

**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 ORGANIZACIONAL EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE JESÚS
NAZARENO - 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA
EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

AUTORA:

Bach. Nataly Hermoza Alarcon

ASESOR:

Dr. Guido Pérez Sáez

AYACUCHO-PERÚ

2021

A mi familia por su apoyo
incondicional

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la posibilidad de concluir mis estudios y sustentar la presente tesis como producto del trabajo de investigación.

Mi eterna gratitud a nuestra casa de formación profesional, la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Un reconocimiento especial a los maestros de la UPG de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Mi agradecimiento pleno a mi asesor de tesis Dr Guido Pérez Sáez, por su sapiencia y voluntad en la elaboración de la tesis.

A los maestros de las instituciones educativas del distrito de Jesús Nazareno por su predisposición y apoyo a la investigación emprendida.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
CAPÍTULO I	
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.3. OBJETIVOS.....	11
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	12
CAPITULO II	
II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	14
2.2. Diseño teórico	16
2.3. Bases conceptuales.....	33
CAPITULO III	
METODOLOGÍA	
3.1. Hipótesis.....	34
3.2. Variables	34
3.3. Operacionalización de variables.....	35
3.4. Tipo de investigación	36
3.5. Método	36
3.6. Diseño de investigación.....	36
3.7. Población y muestra.....	37
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	38
3.10. Métodos de análisis de datos.....	40
3.11 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.....	46
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXO.....	54

RESUMEN

La investigación se cristalizó teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno – 2021. Para el logro de este fin se utilizó dos cuestionarios que fueron aplicados a una muestra conformada por 36 docentes, en una investigación de diseño correlacional y tipo no experimental, en el que se recurrió para la prueba de hipótesis al estadígrafo Tau c de Kendal por poseer valores ordinales con un nivel de significancia de 0,05 y 95% de acierto. Los resultados permiten concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno – 2021, corroborada por la prueba tau c de kendall que muestra un valor igual a 0,704 y un $p=0,000<0,05$.

PALABRAS CLAVE: Inteligencia emocional/ clima organizacional

ABSTRACT

The research was crystallized with the objective of knowing the relationship that exists between emotional intelligence and organizational climate in primary education teachers of the Jesús Nazareno district - 2021. To achieve this end, two questionnaires were used that were applied to a sample made up of 36 teachers, in a research of correlational design and non-experimental type, in which the Kendal Tau c statistician was used for hypothesis testing because it had ordinal values with a significance level of 0.05 and 95% correctness. The results allow us to conclude that there is a significant relationship between emotional intelligence and organizational climate in primary education teachers of the Jesús Nazareno district - 2020, corroborated by the kendall tau c test that shows a value equal to 0.704 and a $p = 0.000 < 0,05$.

KEY WORDS: Emotional intelligence / organizational climate

INTRODUCCIÓN

La investigación desarrollada bajo el título: Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno - 2021, adquiere relevancia al entender que la inteligencia emocional, según Goleman (1995), considera que es una manera de relacionarse con el exterior y que tiene presente los sentimientos que se encuentran relacionados con la autoconciencia, control de los impulsos, el entusiasmo, la motivación, la empatía, la perseverancia, la agilidad mental. Estos en su conjunto vienen a ser las características de los rasgos de altruismo, compasión y autodisciplina que son elementales para una adecuación social.

Por otro lado, el desempeño docente es comprendido como las acciones asumidas por los maestros durante el proceso que se desarrolla en la actividad educativa. Es el “conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación a los niños y jóvenes a su cargo” (Montenegro, 2007, p.19). Es decir, son las actividades ejercidas y cumplidas por los maestros en relación a la labor como docentes en función de los intereses de los estudiantes y los demás elementos educativos.

La tesis como parte del trabajo de investigación con fines de la obtención del grado académico de maestra en educación, se encuentra sistematizada en cuatro apartados. El primer epígrafe se encarga en presentar el diagnóstico de la realidad problemática que, se traduce en la formulación del problema, objetivos y justificación.

En el segundo apartado se sistematiza y presenta el marco teórico con sus correspondientes elementos como los antecedentes, el diseño teórico y las bases conceptuales que se constituyen en el sustento teórico del trabajo de investigación.

Asimismo, en la parte tres del informe se presenta la metodología encargada de dar a luz el camino seguido durante el desarrollo del trabajo de investigación, resaltando el tipo, diseño, la muestra y los instrumentos con los que se plasmaron la investigación.

En el cuarto epígrafe se tiene los resultados como producto de la investigación realizada, y que permite observar los resultados en los niveles descriptivo e inferencial, así como la discusión de los resultados como consecuencia de la investigación realizada.

Finalmente, se precisa que los resultados obtenidos en la investigación contribuyen a la comprensión de las variables inteligencia emocional y clima organizacional que permitirán a las autoridades correspondientes tomar las decisiones más acertadas que permitan mejorar la educación que se brinda a los estudiantes.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La inteligencia emocional, término acuñado por Salovey y Mayer en la década del noventa, fue definido como una especie de inteligencia social, que integra las cualidades para conducir y controlar las emociones propias de los individuos y de los demás, así como la capacidad para discernir y hacer uso de la información para llegar a la esencia de sus pensamientos y acciones, de tal manera que sea de mucho beneficio para sí mismo y la institución de la que es parte. Sin embargo, posteriormente fue desarrollado por Bar-On (1997) quien logró definir con mucha mayor integridad que le permitió evaluar la inteligencia emocional a través de un instrumento con alto nivel de validez y confiabilidad.

La sociedad en el que vivimos requiere intelectuales capaces de tener dominio sobre sus emociones ya que esto permite comprender, dirigir y redireccionar la parte anímica de otros sujetos. Esto significa que las personas requieren desarrollar un nivel intelectual que le permita desenvolverse con eficacia y manejando de manera correcta sus emociones en su centro de trabajo.

Contextualizando este tema a las instituciones educativas, con mucho acierto, Goleman (2005) precisa que “el éxito de las relaciones humanas en las escuelas depende en gran medida del manejo de la inteligencia emocional, lo que les permite conocer y controlar sus emociones y sentimientos, así como los de las personas que les rodean, logrando sentirse satisfechos en su entorno” (p.31). En efecto, los centros educativos se orientan a formar integralmente a los sujetos y además, que cuenten con personas calificadas en el desarrollo de las actividades que se impulsan. A esto se suma algunas habilidades como el trabajo cooperativo, ser empáticos, tener vínculos personales positivos, liderar y solucionar los problemas; solo en esa medida

este profesional estará a la altura de la exigencia y la demanda de la institución educativa que aspira a ofrecer una educación de muy buena calidad a los estudiantes.

Por otro lado, Denilson (2006) considera que el clima organizacional es una “cualidad relativamente permanente del ambiente interno, experimentada por los miembros del grupo de una organización, que influyen en su conducta y que se pueden describir en función de los valores de un conjunto particular de características de la organización” (p.238). Es decir, el clima organizacional, se refiere al ambiente que se presenta entre los docentes, los miembros de la institución educativa o padres de familia; este, de acuerdo a su naturaleza, se constituye en un elemento influyente en el comportamiento positivo o negativo de los miembros de la institución.

Diversas investigaciones consideran al clima organizacional como un espejo de la vida interna de una institución educativa, y que esta puede variar de acuerdo a la situación de la institución y la percepción que muestran los docentes sobre ella. El clima organizacional es determinante en una institución educativa y que sus integrantes se comportarán de acuerdo a la percepción que tienen sobre la institución.

Precisamente, al desarrollar la presente investigación se busca conocer el estado actual de las variables sobre la inteligencia emocional y el clima organizacional mostradas por los docentes en las instituciones educativas del distrito de Jesús de nazareno, puesto que el factor docente es fundamental para la generación de un clima organizacional y que este contribuye de manera significativa en la mejora de la calidad educativa.

Los resultados que se obtengan por medio de este estudio conllevarán a que los maestros y los representantes legales de los centros educativos asuman medidas apropiadas con la finalidad de fomentar una inteligencia emocional adecuada y también el clima sea óptimo, de tal manera que tanto docentes como directivos mejoren en el manejo de sus emociones, esta situación conducirá a la interacción saludable entre sus integrantes conduciendo

inevitablemente a la entrega de una educación de calidad a los estudiantes del nivel de educación primaria.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno – 2021?

Objetivos específicos

¿Qué relación existe entre la inteligencia intrapersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno?

¿Qué relación existe entre la inteligencia interpersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno?

¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno?

¿Qué relación existe entre la dimensión manejo del estrés y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno – 2021

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.

Determinar la relación que existe la dimensión adaptabilidad y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.

Determinar la relación que existe la dimensión manejo del estrés y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.

1.4. Justificación del estudio

El desarrollo de una investigación se debe justificar desde el punto de vista teórico, práctico y metodológico, es por ello que se sustenta en las líneas precedentes la necesidad de su ejecución.

Justificación teórica.

La investigación que se busca realizar, contribuirá enormemente en la comprensión teórica de la inteligencia emocional de parte de los directivos y docentes; puesto que siendo un tema especializado no ha sido muy bien desarrollada ni en la formación a nivel de pregrado ni durante la formación continua de los maestros, derivado de esta situación es que en muchas de las instituciones educativas del distrito de Jesús Nazareno se observa grandes dificultades en el manejo del clima organizacional a nivel institucional. Al desarrollar la presente investigación se abre la oportunidad para conocer el sustento teórico basado en teorías actualizadas y llenar el vacío existente

sobre la inteligencia emocional y el clima organizacional, elementos imprescindibles para la buena marcha institucional. Con mucho acierto Bar-On (1997) sostiene que una persona con un nivel de inteligencia emocional óptima es de antemano flexible, optimista, objetivo y exitoso al momento de hacer frente a los problemas que requieren ser resueltos, sin la pérdida en momento alguno del control emocional, contribuyendo de manera positiva al logro de un clima organizacional a nivel institucional.

Justificación práctica.

La investigación cobra existencia práctica en los centros educativos que pertenecen al distrito de Jesús Nazareno ya que el propósito es identificar la situación real de la inteligencia emocional y el clima de la organización según la posición de los docentes del mencionado distrito. Cada resultado que se obtenga contribuye a implementar medidas apropiadas para mejorar los fenómenos estudiados. Los beneficios que se obtengan como resultado de la presente investigación permitirán a los docentes mejorar el manejo de su inteligencia emocional y el clima organizacional a nivel de la institución educativa. Asimismo, otro sector sumamente favorecido con el desarrollo de la investigación serán los estudiantes, quienes al contar con maestros emocionalmente estables mejoraran sustancialmente su rendimiento académico, permitiendo de esta manera establecer sólidos cimientos para el futuro académico de los estudiantes.

Justificación metodológica.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación mostrará la viabilidad metodológica y su ejecución desde el diseño correlacional. Asimismo, permitirá validar el uso de instrumentos adecuados que permitan medir la inteligencia emocional y el clima organizacional en el campo de la educación. En consecuencia, los resultados obtenidos como producto de la investigación, así como los instrumentos y el proceso metodológico quedará para la disposición de futuras investigaciones que puedan ser aplicadas a muestras probabilísticas y estratificadas que permitan generalizar sus resultados.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacional

Romero (2016) en la investigación titulada “Inteligencia emocional y clima organizacional”. Realizada en la Universidad Rafael Landívar. El enfoque de la investigación es cuantitativo de tipo descriptivo. La población se conformó por 32 colaboradores con edades entre 20 a 50. Se emplearon cuestionarios para medir la inteligencia emocional y el clima de la institución; se concluye que:

Existe una relación entre inteligencia emocional y clima organizacional, esto se comprueba en los sujetos que alcanzaron un óptimo nivel de inteligencia emocional, que justamente son las que favorecen la mejora del ambiente laboral en la organización, a través de distintas actividades, entre ellas estimular al personal, haciéndoles sentir parte importante de la institución. Las relaciones interpersonales, el liderazgo y la empatía son parte de los factores de la inteligencia emocional vinculados al clima organizacional y se promueven mediante diferentes actividades programadas. Luego de realizar el tratamiento estadístico y proceder a la medición de la inteligencia, se corroboró que el promedio de inteligencia emocional que posee el personal de la institución es de característica diestra y se corresponde al hecho de que ciertos factores del clima organizacional son afectados. Asimismo, los participantes aducen que algunos componentes del clima organizacional han sido descuidados y no se les ha puesto atención, es así que tenemos a la resolución efectiva de los conflictos; los favoritismos; los medios de comunicación como medio para mejorar los procesos; la falta de reconocimiento por los logros alcanzados y la oportunidad de mejorar el uso de las herramientas tecnológicas para la optimización de sus labores.

Verdezoto (2017) en la investigación titulada “Influencia del manejo de la inteligencia emocional en el clima organizacional del personal administrativo

de la Facultad de Comunicación Social”. Realizada en la Universidad Central del Ecuador. El enfoque de la investigación es cuantitativo de tipo descriptivo y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 32 personas. Se emplearon los test de inteligencia emocional de Weisinger y el test de Clima laboral; se concluye que:

Existe efecto positivo de la primera variable (inteligencia emocional) en la segunda (clima labora) desde la posición de los trabajadores administrativos que pertenecen a la Facultad de Comunicación Social de la mencionada universidad. Se evidencia un procedimiento adecuado en el caso de la inteligencia emocional, donde se observan resultados de control medio en los promedios de la población parte del estudio, mejorando la capacidad en el desarrollo de competencias y sub competencias en el personal estudiado. Respecto al clima organizacional se puede resolver que hay un aspecto favorable del clima laboral en la investigación.

Nacional

Pilares (2015) en su investigación sobre la “Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Estatales, del Nivel Secundario, Del Distrito De Abancay 2014”. Realizada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El enfoque de la investigación es cuantitativo de tipo no experimental y diseño correlacional. La población estuvo compuesta por 215 y la muestra estuvo conformada por 106 docentes de diferentes instituciones. Se emplearon técnicas psicométricas, de fichaje, estadísticas, de análisis documental y de encuesta. Y los instrumentos empleados fueron los inventarios y cuestionarios psicológicos; se concluye que las variables inteligencia emocional y estrés laboral se encuentran directamente relacionados.

Peña (2017) en su investigación sobre “La inteligencia emocional del personal docente y su relación con el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas Públicas pertenecientes a la Municipalidad de Santiago de Surco”. Realizada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

El enfoque de la investigación es cuantitativo no experimental y tipo descriptivo correlacional. La población estuvo compuesta de 328 docentes y la muestra estuvo conformada por 177 docentes de diferentes instituciones. Se emplearon como instrumentos la escala inventario emocional BarOn y la escala de clima organizacional; se concluye que:

Se evidencia una relación significativa entre Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional de los Centros Educativos públicos pertenecientes a al Municipio de Santiago de Surco. La correlación entre las variables es altamente positiva con un grado de significancia de 0,01. Esto nos muestra que la inteligencia emocional, entendida bajo el término de habilidad, responde al sentimiento propio y la comprensión del otro. Adicionalmente, se halla una asociación estrecha entre las automotivaciones y optimizaciones con el clima sicosocial, resultado que evidencia cada empleado que desempeña funciones en las diferentes instituciones propias del distrito.

2.2. Diseño teórico

2.2.1. Inteligencia

Para Hochel y Gómez (2007) “La inteligencia es un término y un concepto cuya historia científica es relativamente breve, pero llena de contradicciones.” El psicólogo Alfred Binet, fue uno de los precursores más relevantes en relación a la inteligencia, ya que el gobierno francés le solicitó construir un prueba psicológica que hizo posible seleccionar alumnos destacados en lo que se refiere a las habilidades específicas que se necesitaban en las diferentes instituciones educativas francesas, haciendo que la comunidad internacional, se enfocara en encontrar una ponderación de la inteligencia o un tipo de calificación para las habilidades relacionadas a este constructo.

Para Samayoa (2012) la inteligencia es la “capacidad para aprender o comprender. Suele ser sinónimo de intelecto (entendimiento), pero se diferencia de éste por hacer hincapié en las habilidades y aptitudes para

manejar situaciones concretas y por beneficiarse de la experiencia sensorial”.
(Pág. 53)

Por mucho tiempo se entendió por inteligencia la capacidad cognitiva o coeficiente intelectual, siendo estudiada ampliamente por los psicólogos. Dándosele mayor importancia y reconocimiento a aquellos que demuestren poseerla. Siempre estuvo intensamente relacionada a la capacidad de realizar cálculos matemáticos. En tal sentido, la dimensión emocional del ser humano fue enteramente descuidada e incluso tomada de manera inferior, implicando debilidad por parte de quienes la tomaran como prioridad.

Asimismo, Romero (2016), considera que “La inteligencia es la capacidad para resolver problemas nuevos” (p. 7).

La inteligencia nos ayuda a reconocer la relación entre fenómenos, identificación de problemáticas y las alternativas de solución a los problemas. Esto se entiende como actos de inteligencia, en contraste con las actitudes que se heredan de manera automática, que generalmente son las que se asimilan y se hacen un hábito, es por esta razón que, si existiera un cambio en el contexto, las personas tendrían dificultades para adaptarse, lo que las hace menos inteligentes por la incapacidad de no poder resolver los problemas.

Gamandé (2014) comenta “Gardner defiende la idea de que las inteligencias que tenemos los seres humanos no son dependientes las unas de las otras, estas inteligencias pueden operar aisladas según las exigencias que nos implique una tarea y pueden interactuar para potenciarse recíprocamente.” (p. 12).

Entendiendo que una misma persona puede tener 7 habilidades, pero que según el contexto de crianza y desarrollo, es posible potenciar unas más que otras. Gardner, en el 201 agrega la inteligencia número 8, a la que denomina naturalista y en el 2005 aquella que llama existencial o espiritual, abriendo paso a la inteligencia emocional.

Las emociones

Canaza, Larriviere y Ramírez (2015), “El ser humano experimenta en todo momento diversas emociones que involucra una serie de actitudes y creencias sobre su entorno o incluso sobre el mundo que lo rodea, las cuales utiliza para evaluar una situación..., tiene influencia en su percepción”. (Pág. 25)

Antiguamente, los estudios acerca de las emociones, eran entendidos únicamente desde la filosofía. La psicología conductista inicialmente no tomó en cuenta la investigación sobre emociones por encontrar dificultad en la definición de patrones objetivos. Por ese motivo solo entendía desde el aspecto de la sensación y la experiencia personal.

Para Romero (2016), “Las emociones son respuestas complejas del organismo ante estímulos exteriores, se expresan de dos formas la física y la conductual” (p. 8).

La forma física cuenta con aspectos como la palpitación, sudoraciones, llanto y otros; las conductuales consideran el poder correr y abrazar a alguien. Asimismo, tenemos respuestas emocionales como el miedo, la alegría, la tristeza, y otras. Todas ellas tienen como centro de regulación el córtex así como lo hace la inteligencia.

Corbera (2005) refiere que “Con las emociones se producen unas reacciones fisiológicas en nuestro organismo que también tienen unas consecuencias patológicas” (p. 19, 20).

Muchas veces se puede pensar que la mente y el resto del cuerpo y la salud van por lados diferentes, cuando en realidad no funciona así. El ser humano es ente, mente, sentimientos, infraestructura celular. En realidad somos una entidad y son las emociones las que ejercen mayor influencia de la que podamos creer.

Inteligencia emocional

Thorndike (1920, citado por Mestre y Fernández, 2007) la define como “la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas” (p. 48).

Para Goleman (1995) “Implica conocer las propias emociones, manejarlas, motivarse a uno mismo, reconocer emociones en otros y manejar las relaciones con los demás” (p. 54).

Goleman (1995, Citado por Amador y Monreal, 2010), acota que:

La inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconsciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental. Ellas configuran Rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social (p. 180).

Goleman (2000) también añade que las “habilidades tales como ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones; controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar; mostrar empatía y abrigar esperanzas”. (p. 52).

En palabras de Gardner (1983) es “la inteligencia interpersonal que denota la capacidad de una persona para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de los demás y, consecuentemente para hablar, para trabajar eficazmente con otras personas”

Para Bar-On (1997) es “conjunto de capacidades, competencias y habilidades no cognitivas que influyen en la habilidad propia de tener éxito al afrontar las demandas y presiones del medio ambiente” (p. 47).

Para Mayer y Salovey (1997), “Se refiere a la habilidad para reconocer el significado de las emociones y sus relaciones, y para razonar y resolver problemas en base a ello. También incluye emplear las emociones para realizar actividades cognitivas” (p. 46).

Mayer y Salovey (1990) la define como “La capacidad para identificar y traducir correctamente los signos y eventos emocionales personales y de los

otros, elaborándolos y produciendo procesos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento de manera efectiva y adecuada a las metas personales y el ambiente” (p. 46).

Se entiende como la capacidad de la persona para utilizar sus sentimientos y elaborar una compaginación y relacionar con sus experiencias. Este planteamiento ha generado una diversidad de estudios muy relevantes y que han validado instrumentos para la medición que en la actualidad aún son útiles en el campo educativo.

Competencias y sub competencias emocionales

Según el modelo planteado por Goleman (1998,2000)

a) Autoconciencia emocional

Cuando el individuo tiene mayor conciencia de sus emociones, por lo que es posible que puedan conducir con éxito sus vidas, al conocer bien sus sentimientos. Es decir conocer sus emociones y sentimientos propios.

-) Conciencia emocional
-) Correcta autovaloración
-) Autoconfianza

b) Autorregulación

Cuando se tiene conciencia de sí mismo en medio de las emociones, como una habilidad principal que hace posible el control de los sentimientos. Es decir aprender a manejar los sentimientos y las emociones, regular las emociones.

-) Autocontrol
-) Confiabilidad
-) Conciencia
-) Adaptabilidad
-) Innovación

c) Automotivación

El desarrollo de las automotivaciones responde al diseño de la creatividad en la persona con el objetivo de tener dominio emocional. En otras palabras, responde a una motivación personal que regula la autonomía emotiva.

-) Impulso de logro
-) Compromiso
-) Iniciativa
-) Optimismo

d) Empatía

Se desarrolla para entrar en sintonía con lo que los otros sienten. Es decir, aprender a reconocer las emociones en los demás. Habilidades Socioemocionales.

-) Comprensión de los otros
-) Desarrollar a los otros
-) Servicio de orientación
-) Potenciar la diversidad
-) Conciencia política

e) Destrezas sociales

Se refiere a la capacidad de las relaciones personales que permiten establecer conexión y comunicarse con otras personas sin restricción alguna.

-) Influencia
-) Comunicación
-) Manejo de conflictos
-) Liderazgo
-) Catalizador de cambio
-) Constructor de lazos
-) Colaboración y cooperación
-) Capacidades de equipo

Cuatro pilares de la inteligencia emocional

Este planteamiento esta aplicado a las organizaciones de acuerdo a la concepción de Cooper y Sawaf (1998):

1. Conocimiento emocional

Viene de la energía que produce el funcionamiento del corazón en las personas que las motiva a reconocer y buscar el potencial que los hace únicos. El punto de partida para el conocimiento de las emociones con la finalidad de aquilatar parte de las sensaciones. Aquí encontramos:

a) Honestidad emocional

Esta habilidad necesita de la capacidad de escucha de los sentimientos, lo que conocemos como "verdad interna", que vienen de la inteligencia emocional, relacionada a la intuición y la conciencia, además de desarrollar la reflexión sobre ellos y proceder de conformidad.

b) Energía emocional

Aquí encontramos cuatro estados de la energía humana, donde dos de ellos cubren un velo sobre las capacidades, prioridades y es posible que alteren la inteligencia emocional.

) Energía tensa

) Energía tranquila

) Cansancio tenso

) Cansancio tranquilo

c) Retroalimentación emocional

Los seres humanos experimentamos impulsos emocionales donde se incluye la irritación y frustración. En muchos casos estos representan valiosos aguijonazos y en otras oportunidades, cuando vivenciamos situaciones de tensión y cansancio, es necesario controlar la energía emocional y el impulso cuando hablamos y actuamos de manera inadecuada, identificando las primeras señales para guiar las reacciones en un sentido constructivo.

d) Intuición practica

“Los neurólogos han reconocido un sistema nervioso auténtico, su red de neuronas, neurotransmisores y proteínas en el intestino, y aseguran que la inteligencia no asienta en el cerebro únicamente” (Cooper y Sawaf, 1998, p.75).

2. Aptitud emocional

Según Goleman (2002, citado por Coca, 2010), “la aptitud emocional es la capacidad aprendida, basada en la inteligencia emocional, que origina un desempeño laboral sobresaliente” (p. 19, 20).

La aptitud emocional es considerada una puesta en ejercicio a partir de las destrezas del conocimiento emocional, la credibilidad, la autenticidad y flexibilidad, dando espacio al desarrollo de la confianza entre participantes, las habilidades de saber escuchar, el control de las situaciones conflictivas, para filtrar las ventajas del descontento constructivo. Esto quiere decir que a veces, no estar de acuerdo con algo en específico puede generar la oportunidad de crear, desarrollo de la confianza y la conexión entre individuos. Es así que la empatía se presenta como una alternativa frente a las situaciones de conflicto en el contexto laboral.

3. Profundidad emocional

Coca (2010) refiere que “Es un proceso emocional por el cual se descubre el potencial que define el destino de las personas y conduce a la realización del propósito en la vida con integridad, compromiso y responsabilidad” (p. 20).

4. Alquimia emocional

Para Coca (2010) refiere al “proceso que consiste en aprender a reconocer y dirigir las frecuencias emocionales que sentimos en nosotros mismos y en los demás; y aplicar estos como catalizadores de cambio y crecimiento o como antídoto contra la rigidez y el estancamiento personal” (p. 20).

Dimensiones de la inteligencia emocional

Intrapersonalidad

Para Goleman (1995) la intrapersonalidad representa la capacidad para generar un modelo objetivo y sólido del propio individuo, con acceso a las emociones, la comprensión de los propios sentimientos y emplearlos como referentes en el comportamiento. Es saber identificar el estado de ánimo como la hipertimia, eutimia y la hipotimia.

Según Varas (2014), la intrapersonalidad se compone de:

Comprensión emocional de sí mismo: se refiere a la habilidad para identificar y comprender nuestros propios sentimientos y emociones, diferenciarlos y conociendo el porqué de los mismos.

Asertividad: representa la habilidad para manifestar los sentimientos, creencias, y pensamientos sin lastimar los sentimientos ajenos y ser defensor de nuestros derechos sin ser destructivos.

Autoconcepto: representa la habilidad para la comprensión, aceptación y respeto hacia uno mismo, aceptando los aspectos tanto positivos como negativos, además de nuestras posibilidades y limitaciones.

Autorrealización: representa la habilidad para hacer lo que en realidad podemos, queremos y sobre todo lo que disfrutamos hacer.

Independencia: representa la habilidad para autodirigirse, tener seguridad de uno mismo, en relación a nuestros pensamientos y actos.

Ser independientes a nivel emocional para la toma de decisiones. (p. 42).

Interpersonalidad

“Tiene que ver con el potencial humano puesto en práctica para comprender a los demás, motivarlos, descifrar cómo funcionan, la forma de relacionarse adecuadamente. Es la capacidad de reconocer y reaccionar ante el temperamento y las emociones de otras personas” (Goleman, 1995)

Según Varas (2014), tiene los siguientes componentes:

) Empatía:

Representa la habilidad de advertir, entender y apreciar los sentimientos de otros.

) Relaciones Interpersonales:

Tiene que ver con la habilidad para determinar y mantener relaciones mutuas y satisfactorias que se caracterizan por la proximidad emocional e intimidad.

) Responsabilidad Social:

Se relaciona a la habilidad para desenvolverse y verse como una persona colaboradora, que contribuye y que es un integrante constructivo y activo del grupo social (p. 42).

Adaptabilidad

Varas (2014), menciona 3 componentes:

Solución de Problemas: Capacidad de reconocer y definir los problemas, así como participar de la solución de los mismos.

Prueba de la realidad: Capacidad para la evaluación de la correspondencia entre lo que experimentamos, que es lo subjetivo y lo que en realidad existe, es decir, lo objetivo.

Flexibilidad: Capacidad para desarrollar un ajuste pertinente a nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones sujetas al cambio (p. 43).

Manejo de estrés

Para Varas (2014), contiene los siguientes componentes:

Tolerancia al Estrés: La habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y pasivamente el estrés.

Control de Impulsos: La habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones (p. 43).

2.2.2. Clima organizacional

Chiavenato (2011), la definió como “la cualidad o propiedad del ambiente de la organización que perciben o experimentan los miembros de una organización e influye en su comportamiento” (p. 50).

Forehand y Gilmer (1964, citado por Arano, Escudero y Delfín, 2016) lo define como “un conjunto de características percibidas por los trabajadores para percibir a una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en

el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización” (p. 12).

Toro (2001 citado por, Miranda, Salas y Bernabé, 2011) refiere que “el clima organizacional es un determinante clave para fenómenos significativos de la vida organizacional como lo son la productividad y la competitividad” (p. 115).

Esto quiere decir que influye en el mejoramiento del trabajo respecto del dominio sobre los tiempos y el recurso; dado que el propósito es velar por la calidad y cumplir con cada necesidad que demandan los clientes, lo que importante para que la empresa tenga un lugar en el mercado laboral frente a las que brindan igual servicio.

Toro (2001, citado por, Ucrós y Gamboa, 2010) comenta que “incluye en el clima el trabajo en grupo, como una percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo” (p. 184).

Esto se puede transformar bajo los términos de satisfacciones permanentes ya que contribuye al progreso de la persona, cooperar, tolerar tener control de situaciones conflictivas, que son algunas situaciones que afectan directa o indirectamente los procesos de la organización. Es decir debe quedar claro que las actividades se laboran de manera conjunta, apoyar y tener familiaridad con los demás colaboradores porque los centros educativos o entidades responden a un escenario particular ya que una persona comparte la mayor parte del tiempo y que de la misma forma trabaja con una sociedad gracias a su composición.

Arancibia (2007) “el clima es una variable que media entre la estructura, procesos, metas y objetivos de la empresa, por un lado y las personas, sus actitudes, comportamientos y desempeño en el trabajo, por el otro” (p. 2).

Lo que nos deja claro que el clima siempre está sujeta a las necesidades o demandas de la parte administrativa con el objetivo de hacer evidente las misiones y cumplir con las expectativas de cada empleador que desempeña una función en la entidad.

Litwin y Stringer (1992, citado por Segredo, 2012), refieren que existen nueve componentes para el clima organizacional los cuales son: “estructura,

responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, recompensa recibida, el desafío de las metas, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, los estándares de productividad, el manejo, el conflicto y la identificación con la organización” (p, 28).

Estos se convierten en aspectos relevantes para entender la naturaleza organizativa de una entidad y las funciones que llevan a cabo cada empleador. Sin duda, es la parte fundamental para generar un clima positivo en las organizaciones y que los trabajadores se sientan a gusto con la dinámica de trabajo; dejando de lado las exclusiones profesionales.

Luc (1997) refiere que “es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos, etc.”

Importancia del clima organizacional

Según Abarca (2018) “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p. 26).

El clima organizacional permite al directivo:

Realizar una evaluación de la esencia del problema, del estrés, las insatisfacciones ya que estos se convierten en elementos negativos para la entidad.

Empezar y establecer los puntos clave para transformar, donde el director debe priorizar las principales demandas de la organización.

Continuar con el desarrollo de su organización y anticipar los conflictos que pudieran existir. (Abarca, 2018, p.27)

Modelos de clima organizacional

Abarca (2018) refiere los siguientes modelos:

) **De eficacia directiva:**

Son “las diferencias individuales desarrolladas antes de que se seleccione al directivo para tal puesto, los tratamientos experimentales en la forma de entrenamiento (training) y programas de desarrollo” (p. 30).

)] **Sus determinantes y sus repercusiones sobre el desempeño:**

Nace en “la teoría general de sistemas, a partir de la consideración de la organización como un sistema abierto. Las influencias externas tienen repercusiones sobre el clima, aunque al mismo tiempo es el resultado de procesos internos a la propia organización” (p. 31).

Los fines de la organización puede ser un punto clave para explicar este modelo. Estos, influyen en la toma de decisiones de las autoridades en la planificación general de la institución. Esta planificación se encuentra supeditado a la configuración y creación de la estructura funcional, así como a la determinación de normas que regulen el proceder de los participantes. El efecto de este procedimiento constituye la estructuración jerárquica que influye en el proceso de socialización de los nuevos integrantes y la labor asignada.

)] **Como una manifestación objetiva de la estructura organizacional:**

“Las variables estructurales determinan el clima, destacan por sus correlaciones más consistentes con el clima; la descentralización y el tamaño de la organización. Consideran el clima Como una manifestación objetiva de la estructura organizacional” (p. 31).

De lo mencionado por estos investigadores, el clima existe ya que los miembros se encuentran expuestos a las características estructurales comunes de una empresa u organización, del cual tiene como resultado percepciones parecidas. La estructura comprende aspectos económicos, políticos, ideológicos, sociales y ambientales tomando como punto de partida el amplio entorno económico y cultural. Se determina cinco variables relacionadas entre sí. Esta organización institucional se encuentra relacionada por el clima organizacional y el contexto. De igual modo la estructura influye en el entorno personal y el clima estableciendo las características particulares

que se relacionan con el clima organizacional. Es así que distintas estructuras pueden generar distintos climas.

Así pues, el administrador puede ejercer un control sobre la determinación del clima de manera tal que pueda administrar lo más eficazmente posible su organización.

Evaluación del clima organizacional

La evaluación es intrínseca a las labores directivas pues es parte de sus funciones. Para Newstrom (2003) es el “efecto determinante en la motivación de los empleados; asimismo, se proveen de oportunidades para el desarrollo de sus habilidades, consultando a sus empleados para la toma de decisiones logrando que sientan que tienen un efecto positivo sobre la organización” (p. 22).

Los factores que determinan el clima organizacional son:

a) El liderazgo

-) Estilos de liderazgo
 - Líder autocrático
 - Líder democrático
 - Líder carismático
 - Líder transaccional
 - Líder de rienda suelta

b) La motivación

-) Motivos internos
 - Comportamientos de motivación intrínseca
-) Motivos externos
 - Comportamientos de motivación extrínseca

c) Comunicación

- Reconocimiento de barreras de la comunicación
- Propósito de la comunicación
- Proceso de comunicación

- Retroalimentación
- Comunicación en la organización

Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son las siguientes:

Estructura

Fombrum (1986, citado por Cole, 2018) “sostuvo que la estructura se encuentra en la modificación y evolución continúa debido a la conglomeración de avances tecnológicos, cambios políticos y nuevas estructuras sociales que originan módulos de estructuración”.

La estructura representa la vía por el cual se llega a elaborar y reajustar los propósitos organizacionales en bien de lograr la meta y objetivo que establece la entidad.

Recompensa

Reeve (1994, citado por Bedodo y Giglio, 2006), “definió la recompensa como el objeto ambiental atrayente otorgado luego de una serie determinada de comportamientos, aumentando las probabilidades de repetición de estos comportamientos” (p. 35).

Chiavenato (2007) la entiende como un aliciente que las empresas otorgan a sus integrantes con el objetivo de motivar o estimular los comportamientos. Por ejemplo: estabilidad en el puesto, aumento de sueldo, vacaciones, entre otros.

Según Cabrera (2018), el “sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas” (p. 15).

La comparación social es influida por la percepción de justicia, es decir, la comparación que realiza un personal en relación al esfuerzo, las recompensas

y el desempeño de los demás empleados, la equidad , las habilidades de los trabajadores y el limite respecto al estándar en el pago de los salarios. Tenemos dos clases de recompensas que se relacionan a la satisfacción laboral:

Las recompensas extrínsecas, que son las que ofrece la organización, en relación al desempeño y el esfuerzo de los trabajadores, por ejemplo, puede ser el sistema de salarios y políticas de ascensos que se practica en una empresa u organización, los elogios y los reconocimientos a cargo de los supervisores.

Las recompensas intrínsecas, referidas a las que el trabajador experimenta de manera interna, es decir sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien realizado. (Cabrera, 2018, p.16)

Relaciones

Katz y Khan (1986 citado por Llacuna y Pujol, 2007) refieren que “en relación con el ámbito organizacional, que la comunicación representa una red que es elaborada por los componentes de una organización y que, al mismo tiempo, otorga su propiedad significativa: ser un sistema”.

Así mismo, para Lucas (1997 citado por Llacuna y Pujol, 2007) “el carácter integrador y sistémico que la comunicación brinda a la organización es el cemento que sostiene la unidad de los diversos elementos de la organización”.

Por ello, esta característica integradora que el acto comunicativo facilita, no debe ser interpretado solo como un soporte, si no que su gestión pertinente resalta como una acción importante. Indicadores: Tener procesos comunicativos verticales ya que evidencian las interacciones de los directores y los colaboradores. Se suma la conducta laboral para determinar los avances en cuando se cumple con cada tarea que se asigna.

La cooperación aspecto importante en las relaciones. Para Suárez (2004, Guitert y Pérez, 2013) es “una estrategia que tiene como objetivo estructurar

la intersubjetividad mediante la interacción entre los miembros de un grupo logrando, de esta forma, alcanzar mejores niveles de desarrollo” (p.110).

Robbins y Judge (2009) afirman que “un conflicto se entiende como la consecuencia natural e ineludible que está presente en muchos grupos y que no debe ser entendida como negativa, ya que hace posible desarrollar el potencial requerido el generar una fuerza positiva que se sienta en el desempeño del grupo” (p.74).

Méndez (2006) comenta que son “Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes, propicia el apoyo y colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción” (p. 47).

Identidad

Brown y Geddes (2006, citado por Duque y Carvajal 2015) “la definieron como la interpretación que los individuos de una organización tienen como referencia de sí mismos”.

Davis y Yugay (2012, citado por Duque y Carvajal 2015) “aseguran que la identidad se entiende como todo lo que se menciona por parte de stakeholders al pensar en sí mismos y la manera de comprender lo que los otros identifican de ellos” (p.74). Indicadores:

- **Cumplimiento de los objetivos:** mide el nivel de logro alcanzado entro de la institución.
- **Grado de compromiso laboral:** mide el nivel de implicancia intelectual y emocional del personal con su organización.
- **Honestidad en el grupo de trabajo:** mide el nivel de honradez que tiene el personal en el contexto laboral.
- **Identidad con la organización:** mide el nivel de identificación que tiene el personal con la organización.

Para Bobadilla (2017) “es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de las organizaciones” (p. 24).

2.3. Bases conceptuales

Inteligencia

Por mucho tiempo se entendió por inteligencia la capacidad cognitiva o coeficiente intelectual, siendo estudiada ampliamente por los psicólogos. Dándosele mayor importancia y reconocimiento a aquellos que demuestren poseerla. Siempre estuvo intensamente relacionada a la capacidad de realizar cálculos matemáticos.

Las emociones

Son las reacciones complejas de la estructura orgánica frente a estímulos externos. Estos se presentan de dos maneras, la conductual y la física.

Inteligencia emocional

Es la capacidad que tiene que ver con el conocimiento de las emociones, reconocerse emociones, manejarlas, y por otro lado, establecer y manejar la relación con los otros

Clima organizacional

Representa los rasgos específicos que percibe el trabajador al interior de una determinada entidad y esto la hace diferentes del resto. Goza de cierta tranquilidad por un periodo, pero incide en el comportamiento de las personas que cumplen distintas funciones en las organizaciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno – 2021

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la inteligencia intrapersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.

Existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.

Existe relación significativa entre la dimensión de la adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.

Existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.

3.2. Variables

Variable 1: Inteligencia emocional

Variable 2: Clima organizacional

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Inteligencia emocional	Goleman (1995) "Implica conocer las propias emociones, manejarlas, motivarse a uno mismo, reconocer emociones en otros y manejar las relaciones con los demás" (p. 54).	Se recabará los datos haciendo uso de un cuestionario sobre la inteligencia emocional teniendo como base sus dimensiones.	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	
Variable 2 Clima organizacional	Chiavenato (2011), la definió como "la cualidad o propiedad del ambiente de la organización que perciben o experimentan los miembros de una organización e influye en su comportamiento" (p. 50).	Para la recopilación de la información se contará con un cuestionario sobre clima organizacional en base a las dimensiones establecidas.	Estructura	Normas institucionales establecidas Procesos administrativos con pasos sistemáticos	Ordinal: 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Relaciones	Práctica de relaciones personales pertinentes Se muestra relaciones estables	
			Recompensa	Percepción sobre salario Valoración de labor realizada	
			Identidad	Muestra objetivos institucionales Postura personal sobre identidad institucional	

3.4. Tipo y nivel de estudio

La investigación se realizó en el tipo básico “El tipo de investigación básica se orienta a la generación de conocimientos científicos sobre la naturaleza y la sociedad. “Lara (1998, p.16)

El nivel de investigación al que corresponde es el descriptivo. Esta investigación “se sitúan sobre una base de conocimientos más sólida que los exploratorios. En estos casos el problema científico ha alcanzado cierto nivel de claridad, pero aún se necesita información para poder llegar a establecer caminos que conduzcan al esclarecimiento de relaciones causales.” (Jiménez, 1998, p.21)

3.5. Método

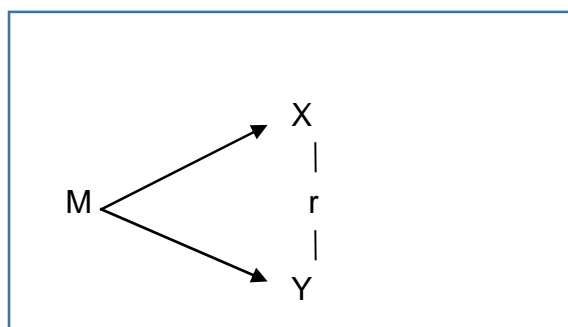
Los métodos que orientan la investigación son las siguientes:

Método de análisis síntesis. “El análisis, entendido como la descomposición de un fenómeno en sus partes o elementos que constituyen, ha sido uno de las formas más utilizados a lo largo de la vida del ser humano con el objetivo de acceder a las diversas facetas de la realidad” (Cabezas, et al, 2018, p.17)

El método hipotético deductivo “Este método 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” (Cabezas, Andrade y Torres, 2018, p.17)

3.6. Diseño de investigación

El diseño en el que se realizó la investigación es transeccional correlacional. “describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (Hernández – Sampieri, Mendoza, 2018 p. 179)



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 Arias (2012) la población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.”(p.81). Por la finalidad del estudio, se trabajó con sesenta educandos del nivel primario del mencionado distrito.

Muestra. Para Bizquerra (2009) “la muestra es definida como un subconjunto de la población que se selecciona a través de alguna técnica de muestreo y debe ser representativa de aquella” (p.143). En la presente investigación la muestra se compone de 60 docentes del nivel de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.

Muestreo. No probabilístico e intencional.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Durante el desarrollo de la investigación se utilizó como técnicas e instrumentos los siguientes:

3.8.1. Técnica

Para la obtención de la información se utilizó como técnica la encuesta. respecto Gómez (2012) precisa 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).

3.8.2. Instrumento:

El instrumento con el que se recabó los datos fue el cuestionario, al respecto Quispe (2012), sostiene que “Los cuestionarios contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas” (p.97).

3.9. Validación y confiabilidad del instrumento

3.9.1 Validación del instrumento

Para el desarrollo de la investigación y su correspondiente recojo de los datos se requiere contar con instrumentos validados. En este caso los instrumentos que son dos cuestionarios serán sometidos a una prueba de validez mediante juicio de expertos para el que se solicitará la intervención de tres profesionales conocedores del tema, siendo el resultado el siguiente:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	90	85	90	90	90	90	85	85	85	90	88
2	85	90	90	85	85	90	90	90	90	85	88
3	85	85	85	90	85	85	85	90	85	85	86
Promedio de ponderación											87%

Como se puede observar los expertos en conjunto opinan que el instrumento es válido en un 87%, por tanto se encuentra habilitado para su aplicación en el proceso de investigación.

3.9.2. Confiabilidad de instrumento

Una vez hallada la validez de los instrumentos, estos fueron sometidos a una prueba piloto; cuyos resultados fueron procesados mediante la prueba estadística Alpha de Crombach, con lo que se define el grado de confiabilidad, teniendo como resultado el siguiente:

Prueba de confiabilidad sobre inteligencia emocional

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	60

El análisis de la prueba de confiabilidad muestra un valor igual a 0,744, resultado que demuestra que el cuestionario sobre inteligencia emocional presenta buen nivel de confiabilidad.

Prueba de confiabilidad sobre clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	42

El análisis de la prueba de confiabilidad muestra un valor igual a 0,872 resultado que demuestra que el cuestionario sobre clima organizacional presenta buen nivel de confiabilidad.

3.10. Métodos de análisis de datos

Concluida la recopilación de la información, se estableció un plan de análisis de datos, con el que se sistematizó las informaciones recabadas, se procesaron cada dato por medio del programa SPSS versión 25. Asimismo, los datos se presentan teniendo en cuenta el análisis descriptivo, el análisis inferencial con sus correspondientes interpretaciones y la discusión de resultados. Para el procesamiento de los datos se recurrió al estadígrafo Tau B de Kendall por poseer valores ordinales homogéneas.

3.11. Consideraciones éticas

La investigación científica prevé el cuidado y respeto a las normas éticas en el proceso de investigación, es por ello que a la muestra seleccionada se les remitió una carta de consentimiento informado para la firma de su correspondiente autorización. Asimismo, se respeta de manera estricta el derecho de autor de en las citas utilizadas en la redacción del informe final. Por último, se conserva el anonimato de los investigados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Tabla cruzada sobre inteligencia emocional y clima organizacional

		Clima			Total
		Regular	Aceptable	Óptimo	
Inteligencia	Bajo	5 13,9%	0 0,0%	0 0,0%	5 13,9%
	Medio	3 8,3%	5 13,9%	0 0,0%	8 22,2%
	Alto	0 0,0%	4 11,1%	19 52,8%	23 63,9%
Total		8 22,2%	9 25,0%	19 52,8%	36 100,0%

Fuente: encuesta realizada a docentes

En la tabla se observa que el 63,9% de docentes muestran un alto nivel de inteligencia emocional. Por otro lado, se observa que el 52,8% de docentes consideran que en sus instituciones educativas existe la presencia de un óptimo nivel de clima organizacional. Vale decir, que ambas variables se encuentran relacionadas.

Tabla 2*Tabla cruzada sobre inteligencia intrapersonal y clima organizacional*

		Clima			Total
		Regular	Aceptable	Óptimo	
Intrapersonal	Bajo	7 19,4%	0 0,0%	0 0,0%	7 19,4%
	Medio	1 2,8%	8 22,2%	0 0,0%	9 25,0%
	Alto	0 0,0%	1 2,8%	19 52,8%	20 55,6%
Total		8 22,2%	9 25,0%	19 52,8%	36 100,0%

Fuente: encuesta realizada a docentes

Al analizar la tabla cruzada se observa que el 55,6% de docentes muestran un nivel alto de relación intrapersonal. Por otro lado, se observa que el 52,8% de docentes consideran que en sus instituciones educativas existe la presencia de un óptimo nivel de clima organizacional. Resultado que permite inferir que ambas variables se encuentran relacionadas.

Tabla 3*Tabla cruzada sobre inteligencia interpersonal y clima organizacional*

		Clima			Total
		Regular	Aceptable	Óptimo	
Interpersonal	Bajo	5 13,9%	0 0,0%	0 0,0%	5 13,9%
	Medio	3 8,3%	4 11,1%	0 0,0%	7 19,4%
	Alto	0 0,0%	5 13,9%	19 52,8%	24 66,7%
Total		8 22,2%	9 25,0%	19 52,8%	36 100,0%

Fuente: encuesta realizada a docentes

Al observar los resultados que muestra la tabla cruzada se tiene que el 66,7% de docentes muestran un alto nivel de relación interpersonal. Por otro lado, se observa que el 52,8% de docentes consideran que en sus instituciones educativas existe la presencia de un óptimo nivel de clima organizacional. Es decir, que ambas variables se encuentran relacionadas.

Tabla 4

Tabla cruzada sobre adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional.

		Clima			Total
		Regular	Aceptable	Óptimo	
Adaptabilidad	Bajo	8 22,2%	1 2,8%	0 0,0%	9 25,0%
	Medio	0 0,0%	8 22,2%	1 2,8%	9 25,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	18 50,0%	18 50,0%
Total		8 22,2%	9 25,0%	19 52,8%	36 100,0%

Fuente: encuesta realizada a docentes

En la tabla se observa que el 50,0% de docentes muestran un alto nivel de adaptabilidad. Por otro lado, se observa que el 52,8% de docentes consideran que en sus instituciones educativas existe la presencia de un óptimo nivel de clima organizacional. Es base a estos resultados se concluye que ambas variables se encuentran relacionadas.

Tabla 5

Tabla cruzada sobre manejo del estrés y clima organizacional.

		Clima			Total
		Regular	Aceptable	Óptimo	
Manejo estrés	Bajo	4 11,1%	0 0,0%	0 0,0%	4 11,1%
	Medio	4 11,1%	3 8,3%	0 0,0%	7 19,4%
	Alto	0 0,0%	6 16,7%	19 52,8%	25 69,4%
Total		8 22,2%	9 25,0%	19 52,8%	36 100,0%

Fuente: encuesta realizada a docentes

Al analizar la tabla cruzada se observa que el 69,4% de docentes muestran un alto nivel de manejo del estrés. Por otro lado, se observa que el 52,8% de docentes consideran que en sus instituciones educativas existe la presencia de

un óptimo nivel de clima organizacional. Resultado que permite inferir que ambas variables se encuentran relacionadas.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Tabla 7

Resultados de la hipótesis general

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	0,704	,092	7,635	,000
N de casos válidos		36			

De acuerdo al resultado que se obtiene por medio del instrumento no paramétrico denominado Tau c de Kendall, se obtuvo el valor de 0,704, el cual demuestra una correlación buena. Asimismo, se evidencia una significancia de 0,000; siendo un valor inferior a 0,05 y por el cual, se confirma la hipótesis alterna y se deja de lado la nula. Concluyendo que la inteligencia emocional se correlaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno – 2021.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

Tabla 8

Resultados de primera hipótesis específica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,852	,079	10,727	,000
N de casos válidos		36			

Los resultados que se obtienen por medio del instrumento no paramétrico denominado Tau c de Kendall vienen a ser el valor de 0,852, el cual demuestra una correlación de muy buena. Asimismo, se evidencia una significancia de

0,000; siendo un valor inferior a 0,05 y por el cual, se confirma la hipótesis alterna y se deja de lado la nula. Concluyendo que la inteligencia intrapersonal se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

Tabla 9

Resultados de segunda hipótesis específica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,667	,098	6,803	,000
N de casos válidos		36			

Al procesar los datos mediante el instrumento no paramétrico denominado Tau c de Kendall, se obtuvo el valor de 0,667, el cual demuestra una correlación buena. Asimismo, se evidencia una significancia de 0,000; siendo un valor inferior a 0,05 y por el cual, se confirma la hipótesis alterna y se deja de lado la nula. Concluyendo que la inteligencia interpersonal se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

Tabla 10

Resultados de tercera hipótesis específica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,877	,070	12,469	,000
N de casos válidos		36			

Al analizar los datos hallados mediante el instrumento no paramétrico denominado Tau c de Kendall, se obtuvo el valor de 0,877, el cual demuestra una correlación de muy buena. Asimismo, se evidencia una significancia de 0,000; siendo un valor inferior a 0,05 y por el cual, se confirma la hipótesis alterna y se deja de lado la nula. Concluyendo que la dimensión de la adaptabilidad de la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.

4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica

Tabla 11

Resultados de cuarta hipótesis específica

		Medidas simétricas		
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	Significación aproximada ^b
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,623	,100	6,227 ,000
N de casos válidos		36		

Los resultados obtenidos por medio del instrumento no paramétrico denominado Tau c de Kendall, se evidencia un valor de 0,623, el cual demuestra una muy buena correlación. Asimismo, se evidencia una significancia de 0,000; siendo este un valor inferior a 0,05 y por el cual, se confirma la hipótesis alterna y no se acepta la nula. Concluyendo que el manejo del estrés propia de la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.

4.3. Discusión de resultados

La inteligencia emocional es un constructo define por Mayer y Salovey (1990) como “La capacidad para identificar y traducir correctamente los signos y eventos emocionales personales y de los otros, elaborándolos y produciendo procesos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento de manera efectiva y adecuada a las metas personales y el ambiente” (p. 46).

Por otro lado, respecto al clima organizacional Chiavenato (2011), la definió como “la cualidad o propiedad del ambiente de la organización que perciben o experimentan los miembros de una organización e influye en su comportamiento” (p. 50).

Precisamente, la investigación desarrollada busca establecer la asociación de la inteligencia emocional y clima respectivamente, donde se evidenció una correlación significativa entre las mencionadas variables a partir de la muestra estudiada, siendo profesores del nivel primario pertenecientes al distrito de Jesús Nazareno – 2021, corroborada por cada dato que se presenta en la primera tabla, donde se aprecia que el 63,9% de maestros poseen una inteligencia emocional alta. Al cual le acompaña un 52,8% de profesores que califican la dinámica institucional con un nivel óptimo de clima organizacional. Vale decir, que ambas variables se encuentran relacionadas, esto es corroborado con la prueba tau c de Kendall que muestra un valor igual a 0,704 y un $p=0,000<0,05$.

Resultado coincidente con la investigación realizada por Romero (2016) en la investigación titulada “Inteligencia emocional y clima organizacional”. Estudio que se realizó en la Universidad Rafael Landívar, en la cual se concluyó que ambas variables presentan una asociación positiva, esto se comprueba en los sujetos que alcanzaron un óptimo nivel de inteligencia emocional, que justamente son las que favorecen la mejora del ambiente laboral en la organización, a través de distintas actividades, entre ellas estimular al personal, haciéndoles sentir parte importante de la institución.

En relación a las hipótesis específicas se concluye que existe relación significativa entre la inteligencia intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y manejo del estrés y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno. Resultado que son corroborados por los valores de la prueba Tau c de Kendall que son iguales a 0,852 y $p=0,000<0,05$; 0,667 y $p=0,000<0,05$; 0,877 y $p=0,000<0,05$, a 0,623 y $p=0,000<0,05$, respectivamente.

Similares resultados se obtuvieron en la investigación realizada por Peña (2017) en su investigación sobre "La inteligencia emocional del personal docente y su relación con el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas pertenecientes a la Municipalidad de Santiago de Surco". En ella se concluye que se evidencia una relación significativa entre Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional de los Centros Educativos públicos pertenecientes a al Municipio de Santiago de Surco. La correlación entre las variables es altamente positiva con un grado de significancia de 0,01. Esto nos muestra que la inteligencia emocional responde a una habilidad propia de la persona para reconocer su sentimiento o parte emotiva, asimismo el de otros. Entonces, las automotivaciones y la tarea de optimizar la emoción interna se encuentran relacionadas con el aspecto del clima sicosocial; el cual también presentan las personas del entorno porque cumplen distintas tareas y actividades en el ejercicio de sus labores en las instituciones educativas públicas.

Al respecto, Bar-On (1997) precisa que la inteligencia emocional es un "conjunto de capacidades, competencias y habilidades no cognitivas que influyen en la habilidad propia de tener éxito al afrontar las demandas y presiones del medio ambiente" (p. 47). En efecto, a la luz de los resultados expuestos se observa esta capacidad en cada docente de los centros educativos del nivel primario pertenecientes al mencionado distrito (Jesús Nazareno) ya que ellos se encuentra dentro de los parámetros aceptables; por lo mismo que se refleja un buen nivel de clima organizacional en sus respectivas instituciones educativas.

Finalmente, los resultados logrados en la presente investigación permiten afirmar que se constituyen en un referente de mucha importancia para el desarrollo de futuras investigaciones en muestras mayores buscando su generalización.

CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno – 2021, corroborada por la prueba tau c de Kendall que muestra un valor igual a 0,704 y un $p=0,000<0,05$.

Existe relación significativa entre la inteligencia intrapersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno. Comprobada con los valores hallados mediante la prueba tau c de Kendall que muestra un valor igual a 0,852 y un $p=0,000<0,05$.

Existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno. Demostrada mediante la prueba Tau c de Kendall que presenta un valor igual a 0,667 y un $p=0,000<0,05$.

Existe relación significativa entre la dimensión de la adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno. Corroborada mediante la prueba Tau c de Kendall que muestra un valor igual a 0,877 y un $p=0,000<0,05$.

Existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno. Demostrada mediante la prueba Tau c de Kendall que muestra un valor igual a 0,623 y un $p=0,000<0,05$.

RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga implementar la atención permanente con profesionales de salud mental en las instituciones educativas de su jurisdicción con la finalidad de fortalecer la inteligencia emocional en sus docentes.

A los maestros de las instituciones educativas del distrito de Jesús Nazareno, consolidar el clima organizacional positivo en sus instituciones educativas que permita una relación y convivencia armónica entre docentes.

A los maestros de aula, analizar la dimensión interpersonal y manejo de estrés con la finalidad de fortalecerla.

Referencias

- Abarca, Y. (2018) *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de La Municipalidad Distrital De Huaura - 2016*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1734>
- Amador, L. y Monreal, M. (2010) *Intervención social y género*. Madrid: Narcea Ediciones, 2010, 277 págs. ISBN: 978-277-1687-2.
- Arano, R., Escudero, M. y Delfín, B. (2016) *El origen del clima organizacional desde una perspectiva de las escuelas de la administración: Una aproximación*. Recuperado de: <https://docplayer.es/47165752-El-origen-del-clima-organizacional-desde-una-perspectiva-de-las-escuelas-de-la-administracion-una-aproximacion.html>
- Bar-On, R. (1997) *El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional*. Toronto: Multi-Health Systems
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006) *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Manuscrito presentado*. Universidad de Chile. Recuperado de http://www.archivochile.com/tesis/05_te/05te0012.pdf
- Bobadilla, C. (2017) *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4251>
- Canaza, J., Larriviere, A. y Ramírez, J. (2015) *Estudio de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del C.E.P. Santa Ana – Tacna 2015*. Neumann Business School. Recuperado de: http://repositorio.neumann.edu.pe/bitstream/NEUMANN/139/1/TESIS_MAN_CANAZA_LARRIVIERE_RAMIREZ.pdf
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de recursos humanos*. (9ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Casalet, Mónica, Corona Treviño Leonel, Diaz de Cossío, Roger, Lara, Nydia, López Ortega, Eugenio, Mulás, Pablo. "tecnología: conceptos, problemas y perspectiva", primera edición, México 1998.
- Coca, K. (2010) *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de Educación Inicial de la Red N° 4 de Ventanilla – Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1110/1/2010_Coca_Inteligencia%20emocional%20y%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20educaci%C3%B3n%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%204%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf

- Cole, P. (2018) *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores de una Institución Pública del Callao, Año 2017*. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: http://200.37.102.150/bitstream/USIL/3540/1/2018_Matos-Paredes.pdf
- Duque, E. y Carvajal, L. (2015) *La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica*. Suma de Negocios, 6, 114-123.
- Gabel, R. (2007) *Los principales modelos de Inteligencia Emocional*. Obtenido en http://www.america-ie.org/principal_item8.html
- Gamandé, N. (2014) *Las inteligencias múltiples de Howard Gardner: Unidad piloto para propuesta de cambio metodológico*. Universidad de La Rioja, Logroño España.
- Goleman, D. (1995) *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos.
- Guitert, M. y Pérez, M. (2013) *La colaboración en la red: hacia una definición de aprendizaje colaborativo en entornos virtuales*. Revista Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información, 14, 10-30.
- Hall, R. (1996) *Estructura, procesos y resultados* (México: Prentice Hall, 6ª ed.,1996), 169.
- Hernández- Sampieri, R. y Mendoza, C (2018) *metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*, ciudad de Mexico.
- Hochel, M. y Gómez, E. (2007) *El rompecabezas del cerebro: la conciencia*. Publicaciones libro ciencias
- Llacuna, J. y Pujol, L. (2007) *La comunicación en las organizaciones*. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_685.pdf
- Mayer, J. y Salovey P. (1990) *Modelos de inteligencia emocional*. En Sternberg, R. Ed. *The Hand book of Intelligence*. New York. Cambridge University Press.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997) *¿Qué es la Inteligencia emocional?*
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Mestre, J. & Fernández, P. (2007) *Manual de Inteligencia Emocional*. Madrid: Pirámide.
- Newstrom, J. (2003). *Evaluación del Clima Organizacional en Profesores universitarios de Ciencias Económico-Administrativas*. Recuperado de: <http://www2.uacj.mx/IIT/CULCYT/Eneroabril2011/5%20Articulo%20Clima%20Org.pdf>

- Peña, E. (2012) *Conflicto y negociación organizacional*. Recuperado de: <https://elsemanaldekass.wordpress.com/tag/conflicto-y-negociacionorganizacional/>
- Peña, N. (2017) *La inteligencia emocional del personal docente y su relación con el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas Públicas pertenecientes a la Municipalidad de Santiago de Surco*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1379/TM%20CE-Ge%203146%20P1%20-%20Pe%20C3%B1a%20Andia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pilares, N. (2015) *Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Estatales, del Nivel Secundario, Del Distrito De Abancay 2014*. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/273/TD%201527%20P1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, H. (2016) *Inteligencia emocional y clima organizacional*. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Romero-Hassan.pdf>
- Samayoa, M. (2012) *La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-MIsamayoa/Documento.pdf>
- Segredo, P. (2013) *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Revista Cubana De Salud Pública, 39 (2).
- Ucrós, B. y Cáceres, G. (2010) *Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos*. Visión general, 1. 179-190.
- Varas, M. (2014) *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa Estatal de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1788/1/RE_PSICOLOGIA_INTELIGENCIA.EMOCIONAL_CLIMA.ORGANIZACIONAL%20_TESIS.pdf
- Verdezoto, L. (2017) *Influencia del manejo de la inteligencia emocional en el clima organizacional del personal administrativo de la Facultad de Comunicación Social*. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12857/1/T-UCE-0007-PI022-2017.pdf>

Formulación de problemas	Formulación de Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Instrumentos y métodos
<p align="center">Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno – 2021?</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia intrapersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia interpersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno?</p>	<p align="center">Objetivo general</p> <p>Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno – 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.</p> <p>Determinar la relación que existe la dimensión adaptabilidad y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.</p>	<p align="center">Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno – 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia intrapersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión de la adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones: Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad Estrés</p> <p>Variable 2: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Estructura Relaciones Recompensa Identidad</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Diseño: correlacional</p> <p>Población: 60 docentes del nivel de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.</p> <p>Muestra: 60 docentes del nivel de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>¿Qué relación existe entre la dimensión manejo del estrés y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno?</p>	<p>Determinar la relación que existe la dimensión manejo del estrés y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno</p>	<p>primaria del distrito de Jesús Nazareno.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno.</p>		
---	---	---	--	--



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

**Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educativa**

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

Institución Educativa: _____

Género: Masculino () Femenino () Fecha: _____

INSTRUCCIONES

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

Muy rara vez 1

Rara vez 2

A menudo 3

Muy a menudo 4

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educacional

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) maestro (a), a través del presente cuestionario se busca conocer el estado actual del clima organizacional que se presenta en su institución educativa, como parte de un trabajo de investigación con fines de obtener el grado académico de Maestro en la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación; motivo por el que le solicitamos tenga a bien de responder de la manera más objetiva posible los siguientes enunciados marcando con una equis (X) en la alternativa que consideres correcto. La encuesta es eminentemente anónima y se guarda en reserva la información personal de los participantes.

Los valores que deben ser marcadas de acuerdo su consideración son los siguientes:

3. Muy de acuerdo 2. De acuerdo 1. En desacuerdo 0. Muy en desacuerdo

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	0	1	2	3
	ESTRUCTURA				
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas				
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas				
3	En esta institución existe orden				
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas				
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño				
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas				
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas				
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.				
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.				
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados				
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos				
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo				
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo				
	RECOMPENSA				
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional				
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades				
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.				
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas				
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tarea				
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias				
	RELACIONES				
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo				
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo				

24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito				
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.				
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo				
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas				
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas				
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas				
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.				
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera				
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones				
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas				
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás				
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás				
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución				
	IDENTIDAD				
37	Me siento parte importante de esta Institución				
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo				
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución				
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución				
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución				
42	Disfruto trabajar en esta institución				

Gracias por su colaboración

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	60

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	137,800	142,400	,703	,720
ITEM2	137,200	147,511	,514	,790
ITEM3	137,000	163,778	-,271	,822
ITEM4	137,800	152,178	,395	,811
ITEM5	137,500	145,389	,791	,722
ITEM6	137,100	160,989	-,167	,813
ITEM7	135,600	101,822	,789	,708
ITEM8	137,400	155,156	,214	,857
ITEM9	137,100	153,656	,456	,813
ITEM10	136,900	151,656	,459	,841
ITEM11	137,100	148,989	,479	,790
ITEM12	137,000	149,556	,672	,798
ITEM13	131,600	101,822	,789	,738
ITEM14	137,600	153,600	,194	,858
ITEM15	137,000	166,444	-,409	,820
ITEM16	137,200	153,067	,307	,801
ITEM17	137,600	149,600	,527	,799
ITEM18	137,300	156,900	,121	,822
ITEM19	137,200	163,511	-,318	,817
ITEM20	137,200	147,511	,514	,784

ITEM21	137,000	163,778	-,271	,822
ITEM22	137,800	152,178	,395	,812
ITEM23	137,400	155,156	,214	,857
ITEM24	137,100	153,656	,456	,813
ITEM25	136,900	151,656	,459	,841
ITEM26	137,100	148,989	,479	,790
ITEM27	137,000	149,556	,672	,798
ITEM28	137,000	150,000	,639	,818
ITEM29	131,600	101,822	,789	,738
ITEM30	137,600	153,600	,194	,858
ITEM31	137,000	166,444	-,409	,820
ITEM32	137,200	153,067	,307	,801
ITEM33	137,600	149,600	,527	,799
ITEM34	137,300	156,900	,121	,822
ITEM35	137,200	163,511	-,318	,817
ITEM36	137,200	147,511	,514	,784
ITEM37	137,000	163,778	-,271	,822
ITEM38	137,800	152,178	,395	,812
ITEM39	137,500	145,389	,791	,783
ITEM40	137,100	153,656	,456	,821
ITEM41	137,800	142,400	,703	,720
ITEM42	137,200	147,511	,514	,790
ITEM43	137,000	163,778	-,271	,822
ITEM44	137,800	152,178	,395	,811
ITEM45	137,500	145,389	,791	,722
ITEM46	137,100	160,989	-,167	,813
ITEM47	135,600	101,822	,789	,708
ITEM48	137,400	155,156	,214	,857
ITEM49	137,100	153,656	,456	,813
ITEM50	136,900	151,656	,459	,841
ITEM51	137,100	148,989	,479	,790
ITEM52	137,000	149,556	,672	,798
ITEM53	131,600	101,822	,789	,738
ITEM54	137,600	153,600	,194	,858
ITEM55	137,000	166,444	-,409	,820
ITEM56	137,200	153,067	,307	,801
ITEM57	137,600	149,600	,527	,799
ITEM58	137,300	156,900	,121	,822
ITEM59	137,200	163,511	-,318	,817
ITEM60	137,200	147,511	,514	,784

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	42

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	89,50	44,278	,756	,842
ITEM2	89,30	44,900	,723	,841
ITEM3	88,80	53,733	-,062	,893
ITEM4	89,60	48,489	,667	,864
ITEM5	89,30	47,122	,645	,851
ITEM6	89,00	52,889	,065	,882
ITEM7	89,20	51,511	,181	,883
ITEM8	89,40	52,044	,101	,883
ITEM9	88,90	54,100	-,104	,893
ITEM10	88,80	51,733	,156	,884
ITEM11	89,00	46,667	,558	,861
ITEM12	89,00	49,333	,403	,875
ITEM13	88,80	50,400	,497	,873
ITEM14	89,20	48,400	,540	,863
ITEM15	89,50	51,611	,072	,895
ITEM16	88,90	55,211	-,201	,800
ITEM17	89,10	47,878	,503	,868
ITEM18	89,40	51,378	,258	,874
ITEM19	89,30	49,344	,396	,873
ITEM20	89,40	52,044	,101	,883
ITEM21	88,90	54,100	-,104	,893
ITEM22	88,80	51,733	,156	,884
ITEM23	89,00	46,667	,558	,861

ITEM24	89,00	49,333	,403	,875
ITEM25	88,80	50,400	,497	,873
ITEM26	89,20	48,400	,540	,863
ITEM27	89,50	51,611	,072	,895
ITEM28	88,90	55,211	-,201	,800
ITEM29	89,10	47,878	,503	,868
ITEM30	89,40	52,044	,101	,883
ITEM31	89,30	49,344	,396	,873
ITEM32	89,40	52,044	,101	,883
ITEM33	88,90	54,100	-,104	,893
ITEM34	88,80	51,733	,156	,884
ITEM35	89,00	46,667	,558	,861
ITEM36	88,90	50,322	,257	,874
ITEM37	88,80	50,400	,497	,873
ITEM38	89,20	48,400	,540	,863
ITEM39	89,50	51,611	,072	,895
ITEM40	88,90	55,211	-,201	,800
ITEM41	89,10	47,878	,503	,868
ITEM42	89,40	52,044	,101	,883



INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA
No. 38019 "SEÑOR DE LOS MILAGROS"

Districto: Jesús Nazareno, Provincia: Huamanga, Departamento: Ayacucho



EL QUE SUSCRIBE, LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA N° 38019 "SEÑOR DE LOS MILAGROS" DEL DISTRITO DE JESUS NAZARENO, PROVINCIA DE HUAMANGA, REGION DE AYACUCHO; OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA

Que, la señorita **HERMOZA ALARCÓN NATALY**, ha realizado la encuesta del proyecto de tesis: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE DOCENTES" de educación primaria en la Institución Educativa Pública No 38019 "Señor de los Milagros" del distrito de Jesús Nazareno.

Acuso la presente para casos convenientes.

Jesús Nazareno, 19 de Julio del 2021





EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL NIVEL PRIMARIA N° 38020/Mx-P. "LAS NAZARENAS", DEL DISTRITO JESÚS NAZARENO, PROVINCIA DE HUAMANGA, REGIÓN AYACUCHO, otorga la presente:

CONSTANCIA:

Que, doña NATALY HERMOZA ALARCÓN, estudiante de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, de la Escuela Posgrado, ha realizado la Aplicación de la Encuesta para el Desarrollo del Proyecto de Investigación "Inteligencia Emocional y Clima Organizacional, de Docente de Educación Primaria del distrito de Jesús Nazareno – 2021" en la Institución Educativa Pública N° 38020/Mx-P "Las Nazarenas".

Se le expide la presente a petición del interesado(a) para los fines correspondientes.

Jesús Nazareno, agosto 26 del 2021.


UCEL - HUAMANGA
I.E.P. N° 38020 "LAS NAZARENAS"
ALEXANDER RODRIGUEZ PAREDES
SUB DIRECTOR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "VILLA SAN CRISTOBAL"

TRABAJO – CIENCIA - VALORES

EDUCACIÓN PRIMARIA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

LA SUBDIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "VILLA SAN CRISTÓBAL", DEL DISTRITO JESÚS NAZARENO, JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA, QUE SUSCRIBE, OTORGA LA PRESENTE CONSTANCIA.

CONSTANCIA

A la maestra: **NATALY HERMOZA ALARCÓN**, identificada con **DNI N° 74735627** quien a la fecha concluyó con la aplicación de sus instrumentos del proyecto de investigación titulado ***"Inteligencia emocional y clima organizacional de docentes de educación primaria del distrito de Jesús Nazareno - 2021"***, para obtener el grado correspondiente.

Se expide la presente constancia para los fines que crea por conveniente la interesada.

Jesús Nazareno, 12 de agosto de 2021



C.c.

Archivo-
2021
NSRP/SU
BDIR

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



El señor director de la institución educativa pública del nivel primario N° 3820/MX-P "LAS NAZARENAS". DEL DISTRITO JESÚS NAZARENO.



Maestra de la institución educativa publica "VILLA SAN CRISTÓBAL"

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 068-2023-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° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. NATALY HERMOZA ALARCÓN
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENCIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE JESÚS NAZARENO - 2021
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	20% de similitud
N° DE TRABAJO:	2030392872
FECHA:	06-mar.-2023

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, 06 de marzo del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANCA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE JESÚS NAZARENO - 2021

por Nataly Hermoza Alarcón

Fecha de entrega: 06-mar-2023 12:11p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2030392872

Nombre del archivo: EDUCACION_PRIMARIA_DEL_DISTRITO_DE_JESUS_DE_NAZARENO_-_2021.docx (1.69M)

Total de palabras: 14089

Total de caracteres: 81163

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE JESÚS NAZARENO - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

15%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

Trabajo del estudiante

1%

4

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

documentop.com

Fuente de Internet

<1%

7

repositorio.ucundinamarca.edu.co

Fuente de Internet

<1%

8

archive.org

Fuente de Internet

<1 %

9

Submitted to Universidad Cesar Vallejo
Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0017-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 10:00 a.m. del 11 de Enero de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Mg. Roaldo PINO ANAYA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el director **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dra. Delia AYALA ESQUIVEL** y el **Mg. Ciro Augusto MADUEÑO GARCIA**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE JESÚS NAZARENO-2021**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023 presentado por la **Bach. Nataly HERMOZA ALARCÓN**, Teniendo como asesora a la **Dra. Urcina LOAYZA GÓMEZ**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio resultado el siguiente calificativo: 17 - (Diecisiete)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	✓
Aprobado por Mayoría	
Desaprobada por Unanimidad	
Desaprobada por mayoría	

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Nataly HERMOZA ALARCÓN**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL** Siendo las 11:45 hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 11:55 hrs. Del 11 de enero 2023.

.....
Mg. Roaldo PINO ANAYA
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dra. Delia AYALA ESQUIVEL
Miembro

.....
Mg. Ciro Augusto MADUEÑO GARCIA
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:
.....
.....