).

Para la adecuada gestión de nuestras emociones es importante tener en cuenta algunas competencias ya que vienen a ser una serie de habilidades o destrezas que nos ayudará a gestionar de manera saludable ya que comúnmente se asocian la inteligencia emocional y nuestro comportamiento, ya que ambas se ven influenciadas, en tal sentido Rendón (2015), menciona tres tipos de competencias,

entre ellas se encuentra; **componente emocional y afectivo motivacional**, en este grupo se encuentran el conocimiento de sí mismo, el autoconcepto, valoración, creencia propio, motivación, eficacia, perspectivas, planes de autorrealización, control y autonomía, en el **componente cognitivo**; están la identificación personal y la capacidad para solucionar las dificultades, finalmente en el **componente relacional**; comprensión del comportamiento apropiado, habilidades sociales y de comunicación, conocimiento de las costumbres sociales, de las distintas señales de objeción, empatía e impresión social o interpersonal adecuada. La gestión socioemocional es importante porque por lo general tiene un mejor rendimiento en la escuela porque las decisiones a menudo son tomadas responsablemente, mostrar menos tensión emocional, muestra un comportamiento menos arriesgado ya que puede controlar sus propias emociones.

La inteligencia emocional es la función de entender los vínculos entre las emociones, sirve para distinguir condiciones emocionales, tiene relación con la función de diferenciar entre felicidad, egoísmo o sentimientos de indiferencia y rabia. Asimismo, la capacidad para manejar los sentimientos interviene un papel importante para el manejo de los sentimientos negativos, Alferajh (2017). La educación emocional aspira a desarrollar aptitudes emocionales, creemos la educación emocional como un proceso educativo. Todo ello posee como propósito desarrollar el bienestar personal y social, asimismo, con la formación emocional se plantea perfeccionar el desarrollo humano, es decir, el desarrollo social y personal, dicho de otra perspectiva, el perfeccionamiento de la personalidad integral del individuo, Bisquerra (2005).

Para los autores Salovey & Mayer, (citado por Fernández & Extremera, 2005), la inteligencia emocional se apoya con la destreza en utilizar las emociones y afecto, distinguiendo y usando dicha noción para guiar los pensamientos y actividades. Mayer, reconocido como el papá de la inteligencia emocional, donde expresa que los sentimientos se vienen desarrollado como signo y que es preciso pensar sobre ellas. Dentro de la gestión socioemocional, se encuentra la doctrina de **las inteligencias múltiples**, es un patrón de percepción de la mente postulado en 1987 por el psicólogo de Estados Unidos Howard Gardner, instructor de la Universidad

de Harvard, para él, la sabiduría no es un grupo común que alberga diversas habilidades concretas, sino que es como una matriz de conjuntos independientes involucrados entre ellas, se encuentran; **inteligencia lingüística-verbal**; involucra como función de entender la secuencia y el sentido de los vocablos en la interpretación, redacción, al dialogar y al oír, **inteligencia musical**; es la facilidad de componer, interpretar, transformar y valorizar todo tipo de melodías y sonidos.

La **inteligencia lógica-matemática**; involucra la función de utilizar los números eficazmente, examinar inconvenientes lógicamente, analizar inconvenientes científicamente utilizando razonamientos inductivos y deductivos, **la inteligencia espacial**; encierra la función de conformar e imaginar dibujos de 2 y 3 magnitudes y el potencial de entender, manipular y cambiar las configuraciones del espacio extenso y reducido, la **inteligencia corporal-cinestésica**; retribuye a sujetos que captan las técnicas corporales velozmente de forma fácil; les gusta desplazarse y practicar ejercicios, la **inteligencia interpersonal**; seres humanos que les encanta platicar, estudiar en conjuntos o en parejas, laborar o hacer ocupaciones con otros grupos. Es una habilidad bastante valorada en los individuos que laboran con varios equipos, la **inteligencia intrapersonal**; aptos para entrar a sus sentimientos y afecto, esta inteligencia además posibilita profundizar en la reflexión y comprender las causas por las cuales uno es como que es, la **inteligencia naturalista**; son personas que gozan acampar, ir de caminata, proteger a los animales, consultar y organizar los nombres y los elementos de los individuos, vegetales y los objetos en su entorno.

Así como se comentó párrafos arriba, la inteligencia emocional está compuesta por cinco elementos primordiales; autoconciencia, autodominio o gestión de las emociones, automotivación, empatía y habilidades sociales, Continúa Fundación (2019). El primer componente es de **autoconciencia**; es la función de percibirse a sí mismo, es el paso principal para entender la inteligencia emocional, siendo esencial la percepción que se basará de la importancia de cada ser vivo. El autoconocimiento posibilita al individuo poder admitir su afecto y cariño, en particular en esos instantes que se afronta a una emoción intensa. Entonces, la conciencia se manifiesta como un método de meditación, que sitúa al sujeto en una

fase consciente de lo que está sintiendo, e inclusive puede encontrarse extinto o postergar las elecciones alentada por tales sentimientos, el segundo **componente es de autocontrol** o gestión de las emociones; en el pasar del tiempo, la estabilidad afectiva, la cautela y la contención de sobrestimar se convirtió en signos de inteligencia y grado en la conducta de los individuos.

El tercer **componente es de la automotivación**; que solo los individuos motivados podrán hacer las ocupaciones de manera más íntegro, y muchísimo más que los componentes exteriores, el autoconocimiento es la primordial potencia que repercute para conservar el cuidado en los triunfos, el cuarto **componente es empatía**; constituye la función de encontrarse en el lugar del individuo, demostrando la susceptibilidad frente a distintos contextos, por ende se investiga la percepción de las emociones que van más allá del diálogo oral, ya que los individuos no continuamente manifiestan lo que notan con palabras, sino con señales y manifestaciones faciales. Finalmente está el quinto **componente de habilidades sociales**; incidir y transmitir a los otros son habilidades respectivas que son parte del arte de convivir en la comunidad, o sea, que el hombre no cruza por la vida de los demás en manera inadvertida, ya que de alguna forma deja su rastro o apoyo. La destreza social uno de los componentes más simbólicos de la inteligencia emocional, preciso a que, el elevado nivel de sabiduría intelectual no asegura la de vivir en el ámbito colectivo.

Desde un aspecto más experimental, las emociones son variaciones repentinas que percibimos desde el estado de ánimo, mayormente por opiniones, recuerdos o situaciones. Entre ellas están: ira, tristeza, temor, placer, sorpresa, disgusto, vergüenza y amor; no obstante, este último es contemplado un sentimiento. Todas son prototipos de impresiones momentáneas, que vienen y van, de acuerdo al estado de ánimo en el que nos encontremos; aunque, de ellas se desglosan los sentimientos que son sensaciones más duraderas y perdurables en términos de temporalidad a través de distintas circunstancias, Cano & Jiménez (2012).

Es fundamental nombrar que el ejemplo de Bar-On contiene **6 dimensiones** primordiales que están relacionadas para que la gestión socioemocional permita

autorregular las emociones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo general e impresión positiva, Ugarriza (2001); dentro de ello, está la **dimensión intrapersonal**; comprende los indicadores: conocimiento de sí mismo, función de notar y captar nuestros afectos y emociones; distinguiendo y comprendiendo el porqué de los mismos; asertividad, capacidad para expresar afecto, creencias y pensamientos sin influir las sensaciones de otros, salvaguardando nuestros derechos de una forma no destructiva; autoconcepto, que es la capacidad en comprender, aceptar y valorarse, identificando nuestros aspectos favorables y desfavorables, como además nuestras limitaciones, autorrealización, capacidad de hacer lo cual realmente tenemos la posibilidad de, amarnos y gozamos haciéndolo y libertad; es la agilidad para autodirigirnos, para sentirnos seguros de nosotros mismos con respecto a nuestros pensamientos, ocupaciones y ser emocionalmente independiente de nuestras elecciones.

Posteriormente está la **dimensión interpersonal**; que encierra habilidades y el manejo interpersonal. Conforman los indicadores: empatía, su función es advertir, percibir y ver las emociones de otras personas; las interrelaciones personales, viene a ser una capacidad de implantar y sostener interacciones recíprocas adecuadas; y la responsabilidad social, es la velocidad para evidenciarse en sí mismo como un individuo que ayuda, , referente a la **dimensión de adaptabilidad**; que permite ver cuán famoso es la persona para adaptarse a las demandas del medio ambiente, la evaluación y la confrontación de situaciones problemáticas de una manera positiva. Agrupa indicadores: subsanación de inconvenientes, agilidad para distinguir y explicar obstáculos, además para producir y realizar respuestas efectivas; la verificación de la verdad; y la dimensión de adaptabilidad, agilidad para amoldar debidamente nuestras impresiones, razonamiento y comportamientos ante circunstancias alternas.

Sin embargo, la **dimensión del manejo del estrés**; comprende los indicadores: resistencia a la tensión, que es la capacidad de resistir los efectos opuestos, circunstancias agobiantes e impresiones resistentes sin "derrumbarse", confrontando la angustia de forma activa y positiva: y control de impulsos, que es la habilidad de aguantar o posponer un impulso o tentaciones de actuar y dominar

nuestras emociones, en la dimensión del estado de ánimo general; que evalúa la funcionalidad del sujeto en gozar de la existencia, el punto de vista que tiene de su futuro y sentirte feliz principalmente. Agrupa indicadores: la alegría, que es la capacidad de sentirnos satisfechos con el modo de vida, gozar de uno mismo y de los demás, recrearse y manifestar sensaciones positivas; y entusiasmo, que es agilidad para ver la imagen reluciente en la vida y sostener una buena postura a pesar de la dificultad y las sensaciones negativas. Al final, está la dimensión impresión positiva; establece principalmente la impresión adecuada de sí mismo, ya que los humanos que tengan esta rapidez podrán tener una imagen positiva, asimismo para estas personas no existe el negativismo.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

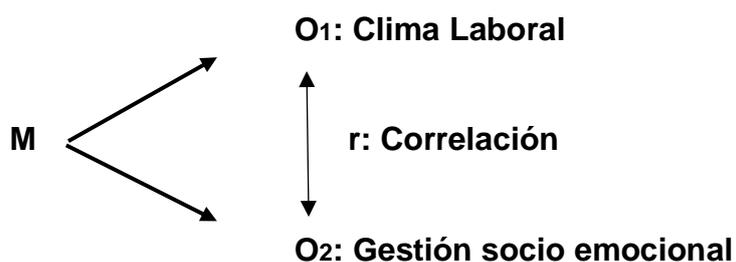
Tipo:

El estudio fue de tipo básico, dispone la intención para obtener información en teorías previas para describir un fenómeno de la verdad, sin terminaciones de aplicación práctica, (CONCYTEC 2018).

Diseño:

Fue de diseño no experimental de corte trnasversal, significa que no se aplicó ningún estímulo para conseguir resultados desiguales, según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), garantizan que los proyectos no experimentales impliquen estudios que se lleven a cabo sin manipular las variables. Se logró interpretar que con el presente estudio no se pretendió manipular ninguna, tampoco se intentó cambiar la característica de la otra variable, más bien instaurar el tipo de interacción entre las variables que fueron estudiadas.

Esquema:



Dónde:

M Muestra,

O1 Clima laboral

O2 Gestión socio emocional

r Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: clima laboral

Variable 2: gestión socio emocional

Nota: la operacionalización de variables se encuentra en anexos

3.3. Población y muestra

Población: Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), la población debe de situarse claramente en torno a sus características de contenido, lugar y en el tiempo. Se accedió a un grupo de 30 docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa, en el año académico 2022.

Muestra: fue censal, ya que el estudio se desarrolló con los 30 docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe.

Muestreo: muestreo no aplica.

Criterios de selección

Profesores registrados en nómina de sus centros laborales.

Profesores nombrados y contratados.

Criterios de exclusión:

Profesores del nivel secundario que no admiten colaborar en el análisis.

Profesores del nivel primaria y grupo administrativo.

Unidad de análisis:

Un profesor del nivel secundario de la institución educativa pública en la localidad de Pampa Hermosa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica:

Se utilizó la encuesta, permitió hacer evaluaciones numéricas en las variables para lograr ser explicadas a grado descriptivo o correlacional.

Instrumentos:

Se usó una herramienta que constituyó de dos aspectos, la primera, vinculada al instrumento de la variable de clima laboral y la segunda para gestión socio emocional.

Instrumento 1: Escala de Clima Laboral CL-SPC

Elaborado por Sonia Palma Carrillo como maestra investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Dicho cuestionario fue adaptado por la autora de la investigación en mención.

Hablamos de una herramienta formulada con la técnica de Likert incorporando en su formulación final, un total de 46 ítems, definida operacionalmente; la percepción del empleado en relación a su entorno laboral. El cuestionario consta de 5 dimensiones: autorrealización de 10 preguntas (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10), involucramiento laboral de 9 enunciados (11,12,13,14,15,16,17,18,19), supervisión de 9 preguntas (20,21,22,23,24,25,26,27,28), comunicación de 8 apartados (29,30,31,32,33,34,35,36), y condiciones laborales de 10 preguntas (37,38,39,40,41,42,43,44,45,46). Para contestar a las interrogantes se usará la técnica de escala Likert con 5 alternativas de respuestas y solo 1 alternativa de contestación: Ninguno o nunca (1), Poco (2), Regular o algo (3), Mucho (4) y Todo o siempre (5), realizando un puntaje mínimo de 46 y máximo 230 puntos.

Escala de nivel:

- Bajo : 46 106

- Medio : 107 167
- Alto : 168 230

Instrumento 2: “Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn ICE: NA – JA Forma abreviada”.

Por el creador Reuven Bar-On en 1997, en Toronto Canadá. La administración consta de una duración de 20 a 25 minutos y evalúa el índice afectivo. Dicho cuestionario fue adaptado por la autora de la investigación en mención. La encuesta consiste por 60 ítems respecto a las seis escalas: dimensión intrapersonal de 4 apartados (1,2,3,4), interpersonal de 9 cláusulas (5,6,7,8,9,10,11,12,13), adaptabilidad de 10 interrogantes (14,15,16,17,18,19,20,21,22,23), manejo de estrés de 12 piezas (24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35), estado de ánimo general de 16 datos (36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51), e impresión positiva de 9 artículos (52,53,54,55,56,57,58,59,60). Para responder a las preguntas se utilizará la técnica de escala Likert con 5 alternativas de respuestas y solo 1 opción de respuesta: Nunca (1), Rara vez (2), A veces (3) A menudo (4) y Siempre (5) dando un puntaje mínimo de 60 y máximo 240 puntos.

Escala de nivel:

- Bajo : 60 159
- Medio : 160 259
- Alto : 260 360

Validez

Los cuestionarios fueron validados por medio de la opinión de profesionales, se reconoció a expertos con el entendimiento del tema en estudio, fueron 3 los expertos, quienes validaron las herramientas.

Tabla 1**Validez de los expertos**

Variable	N°	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Clima laboral	1	Metodólogo	4.9	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.6	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.6	Coherente y aplicable
Gestión socio emocional	1	Metodólogo	4.9	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.7	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.6	Coherente y aplicable

Fuente: *Elaboración propia.*

Interpretación:

Los instrumentos fueron sujetos a evaluación por medio de profesionales acreditados en el tema de Gestión Pública, las cuales emitieron para la primera variable un resultado promedio de 4.6, lo que equivale a un total de 93% de similitud, para la segunda variable, un resultado de 4.9, que lo ubica en un total de 98% de similitud, lo que significa que los instrumentos fueron aptos para su aplicación.

Tabla 2.

Confiabilidad

Análisis de confiabilidad de la variable: clima laboral

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	46

Fuente: Base de datos SPSS versión 25.

Interpretación:

Los datos obtenidos se analizaron con el programa de SPSS, y con el método alfa de Cronbach, se estimó la confiabilidad de 0.982 para la variable de clima laboral, lo que refiere una alta consistencia interna. Donde se afirma que el instrumento es confiable.

Tabla 3*Análisis de confiabilidad de la variable: gestión socio emocional*

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	60

Fuente: Base de datos SPSS versión 25.

Interpretación:

Para la variable gestión socio emocional, los datos se analizaron con el programa de SPSS versión 25, se obtuvo como resultado en el alfa de Cronbach 0,920, lo que refiere una consistencia alta interna, por el cual se afirma que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos

En primera instancia, se solicitó la autorización oportuna al director de la entidad para describir el objetivo del estudio. En segundo lugar, las herramientas fueron aplicadas a modo de encuesta. De esta forma, se aplicó el instrumento, luego de describir el objetivo de su aplicación, y se les explicó a los participantes que se mantendrá el incógnito de sus personalidades y la reserva del reporte que dieran. Las herramientas se aplicaron en el lapso de unos días, luego se elaboró la información detallada.

3.6. Métodos de análisis de datos

La documentación adquirida, fue procesada en formato Excel, luego se procedió a analizar los datos en el software IBM SPSS edición 25.

3.7. Aspectos éticos

El dato personal de cada asistente en el estudio fue protegido a partir de la perspectiva ético, como la autorización de la institución educativa, la confidencialidad, la colaboración voluntaria y la reserva de los datos de los maestros. De igual modo, se garantizó la veracidad del informe sin realizar plagio. Sin embargo, no se realizó ningún tipo de maniobra de la información obtenida en las respuestas brindadas por cada participante.

IV. RESULTADOS

- 4.1. Identificar el nivel de clima laboral en docentes del nivel secundario de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022.

Tabla 4

Nivel de clima laboral

Niveles	intervalo	Nº	%
Bajo	46 – 106	5	16,7 %
Medio	107 – 167	15	50,0 %
Alto	168 – 203	10	33,3 %
	Total	30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022.

Interpretación:

En la tabla 4, se contempla el nivel de clima laboral, observándose predominio en el nivel medio 50.0%, seguido del nivel alto 33.3% y bajo 16.7%.

4.2. Conocer el nivel gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa – 2022.

Tabla 5

Niveles	intervalo	N°	%	
Bajo	60 – 159	2	26,7 %	
Medio	160 – 259	28	73,3 %	
Alto	260 – 360	0	0	<i>Nivel</i>
	Total	30	100 %	<i>de</i>

gestión socio emocional

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022.

Interpretación:

De la tabla 5, se evidencia el nivel de gestión socio emocional observándose predominio en el nivel medio 73.3%, seguido del nivel bajo 26.7% y alto 0%.

Prueba de normalidad

Se desarrolla esta prueba para determinar si se utilizará una prueba paramétrica o no paramétrica

Ho: La información de la muestra proceden de una distribución normal

Ha: La información de la muestra no proceden de una distribución normal

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_a

Se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, ya que fueron 30 las personas de investigación, con esta prueba definiremos si los datos recogidos son de una distribución normal o no, determinaremos el método a utilizar en la prueba de hipótesis.

Tabla 6

Prueba de normalidad de las dimensiones de clima laboral y gestión socio emocional

		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	g	Sig.
Clima laboral	,939	3	,085
Gestión socio emocional	,968	3	,483

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación

Dado que el valor de sig. = 0,085 para la variable de clima laboral, y 0,483 para la variable gestión socio emocional es ($p > 0,05$), se rechaza la H_a y se acepta la H_0 , que indica que la muestra no tiene una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos la estadística paramétrica, es decir, el Coeficiente de Correlación de Pearson.

- 4.3. Determinar la relación entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa – 2022.

Prueba de hipótesis:

H_0 : No existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional.

Ha: Existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional.

Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,05$, correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (H_a).

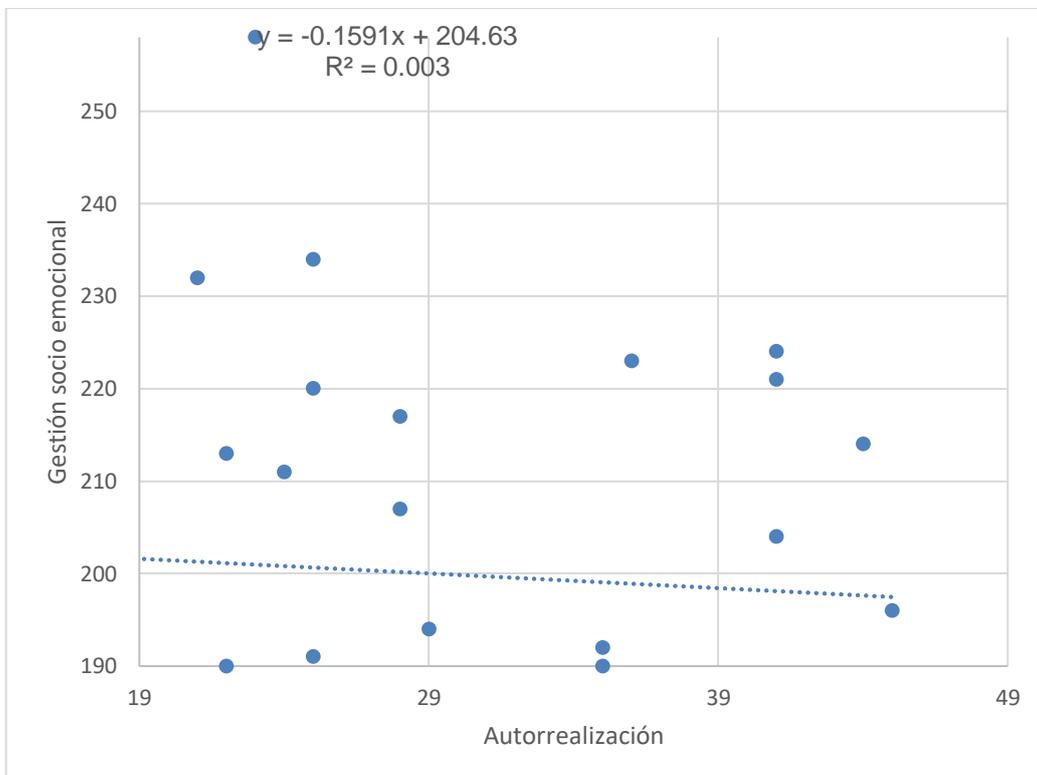
Tabla 7*Relación entre las dimensiones de clima laboral y gestión socio emocional*

Clima laboral	Gestión socio emocional	
	Correlación	Sig.
Autorrealización	,009	,961
Involucramiento laboral	,961	,745
Supervisión	,174	,358
Comunicación	,115	,544
Condiciones laborales	,087	,647

*Fuente: Base de datos SPSS versión 25.***Interpretación:**

La tabla 7 muestra la relación entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa – 2022, mediante el análisis estadístico de Pearson, se alcanzó un coeficiente de correlación de Pearson: dimensión de autorrealización de 0,009 (correlación nula) y un p-valor=0,961, involucramiento laboral de 0,961 (correlación muy alta) y un p-valor igual a 0,745, supervisión de 0,174 (correlación muy baja) y un p-valor=0,358, comunicación de 0,115 (correlación muy baja) y un p-valor=0,544, y condiciones laborales de 0,087 (correlación baja) y un p-valor=0,647; en ese sentido se advierte que el p-valor $\geq 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional.

Figura 1
Coeficiente de determinación entre la dimensión autorrealización de la variable clima laboral y la gestión socio emocional.

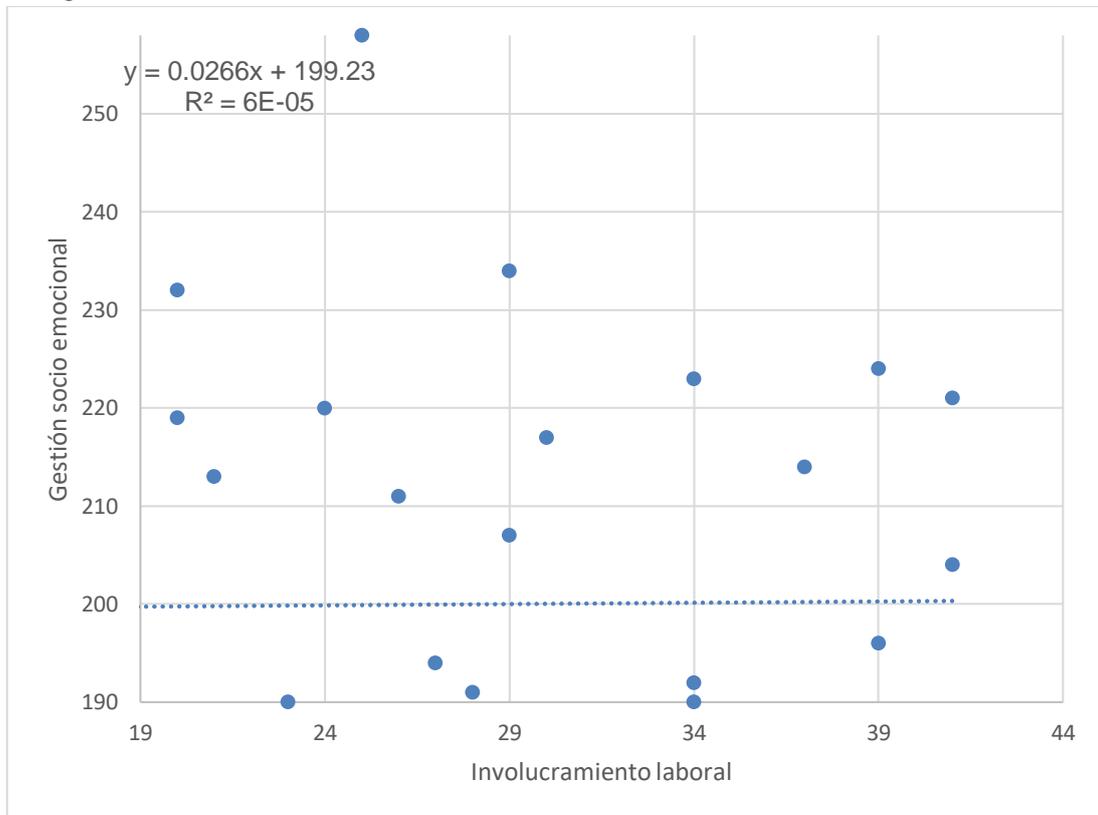


Interpretación:

La figura 1 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.003 evidenciándose que el 0.03% de la gestión socio emocional no es influenciada por la dimensión de autorrealización.

Figura 2

Coefficiente de determinación entre la dimensión involucramiento laboral y la gestión socio emocional.

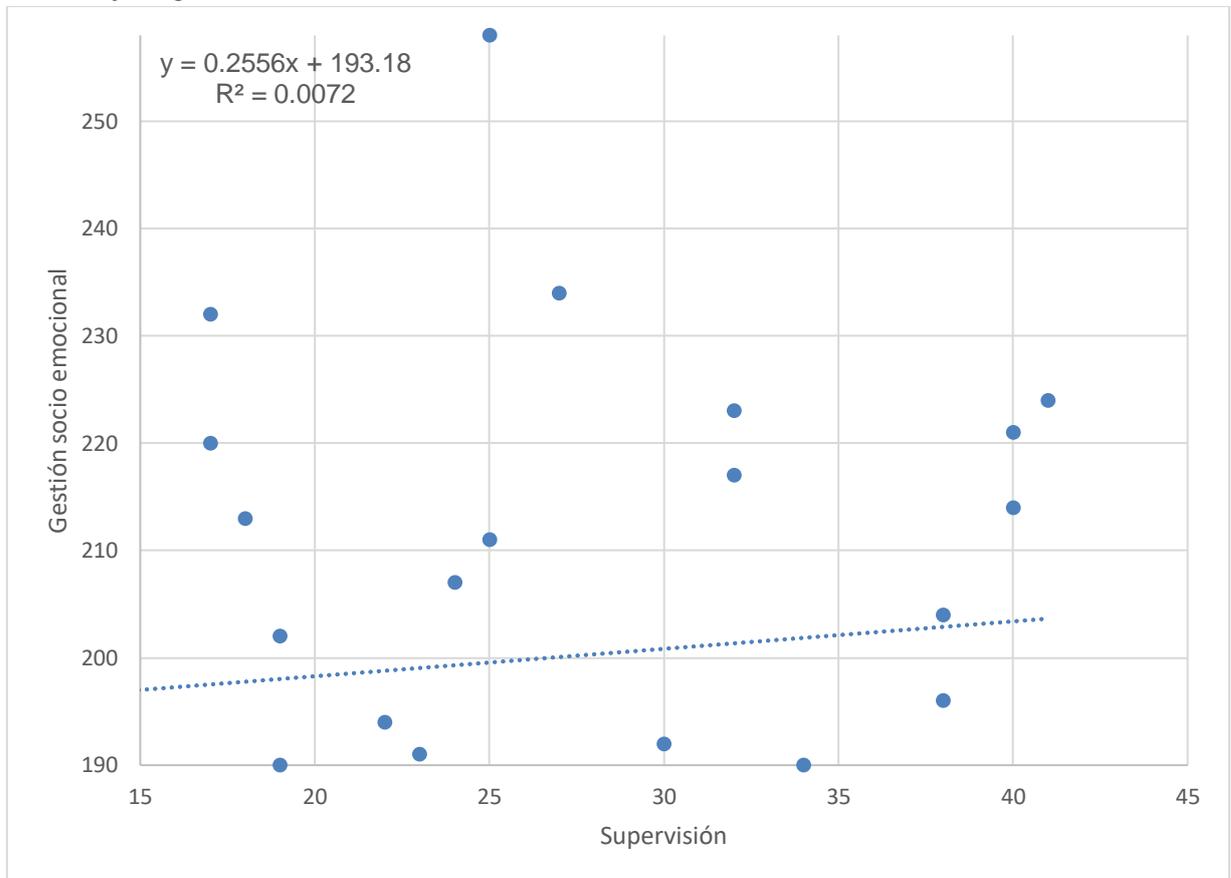


Interpretación:

La figura 2 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 6E-05, lo cual indica que es seis veces menor que cinco de la gestión socio emocional, no es influenciada por la dimensión involucramiento laboral.

Figura 3

Coefficiente de determinación entre la dimensión supervisión de la variable clima laboral y la gestión socio emocional

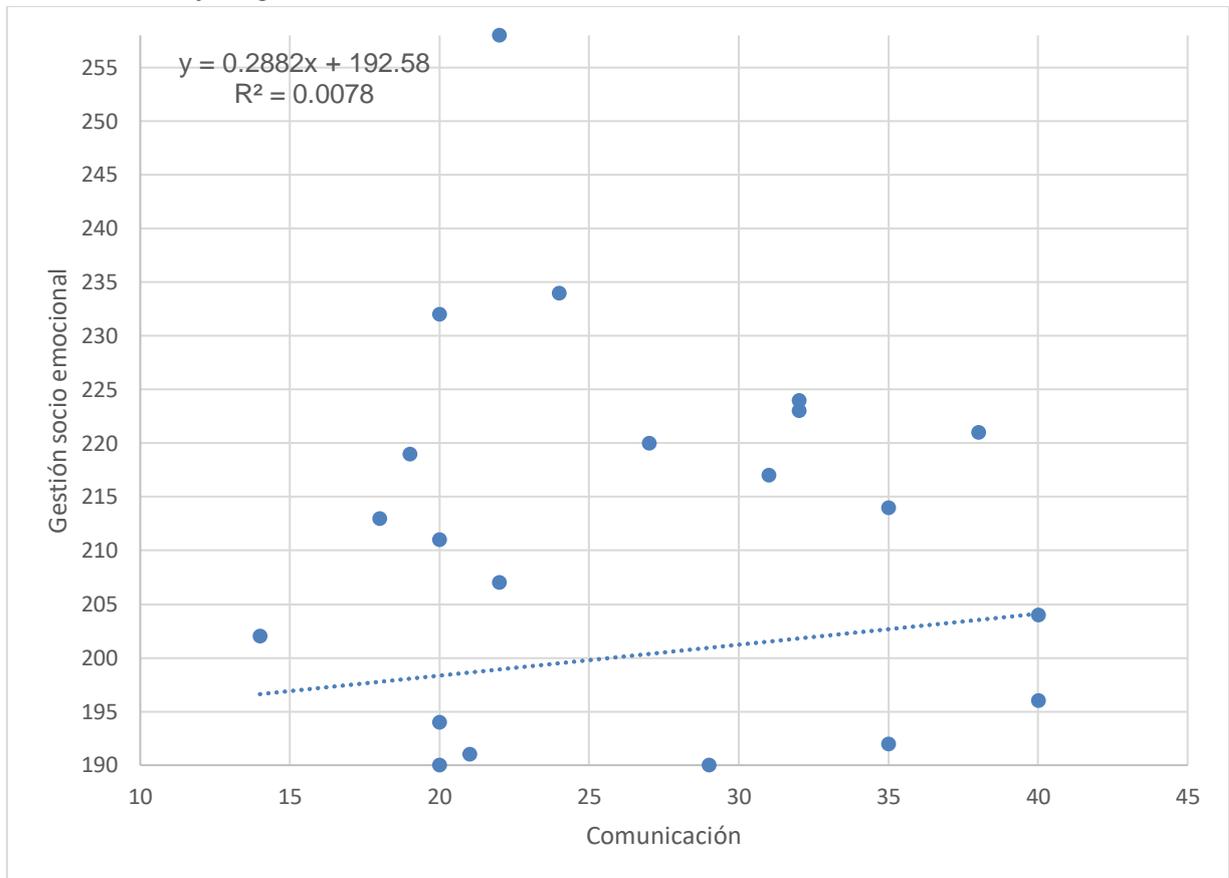


Interpretación:

La figura 3 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.0072 evidenciándose que el 00.72% de la gestión socio emocional no es influenciada por la dimensión de supervisión.

Figura 4

Coefficiente de determinación entre la dimensión comunicación de la variable de clima laboral y la gestión socio emocional

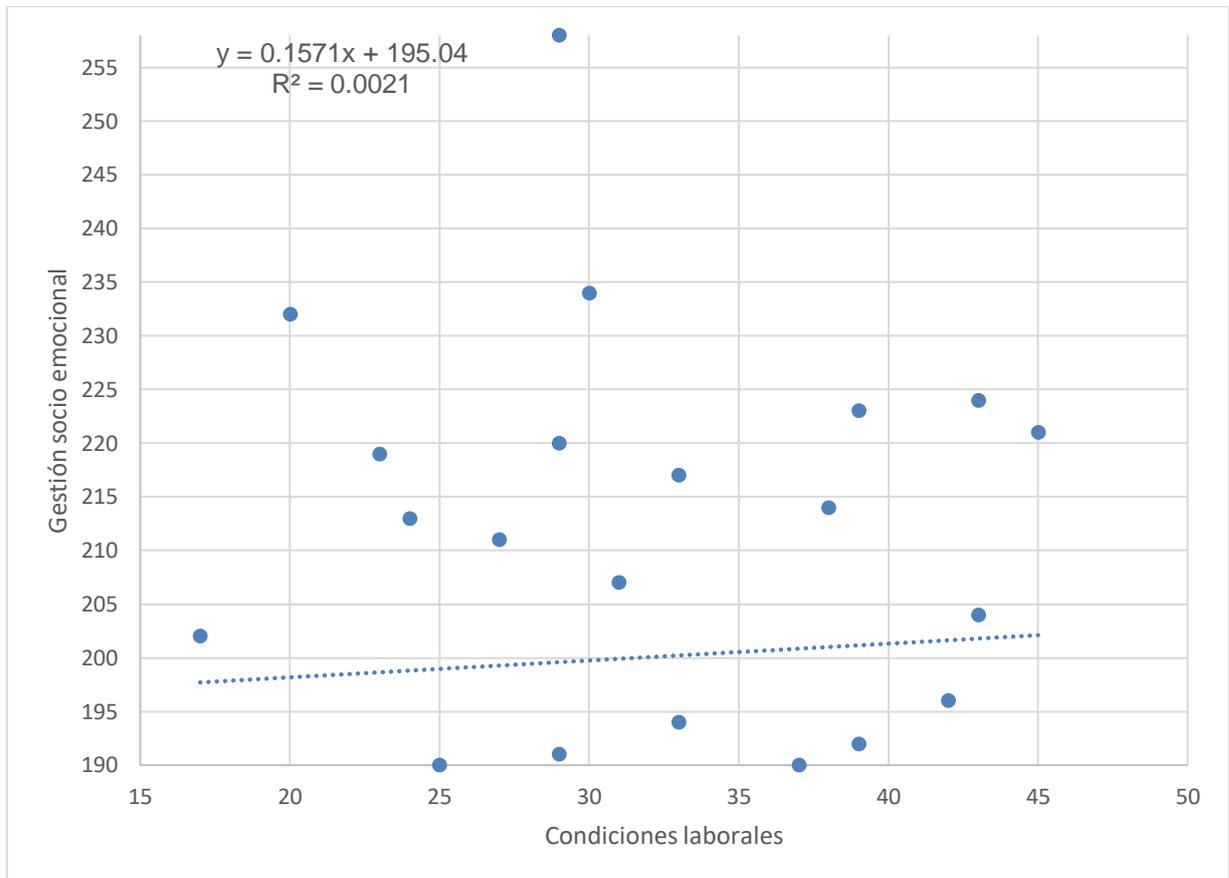


Interpretación:

La figura 4 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.0078 evidenciándose que el 00.78% de la gestión socio emocional no es influenciada por la dimensión de comunicación.

Figura 5

Coefficiente de determinación entre la dimensión condiciones laborales y la gestión socio emocional



Interpretación:

La figura 5 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.0021 evidenciándose que el 00.21% de la gestión socio emocional no es influenciada por la dimensión de condiciones laborales.

- 4.4. Establecer la relación que existe entre el clima laboral y la gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa – 2022.

Tabla 8

Relación entre el clima laboral y la gestión socio emocional

		Clima Laboral	Gestión Socio Emocional
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	,092
	Sig. (bilateral)		,627
	N	30	30
Gestión Socio Emocional	Correlación de Pearson	,092	1
	Sig. (bilateral)	,627	
	N	30	30

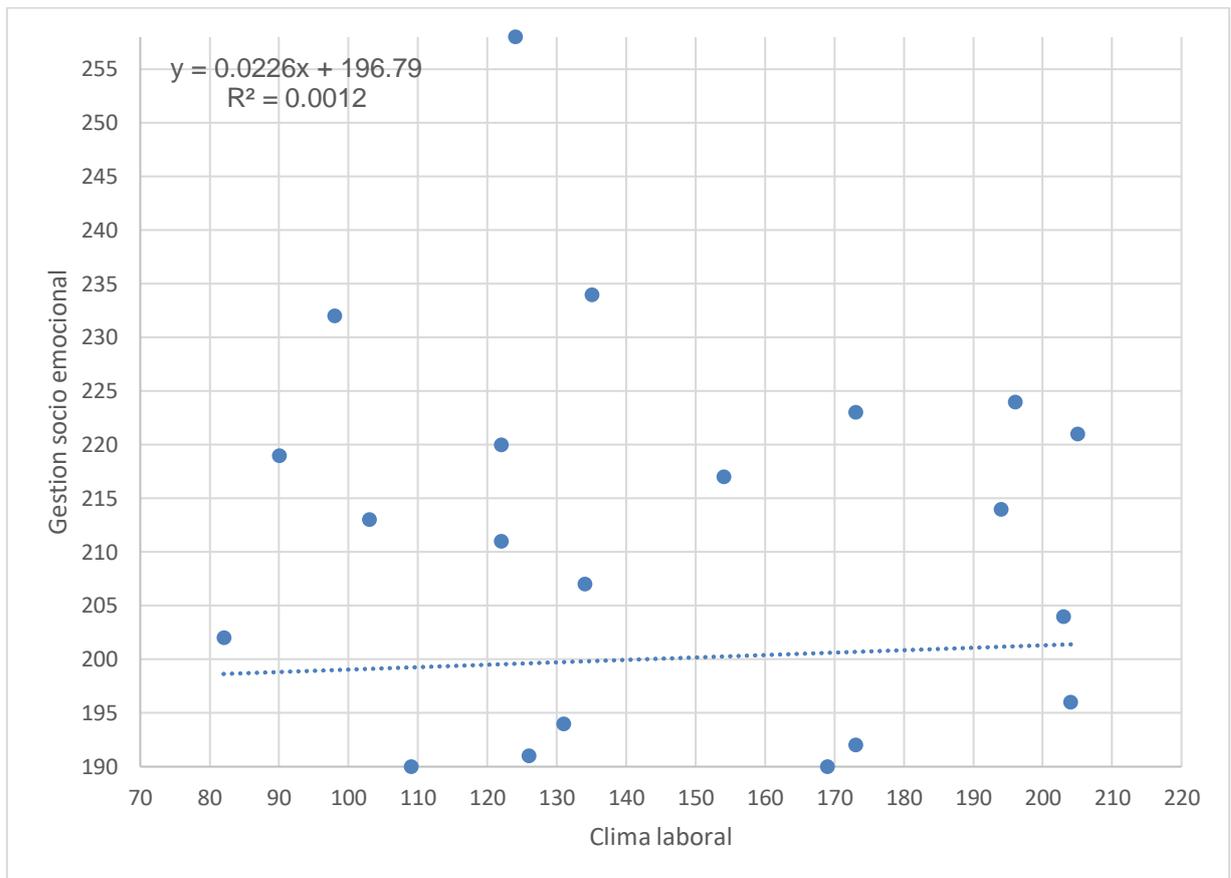
Fuente: Base de datos SPSS versión 25.

Interpretación:

La tabla 8, muestra la correlación entre la variable clima laboral y la gestión socio emocional, donde se observa que no existe relación entre ellas, por tener un valor de 0,092 (**correlación nula**); y un $p=0,627$ ($p \geq 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe relación significativa entre el clima laboral y la gestión socio emocional.

Figura 6

Coefficiente de determinación entre el clima laboral y la gestión socio emocional



Interpretación:

La figura 6 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.0012 evidenciándose que el 00,12% del clima laboral no es influenciada por la gestión socio emocional.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se despliega la discusión de los hallazgos del estudio, donde se observa el nivel de clima laboral, se advierte predominio en el nivel “Medio” 50.0%, seguidamente del nivel “Alto” 33.3% y sucesivo del nivel “Bajo” 16.7%, asimismo para el nivel de gestión socio emocional se observa evidencia predominio en el nivel “Medio” 73.3%, seguido del nivel “Bajo” 26.7% y finalmente del nivel “Alto” 0%, en cuanto a los resultados de ambas variables, se evidencian un nivel medio esto a su vez se debe que la institución educativa mantiene su clima laboral y una gestión socio emocional.

Por otro lado, Vásquez (2018), menciona con respecto al clima laboral, un nivel bajo 39,6%, nivel medio 42,5%, seguidamente del nivel alto 17,9%, por tal motivo, Rendón (2019), evidencia que todas las competencias socio emocionales tienen una alta valoración entre las personas investigadas, ya que, de acuerdo con los puntajes totales obtenidos en las CSE, un 84,3% de los individuos se ubicó en el nivel alto, 15,7% se ubicó en el nivel medio y ninguno de ellos se ubicó en el nivel bajo de CSE.

En tal sentido, no existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa – 2022, puesto que el análisis estadístico de Pearson fue de; dimensión de autorrealización de 0,009 (correlación nula) y un p -valor=0,961, involucramiento laboral de 0,961 (correlación muy alta) y un p – valor igual a 0,745, supervisión de 0,174 (correlación muy baja) y un p -valor=0,358, comunicación de 0,115 (correlación muy baja) y un p -valor=0,544, y condiciones laborales de 0,087 (correlación baja) y un p -valor=0,647, además, en la correlación de ambas variables se observa que no existe relación significativa entre ellas, por tener un valor de 0,092 (correlación nula); y un p -v=0,627 ($p \geq 0,05$).

Sin embargo, Yslado (2021), determina que existe prueba para afirmar que el clima laboral y sus 5 dimensiones se relaciona negativa y de manera significativa con el síndrome del trabajador quemado y las 3 escalas (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) en los profesores. Por lo tanto, no se percibe una clara relación entre la capacidad de los maestros para gestionar el clima emocional de su aula y su formación socioemocional, Barrientos (2019).

Asimismo, se evidencia la correlación entre la variable clima laboral y la gestión socio emocional, lo que indica que no existe relación entre ellas, por tener un valor de 0,092 (**correlación nula**); y un $p=0,627$ ($p \geq 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional, respecto al estudio de la inteligencia emocional, en cuanto a Álamo (2021), manifiesta que existe relación positiva baja y significativa entre inteligencia emocional y clima laboral, de manera específica se determinó que, la variable inteligencia emocional y las dimensiones del clima laboral se relacionan de manera positiva baja, lo cual indica que, aumentado el compromiso e identificación con la institución, aumentando la comunicación en todos los niveles, teniendo efectos positivos en clima laboral, sin embargo, los niveles de inteligencia emocional encontrados en esta población determinan que, en el plantel necesita estrategias que permitan mejorarla inteligencia emocional del personal docente, para así aumentar el adecuado clima laboral.

existente relación positiva baja y significativa entre inteligencia emocional y clima laboral, puesto que las dimensiones del clima laboral se relacionan positivamente baja, lo que sugiere que, incrementado el compromiso, identificación con la organización y la comunicación en todos los niveles, tendrá efectos positivos en el entorno, no obstante, los niveles de inteligencia emocional, determinan que, la entidad requiere programas que permitan mejorarla el manejo emocional del maestro, para de esta forma incrementar un entorno de trabajo apropiado.

Finalmente, Carrillo (2018), menciona que el desarrollo de la inteligencia emocional en el ámbito laboral, es muy importante pues posibilita a los seres humanos ajustar y regular sus emociones, puesto que construirá una cooperación que impacta de manera directa en el de clima laboral. En tal sentido, es importante mencionar que al no evidenciarse una relación entre las variables estudiadas se debe a que la gran mayoría de los docentes encuestados son contratados únicamente por horas y que no participan en ninguna de las actividades encomendadas por la institución, lo que podría asumir por parte de ellos la falta de un clima laboral medio o alto.

Por ende, se precisa que los docentes cuentan con un nivel medio sobre manejo de sus emociones de tal forma que el clima laboral no resulte afectado por las malas relaciones interpersonales, por la mala comunicación, o por las actividades encomendadas en último momento por parte del director, a pesar de los malestares que se evidencian en el institución educativa, los docentes tienen una adecuada gestión socio emocional, debido a que cuentan con el profesional de psicología quien realiza talleres para una adecuada gestión emocional, ya que se se sienten con más satisfacción desempeñar sus actividades, es por esto que los sentimientos positivos producen un estímulo en el campo laboral paralelamente esto lo evidencian los alumnos quienes son los beneficiados en sentir aquel buen clima laboral y el manejo positivo de sus emociones.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. No existe relación significativa entre las variables del clima laboral y la gestión socio emocional, puesto que el resultado del análisis estadístico de Pearson de la variable clima laboral y la gestión socio emocional, donde se observa que existe relación entre ellas, por tener un valor de 0,092 - 0,000 ($p < 0,05$); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: existe relación significativa entre el clima laboral y la gestión socio emocional.
- 6.2. El nivel de clima laboral se observa predominio dentro del nivel medio 50.0%, seguido del nivel alto 33.3% y bajo 16.7%.
- 6.3. En la gestión socio emocional se observa predominio el nivel medio 73.3%, seguido del nivel bajo 26.7% y alto 0%.
- 6.4. En la relación entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa – 2022, a través de la exploración estadística de Pearson, se alcanzó un coeficiente de correlación de Pearson: correlación nula, se encuentra la dimensión de autorrealización de 0,009 y un p -valor=0,961; correlación muy alta, involucramiento laboral de 0,961 y un p – valor igual a 0,745; correlación muy baja, supervisión de 0,174 y un p -valor=0,358; comunicación de 0,115 y un p -valor=0,544; y correlación baja, condiciones laborales de 0,087 y un p -valor=0,647; en ese sentido se advierte que el p -valor $\geq 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional de los docentes de la institución educativa.

VI. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director elaborar un plan de capacitación, en donde se brinde a todos los docentes la oportunidad de ser tomados en cuenta en propuestas de temas de interés para fortalecer sus debilidades, pues ello contribuirá a aumentar el rendimiento y a fortalecer el clima organizacional dentro de la institución educativa.
- 7.2. Al coordinador de tutoría conjuntamente con el área de psicología, seguir implementando estrategias en el manejo de las emociones para lograr mejorar el bienestar emocional, y fomentar ciertas actitudes positivas, regulación emocional y metas que son favorables en beneficio propio y para la organización educativa.
- 7.3. A los coordinadores de las diversas áreas efectuar capacitaciones de liderazgo, comunicación asertiva, que permitirá desarrollar habilidades y mantener un adecuado clima laboral.
- 7.4. Finalmente, al director llevar talleres de sensibilización en el buen trato, manejo de sus emociones para mejorar el clima laboral con todos los miembros de la comunidad educativa, en especial con la plana docente, para que de esta manera se propicie un ambiente de apoyo, flexibilidad, donde reconozca los logros, dar autonomía con el objetivo de fortalecer una convivencia sana entre todo el personal.

REFERENCIAS

- Álamo-Dávila, C. F., Carnero-Tapullima M., Saavedra-Meléndez J. (2021) *Revista Científica Digital de Psicología Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales 2021*.
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/>
- Alferajh, A. (2017). Conceptual model for measuring Saudi banking managers' job performance based on their emotional intelligence (EI). *International Journal of Organizational Analysis*, 25(1), 123-145.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Conceptual-model-for-measuring-Saudi-banking-job-on-Alferaih/f9cdc2265dfb50bda672f7c3f527232b679b3715>
- Alvarado-García, P. A. A. (2021). Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública. *UCV Sci. Biomed.* 2021; 4(2): 17-26.
<https://doi.org/10.18050/ucvscientiabiomedica.v4i2.02>
- Alves, M. (2000). Memórias Archaeologico-Historicas do distrito de Bragança. Arqueologia, etnografia e arte, tomo X. Porto: *Empreza Guedes*, pp. 816; 844.
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6), 1138–1144.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lang=es
- Bar-On, R. (1997). El inventario de inteligencia emocional: *Una prueba de inteligencia emocional*. Toronto: Multi-Health Systems
- Barrientos-Fernández, A., Sánchez-Cabrero, R., & Arigita-García, A. (2019). *Formación emocional del profesorado y gestión del clima de su aula*.

<https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.9894>

Bisquerra Alzina, R. (2005). Emotional education in teacher training. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 19(3), 95–114.

Blanco-López, S., Cerdas-Montano, V., & García-Martínez, J. A. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, vol. 45, núm. 1, pp. 1-30. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>

Cano-Murcia, R. & Jiménez-Zea, M. (2012). Policía Nacional de Colombia 58 *Revista LOGOS CIENCIA & TECNOLOGÍA*. In *Revista LOGOS CIENCIA & TECNOLOGÍA ISSN 2145-549X (Vol. 4, Issue 1)*. <https://revistalogos.policia.edu.co:8443/index.php/rlct/article/view/169/180>

Carrillo-Rosero, D., A., Vargas-Vallejo, J., & Sierra-Salazar, D. (2018). Uniandes EPISTEME. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, caso Municipio de Pelileo Incidence of emotional intelligence in the organizational of the public sector, case Municipality of Pelileo*. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1550/786>

Chiavenato, I. (2011). La administración por objetivos. *Cuadernos de Administración*, 6(8), 45–60. <https://doi.org/10.25100/cdea.v6i8.324>

Continúa Foundation (2019). Salud mental. *Los componentes de la inteligencia emocional que necesitas desarrollar y sus beneficios*. <https://fundacioncontinua.com/salud-mental/inteligenciaemocional/>

CONCYTEC. (2018). Guía práctica para la formulación y ejecución de Proyectos de investigación y desarrollo (I + D). *Concytec*, 15. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1423550/guíapracticapara_la_formulaci3n_y_ejecuci3n_de_proyectos_de_investigaci3n_y_desarrollo-04-11-2020.pdf.pdf

- Del Castillo, L. & Salazar, D. (2021). *Calidad del servicio y satisfacción en padres de familia de una institución educativa pública del sector Bocanegra de la región Callao 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3149>
- Del Rosario, M., Tirso, J., Gonzáles, E., & Polo, S. (2017). Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en empresas de servicios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 37–48. www.theIBFR.com
- Espinoza-Santeli, G., Jiménez-Vera, A. (2018). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Revista Universidad Y Empresa*, 21(36), 261-284. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>
- Fernández-Berrocal, P. & Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 19(3), 63–93. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411927005>
- Fernández, P., & Extremera, N. (2001). La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela. *Revista Iberoamericana de Educación*, 10(10), 4–11. http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF8habilidad_esencial_en_la_escuela.pdf
- García, M., & Giménez, S. (2010). La Inteligencia Emocional y sus Principales Modelos: Propuesta de Un Modelo Integrador. *Espiral Cuadernos del Profesorado*, 3(6), 43-52. http://www.cepcuevasolula.es/espiral/articulos/ESPIRAL_VOL_3_N_6_ART_4.pdf
- García R., M. G., & Ibarra V., L. A. (2009). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de guanajuato. *Eumet.Net*, 138. https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html

- Gardner, H. (1987). *Teoría de las inteligencias múltiples*. Journal of Chemical Information and Modeling, 7.
- Goleman, D. (1996). La inteligencia emocional. *Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Javier Vergara. (6ª ed.)
- González, S. (2019). *Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución Educativa oficial de itagüí*. Colombia, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad de Medellín]. https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6229/T_ME_412.pdf
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. In Mc Graw Hill (Vol. 1, Issue Mexico).
- Huaita-Acha, D. M., & Luza-Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 300–312. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25788>
- Likert, R. (2005) *Teoría del clima organizacional de Likert*. *Administración II, Ingeniería en transporte*. <http://administracion2transporte.blogspot.com/2009/02/teoria-del-clima-organizacional-de.html>
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Nueva York: McGraw-Hill
- Manrique-Rua, R. (2021). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de una institución superior confesional, Lima, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16960>
- Manrique-Mclean, J. P. (2015). *Características de la cultura, clima organizacional y la Inteligencia emocional de una empresa familiar en la ciudad de Cartagena*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena de Indias]. <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0068205.pdf>

- Martínez Báez, F. (2021). Inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral: División de adquisiciones UNAN-Managua. *Revista Torreón Universitario*, 10(29), 83–106. <https://doi.org/10.5377/rtu.v10i29.12733>
- Meza, B. (1997). Clima organizacional, laboral y profesional. *Universidad de Las Américas - Puebla*, 8–34. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf
- Morales, F. C. (2020). *Economipedia. Clima laboral*. <https://economipedia.com/definiciones/climalaboral.html>.
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). *Organizational climate and its influence on the work performance of workers. Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL- SPC*.
- Porras Carmona, S., Pérez Dueñas, C., Checa Fernández, P., & Luque Salas, B. (2020). Competencias emocionales de las futuras personas docentes: un estudio sobre los niveles de inteligencia emocional y empatía. *Revista Educación*, vol. 44, núm. 2. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.38438>
- Rendón, M. (2019). Competencias socioemocionales de maestros en formación y egresados de programas de educación. *Praxis & Saber*, 10(24), 243–270. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10004>
- Rendón A. (2015). *Educación de la competencia socioemocional y estilos de enseñanza en la educación media* Education of socio-emotional and teaching styles in middle education*. <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v11n2/v11n2a09.pdf>

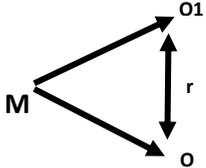
- Sandoval M. (2001). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional, Hitos de Ciencias Económico Administrativas. *Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402>
- Tacca Huamán, D. R., Tacca Huamán, A. L., & Cuarez Cordero, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 14(1), e1085. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.887>
- Tirado-Vides, M. M., Cudris-Torres, L., Redondo-Marín, M. P., & Jiménez-Ruiz, L. K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441–453. <https://doi.org/10.21676/23897848.3763>
- Ugarriza-Chávez, 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. ISSN: 1560-6139. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118178005>
- Vásquez-Zavaleta, A. E., & Escalante-López, M. (2018). Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la institución educativa N°2022 “Sinchi Roca” Ugel 04. Comas - Lima 2018. *Rev. Igobernanza*. Marzo2019. Vol.2/N°5, pp. 78-90. ISSN: 2617-619X. <https://doi.org/10.47865/igob.vol2.2019.37>
- Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M., & Arquero, J. (2021). Work climate and burnout in university professor. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formacion Del Profesorado*, 24(3), 101–114. <https://doi.org/10.6018/REIFOP.476651>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Clima laboral	<p>Es la percepción de los trabajadores con respecto a los aspectos relacionados al ambiente de trabajo, esto les permite tener un diagnóstico para la orientación de las acciones de prevención y por supuesto de corrección, necesarias para optimizar y fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales, (Palma,1999).</p>	<p>El clima laboral es la percepción que posee el personal de la institución educativa con respecto al ambiente mismo que presenta. Cabe destacar que la percepción no puede perder de vista a la motivación que siente el personal de la institución, puesto que el clima determinará la satisfacción de los mismos Para ello se aplicó el instrumento "Escala de Clima Laboral" para medir los niveles de clima laboral.</p>	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> ● Apreciación del personal ● Oportunidad de crecer ● Actividades de superación 	Ordinal
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Valores de la institución ● Compromiso con la organización 	
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> ● Apoyo en resolución de obstáculos ● Acompañamiento y guía 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ● Fomentar la comunicación interna ● Acceso a la información 	
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ● Remuneración ● Tecnología que facilita el trabajo 	
V2: Gestión socio emocional	<p>La educación emocional se propone el desarrollo de competencias emocionales, concebimos la educación emocional como un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo integral de la persona, con objeto de capacitarle para la vida, (Bisquerra, 2005).</p>	<p>Es la capacidad para poder gestionar nuestros sentimientos y emociones, a nivel intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, estado de ánimo general e impresión positiva. Para ello se aplicó un instrumento "Inventario Emocional BarOn ICE" para medir los niveles de inteligencia emocional.</p>	Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocimiento emocional de sí mismo ● Seguridad ● Autoconcepto ● Autorrealización-independencia 	Ordinal
			Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> ● Relaciones interpersonales ● Responsabilidad social ● Empatía ● Resiliencia ● Prueba de la realidad ● Flexibilidad 	
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Solución de problemas ● Prueba de la realidad y flexibilidad 	
			Manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none"> ● Tolerancia al estrés ● Control de impulsos 	
			Estado de ánimo general	<ul style="list-style-type: none"> ● Felicidad ● Optimismo 	
			Impresión positiva	<ul style="list-style-type: none"> ● Percepción positiva de sí mismo 	

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos																
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la gestión socio emocional en docentes del nivel secundario de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de clima laboral en docentes del nivel secundario de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022? • ¿Cuál es el nivel de gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022? • ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022? 	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre el clima laboral y la gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa – 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de clima laboral en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa – 2022. • Conocer el nivel gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa – 2022. • Determinar la relación entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa – 2022. 	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima laboral y la gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1. El nivel de clima laboral en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa – 2022, es medio.</p> <p>H.E.2. El nivel de gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa – 2022, es medio.</p> <p>H.E.3. Existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y la gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>La técnica que se empleó fue la encuesta.</p> <p>Instrumento</p> <p>Se utilizó el cuestionario de clima laboral “Escala de Clima Laboral” y el cuestionario de inteligencia emocional “Inventario Emocional de BarOn ICE”.</p>																
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																	
<p>Diseño: La investigación será de diseño no experimental, lo que significa que no se aplicará ningún estímulo para lograr resultados diferentes. Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>Dónde:</p> <p>M: Muestra de estudio</p> <p>O1: clima laboral</p> <p>O2: gestión socio emocional</p> <p>r: Relación</p> </div> </div>	<p>Población muestral: Estuvo conformada por 30 docentes del nivel secundario de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa, en el año académico 2022.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Clima laboral</td> <td>Autorrealización</td> </tr> <tr> <td>Involucramiento laboral</td> </tr> <tr> <td>Supervisión</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Inteligencia emocional</td> <td>Condiciones laborales</td> </tr> <tr> <td>Intrapersonal</td> </tr> <tr> <td>Interpersonal</td> </tr> <tr> <td>Adaptabilidad</td> </tr> <tr> <td>Manejo de estrés</td> </tr> <tr> <td>Estado de ánimo general</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Impresión positiva</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Clima laboral	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Inteligencia emocional	Condiciones laborales	Intrapersonal	Interpersonal	Adaptabilidad	Manejo de estrés	Estado de ánimo general		Impresión positiva
Variables	Dimensiones																		
Clima laboral	Autorrealización																		
	Involucramiento laboral																		
	Supervisión																		
	Comunicación																		
Inteligencia emocional	Condiciones laborales																		
	Intrapersonal																		
	Interpersonal																		
	Adaptabilidad																		
	Manejo de estrés																		
	Estado de ánimo general																		
	Impresión positiva																		

Instrumento de Clima Laboral

ESCALA CLIMA LABORAL – SPC

Nombre: _____ Edad: _____

Número de Celular: _____ Fecha: _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
Autorrealización						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
4	Se valora los altos niveles de desempeño					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
8	La institución promueve el desarrollo personal					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
10	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
Involucramiento laboral						
11	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
14	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
15	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
16	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
17	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
18	Hay clara definición de los valores en la institución					
19	Se reconocen los logros en el trabajo					
Supervisión						

20	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
21	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
22	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
23	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
24	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
25	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
26	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
27	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
28	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
Comunicación						
29	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
30	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
31	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
32	Existen suficientes canales de comunicación					
33	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
36	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
Condiciones laborales						
37	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
38	Los objetivos de trabajo son retadores					
39	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
40	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
41	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
42	Existe buena administración de los recursos					
43	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
44	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
45	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
46	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

¡Gracias por su colaboración!

Instrumento de Inteligencia Emocional

INVENTARIO EMOCIONAL BarOn ICE: NA - Completo

Edad: _____ Fecha: _____

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

1. Nunca
2. Rara vez
3. A veces
4. A menudo
5. Siempre

Dinos cómo te sientes, piensas o actúas la mayor parte del tiempo en la mayoría de lugares. elige una, y sólo una respuesta para cada oración y coloca un aspa sobre el número que corresponde a tu respuesta. por ejemplo, si tu respuesta es "rara vez", haz un aspa sobre el número 2 en la misma línea de la oración. esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas. por favor haz un aspa en la respuesta de cada oración.

N°	Ítems	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
Intrapersonal						
1	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.	1	2	3	4	5
2	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.	1	2	3	4	5
3	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
4	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento.	1	2	3	4	5
Interpersonal						
5	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.	1	2	3	4	5
6	Me importa lo que les sucede a las personas.	1	2	3	4	5
7	Sé cómo se sienten las personas.	1	2	3	4	5
8	Soy capaz de respetar a los demás.	1	2	3	4	5
9	Intento no herir los sentimientos de las personas.	1	2	3	4	5
10	Frente a un problema laboral me es fácil solucionarlo	1	2	3	4	5
11	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.	1	2	3	4	5
12	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.	1	2	3	4	5
13	Puedo identificar cuando la gente está molesta aun cuando no me dicen nada.	1	2	3	4	5
Adaptabilidad						
14	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.	1	2	3	4	5
15	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.	1	2	3	4	5
16	Puedo comprender preguntas difíciles.	1	2	3	4	5

17	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.	1	2	3	4	5
18	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.	1	2	3	4	5
19	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.	1	2	3	4	5
20	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.	1	2	3	4	5
21	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.	1	2	3	4	5
22	Soy bueno (a) resolviendo problemas.	1	2	3	4	5
23	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.	1	2	3	4	5
Manejo del estrés						
24	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.	1	2	3	4	5
25	Me es difícil controlar mi cólera.	1	2	3	4	5
26	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	1	2	3	4	5
27	Me molesto demasiado de cualquier cosa.	1	2	3	4	5
28	Peleo con la gente.	1	2	3	4	5
29	Tengo mal genio.	1	2	3	4	5
30	Me molesto fácilmente.	1	2	3	4	5
31	Demoro en molestarme.	1	2	3	4	5
32	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.	1	2	3	4	5
33	Para mí es difícil esperar mi turno.	1	2	3	4	5
34	Me disgusto fácilmente.	1	2	3	4	5
35	Cuando me molesto actúo sin pensar.	1	2	3	4	5
Estado de ánimo general						
36	Me gusta divertirme.	1	2	3	4	5
37	Soy feliz.	1	2	3	4	5
38	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	1	2	3	4	5
39	Pienso que las cosas que hago salen bien.	1	2	3	4	5
40	Tener amigos es importante.	1	2	3	4	5
41	Me agrada sonreír.	1	2	3	4	5
42	Sé que las cosas saldrán bien.	1	2	3	4	5
43	Sé cómo divertirme.	1	2	3	4	5
44	No me siento muy feliz.	1	2	3	4	5
45	Me siento bien conmigo mismo (a).	1	2	3	4	5
46	Hago amigos fácilmente.	1	2	3	4	5
47	Me siento feliz con la clase de persona que soy.	1	2	3	4	5
48	Me divierte las cosas que hago.	1	2	3	4	5
49	Me agradan mis amigos.	1	2	3	4	5
50	Me gusta mi cuerpo.	1	2	3	4	5
51	Me gusta la forma como me veo.	1	2	3	4	5
Impresión positiva						
52	Me gustan todas las personas que conozco.	1	2	3	4	5
53	Pienso bien de todas las personas.	1	2	3	4	5

54	Nada me molesta.	1	2	3	4	5
55	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4	5
56	Debo decir siempre la verdad.	1	2	3	4	5
57	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.	1	2	3	4	5
58	No tengo días malos.	1	2	3	4	5
59	Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.	1	2	3	4	5
60	Espero lo mejor.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración

Validación de los instrumentos de investigación



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Hector Manuel Suarez Rios
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Escala de Clima Laboral
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Patricia Paola Celis Izuiza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable clima laboral , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: clima laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: clima laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: clima laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 29 de junio de 2022


ING. HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
Doctor en Gestión Pública
y Gobernabilidad
DNI N° 18067785

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Hector Manuel Suarez Rios
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Inventario de Inteligencia Emocional
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Patricia Paola Celis Izuiza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable inteligencia emocional , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: inteligencia emocional .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: inteligencia emocional .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: inteligencia emocional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 29 de junio de 2022



ING. HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 DNI N° 18067785

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Paúl Abigael Lozano López
 Institución donde labora : Jefe de DEMUNA - Gerencia de Programas Sociales
 Municipalidad Provincial de Alto Amazonas
 Especialidad : Psicólogo con Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Escala de Clima Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Patricia Paola Celis Isuiza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable clima laboral, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: clima laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: clima laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad; motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: clima laboral.			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.			X		
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

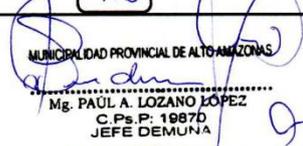
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

___ Puede ser aplicado a los sujetos de investigación Apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 29 de mayo de 2022

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS



Mg. PAUL A. LOZANO LOPEZ
 C. Ps. P: 1987D
 JEFE DEMUNA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Paúl Abigael Lozano López
 Institución donde labora : Jefe de DEMUNA - Gerencia de Programas Sociales
 Municipalidad Provincial de Alto Amazonas
 Especialidad : Psicólogo con Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Inventario de Inteligencia Emocional
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Patricia Paola Celis Isuiza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable inteligencia emocional, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: inteligencia emocional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: inteligencia emocional.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad; motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: inteligencia emocional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

___ Puede ser aplicado a los sujetos de investigación Apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 29 de mayo de 2022


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS

 Mg. PAUL A. LOZANO LÓPEZ
 C. Ps. P. 19876
 JEFE DEMUNA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Kathia Vanessa Vásquez Guevara
 Institución donde labora : Centro Emergencia Mujer / CEM - Yurimaguas
 Especialidad : Psicóloga con Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Escala de Clima Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Patricia Paola Celis Isuiza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable clima laboral, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: clima laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: clima laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: clima laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

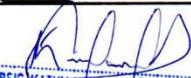
V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

___ Puede ser aplicado a los sujetos de investigación Apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 29 de mayo de 2022


 PSIC. KATHIA VANESSA VÁSQUEZ GUEVARA
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Kathia Vanessa Vásquez Guevara
 Institución donde labora : Centro Emergencia Mujer / CEM - Yurimaguas
 Especialidad : Psicóloga con Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Inventario de Inteligencia Emocional
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Patricia Paola Celis Isuiza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable inteligencia emocional, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: inteligencia emocional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: inteligencia emocional.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: inteligencia emocional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

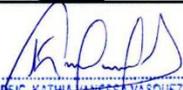
VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

___ Puede ser aplicado a los sujetos de investigación Apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6.

Tarapoto, 29 de mayo de 2022


 PSIC. KATHIA VANESSA VÁSQUEZ GUEVARA
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



IEP "NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE"-PAMPA HERMOSA
CODIGO MODULAR: 0579094

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe Director de la Institución Educativa Pública de Educación Básica Regular "NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE", de la localidad de Villa Pampa Hermosa, Distrito de Yurimaguas, Provincia de Alto Amazonas, Región Loreto.

HACE CONSTAR:

Que la señora **CELIS ISUIZA PATRICIA PAOLA**, tiene la autorización para la elaboración de su trabajo de investigación titulado "CLIMA LABORAL Y GESTIÓN SOCIO EMOCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE, PAMPA HERMOSA - 2022", con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

Se expide la siguiente constancia a solicitud de la interesada.

Villa Pampa Hermosa, 20 de junio del 2022

Atentamente.




Prof. Juan Trinidad Guerra Pipa
Director

16	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	30	2	4	4	2	4	4	4	4	2	30	4	2	4	2	4	4	4	2	4	30	4	4	4	2	2	4	2	2	24	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	30	144	medio
17	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	29	3	3	3	3	3	3	4	2	2	26	2	3	1	3	2	3	1	3	4	22	3	2	5	3	3	3	3	4	26	4	3	4	3	3	3	3	4	4	1	32	135	medio
18	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	28	4	4	3	3	4	3	3	3	2	29	2	2	4	2	3	3	2	2	4	24	2	3	4	2	3	3	3	2	22	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	31	134	medio
19	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	2	3	2	2	3	3	3	3	2	23	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	2	3	3	3	2	2	2	20	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	25	109	medio	
20	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	25	2	4	3	3	4	4	3	3	3	29	2	2	3	3	3	4	3	3	4	27	2	3	4	3	4	2	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	30	135	medio
21	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	44	4	4	5	5	4	4	5	5	1	37	5	4	4	5	5	4	4	4	5	40	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4	4	5	4	5	4	2	4	4	2	38	194	alto
22	3	3	3	2	3	4	2	2	4	2	28	3	4	3	2	4	4	4	4	2	30	3	3	4	3	4	3	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	33	154	medio
23	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	14	2	2	2	1	4	5	2	1	1	20	1	1	1	1	2	1	1	1	5	14	1	3	3	2	2	3	1	4	19	3	4	1	2	3	1	2	3	2	2	23	90	Bajo
24	4	3	5	4	5	4	3	5	5	3	41	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41	5	4	4	5	3	5	3	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	3	5	4	3	5	5	3	43	203	alto
25	4	3	5	4	5	4	3	5	5	3	41	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41	5	4	4	5	3	5	5	4	5	40	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	45	205	alto
26	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	45	2	5	4	5	4	5	5	4	5	39	5	4	4	5	3	5	3	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	3	5	4	3	5	5	4	42	204	alto
27	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33	3	4	5	3	4	4	3	3	29	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	38	173	alto
28	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	36	3	4	3	5	4	4	4	4	3	34	4	3	4	3	4	4	4	3	3	32	3	5	5	4	4	4	3	4	32	5	4	4	4	4	4	4	3	3	39	173	alto	
29	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	17	2	4	2	3	2	3	2	3	2	23	2	1	2	1	2	2	1	2	2	15	2	2	4	2	2	2	2	1	17	4	2	1	4	2	2	3	2	2	3	25	97	Bajo
30	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	25	2	4	2	2	3	3	3	2	3	24	3	1	1	1	2	2	1	3	3	17	3	3	4	4	3	3	3	4	27	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	29	122	medio

Variable: gestión socio emocional

Nro.	Intrapersonal				Pt	Interpersonal													Pt	Adaptabilidad															Pt	Manejo del estrés															Pt	Estado de ánimo general															Pt	Impresión positiva					Puntaje Total Nivel de asignación
	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47		48	49	50	51	52	53	54	55	56	5758 59 60												
1	2	2	2	2	8	2	2	2	3	3	1	3	2	2	20	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	20	2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	2	25	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	1	3	1	3	2	2	36	2	3	2	2	2	12 2 3 19 128 bajo											
2	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	4	4	4	2	1	39	4	4	4	1	1	1	1	3	1	3	1	1	25	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	72	5	5	1	1	3	33 1 5 27 213 medio											
3	2	2	3	3	10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	2	4	3	5	5	2	5	5	3	5	39	5	1	5	1	1	2	2	5	2	1	2	1	28	5	3	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	73	3	3	3	3	3	52 3 5 30 224 medio													
4	1	2	3	2	8	4	3	3	5	2	2	3	3	1	26	3	2	2	3	3	2	2	2	2	5	26	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	19	2	5	3	3	5	5	3	5	1	5	5	3	3	5	5	63	2	3	1	2	5	32 2 3 23 165 medio													
5	2	3	2	2	9	4	5	3	5	2	3	3	3	2	30	5	4	3	3	3	5	3	3	3	2	34	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	24	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	45	5	3	2	3	3	22 2 5 27 169 medio													
6	2	1	2	2	7	4	3	3	5	5	2	3	2	2	29	2	4	1	5	3	1	2	3	2	1	24	2	2	3	2	1	1	3	3	2	3	2	1	25	3	3	3	2	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	57	2	1	2	1	2	52 2 5 22 164 medio											
7	5	5	5	5	20	5	5	3	5	5	1	5	4	4	37	3	5	4	5	5	5	2	3	4	2	38	5	3	3	3	1	1	2	2	1	2	2	3	28	3	3	2	5	5	5	3	3	3	2	5	2	3	5	3	3	55	3	5	3	1	5	53 3 5 33 211 medio											
8	2	2	4	4	12	4	3	2	5	5	1	5	5	5	35	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5	39	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	25	3	3	5	3	5	5	5	3	1	5	3	3	5	5	3	5	62	3	3	2	3	5	32 3 5 29 202 medio												
9	4	3	3	4	14	5	5	3	5	5	3	5	5	5	41	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46	5	5	5	2	1	2	1	3	3	5	3	3	38	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	66	5	3	1	1	5	32 2 5 27 232 medio													
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	1	1	1	1	2	3	2	3	1	30	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	76	5	5	2	2	5	53 5 5 37 258 medio													
11	5	2	2	5	14	5	2	5	5	2	3	3	3	5	33	2	3	2	5	2	2	2	3	2	5	28	2	2	3	5	2	2	2	3	2	2	2	29	3	3	3	3	3	5	3	5	2	5	5	5	5	2	5	5	62	3	2	2	2	5	32 2 3 24 190 medio												
12	2	3	3	2	10	3	3	3	5	5	1	3	3	2	28	3	4	3	5	3	3	5	3	5	5	39	3	3	3	2	1	1	1	3	1	1	1	22	3	3	3	3	5	5	5	3	1	5	3	5	5	5	5	64	3	5	3	3	3	32 2 5 29 192 medio													
13	4	3	4	4	15	3	3	2	5	4	3	2	3	4	29	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37	5	3	4	2	2	2	2	4	2	4	2	34	5	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	55	2	3	2	2	3	22 2 3 21 191 medio													
14	2	2	3	2	9	2	3	2	3	3	3	2	3	3	24	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	32	3	1	5	1	1	1	1	3	1	3	2	1	23	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	43	3	3	2	5	3	22 2 3 25 156 bajo											

Autorización para publicar resultados



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC:
Institución Educativa Pública Nuestra Señora de Guadalupe	
Nombre del Titular o Representante legal: Director	
Nombres y Apellidos Juan Trinidad Guerra Pipa	DNI: 05594913

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima laboral e inteligencia emocional en los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública en la localidad de Pampa Hermosa 2022	
Nombre del Programa Académico: Escuela de Posgrado	
Autor: Nombres y Apellidos Patricia Paola Celis Isuiza	DNI: 70378171

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: 
 **JUAN TRINIDAD GUERRA PIPA**
DIRECTOR
I.E.P. NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y gestión socio emocional en docentes de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pampa Hermosa - 2022", cuyo autor es CELIS ISUIZA PATRICIA PAOLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 06 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR DNI: 00953069 ORCID 0000-0002-2126-2769	Firmado digitalmente por: DPALOMINOAL el 03-08- 2022 09:08:29

Código documento Trilce: TRI - 0322669