

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL  
DE HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE  
LA EDUCACIÓN**



**Inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones  
educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

**PRESENTADO POR:**

**Br. Olinda Soto Rojas**

**ASESOR:**

**Dr. Anatolio Huarcaya Barbarán**

**Ayacucho – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres, con mucho  
aprecio por su ejemplo  
en mi formación

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestra querida tricentenaria Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su rol fundamental en la formación profesional y contribución al desarrollo de nuestra región y el país.

A la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por permitirme concluir mis aspiraciones profesionales tan anheladas que redundará en beneficio de la educación de los niños.

A mi asesor Dr. Anatolio Huarcaya Barabarán por su orientación y contribución en la culminación del trabajo de investigación.

A los niños y docentes de las instituciones educativas del nivel de educación inicial del distrito de Huanta.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	viii

### CAPÍTULO I

#### I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.3. OBJETIVOS.....	12
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	13

### CAPITULO II

#### II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
2.2. DISEÑO TEÓRICO.....	17
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	32

### CAPITULO III

#### III. METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS.....	34
3.2. VARIABLES.....	34
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	35
3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	37
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	38
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	38
3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	39
3.10 ASPECTOS ÉTICOS.....	40

### CAPÍTULO IV

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	41
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	44
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	50
CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS.....	57

## RESUMEN

La investigación desarrollada teniendo como objetivo conocer la relación la que existe entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta, fue plasmada desde el enfoque cuantitativo en una muestra de 52 maestros, haciendo uso de cuestionarios para la obtención de datos, en un diseño correlacional. Para la correspondiente prueba de hipótesis se utilizó la prueba Tau b de Kendall. Los resultados permiten concluir que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019. (  $T_b = 0,602$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

Palabras clave: Inteligencia emocional, clima institucional.

## **ABSTRACT**

The research developed with the objective of knowing the relationship between emotional intelligence and the institutional climate in the initial educational institutions of the Huanta district, was reflected from the quantitative approach in a sample of 52 teachers, using questionnaires to obtain of data, in a correlational design. Kendall's Tau b test was used for the corresponding hypothesis test. The results allow us to conclude that there is sufficient statistical evidence to conclude that there is a significant relationship between emotional intelligence and the institutional climate in the initial educational institutions of the district of Huanta-2019. ( $T_b = 0.602$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ).

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

## INTRODUCCIÓN

Para Goleman (2000), la inteligencia emocional es entendida como “un conjunto de características clave para resolver con éxito los problemas vitales entre las que destacan: la habilidad de auto-motivarse y persistir sobre las decepciones; controlar el impulso para demorar la gratificación; regular el humor; evitar trastornos que disminuyan las capacidades cognitivas; mostrar empatía, y generar esperanza” (p.115). Es decir, es conducirse de manera adecuada y empática en toda circunstancia.

Por otro lado, el clima institucional de acuerdo a Segredo, (2013) es el “ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio” (p. 389). Es el reflejo expresado por los docentes sobre las condiciones internas en las que se desenvuelven.

En consecuencia, la inteligencia emocional es un factor fundamental que permite el manejo del clima institucional de parte de los docentes y directivos en las instituciones educativas. Precisamente, el presente trabajo de investigación busca conocer la relación que existe entre estas variables estudiadas: inteligencia emocional y clima institucional.

En el informe final que se presenta, se muestra los resultados obtenidos del proceso de investigación, los que se encuentran sistematizados en cuatro capítulos. En el primer capítulo, se presenta el problema partiendo de su diagnóstico y su correspondiente formulación, así como los objetivos y la justificación.

En el segundo capítulo, se pone a consideración el marco teórico en el que se plasma el sustento teórico que garantiza la fundamentación respecto a

las variables y los antecedentes que se sistematizaron de investigaciones anteriores.

En el tercer capítulo, se muestra la metodología en el que se establece el camino seguido durante el desarrollo de la investigación, mostrando la pertinencia de la investigación que permitió arribar a conclusiones fiables.

Finalmente, en el cuarto capítulo, se presenta los resultados que muestran el tratamiento estadístico seguido y la correspondiente prueba de hipótesis, así como la discusión desarrollada en base a los valores obtenidos.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

De acuerdo a Goleman (2008) la inteligencia emocional es la capacidad que presenta cada individuo para controlar, saber actuar y entender los sentimientos y las emociones que poseen, así como la de los otros personajes que se encuentran en su entorno. Esta capacidad, permite desenvolverse en equipo y trabajar de manera eficiente, con mucha empatía y desarrollarse profesionalmente, así como saber actuar y hacer frente a las múltiples vicisitudes que la vida le ofrece. De ahí que en los últimos años el tema de la inteligencia emocional ha adquirido una relevancia trascendental en el campo de la educación, por lo que se vienen implementando algunos cursos con la finalidad de lograr fortalecer esas habilidades e influir de manera determinante en el desempeño laboral.

En esa perspectiva Goleman (2008) precisa que la inteligencia emocional, al constituirse en elemento fundamental para el control de los sentimientos y emociones, permite el logro de grandes éxitos en la gestión institucional, en el desempeño docente y en otras actividades que pueda desarrollar, debido a que ostenta un excelente control de sus emociones, tiene iniciativa, es generador de optimismo y se encuentra permanentemente motivado.

De acuerdo a lo expuesto podemos sostener que los docentes que poseen una inteligencia emocional adecuada es probable que logren resultados óptimos en sus estudiantes, tanto en los aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales, es decir, logran en los estudiantes el control de sus emociones y sentimientos propios y la de sus compañeros que le permite actuar con una correcta ponderación ante las dificultades y logran revertir alcanzando niveles de rendimiento académico satisfactorio.

En este contexto, en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta se observa en muchos docentes actitudes agresivas y conflictivas con los padres de familia y con sus colegas, buscan imponer sus puntos de vista utilizando un lenguaje inaceptable, quebrantando las relaciones

interpersonales, vale decir que se presenta un clima institucional tensionado lo que refleja un pobre manejo de la inteligencia emocional; esta situación se refleja también en las aulas donde se tiene información que muchos de los maestros imponen alzando la voz lo que consideran “correcto” a los niños. Asimismo, en estos últimos años se observa que muchos docentes muestran actitudes sectarias y dejan de lado a los otros que no pertenecen a su grupo, por lo que no se pueden cumplir a cabalidad los objetivos institucionales trazados. En suma, las limitaciones expuestas respecto al clima institucional no hacen más que confirmar un deficiente manejo de la inteligencia emocional en los docentes, cuyas consecuencias afectan de manera directa en el desempeño docente y en la calidad educativa de la educación que se imparte a los niños.

Al respecto, Menarguez (2004) sostiene con mucha objetividad que “si no hay un buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas” (p.204).

Precisamente, con el objetivo de conocer el estado actual de la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta, se hace necesaria el desarrollo de la presente investigación que permita posteriormente buscar la mejora en el manejo de la inteligencia emocional de los docentes a cargo de profesionales especializados en temas de esta naturaleza, asimismo permita mejorar el clima institucional buscando la cohesión y la unidad de los docentes que permita elevar los niveles de aprendizaje de los estudiantes y por ende la calidad educativa en nuestro distrito.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema General:**

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019?

### **Problemas Específicos:**

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la comunicación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la motivación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la confianza en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la participación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta?

### **1.3. Formulación de objetivos**

#### **Objetivo general**

Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019.

#### **Objetivos específicos:**

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la comunicación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la motivación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la confianza en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la participación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

#### **1.4. Justificación del estudio**

El desarrollo de la investigación titulada: Inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019, se justifica en los siguientes aspectos: teórico, práctico y metodológico.

**Justificación teórica.** La investigación se justifica, desde el aspecto teórico, en que posibilitará a los docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta, conocer el sustento teórico de las variables inteligencia emocional y clima institucional, debido a que siendo un tema vigente en el campo educativo no se le brinda la correspondiente atención, que le permita enfrentar los diversos problemas que trae consigo cada una de estas variables. De esta manera se permitirá a los docentes fortalecer y llenar vacíos de tal manera que sus actos se ven respaldados con las teorías vigentes.

**Justificación práctica.** La justificación práctica de la presente investigación se sustenta en que permitirá a los maestros y directivos de las diferentes instituciones de nivel inicial del distrito de Huanta, a partir de los resultados que se obtendrán como producto de la investigación, proponer alternativas de solución y mejora a las dificultades que se presentan en las dimensiones de las variables inteligencia emocional y clima institucional. Asimismo, en primer lugar, los directos beneficiarios con los resultados de la investigación serán los docentes y directivos de las instituciones educativas, puesto que buscarán la mejora del clima institucional y el manejo y control de la inteligencia emocional en los docentes; en segundo lugar, estos resultados redundarán en beneficio de los estudiantes, puesto que al mejorar el manejo de la inteligencia emocional y el clima institucional, posibilitará la mejora del proceso de aprendizaje de los estudiantes y en consecuencia de la calidad educativa en las instituciones educativas.

**Justificación metodológica.** Con el desarrollo de la investigación, desde el punto de vista metodológico, se permitirá contextualizar instrumentos relacionados a la variable inteligencia emocional y clima institucional en realidades como la nuestra, de tal manera que permita medir estas variables en muestras mucho más amplias con la finalidad de conocer y proponer alternativas de solución y mejora sobre el manejo de estas variables en estudio. Por otro lado, los resultados que se obtengan servirán como antecedentes para investigaciones en muestras mayores y si el caso fuera posible para realizar investigaciones experimentales que contribuyan en la solución de las variables presentadas.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

Para el desarrollo de la investigación se realizó la búsqueda de antecedentes en las diferentes bibliotecas de nuestra localidad, así como en los medios virtuales, logrando visitar diversos repositorios de universidades del país y el extranjero, lográndose sistematizar los siguientes antecedentes teniendo en cuenta los niveles internacional, nacional y regional.

#### **Internacional**

Romero, H. (2016) desarrolló la investigación titulada: Inteligencia emocional y clima organizacional. Realizada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, en el que se recopiló datos mediante un cuestionario y una prueba estandarizada de una muestra constituida por 35 docentes, en una investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional, en el que concluyó, a través de los procedimientos estadísticos, la correlación existente entre las variables de estudio y esto responde a que en ellas intervienen elementos comunes: formas comunicativas, relación social y comprensión del prójimo.

Aguayo, G. (2017) presentó la tesis titulada: La Inteligencia Emocional y el Clima Laboral de la Compañía Limitada TCAUDIT Trujillo & Asociados firma auditora. Realizada en la Universidad Central de Ecuador, en el que se recopiló datos de una muestra conformada por 25 trabajadores a través de un cuestionario y test psicométrico, siendo una investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional transversal, en el cual concluyó que la primera variable (inteligencia emocional) se ubicó en un nivel estándar; es decir, no hay diferencias y con respecto a la segunda variable (clima laboral) afirmó que es positivo, es así que se demostró una relación positiva y directa entre dichas variables de estudio.

Vásquez A. y Pimentel, M. (2005) presentaron la tesis titulada: Relación inteligencia emocional - clima organizacional en la empresa distribuciones JR. Realizada en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia de Colombia, en el que se obtuvo información de una muestra equivalente a 25 trabajadores, a través de un cuestionario, en una investigación de tipo descriptivo, en el que se concluye que la variable Inteligencia Emocional se encuentra en una relación directa con el clima organizacional.

### **A nivel nacional**

Huamán, A. (2019) desarrolló la tesis titulada: Inteligencia emocional y clima institucional en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017. Realizada en la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, de tipo descriptivo y diseño correlacional, en el que se aplicó para la recopilación de la información el cuestionario en una muestra de 61 maestros, en el que se concluye que hay una reciprocidad de la variable inteligencia emocional con el clima de la institución, resultado que se validó por medio del estadígrafo no paramétrico Tau-b de Kendall, del cual se obtiene un valor de 0,931 e indica una correspondencia muy alta entre las variables de estudio.

Vellaneda (2020) realizó la tesis: “Inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la Institución Educativa Chinchaysuyo distrito de Sapallanga”, en la Universidad Nacional de Huancavelica, investigación en el que se recabo los datos mediante el cuestionario en una muestra de 40 docentes, en una investigación cuyo diseño es tipificado como correlacional, en el que se procesó los datos haciendo uso de la prueba  $r$  de Pearson y llega a la conclusión de que existe una fuerte y directa relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de la institución mencionada. .

Flores, (2019) presentó la tesis titulada: Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública del distrito Mi Perú – Callao. Realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola, en el que se recopiló la información a través de un cuestionario de inventario de Bar-On aplicada a una muestra de 70 docentes siendo el tipo descriptivo y diseño simple en el que se concluye que los docentes de estas instituciones educativas, en un porcentaje mayoritario, evidenciaron una inteligencia emocional adecuada.

## **A nivel regional**

Guevara, Y. (2017) sustentó la tesis titulada: Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta. Realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, que aplicó el cuestionario a una muestra de 80 docentes a través del cuestionario Bar-On en una investigación descriptivo y diseño correlacional, en esta investigación arribó a la siguiente conclusión: la inteligencia emocional se relaciona, en un nivel alto, con el clima institucional en los docentes investigados. Además, es preciso indicar, desde el punto de vista estadístico, que se asocian de manera significativa y directa.

## **2.2. Diseño teórico**

### **2.2.1. La inteligencia emocional**

La Inteligencia Emocional tiene por función establecer el equilibrio justo entre las emociones y razones, y en base a ella incentivar la participación que permita proponer nuevas iniciativas que busquen la unidad institucional.

Goleman (2000), considera la inteligencia emocional como “un conjunto de características clave para resolver con éxito los problemas vitales entre las que destacan: la habilidad de auto-motivarse y persistir sobre las decepciones; controlar el impulso para demorar la gratificación; regular el

humor; evitar trastornos que disminuyan las capacidades cognitivas; mostrar empatía, y generar esperanza” (p.115).

Vásquez y Pimentel, (2005) consideran que la inteligencia emocional es entendida como:

La capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de los demás y utilizarlos como guía del pensamiento y de la acción. La inteligencia emocional se concreta en un amplio número de habilidades y rasgos de personalidad: empatía, expresión y comprensión de los sentimientos, control del genio, independencia, capacidad de adaptación, simpatía, capacidad de resolver los problemas de forma interpersonal, habilidades sociales, persistencia, cordialidad, amabilidad y respeto (p.39)

A partir de este planteamiento, se llega a la afirmación que la inteligencia emocional busca la asertividad emocional al momento de emitir una respuesta frente a un estímulo determinado; es decir, se orienta a la estabilidad de la emoción e inteligencia. Por ello, los beneficios de cultivarla se evidencia en la regulación y adecuación de respuestas. Además, por definirla como capacidad implica que se pueda enseñar, formar, transformar y optimizar, la cual rechaza pensamientos anteriores donde los individuos no eran capaces de dominar sus conmociones. Por tanto, la relación entre la emoción y la inteligencia potencia la independencia personal porque busca el control emocional a las situaciones que se viven a diario.

Por su parte, Bollón (2014) sostiene que “la inteligencia emocional se encuentra dentro de una inteligencia genérica más grande y eso tiene un control de la razón y de la parte intelectual que alcanza el más alto nivel y al manejar correctamente los diversos conflictos que ocurren en los seres humanos” (p.59).

Asimismo, Bar-On (2002) precisa que se entiende por “inteligencia emocional como aquella que integra las demás emociones con el solo

propósito de colocar en el primer lugar para comprender al ser humano consigo mismo y posteriormente para comprender a otros” (p.52).

Explica este modelo que la inteligencia emocional responde a un conjunto de habilidades personales y que intervienen en el dominio de la parte emotiva. La primera (centrífuga) responde a elementos externos que busca la relación con otras personas y la segunda (centrípeta), a los aspectos internos que uno mismo tiene.

Gardner (1995) manifestó que la inteligencia emocional “es una destreza emocional que hace más humanos a los seres humanos y es fuente principal para activar otras fuerzas internas en el ser humano, como es la toma de decisiones oportunas y manejar correctamente la inteligencia emocional permiten vivir con mucha felicidad a las personas” (p.31).

Para este autor, indica que este tema se desprende a partir de la inteligencia social; es decir, es un subelemento que se orienta a la comprensión y control de las emociones y sentimientos que una persona posee. Además, de comprender a otras personas con el propósito de discernir sobre nuestras labores e ideales para que no se evidencia comportamientos adversos.

Cooper y Sawaf (1997) definió a la inteligencia emocional como “la capacidad para sentirse y manejar de una manera eficaz las emociones como una alta energía que ocurre en el cuerpo del ser humano” (p.86).

Por todo lo descrito, se asume que la inteligencia emocional se orienta al manejo de cada sentimiento, aprender a diferenciarlos y emplear las informaciones emocionales para dirigir la conducta como también los pensamientos. En otras palabras, destreza o pericia para dominar el sentimiento y la emoción existes en uno y de otros individuos con el objetivo de discernir sobre ellos porque guían las reflexiones, acciones y comportamientos que se presentan en el diario vivir.

## **Principios de la inteligencia emocional**

Para Gómez (2000, citado por Flores, 2019) la inteligencia emocional presenta los siguientes principios:

Autoconocimiento: capacidad para conocerse uno mismo, saber los puntos fuertes y débiles que todos tenemos.

Autocontrol: capacidad para controlar los impulsos, saber mantener la calma y no perder los nervios.

Automotivación: habilidad para realizar cosas por uno mismo, sin la necesidad de ser impulsado por otros.

Empatía: competencia para ponerse en la piel de otros, es decir, intentar comprender la situación del otro.

Habilidades sociales: capacidad para relacionarse con otras personas, ejercitando dotes comunicativas para lograr un acercamiento eficaz.

Asertividad: saber defender las propias ideas no respetando la de los demás, enfrentarse a los conflictos en vez de ocultarlos, aceptar las críticas cuando pueden ayudar a mejorar.

Proactividad: habilidad para tomar la iniciativa ante oportunidades o problemas, responsabilizándose de sus propios actos.

Creatividad: competencia para observar el mundo desde otra perspectiva, diferente forma de afrontar y resolver problemas (p.24)

## **Modelos de inteligencia emocional**

Existen diversos modelos que desarrollan este tópico, pero por la finalidad que persigue este trabajo se consideran tres porque presentan datos o resultados muy confiables y válidos como también teorías que la confirman. En las líneas siguientes se describen cada modelo con mucha precisión.

### **Modelo de las competencias emocionales de Goleman**

Los investigadores García y Giménez (2010), quienes citan a Goleman (1995), aseveran la presencia del coeficiente Emocional (CE), el cual no

contradice al coeficiente Intelectual (CI) tradicional porque estos dos se integran. Esta integración o complementación es resultado de la interrelación con los demás, por esta razón, es una escuela que cobra existencia en los ambientes laborales.

Las competencias de la inteligencia emocional de acuerdo a Goleman (1995) se encuentran integradas por cuatro dimensiones que son las siguientes:

El conocimiento de uno mismo. Dimensión formada por la competencia del autoconocimiento emocional, que comprende las capacidades para atender señales internas; reconocer como los propios sentimientos afectan el desempeño laboral; escuchar a la intuición, y poder hablar abiertamente de las emociones para emplearlas como guía de acción.

La autorregulación. Dimensión relacionada con cómo la persona maneja su mundo interno para beneficio propio y de los demás, las competencias que la integran son: autocontrol emocional, orientación a los resultados, adaptabilidad y optimismo.

La conciencia social. Las competencias desarrolladas en esta dimensión son esenciales para establecer buenas relaciones interpersonales, se conforma de: empatía y conciencia organizacional.

La regulación de relaciones interpersonales. Se enfoca principalmente a los aspectos de persuasión e influencia sobre otros, se integra de las competencias: inspiración de liderazgo, influencia, manejo de conflicto, trabajo en equipo y colaboración (p.80)

**Modelo de Bar-On** (1997), conocida como el modelo de la inteligencia emocional y social y considera a la inteligencia emotiva bajo los términos de capacidades individuales, sentimentales y contextuales, a los cuales se suman las pericias para una adaptación y hacer frente a cada petición que emerge de la realidad social. De la misma manera, la persona debe ser

consecuente con sus emociones porque se busca su comprensión, control y exteriorización de forma apropiada.

Esta escuela, que asume los planteamientos del investigador Bar-On (1997), comprende cinco aspectos que describen con mucha precisión la inteligencia emocional. Uno, calificado como el elemento intrapersonal debido a que su rol es la comprensión reflexiva hacia los demás y los lazos generados a partir de dicha interacción. Dos, elemento interpersonal, se presenta al momento de dominar sentimientos enérgicos para luego ser controlados. Tres, dominio del estrés, capacidad para solucionar las dificultades tanto personales como sociales y ser capaces de acomodarse a las situaciones que están sufriendo transformaciones constantes. Cuatro, situación de ánimo, donde intervienen actitudes positivas y optimistas reflejadas en la visión personal que se persigue. Finalmente, cinco, elemento referido a la adaptación o conciliaciones.

Por otro lado, Bar-On (1997) divide en dos las habilidades emotivas. La primera reconocida bajo los términos de habilidad básica porque su presencia en las instituciones educativas es sustancial porque cobra existencia real en las autoevaluaciones, interpretaciones personales sobre la emoción, asertividad, empatía como también en los lazos de corte social, resistencia a la presión, dominio del impulso, análisis del contexto, elasticidad (flexible) y soluciones a las dificultades que se presentan. La segunda llamada como facilitadora ya que refleja la confianza, la realización propia, regocijo, libertad emotiva y compromiso con la sociedad, pero cada una de estas no se encuentran aisladas; sino se relacionan unas con otras.

### **Modelos de las Habilidades**

Sobre esta escuela, García y Giménez (2010), considerando los planteamientos de Mayer y Salovey, afirman que es la capacidad para interpretar y procesar informaciones emocionales, pero en los últimos años se reformuló para seguir superando algunas limitaciones. La particularidad de esta se centra en:

- Discernimiento emotivo
- Facilidad para asimilar emociones
- Conocimiento emotivo
- Regula la emoción

Las emociones de las personas deben ser reguladas al interior de las organizaciones, por eso, se considera un aspecto importante realizar una evaluación sobre la parte emotiva existente en la institución y a partir de la cual se implemente acciones de mejora, según sean los casos. Se sabe que una entidad que posee una competencia emocional adecuada puede resolver cualquier problema o dificultad y además, permite identificar las limitaciones de cualquier trabajador de la institución para que todos, en equipo, sepan afrontarlo con vehemencia y estén satisfechos de su labor; todo esto se realiza con el propósito de alcanzar los objetivos y metas propuestos ya que es una responsabilidad participativa. Al ser calificada de esta forma, se nota, uno de los efectos, que es la satisfacción de los usuarios o clientes porque el proceso comunicativo es fluido, el ambiente transmite armonía y cooperación. Sin duda, el empleado se desempeña eficazmente en los equipos de trabajo, cuya rasgo característico es la estabilidad emotiva ya que esta interviene en todas las áreas de la institución.

### **Características de la inteligencia emocional**

Sobre las particularidades de este tema, se asume los ideales de Feldman (2006), quien cita a Reeve, al referirse a un individuo que posee una inteligencia emocional apropiada, las cuales se detallan a continuación:

- Personas positivas en su actuar.
- Saben proveer como también tomar o aceptar.
- Son empáticos.
- Identifican sus propias emociones.

- Hábiles al momento de comunicar el sentimiento negativo y también el positivo.
- Capaces de dominar cada sentimiento.
- Estimula e ilusiona.
- Sabe sobresalir de los problemas y fracasos.
- Posee principios axiológicos alternos.
- Mantiene el punto de equilibrio entre el trabajo exigente y la paciencia.

En los distintos escenarios donde se ubique una persona o varias se evidencia la inteligencia emocional; es decir, está relacionada con el individuo. Por la finalidad del estudio, se abordó en un ambiente de trabajo para evidenciar nuevos resultados.

### **Dimensiones de la inteligencia emocional**

En el presente trabajo de investigación se asumen como dimensiones a los elementos propuestos por Bar-On (1997 citado por Flores, 2019) que están constituidos por cinco dimensiones:

**El componente intrapersonal (CI)** busca la autoevaluación, autorreflexión. Este componente está dividido en cinco subelementos. El primero, conocimiento emotivo de sí mismo (CM), permite entender cada sentimiento y emoción, hacer diferencias entre ellos y posteriormente, explicar los motivos por el cual se presentan. El segundo, asertividad (AS), es la capacidad que ayuda a comunicar el sentimiento, la creencia y pensamiento a otros; es decir, no se busca dañar o causar malestar a la persona a quien se dirige. Además, implica hacer prevalecer nuestro derecho sin llegar a generar malestar alguno. El tercero, autoconcepto (AC), se refiere a la capacidad de respetarnos, aceptarnos y comprendernos, destacando lo positivo o negativo y también nuestros límites y habilidades; en otras palabras, se identifica lo bueno y lo malo de uno mismo. El cuarto, la autorrealización (AR), se orienta o guía al sujeto a cumplir con las tareas o actividades que puede, quiere y disfruta realizándolas. Por último, el quinto, la independencia (IN) busca la

autodirección, sentirse seguro de las acciones que realizamos como también de nuestras ideas, al cual se suma la independencia emocional porque incide en las decisiones que asumiremos.

**El componente interpersonal (CI)** Comprende el rendimiento y la capacidad que evidencia el trabajador con sus similares. A su vez, se descomponen en tres subelementos. El primero se refiere a la empatía (EM) que consiste en la capacidad de identificar, percibir y valorar las emociones de otros. El segundo denominado relación interpersonal se orienta a poseer capacidades o destrezas

que lleven a una relación mutua y satisfactoria entre todos. Por último, el tercero, bajo el título de compromiso social, busca fortalecer las habilidades referidas a la cooperación y contribución hacia la colectividad.

**El componente adaptabilidad** mide la adecuación de las personas según las necesidades que demanda el contexto; valorando y dando soluciones pertinentes a los problemas identificados. Este componente evidencia a otros elementos menores, que son: solución del problema (SP), pruebas sobre la realidad (PR) y flexibilidad (FL). El primero identifica y define cada problema para llevarlo al lado práctico donde se implementan acciones de mejora. El segundo se refiere a la evaluación de la experiencia vivida en correspondencia al contexto real. Por último, el tercero regula con propiedad cada emoción, pensamiento y conducta según las circunstancias que se presentan como resultado de una vida que está en constante cambio.

**El Componente del Manejo de Estrés.** Está comprendida por dos subelementos. El primero, que recibe el nombre de tolerar el estrés (TE), se evidencia cuando una persona soporta los hechos hostiles, eventos que estresan y conmociones fortísimas, pero sabe sobrellevarlos con entusiasmo e ideales positivos. El segundo, control sobre el impulso (CI), viene a ser la capacidad de aceptación y postergación de los impulsos con el propósito de regular cada emoción que se presenta como resultado de la vida social.

**El Componente del estado de ánimo general.** Vela por el gozo del individuo sobre la vida; es decir, son las proyecciones que se tiene hacia el futuro y la alegría, una constante en todo momento. Los subelementos que se encuentran en esta vienen a ser la felicidad (FE) y el optimismo (OP). Este último se refiere a la capacidad de la persona por identificar eventos muy importantes en la vida como también poseer cualidades para la solución de problemas y emociones negativas, la cual dista del primero porque se orienta a la satisfacción sobre la propia existencia, las relaciones con los demás, recrearse y comunicar impresiones positivas o adecuadas. Esta escuela indica que la inteligencia emocional es resultado de un componente social que debe ser fortalecido y así tener un desenvolvimiento apropiado durante toda la existencia.

### **2.2.2. Clima institucional**

En relación al clima institucional se tiene diversas definiciones. Sin embargo, todos van a coincidir en que clima institucional es aquella relación que se presenta entre cada uno de los miembros de las instituciones educativas, en otros términos, es el lazo que existe entre los docentes con los estudiantes, padres de familia, el director y demás trabajadores.

Al respecto, Martin (1999) precisa que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103).

En la misma línea, Brunet (1999) considera que el clima institucional viene a ser:

“La forma en que los trabajadores ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, revista una vital importancia para la organización. Las características individuales de un trabajador actúan como un filtro a través del cual los fenómenos, objetivos de

la organización y los comportamientos de los individuos que la conforman son interpretados y analizados para construir la percepción del clima en la organización” (p. 39).

De acuerdo a la definición de estos autores podemos decir que el clima institucional vienen a ser aquello que las personas son capaces de darse cuenta de lo que sucede en la institución; es decir, sienten, observan el ambiente donde se desempeñan y las cuales son distintas de acuerdo a las interrelación que se produzca entre los trabajadores de las distintas instituciones. Esta diferencia se evidencia en la conducta de cada sujeto en función al organigrama que existe en la entidad y la dinámica de trabajo.

Por otro lado, Sandoval (2001), va a sostener que el clima institucional se expresa:

En las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa (p.34).

Dicho de otro modo, el clima institucional viene a ser las apreciaciones que la persona posee del centro o entidad donde labora, la misma que deriva de los aspectos relacionados con la independencia, organización, estímulos e iniciativas.

Asimismo, Segredo, (2013) considera que el clima institucional es el “ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio” (p. 389).

De igual modo Pulido (2003) entiende por clima institucional a “La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas (...) como de valores estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella.” (p.77).

Como hemos podido observar, a la luz de todas las citas expuestas para definir el clima institucional, se concluye que el clima institucional es el talón de Aquiles de una buena gestión educativa, lo que permite una muy buena interrelación entre los docentes de una determinada institución educativa y de manera extensiva la calidad educativa que se entrega a los estudiantes a través del proceso de enseñanza aprendizaje.

### **Dimensiones del clima institucional**

En relación a la variable clima institucional, se asume como dimensiones a los elementos que constituyen esta variable de acuerdo a Martín (2000) que se encuentra conformada por la comunicación, confianza, motivación y participación.

#### **Comunicación.**

Por medio de esta se llega a concretizar los propósitos organizacionales porque contribuye en su asociación y consolidación. Esta es la relevancia de la comunicación ya que actúa como el enlace o mecanismo más indicado para obtener mejores niveles de rendimiento entre sus trabajadores y así se identifiquen con su entidad y desarrollen las habilidades necesarias para laborar. La comunicación para Rebeil y Sandoval (1998, citado por Nieves, 2018) desde la perspectiva organizacional es un “factor de poder en las organizaciones porque hace posible la cohesión e identidad de sus miembros. Constituye a su vez, la identificación, selección y combinación de los medios eficaces para el logro de los objetivos que se propone...” (p. 50).

## **Motivación**

Se considera como uno de los elementos muy valiosos al momento de fortalecer el clima en las instituciones porque influye en la conducta de la organización. Chiavenato (2004, citado por Nieves, 2018) determina la motivación como un “Proceso psicológico básico. Al lado de la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, la motivación sobresale como proceso importante para entender el comportamiento humano. Ésta interactúa y actúa en conjunto con otros procesos mediadores y el ambiente” (p.50).

## **Confianza**

“La confianza como detalle emocional es una manera de proceder y actuar cuando nos sentimos confiados y transmitimos esos deseos a los demás a fin de esperar la misma reciprocidad. Y sí esto se cumple las relaciones humanas se mantendrán unidas y aflorará el dialogo franco y sincero” (Cooper y Sawaf, 1997, citado por Nieves, 2018 p. 51).

## **Participación**

Al respecto, Nieve (2018), quien cita a los autores Cataño y Wanger (2002), manifiesta que los colaboradores de una institución deben participar en la planeación, difusión, realización y valoración de un determinado plan. Al ser una actividad participativa conlleva a los involucrados a ser parte de las distintas medidas a implementarse en función a la organización o entidad.

## **Características de un clima institucional adecuado**

De acuerdo a Huamán, A. (2019) Las principales características de una institución con adecuado clima institucional son:

**Principio de Liderazgo Democrático:** si el director aprovecha el poder y el talento de los maestros y estudiantes al máximo, la comunidad también se interesa por la institución.

**Principio de compartir la responsabilidad:** un administrador democrático no usa todos los poderes, pero comparte el control y la responsabilidad.

**Principio de Igualdad:** Un administrador democrático personal socialmente igual a él mismo los hace sentir responsables y compartir en la administración, sin discriminación en su aplicación, sin privilegios especiales. Como en la democracia, no hay subordinados.

**Principio de Libertad de Expresión:** Es fundamental en una organización, puesto que esta al ser restringido impide el entusiasmo y la iniciativa de los trabajadores.

Para Montessori, el directivo que asume la conducción de la institución es el que debe incentivar la libertad al permitir la libre expresión de ideas y la postura crítica de tal manera que en medio de la correcta conducción de las contradicciones se conduzca a la institución al logro de las metas institucionales.

**Director con sentido de justicia:** el directivo debe actuar con imparcialidad y no permitir el favoritismo, puesto que quiebra la unidad. El tratamiento debe ser igual para todos.

**Principio de reconocimiento del valor individual:** mostrará respeto a la particularidad de sus colegas de labores y no ofenderá su autoestima. (p.23)

Como podemos observar es determinante en la generación de clima institucional adecuado la labor que asume un director con un liderazgo centrado en lo pedagógico, de ahí que es de gran valía que el director esté imbuido de las nuevas corrientes de gestión educativa, de tal manera que con un control pertinente de su inteligencia emocional sabrá conducir a su institución en medio de grandes dificultades, de lo contrario estará destinado a entraparse en una gestión con grandes limitaciones.

### **Tipos de clima institucional**

Establecer los tipos de clima institucional es un tanto complicado, debido a la diversidad de criterios existentes respecto a esta variable; sin embargo, se considera pertinente la propuesta realizada por Likert (1968, citado en, Pérez, 2012) propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

**Autoritarismo explotador.** En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

**Autoritarismo paternalista.** En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

**Consultivo.** La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.

**Participación en grupo.** La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral (p.21).

En este caso, podemos concluir sosteniendo que en las instituciones educativas, existen una variedad de clima institucional que se encuentra supeditado al estilo de conducción que le imprima el director o la plana directiva jerárquica. En esa perspectiva es fundamental la labor que desarrolla el director, por lo que estará supeditada a la concepción que

tiene respecto a la gestión educativa en su conjunto, si en él prima la gestión tradicional estaremos ante un director autoritario, explotador y en algunos casos paternalista; por otro lado si se tiene un director orientado por la nueva concepción de gestión educativa se tendrá un director consultivo y participativo; en consecuencia, por analogía el clima institucional será el reflejo de este panorama.

### **2.3. Bases conceptuales**

**Inteligencia emocional.** Son las particularidades propias de un individuo que se presentan al momento de solucionar una dificultad con pertinencia. Esos rasgos vienen a ser la automotivación, continuar frente a las desilusiones. También cuando se controlan los impulsos para responder con gratitud, dominio del ánimo e impedir perturbaciones de corte cognitivo y frente a ello practicar la empatía como un generador de la anhelos.

**El componente intrapersonal.** Es la autoevaluación, autorreflexión. Al interior de este se hallan los subelementos denominados conocimiento emotivo de sí mismo, principio asertivo, credos e ideales, autodefinición que reconoce la libertad y la realización propia.

**El componente interpersonal.** Comprende el rendimiento y la capacidad que tiene el trabajador con sus similares. La empatía, relación interpersonal y compromiso con la sociedad son considerados como los subelementos que lo fundamentan.

**El componente adaptabilidad.** Mide la adecuación de las personas según las necesidades que demanda el contexto; valorando y dando soluciones pertinentes a los problemas identificados. Se divide en: soluciones a las dificultades, evaluaciones del contexto y las flexibilidades.

**El Componente del Manejo de Estrés.** Está comprendida por dos subelementos. El primero, tolerar el estrés (TE) y el segundo, control sobre el impulso

**El Componente del estado de ánimo general.** Vela por el gozo del individuo sobre la vida; es decir, son las proyecciones que se tiene hacia el futuro y la alegría como una constante en todo momento. Los subelementos que se encuentran en esta vienen a ser la felicidad (FE) y el optimismo (OP).

**Clima institucional.** Es aquella relación que se presenta entre cada uno de los miembros de las instituciones educativas, en otros términos, es el lazo que existe entre los docentes con los estudiantes, padres de familia, el director y demás trabajadores.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019.

##### **Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la comunicación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la confianza en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la participación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

#### **3.2. Variables**

V1: Inteligencia emocional

V2: Clima institucional

### 3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Inteligencia emocional	Vásquez y Pimentel, (2005) consideran que la inteligencia emocional es entendida como la capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de los demás y utilizarlos como guía del pensamiento y de la acción (p.31).	Se elaborará un cuestionario sobre autoconcepto docente en base a las dimensiones: académico, social, emocional y familiar.	Intrapersonalidad	Espero lo mejor de mi Sé cómo divertirme	Ordinal:  Muy rara vez Rara vez A menudo Muy a menudo
			Interpersonalidad	Sé cómo se sienten las personas. Respeto a los demás	
			Adaptabilidad	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas. Soy bueno resolviendo problemas	
			Manejo de estrés	Sé cómo mantenerme tranquilo (a). Me agrada sonreír	
			Estado de ánimo	Nada me molesta. Sé que las cosas saldrán bien	
Clima institucional	Segredo, (2013) considera que el clima institucional es el “ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio” (p. 389).	Cuestionario sobre gestión pedagógica que está constituida por 25 items en base a las dimensiones: planificación, ejecución y evaluación.	Comunicación	Nivel de comunicación Ocultamiento de información	Ordinal: 1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto
			Motivación	Grado de motivación Grado de reconocimiento	
			Confianza	Grado de sinceridad Respeto al espacio del colega	
			Participación	Propician participación de docentes Nivel de participación en equipo de trabajo	

### 3.4. Tipo y nivel de estudio

El tipo de investigación que se desarrollará será el descriptivo, al respecto McMillan y Schumacher (2005) sostiene que “La investigación descriptiva se ocupa de la situación actual o pasada de algo. Este tipo de investigación simplemente describe la realización, las actitudes, los comportamientos u otras características de un grupo de sujetos. Un estudio descriptivo pregunta qué es o qué fue; presenta las cosas de la manera cómo son o eran. La investigación descriptiva no implica el manejo de variables independientes” (p.268).

Por otro lado, el nivel de investigación en el que se concreta será el descriptivo. Al respecto Arias (2012) precisa que este nivel de investigación “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.” (p.24)

### 3.5. Método

Esta investigación se cristaliza haciendo uso de los métodos: inductivo – deductivo, hipotético deductivo:

**Método deductivo** Gómez, (2012) puntualiza que “Este método, a diferencia del inductivo, es el procedimiento racional que va de lo general a lo particular. Posee la característica de que las conclusiones de la deducción son verdaderas, si las premisas de las que se originan también lo son. Por lo tanto, todo pensamiento deductivo nos conduce de lo general a lo particular” (p.15).

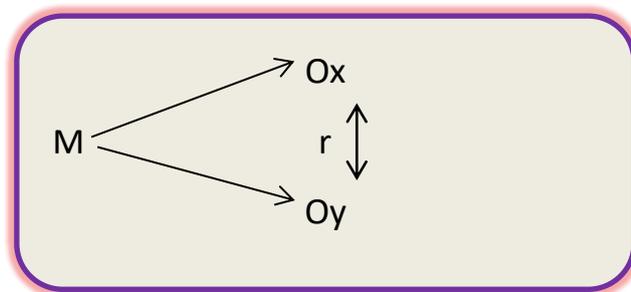
**Método inductivo.** Gómez, (2012) precisa que “El método inductivo, es un procedimiento que va de lo individual a lo general, además de ser un procedimiento de sistematización que, a partir de resultados particulares, intenta encontrar posibles relaciones generales que la fundamenten” (p. 15)

## Hipotético deductivo

Este método de acuerdo a Cabezas, Andrade y Torres, (2018) “desarrolla varios pasos primordiales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar el fenómeno en estudio, deducción de las consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia”(p.17)

### 3.6. Diseño de investigación

Quispe (2012), puntualiza que el diseño correlacional “tiene la particularidad de realizar una investigación en una sola muestra, pero en el que se investigan dos o más variables con el propósito de determinar el grado de relación existente entre ellos; para el que utiliza la técnica estadística de análisis de correlación” (p.33). en consecuencia en la presente investigación se hará uso de este diseño cuyo esquema es el siguiente:



#### Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

### 3.7. Población, muestra y muestreo

**Población.** De acuerdo a McMillan y Schumacher (2005) “Una población es un grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación. Este grupo también se conoce como población objetivo o diana o universo” (p.180). En este caso, la población está constituida por 52 docentes las instituciones educativas de nivel de educación inicial del distrito de Huanta.

N°	NOMBRE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA	N° DE DOCENTES
01	I.E.I.N° 112 Rosa Richter de Ayarza	20
02	I.E.I.N° 38266 Nuestra Señora de las Mercedes	8
03	I.E.I. N° 38267 San Francisco de Asís	8
04	I.E.I.N° 429 María Auxiliadora	8
05	I.E.I.N° 38254 Luis Cavero Bendezu	4
06	I.E.I.N° 38256 María Urribarri Gómez	4
TOTAL		52

**Muestra.** De acuerdo a Hernández, (2010) sostiene que viene a ser el subgrupo que representa a la población en el que se investiga y que en ella es la que recaba la información, de tal manera que esta debe estar muy bien delimitada. En este caso vienen a ser 52 maestros como se muestra en la presente tabla:

N°	NOMBRE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA	N° DE DOCENTES
01	I.E.I. N° 112 Rosa Richter de Ayarza	20
02	I.E.I. N° 38266 Nuestra Señora de las Mercedes	8
03	I.E.I. N° 38267 San Francisco de Asís	8
04	I.E.I. N° 429 María Auxiliadora	8
05	I.E.I. N° 38254 Luis Cavero Bendezú	4
06	I.E.I. N° 38256 María Urribarri Gómez	4
TOTAL		52

### 3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con la finalidad de obtener la información se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos que se detallan a continuación.

#### 4.4.1. Técnica

**La encuesta.** Gómez (2012) considera que esta técnica “permite lograr un mayor acopio de información, la encuesta puede ser una alternativa viable, ya que se basa en el diseño y aplicación de ciertas incógnitas dirigidas a obtener determinados datos” (p.58).

#### 4.4.2. Instrumento:

El instrumento con el que se recopila la investigación estará constituida por el cuestionario, al respecto Gómez (2012) considera que el “cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (p.58)

### 3.9. Validación y confiabilidad del instrumento

#### Validación del instrumento

Con la finalidad de hallar la validez de los instrumentos de investigación estos fueron sometidos a opinión de expertos, en este caso por tres profesionales con experiencia en gestión pedagógica y práctica docente.

#### Confiabilidad de instrumento

Los instrumentos validados fueron sometidos a una prueba piloto constituido por 10 docentes; cuyos resultados fueron procesados mediante el estadígrafo Alpha de Crombach, con lo que se determinara el grado de confiabilidad, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K** : El número de ítems
- Si<sup>2</sup>** : Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- ST<sup>2</sup>** : Varianza de la suma de los Ítems
- α** : Coeficiente de Alfa de Cronbach

### **3.10. Métodos de análisis de datos**

Para analizar los datos obtenidos se utilizará el programa computarizado SPSS versión 24. Los resultados descriptivos se presentarán en tablas porcentuales, haciendo uso de las frecuencias absolutas y relativas simples. Para hallar los resultados inferenciales se empleará el estadígrafo Tau-b de Kendall, debido a que los datos a recopilarse son de escala ordinal, con un nivel de significancia del 5% (0,05).

### **3.11. Consideraciones éticas**

El ejercicio de la investigación científica y el uso del conocimiento producido por la ciencia demandan conductas éticas. La investigación que se pretende desarrollar considerará los principios de confidencialidad y consentimiento informado en la administración de los instrumentos, así como en la publicación de los resultados.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

**Tabla1**

***Inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.***

		Clima			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Inteligencia	Bajo	6 11,5%	0 0,0%	5 9,6%	11 21,2%
	Medio	0 0,0%	18 34,6%	0 0,0%	18 34,6%
	Alto	0 0,0%	3 5,8%	20 38,5%	23 44,2%
Total		6 11,5%	21 40,4%	25 48,1%	52 100,0%

El análisis de la tabla 1 muestra que el 44,2% (23) de docentes consideran que presentan una inteligencia emocional en un nivel alto; por otro lado, el 48,1% (25) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa un buen clima institucional. Estos resultados permiten deducir que existe una relación directa entre un nivel alto de inteligencia emocional con un buen nivel de clima institucional.

**Tabla2**

***Inteligencia emocional y comunicación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta***

		Comunicación			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Inteligencia	Bajo	9 17,3%	0 0,0%	2 3,8%	11 21,2%
	Medio	0 0,0%	10 19,2%	8 15,4%	18 34,6%
	Alto	0 0,0%	1 1,9%	22 42,3%	23 44,2%
Total		9 17,3%	11 21,2%	32 61,5%	52 100,0%

Al observar la tabla 2 se tiene que el 44,2% (23) de docentes consideran que presentan una inteligencia emocional en un nivel alto; por otro lado, el 61,5% (32) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa una buena comunicación. De acuerdo a los resultados se puede inferir que existe una relación directa entre un nivel alto de inteligencia emocional con un buen nivel de comunicación.

**Tabla 3**

***Inteligencia emocional y motivación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta***

		Motivación			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Inteligencia	Bajo	8	0	3	11
		15,4%	0,0%	5,8%	21,2%
	Medio	0	16	2	18
		0,0%	30,8%	3,8%	34,6%
	Alto	0	1	22	23
		0,0%	1,9%	42,3%	44,2%
Total		8	17	27	52
		15,4%	32,7%	51,9%	100,0%

Al analizar la tabla 3 se tiene que el 44,2% (23) de docentes consideran que presentan una inteligencia emocional en un nivel alto; por otro lado, el 51,9% (27) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa una buena motivación. De acuerdo a los resultados se puede inferir que existe una relación directa entre un nivel alto de inteligencia emocional con un buen nivel de motivación.

**Tabla 4*****Inteligencia emocional y confianza en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta***

		Confianza			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Inteligencia	Bajo	7	0	4	11
		13,5%	0,0%	7,7%	21,2%
	Medio	0	18	0	18
		0,0%	34,6%	0,0%	34,6%
	Alto	0	4	19	23
		0,0%	7,7%	36,5%	44,2%
Total		7	22	23	52
		13,5%	42,3%	44,2%	100,0%

En la tabla 4 se visualiza que el 44,2% (23) de docentes consideran que presentan una inteligencia emocional en un nivel alto; por otro lado, el 44,2% (23) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa una buena confianza. En base a estos resultados se puede inferir que existe una relación directa entre un nivel alto de inteligencia emocional con un buen nivel de confianza.

**Tabla 5*****Inteligencia emocional y participación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta***

		Participación			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Inteligencia	Bajo	5	0	6	11
		9,6%	0,0%	11,5%	21,2%
	Medio	0	18	0	18
		0,0%	34,6%	0,0%	34,6%
	Alto	0	5	18	23
		0,0%	9,6%	34,6%	44,2%
Total		5	23	24	52
		9,6%	44,2%	46,2%	100,0%

Al observar los resultados que se presentan la tabla 5 se visualiza que el 44,2% (23) de docentes consideran que presentan una inteligencia emocional en un nivel alto; por otro lado, el 46,2% (24) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa una buena participación. En base a estos resultados se puede inferir que existe una relación directa entre un nivel alto de inteligencia emocional con un buen nivel de participación docente.

## 4.2. A NIVEL INFERENCIAL

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

#### 4.2.1.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019.

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019.

#### 4.2.1.2. Nivel de significancia

0,05

#### 4.2.1.3. Estadígrafo

Tau b de Kedall

#### 4.2.1.4. Decisión estadística

$p < 0,05$  se rechaza la Ho y se acepta la Ha

**Tabla 6**

***Prueba de correlación e hipótesis de las variables inteligencia emocional y el clima institucional***

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,602	,130	4,491	,000
N de casos válidos		52			

Los resultados que presenta el estadígrafo Tau b de Kendall permite observar un valor igual a 0,602 que permite determinar la existencia de una buena y directa relación entre las variables en estudio. Asimismo, se observa un  $p=0,000 < 0,05$  que permite rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019.

#### 4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

##### 4.2.2.1. Sistema de hipótesis

$H_0$ : No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la comunicación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

$H_a$ : Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la comunicación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

##### 4.2.2.2. Nivel de significancia

0,05

##### 4.2.2.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

##### 4.2.2.4. Decisión estadística

$p < 0,05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$

**Tabla 7**

#### ***Prueba de correlación e hipótesis de las variables inteligencia emocional y la comunicación***

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,699	,088	6,173	,000
N de casos válidos		52			

El resultado que presenta el estadígrafo Tau b de Kendall permite observar un valor igual a 0,699 que permite determinar la existencia de una buena y directa relación. Asimismo, se observa un  $p=0,000 < 0,05$  que permite rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . Motivo por el que se concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la comunicación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

#### 4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

##### 4.2.3.1. Sistema de hipótesis

$H_0$ : No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta

$H_a$ : Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

##### 4.2.3.2. Nivel de significancia

0,05

##### 4.2.3.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

##### 4.2.3.4. Decisión estadística

$p < 0,05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$

**Tabla 8**

#### ***Prueba de correlación e hipótesis de las variables inteligencia emocional y la motivación***

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,749	,100	6,794	,000
N de casos válidos		52			

De acuerdo a los valores hallados por el estadígrafo Tau b de Kendall se puede observar un valor igual a 0,749 por lo que se determina la existencia de una buena y directa relación. Asimismo, se observa un  $p=0,000 < 0,05$  que permite rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ . En consecuencia, se concluye que

existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

#### 4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

##### 4.2.4.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la confianza en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la confianza en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

##### 4.2.4.2. Nivel de significancia

0,05

##### 4.2.4.3. Estadígrafo

Tau b de Kedall

##### 4.2.4.4. Decisión estadística

$p < 0,05$  se rechaza la Ho y se acepta la Ha

**Tabla 9**

***Prueba de correlación e hipótesis de las variables inteligencia emocional y la confianza***

		<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,642	,124	4,978	,000
N de casos válidos		52			

El análisis de los resultados hallados por el estadígrafo Tau b de kendall permite observar un valor igual a 0,642 por lo que se determina la existencia de una buena y directa relación. Asimismo, se observa un  $p=0,000 < 0,05$  por lo que se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Razón por el que se concluye que

existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la confianza en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

#### 4.2.5. Prueba de cuarta hipótesis específica

##### 4.2.5.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la participación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la participación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

##### 4.2.5.2. Nivel de significancia

0,05

##### 4.2.5.3. Estadígrafo

Tau b de Kedall

##### 4.2.5.4. Decisión estadística

$p < 0,05$  se rechaza la Ho y se acepta la Ha

**Tabla 10**

***Prueba de correlación e hipótesis de las variables inteligencia emocional y la participación***

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,474	,144	3,242	,001
N de casos válidos		52			

El análisis de los resultados que presenta el estadígrafo Tau b de kendall permite observar un valor igual a 0,474 por lo que se determina la existencia de una moderada y directa relación. Asimismo, se observa un  $p=0,000 < 0,05$  por lo que se afirma que se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia,

se concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la participación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.

### 4.3. DISCUSIÓN

Goleman (2008) precisa que la inteligencia emocional, al constituirse en elemento fundamental para el control de los sentimientos y emociones, permite el logro de grandes éxitos en la gestión institucional, en el desempeño docente y en otras actividades que pueda desarrollar, debido a que permite a los docentes un excelente control de sus emociones, genera iniciativa y optimismo, por lo que se encuentra permanentemente motivado.

Algunos trabajos de investigación muestra que en muchas de las instituciones educativas de nivel inicial se observa en los docentes actitudes agresivas y conflictivas, en los que buscan imponer sus puntos de vista, quebrantando las relaciones interpersonales; es decir, se presenta un clima institucional tensionado lo que refleja un pobre manejo de la inteligencia emocional; esta situación se refleja también en las aulas donde se tiene información que muchos de los maestros imponen alzando la voz lo que consideran “correcto” a los niños.

Al respecto, Menarguez (2004) sostiene con mucha objetividad que “si no hay un buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas” (p.204).

Precisamente, la presente investigación se desarrolló teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019. En efecto, luego del proceso de investigación desarrollado y haciendo uso del estadígrafo Tau b de Kendall se concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019. Comprobada con los valores que se presenta en la tabla 1, en el que se muestra que el 44,2% (23) de docentes consideran que presentan una

inteligencia emocional en un nivel alto; por otro lado, el 48,1% (25) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa un buen clima institucional. Estos resultados permiten deducir que existe una relación directa entre un nivel alto de inteligencia emocional con un buen nivel de clima institucional.

Estos resultados se ven respaldados por la investigación realizada por Huamán, (2019) quien luego de este proceso validó por medio del estadígrafo no paramétrico Tau-b de Kendall, del cual se obtiene un valor de 0,931 e indica una correspondencia muy alta entre las variables de estudio.

Caso similar sucede con los resultados respecto a las hipótesis específicas, en las que luego del procesamiento estadístico sometido se concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la comunicación, motivación, confianza y participación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta; los que son confirmados con los resultados expuestos en las tablas 2, 3, 4 y 5, en el que se observa que el 44,2% (23) de docentes consideran que presentan una inteligencia emocional en un nivel alto; por otro lado, el porcentaje mayoritario de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa una buena comunicación, motivación, confianza y participación. De acuerdo a los resultados se puede inferir que existe una relación directa entre un nivel alto de inteligencia emocional con un buen nivel de comunicación, motivación, confianza y participación.

Estos resultados se ven respaldados por la investigación realizada por Ramos, (2017) quien evidenció, con un valor de 0,97 a través del estadígrafo no paramétrico de Spearman, que existe una relación alta y directa entre las variables de estudio en la muestra establecida que corresponde a los maestros de la UGEL Ventanilla.

Por otro lado, debemos entender que las palabras de Martin (1999) quien precisa que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una

institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103).

Finalmente, con el desarrollo de la presente investigación considero que se han logrado los objetivos trazados de tal manera que en base a los resultados se pueda tomar las medidas correctivas con la finalidad de mejorar la calidad educativa.

## CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados que presenta el estadígrafo Tau b de kendall se considera que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019. (Tb= 0,602;  $p=0,000<0,05$  .
2. El resultado que presenta el estadígrafo Tau b de kendall permite determinar que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la comunicación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta. (Tb= 0,699;  $p=0,000<0,05$ )
3. El análisis de los valores hallados por el estadígrafo Tau b de kendall permite sostener que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta. (Tb=0,749 ;  $p=0,000<0,05$ )
4. Al observar los resultados hallados por el estadígrafo Tau b de kendall podemos sostener que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la confianza en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta. (Tb=0,642;  $p=0,000<0,05$ )
5. Los valores que muestra el estadígrafo Tau b de kendall permite sostener que existen evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la participación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.(Tb= 0,474;  $000<0,05$ )

## **RECOMENDACIONES**

1. Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, constituir redes de trabajo colaborativo en el que se pueda compartir experiencias exitosas para la mejora de la inteligencia emocional y el clima institucional.
2. A los directores de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Huanta, impulsar y buscar la mejora respecto a las variables, inteligencia emocional y clima institucional con la finalidad de mejorar la calidad educativa.
3. A los maestros de aula, asumir autocríticamente sus funciones desde una postura crítica y reflexiva respecto al manejo de la inteligencia emocional y el clima institucional.
4. A los investigadores de la Unidad de Posgrado de la Facultad de ciencias de la educación, realizar investigaciones de tipo experimental con la finalidad de contribuir a la mejora de problemas de tipo experimental.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Bollón, A. (2014). Inteligencia emocional. México: Mc Graw Hill.
- BarOn, R. (1998). BarOn Emotional Quotient Inventory. Technical manual. Toronto: Multi-Health Systems Inc
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México. Castillo, M. y Pedraza, N. (2010) El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas, México. Recuperado en: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/capm.htm>
- Cooper, R. & Sawaf, A. (1997). Executive EQ: Emotional Intelligence in Leader Ship and Organizations. New York: Grosset Putman.
- Flores, C. (2019) Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública del distrito Mi Perú – Callao. Tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Feldman, R. (2006). Psicología con aplicaciones en países de habla hispana (6ta. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Goleman, Daniel, (2000), La inteligencia emocional aplicada a las organizaciones, Barcelona, Kairos.
- Gardner, H. (1995) Inteligencias Múltiples. La Teoría en la Práctica. Barcelona. Editorial Paidós.
- Huamán, A. (2019) Inteligencia emocional y clima institucional en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017. Tesis de maestría. Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua.
- Martín Bris, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de [www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf)
- Mayer, J.D., Dipaolo, M.T., Salovey, P. (1990). Percerving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54: 772-781.
- Nieves, H. (2018) Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014. Tesis de maestría. Universidad Norbert Wiener
- Pérez, Y. (2012) Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec –

Ventanilla. Tesis de Maestría Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

Pulido, C. (2003). Clima organizacional. Lima: Atanor. Primera edición.

Sandoval, C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27. p. 33-40.

Segredo Pérez, Alina. (2015) Construcción y Validación de un Instrumento para Evaluar el Clima Organizacional en el Ámbito de la Salud Pública. *Revista Cubana de Salud Pública*. N° 41(4) Pp. 603-619. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662015000400004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400004)

Vásquez A. y Pimentel, M. (2005) Relación inteligencia emocional - clima organizacional en la empresa distribuciones JR. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Colombia

Pérez, Y. (2012) Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla. Tesis de Maestría Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

Vellaneda (2020) Inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la Institución Educativa Chinchaysuyo distrito de Sapallanga. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Huancavelica.

Vásquez A. y Pimentel, M. (2005) Relación inteligencia emocional - clima organizacional en la empresa distribuciones JR. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Colombia.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la comunicación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta? ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la motivación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta? ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la confianza en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta? ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la</p>	<p><b>Objetivo general</b> Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> - Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la comunicación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta. - Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la motivación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta. - Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la confianza en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta. - Determinar la relación que</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la comunicación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.  Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.  Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la confianza en las instituciones educativas</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones: Intrapersonalidad Interpersonalidad Manejo del estrés Adaptabilidad Estado del ánimo</p> <p>Variable 2: Clima institucional</p> <p>Dimensiones: Comunicación Motivación Confianza participación</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Población: 52 docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta Muestra: 52 docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

<p>participación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta?</p>	<p>existe entre la inteligencia emocional y la participación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.</p>	<p>de nivel inicial del distrito de Huanta.  Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la participación en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta.</p>		
---	---	--	--	--

**UNSCH**ESCUELA DE  
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 111-2022-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N<sup>º</sup> 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

<b>AUTOR:</b>	Bach. OLINDA SOTO ROJAS
<b>MAESTRÍA:</b>	EDUCACIÓN
<b>MENCIÓN:</b>	GESTIÓN EDUCACIONAL
<b>TÍTULO DE TESIS:</b>	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE HUANTA-2019
<b>EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:</b>	22% de similitud
<b>Nº DE TRABAJO:</b>	1911338024
<b>FECHA:</b>	28-sept.-2022

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 28 de setiembre del 2022.

  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTOBAL DE HUAMANGA  
ESCUELA DE POSGRADO  
B/Ing. Edith Geovana Asto Peña  
Responsable Area Academica

# Inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019

*por* Olinda Soto Rojas

**Fecha de entrega:** 28-sep-2022 11:28a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1911338024

**Nombre del archivo:** TESIS\_OLINDA\_corregido\_para\_empastar.docx (151.12K)

**Total de palabras:** 12147

**Total de caracteres:** 69117

# Inteligencia emocional y clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Huanta-2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	12%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	1library.co Fuente de Internet	<1%