

**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 las  
instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del  
distrito de Huanta, 2022**

Tesis para obtener el Grado Académico de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN  
EDUCACIONAL**

Presentado por:

**Bach. Consuelo Rojas Zamora**

Asesor:

**Dr. Rolando A. Quispe Morales**

Ayacucho - Perú

2024

### **Dedicatoria**

Con el corazón lleno de gratitud y emoción, quiero dedicar esta tesis a mi esposo Freddy Jesús, a mis hijos Jhoel y Milagros ustedes quienes han sido mi soporte incondicional a lo largo de este desafiante camino académico. Hoy en el desarrollo de esta tesis, quiero dedicarte un agradecimiento querido Jesús por tus palabras de aliento y motivación que fueron el motor que impulso mis sueños y me inspiraron a seguir adelante incluso en los momentos difíciles.

Este trabajo de tesis es el fruto de un esfuerzo conjunto, cada línea escrita y cada investigación, lleva el sello de amor y aliento, gracias por creer en mí.

Con profundo cariño y gratitud.

Consuelo

## Agradecimiento

Mi eterna gratitud a la primera casa de estudios la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su contribución a la formación y perfeccionamiento de los maestros de la región Ayacucho.

A los diferentes maestros de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, quienes coadyuvaron en el enriquecimiento de los conocimientos respecto a las variables estudiadas.

Al asesor de la tesis Dr. Rolando A. Quispe Morales por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Huanta.

## Índice General

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice General .....	iv
Índice De Tablas .....	viii
Índice De Anexos .....	ix
Resumen .....	x
Summary.....	xi
Introducción.....	xii
Capítulo I Planteamiento Del Problema .....	14
1.1. Descripción de la situación problemática .....	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema General .....	16
1.2.2. Problemas específicos .....	16
1.3. Formulación de objetivos .....	16
1.3.1. Objetivo general .....	16
1.3.2. Objetivos específicos:.....	17
1.4. Justificación .....	17
1.4.1. Justificación teórica .....	17
1.4.2. Justificación práctica .....	18
1.4.3. Justificación metodológica .....	18
Capítulo II Marco Teórico .....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1. Internacionales.....	19
2.1.2. Nacionales .....	20

2.2. Bases teóricas .....	22
2.2.1. La inteligencia .....	22
2.2.2. Las emociones .....	23
2.2.3. Inteligencia emocional.....	23
2.2.4. Origen y evaluación de la inteligencia emocional.....	25
2.2.5. Manejo de la Inteligencia Emocional dentro de una Organización.....	26
Dimensiones .....	27
2.2.6. Clima organizacional.....	30
Modelos del clima organizacional.....	34
Componentes del clima organizacional.....	34
Características de clima organizacional. ....	36
Los climas escolares. ....	37
Tipos de clima organizacional.....	38
Clima de tipo participativo: .....	39
Dimensiones. ....	39
2.3. Bases conceptuales .....	41
2.3.1. Inteligencia emocional.....	41
Dimensiones .....	43
2.3.2. Clima organizacional.....	44
Dimensiones. ....	44
Capítulo III Metodología .....	46
3.1. Formulación de hipótesis.....	46
3.1.1. Hipótesis general .....	46
3.1.2. Hipótesis específicas .....	46
3.2. Variables.....	46

3.3. Operacionalización de variables .....	47
3.4. Tipo y nivel de investigación .....	48
3.4.1. Tipo de investigación .....	48
3.4.2. Nivel de investigación .....	48
3.5. Métodos .....	48
3.5.1. Método analítico .....	48
3.5.2. Método sintético .....	48
3.5.3. Método deductivo .....	48
3.5.4. Método inductivo.....	48
3.6. Diseño de investigación.....	48
3.7. Población y muestra .....	49
3.7.1. Población .....	49
3.7.2. Muestra .....	49
3.7.3. Técnica muestral.....	49
3.8. Técnicas e instrumentos .....	49
3.8.1. Técnicas .....	49
3.8.2. Instrumentos .....	50
3.9. Validación y confiabilidad de instrumentos .....	50
3.9.1. Validación del instrumento.....	50
3.9.2. Confiabilidad de instrumento .....	51
3.10. Técnicas de procesamiento de datos.....	52
3.11. Aspectos éticos .....	52
Capítulo IV Resultados Y Discusión.....	54
4.1. Resultado a nivel descriptivo.....	54
4.2. Resultados a nivel inferenciales .....	58

4.2.1. Prueba de hipótesis general .....	58
4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1 .....	59
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2 .....	60
4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3 .....	61
4.3. Discusión de resultados .....	63
Conclusión.....	66
Recomendaciones .....	67
Referencias Bibliográficas.....	68
Anexos.....	72

## Índice De Tablas

<b>Tabla 1</b>	Resultados del contraste entre las variables Inteligencia emocional versus el clima organizacional en docentes.....	54
<b>Tabla 2</b>	Cruce de variables Inteligencia emocional versus Identidad Institucional en docentes.....	55
<b>Tabla 3</b>	Resultado del contraste de las variables Inteligencia emocional versus Relaciones Interpersonales en docentes.....	56
<b>Tabla 4</b>	Resultado del contraste de las variables Inteligencia emocional versus Dinámica Institucional en docentes.....	57
<b>Tabla 5</b>	Prueba de normalidad de las variables Clima institucional e Inteligencia emocional.....	58
<b>Tabla 6</b>	Resultados correlacionales del contraste entre las variables Inteligencia emocional y Clima institucional.....	59
<b>Tabla 7</b>	Resultados correlacionales del contraste entre las variables Inteligencia emocional e Identidad institucional.....	60
<b>Tabla 8</b>	Resultados correlacionales del contraste entre las variables Inteligencia emocional y Relaciones interpersonales.....	61
<b>Tabla 9</b>	Resultados correlacionales del contraste entre las variables Inteligencia emocional y Dinámica institucional.....	62



## Índice De Anexos

<b>Anexo 1</b> Matriz de consistencia .....	73
<b>Anexo 2</b> Cuestionario sobre inteligencia emocional.....	74
<b>Anexo 3</b> Cuestionario sobre clima organizacional.....	78
<b>Anexo 4</b> Prueba de confiabilidad sobre inteligencia emocional .....	81
<b>Anexo 5</b> Prueba de confiabilidad sobre clima organizacional .....	84
<b>Anexo 6</b> Validación de instrumentos (Experto 01).....	86
<b>Anexo 7</b> Validación de instrumentos (Experto 02).....	94
<b>Anexo 8</b> Validación de instrumentos (Experto 03).....	102
<b>Anexo 9</b> Panel fotográfico.....	110

## Resumen

El objetivo de la presente investigación fue conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta. Para ello se recurrió al diseño no experimental transeccional correlacional, en el que se utilizó como instrumento dos cuestionarios referidos a las variables investigadas. Asimismo, se precisa que la muestra estuvo conformada por 123 docentes de las instituciones educativas de la zona urbana. Por otro lado, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman con un  $p < 0,05$ . Los resultados permiten sostener que se cuenta con evidencia estadística suficiente para concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes, confirmada por la prueba Rho de Spearman, que muestra un valor de 0,844 y un  $p = 0,000 < 0,05$ .

**PALABRAS CLAVE:** inteligencia emocional, clima organizacional.

## Summary

The objective of the present investigation was to know the relationship that exists between emotional intelligence and the organizational climate in teachers of secondary level educational institutions in the urban area of the district of Huanta. To do this, the non-experimental transactional correlational design was used, in which two questionnaires referring to the variables investigated were used as an instrument. Likewise, it is specified that the sample consisted of 123 teachers from educational institutions in the urban area. On the other hand, the non-parametric Spearman's Rho test was used with  $p < 0.05$ . The results allow us to sustain that there is sufficient statistical evidence to conclude that there is a significant relationship between emotional intelligence and the organizational climate in teachers, confirmed by Spearman's Rho test, which shows a value of 0.844 and  $p = 0.000 < 0.05$ .

**KEY WORDS:** Emotional intelligence, organizational climate.

## Introducción

Los estudios sobre las variables inteligencia emocional y clima organizacional son de mucha relevancia, debido a que ambas variables son elementales en la marcha institucional. Cotrina (2019) precisa que: “La inteligencia emocional hace referencia a la capacidad humana de comprender, sentir, controlar y cambiar las situaciones animosas de uno mismo y del resto. Esta inteligencia no significa sofocar sentimientos, sino coordinarlos y ajustarlos” (p. 19).

Por otro lado, Méndez (2006) opina respecto al clima organizacional, que está comprendida como: “el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables” ( p. 36).

Con la finalidad de determinar el grado de relación entre las variables formuladas, se realizó la investigación cuyo objetivo general es “Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022”.

Asimismo, se precisa que el informe final de la presente investigación se encuentra dividida en cuatro capítulos:

- En el primer capítulo, se presenta la realidad problemática;
- En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico.
- Por otro lado, en el tercer capítulo, se da a conocer la metodología utilizada en la presente investigación.
- En el cuarto capítulo, se presenta los resultados y discusión, en el que se contrasta los resultados con los antecedentes o teorías existentes al respecto.

Por último, se precisa que los resultados obtenidos servirán como antecedentes de los próximos trabajos de investigación, cuya bondad es la determinación de las relaciones

existentes entre las variables investigadas y que estos permitirán proponer alternativas de solución a los diversos problemas de investigación.

## Capítulo I

### Planteamiento Del Problema

#### 1.1. Descripción de la situación problemática

La inteligencia emocional es la capacidad que presentan las personas para reconocer los sentimientos que poseen los otros y los sentimientos propios, por lo que se encuentran en la capacidad de manejar adecuadamente sus propios sentimientos y conducir de manera pertinente las relaciones con las otras personas, así como sostener correctamente sus emociones personales.

Al respecto Goleman (1995) define la inteligencia emocional como:

...la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimos. (p. 24)

La pedagogía que es considerada como objeto de estudio de la educación, tiene como objetivo la formación integral de los hombres. En este contexto, la inteligencia emocional adquiere relevancia puesto que tiene que ver con el desempeño emocional de los hombres. En ese sentido la inteligencia emocional ha sido aceptado con mucho entusiasmo en el campo de la educación, principalmente en la gestión de los directivos y el desempeño de los docentes, puesto que es un área que desempeña sus funciones con las personas, por lo que requiere un manejo adecuado de las relaciones interpersonales.

En nuestro país, de acuerdo con diversas investigaciones realizadas se puede observar que los docentes y directivos de las instituciones educativas presentan serias limitaciones respecto a manejo de sentimientos y emociones, reflejadas en las relaciones afectivas y emocionales, la intolerancia y flexibilidad en docentes y directivos. Situación que en su conjunto repercute en el clima organizacional en la institución educativa, puesto que esta según Hall (1996) es comprendida como el conjunto de las propiedades y

características laborales que son percibidas por los trabajadores, por lo mismo que influye de manera gravitante en la conducta y desempeño de los trabajadores en su conjunto.

En la misma línea de trabajo, el clima organizacional es determinante en la organización, para la toma de decisiones, cumplimiento de las normas y reglas, así como en la comunicación, en las actitudes y motivaciones.

La situación expuesta no es ajena en las I.E. del nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, en ellas se puede observar la presencia de un clima organizacional negativo, el cual muestra una influencia determinante en la marcha institucional, que refleja limitaciones en el manejo de la inteligencia emocional. Esta situación se puede observar en las relaciones interpersonales como consecuencia de la falta de control de las emociones en una buena parte de maestros. Asimismo, se observa una desconfianza entre colegas, quebrantamiento de los equipos de trabajo, boicoteando de esta manera los objetivos institucionales, así como el desacato a las autoridades de las instituciones educativas.

Lo expuesto permite reflexionar sobre la situación problemática descrita y nos muestra que los docentes son parte integrante de agrupaciones sociales, por lo mismo que se encuentran sometidos a una alta presión social y laboral, generando esta situación un agotamiento y desgaste psicológico, mental y físico. La función docente, por su naturaleza, genera altos niveles de agotamiento, tensión y estrés, los que influyen en las reacciones emocionales negativas y cambio de actitud en la personalidad de los docentes, por lo que se ven afectados en la calidad de vida.

Teniendo en cuenta los problemas expuestos, el presente estudio busca conocer los niveles de inteligencia emocional y clima organizacional imperante en las I.E. del nivel de educación secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta y a partir de la información obtenida establecer la relación existente entre las variables estudiadas. En

ese sentido, los resultados que se puedan obtener en la investigación permitirán a las autoridades, docentes e investigadores proponer alternativas de solución a los problemas respecto a las variables investigadas, con la finalidad de lograr un buen clima organizacional y el manejo acertado de la inteligencia emocional.

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema General***

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la Identidad Institucional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dinámica Institucional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta?

## **1.3. Formulación de objetivos**

### ***1.3.1. Objetivo general***

Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022.



### **1.3.2. *Objetivos específicos:***

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la Identidad Institucional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la dinámica Institucional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta.

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. *Justificación teórica***

Romero (2016), refiere:

...que la inteligencia emocional es la capacidad de procesar de manera racional las respuestas emocionales para crear un diálogo entre inteligencia y la emoción. Por esa razón una persona inteligente emocionalmente tendrá la habilidad de regular y adecuar su respuesta. (p. 9)

Brunet (1999) aduce que el clima organizacional es:

...el resultado de la interrelación de las diversas partes de una organización, de tal manera, que el comportamiento de un trabajador depende de los factores organizacionales existentes y de las percepciones que tenga de estos factores. (p. 125)

Precisamente, los conceptos expuestos permiten comprender teóricamente las variables inteligencia emocional y clima organizacional investigadas, puesto que se tiene dificultades en su comprensión, por lo que denotan limitantes en cada una de las variables.

Asimismo, el desarrollo de la investigación permitirá revisar las teorías actuales que sustentan cada una de las variables y en base a ellas realizar su práctica docente.

#### ***1.4.2. Justificación práctica***

La realización de la investigación posibilita resolver problemas actuales relacionadas con el uso de la inteligencia emocional, expresadas en la mejora de la inteligencia intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y el estado de ánimo. Asimismo, la mejora del clima organizacional concretadas en la identidad institucional, en las relaciones personales y la dinámica institucional. Variables y dimensiones que una vez superadas contribuirán en la mejora de la marcha institucional y por ende en el desempeño docente y directivo óptimo que se verá reflejado en los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

#### ***1.4.3. Justificación metodológica***

Por otro lado, desde el punto de vista metodológico, el desarrollo de la investigación permitirá validar y hallar la confiabilidad de instrumentos adecuados a la realidad para medir el clima organizacional y la inteligencia emocional. De la misma manera, los resultados servirán de base para la formulación y ejecución de trabajos que busquen la mejora de cada variable por evaluarse.

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Internacionales

Rodríguez (2020) recomienda que:

...los resultados obtenidos pueden servir como referencia a futuros estudios que busquen identificar la inteligencia emocional o la percepción de clima organizacional en el contexto colombiano. Igualmente, los resultados de la presente investigación pueden motivar la realización de nuevos trabajos relacionados con estos constructos, ya sean replicaciones en otros contextos o la búsqueda de una relación entre la inteligencia emocional en el campo organizacional, teniendo presente los antecedentes e importancia actual del enfoque global de este constructo en las organizaciones y su interés del porqué sus trabajadores pueden tener altos indicadores en este.

Además, se recomienda a las organizaciones, principalmente en la gestión de los recursos humanos, estudiar y caracterizar la inteligencia emocional de sus trabajadores, así como implementar programas que permitan su desarrollo y mejora. Esto, dado que, con base en estudios previos citados en esta investigación, este tipo de iniciativas puede contribuir a mejorar indicadores estratégicos que van desde la productividad hasta el relacionamiento personal de los trabajadores.

Por otro lado, dado el hallazgo de una inteligencia emocional mayor en los docentes que pertenecen a la jornada de la mañana respecto a los que laboran en la jornada de la tarde, futuros estudios podrían contemplar un análisis específico de la inteligencia emocional según la jornada en otras instituciones educativas o, incluso, en organizaciones que manejen turnos laborales en diferentes horarios.

Así mismo, se recomienda a futuras investigaciones contemplar un mayor tamaño de la muestra y diferentes tipos de muestreo.

...Investigaciones tipo sirven como punto de partida para la Secretaría de Educación del Distrito y sus instituciones educativas, para identificar tanto la mayor en docentes pertenecientes a la jornada de la mañana. (p. 86)

Reveles (2020) concluye que:

...una de las correlaciones que se obtuvo con respecto a la percepción del clima organizacional y los estilos de enfrentamiento, fue la asociada con el factor clima laboral y el estilo de enfrentamiento Directo – Revalorativo en la subescala de trabajo. Lo cual, sugiere que entre más favorables sean percibidas las relaciones entre jefes inmediatos y colaboradores dará mejores elementos a los empleados para dar soluciones en sus centros de trabajo a partir de una mejor evaluación de las situaciones estresantes. (p. 109)

### **2.1.2. Nacionales**

Pérez y Sandoval (2019) recomiendan:

...conocer cuáles son los problemas o inconvenientes que aqueja al personal, o de cualquier otra área; por lo que se recomienda que se haga una evaluación y se identifiquen estos problemas para que de esta manera se puedan tomar medidas pertinentes y dar solución de manera eficaz y eficiente. (p. 39)

Chauca (2023) recomienda que:

...fortalecer la formación continua mediante la implementación de programas en inteligencia emocional para los docentes, con el fin de ayudar a mejorar la capacidad para reconocer y gestionar sus emociones, y obtener un impacto positivo en el ambiente laboral y la interrelación con los pares académicos y estudiantes.

...promover la autoconciencia emocional entre los docentes mediante talleres, capacitaciones y actividades de desarrollo personal que ayuden a identificar y comprender sus emociones, así como reconocer la influencia de éstas en su comportamiento y en las relaciones con los demás.

...promover una cultura de apoyo y colaboración entre los docentes y personal administrativo, en ese sentido, es necesario que se promueva una cultura organizacional que valore la colaboración, comunicación abierta y el trabajo en equipo, con el fin de mejorar la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los docentes, y a su vez influir positivamente en el clima organizacional.

...promover la tolerancia y la aceptación de la diversidad en las Instituciones Educativas, a través de programas educativos y actividades que fomenten la sensibilización hacia diferentes culturas, creencias y puntos de vista, toda vez que la promoción de un ambiente inclusivo y respetuoso puede contribuir a mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, asimismo, es necesario que se efectúe una evaluación periódica de la inteligencia emocional y el clima organizacional dentro de los centros de estudio. (p. 40)

Varas (2014) recomienda:

Propiciar la ejecución de investigaciones respecto de la relación existente entre la Inteligencia emocional de los docentes y el Clima Organizacional en muestras probabilísticas para así generalizar los resultados y revalorar la implicancia de los mismos.

Propiciar la capacitación en la temática del Clima Organizacional de la Institución Educativa para el personal directivo, a fin de proveerlos de herramientas sociales, destrezas y habilidades que le permitan ser capaces de manejar y propiciar un clima óptimo en las instituciones educativas que direccionan. (p. 99)

## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. *La inteligencia*

Sobre los procesos psíquicos que se dan en cada persona descrita como la inteligencia Poma (2021) refiere que:

...reflejan el mundo y regulan la actividad, fueron los que primariamente engendraron las capacidades cognoscitivas. Una vez surgidas estas, ellas se manifiestan y actúan en procesos cognoscitivos de un nivel superior y así se conforma la espiral del desarrollo. (p. 12)

Romero (2016) menciona que:

...la inteligencia es la capacidad para resolver problemas nuevos. La inteligencia ayuda a las personas a encontrar relación entre varios fenómenos para poder dar solución a un problema, a los que se les denomina actos inteligentes. (p. 7)

Casos muy singulares suceden con los comportamientos referidos a la herencia y autonomía porque están sujetas a lineamientos personales para ser aprendidos porque obedecen a hábitos propios y el cual no es tan sencillo adecuarse según los problemas que se presente en la vida de cada sujeto; es decir, se deja de lado toda asociación. Considerando nociones clásicas, se determinaba que la inteligencia era el dominio de la matemática y reglas lingüísticas, las cuales hoy se consideran como estudios muy sencillos que no dan cuenta de la inteligencia en su totalidad.

Romero (2016) refiere que: desde el punto de vista fisiológico, la inteligencia, dícese se encuentra ubicado en el córtex o corteza cerebral, específicamente en el neocórtex. (p. 8)

Cuando se realiza la sinapsis entre cada neurona y el córtex se llega a evidenciar las acciones en cuanto a la conducta, determina las acciones, el empleo de un alengua, memorizar términos y demás acciones. A su vez, permite las creaciones textuales,

imaginarse ambientes o espacios y moverse en el ambiente; todas estas acciones son atendidas desde la óptica de Gardner. Es importante destacar que los procesos de la inteligencia corresponden a materiales genéticos y esto hace que sea diferente en cada persona ya que se condiciona a los aprendizajes educativos, sus propias vivencias y demás situaciones.

### **2.2.2. *Las emociones***

Romero (2016) refiere que:

...las emociones son respuestas complejas del organismo ante estímulos exteriores, se expresan de dos formas la física y la conductual; en la primera se encuentran aspectos como la sudoración, palpitaciones, sonrojarse, llorar y otros.  
(p. 8)

Una respuesta que se evidencia en una conducta es correr y abrazar. A estas se suman las de tipo emocional que vienen a ser los miedos, tristezas, alegrías; pero se regulariza por medio del córtex ya que forma parte de la inteligencia en las personas y es un sello distintivo.

### **2.2.3. *Inteligencia emocional***

Goleman (1995) denota que:

...la inteligencia emocional, es la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimos. (p.24)

A través de la información anterior, se busca disminuir o limitar la angustia ya que interfiere en los procesos intelectuales y de la misma manera, se debe limitar acciones correspondientes a no tener una exacerbada confianza con otros. En fin, la parte emocional permite tener un dominio apropiado en cuanto a la emoción para ser

gestionada, buscar motivos para seguir progresando, entender la parte emotiva del resto y así se halle una relación positiva entre individuos que forman parte de un espacio.

Romero (2016) también menciona que:

...la inteligencia emocional es la capacidad de procesar de manera racional las respuestas emocionales para crear un diálogo entre inteligencia y la emoción. Por esa razón una persona inteligente emocionalmente tendrá la habilidad de regular y adecuar su respuesta. (p. 9)

Cuando se considera bajo el término de capacidad se asume la idea que debe ser educado, desarrollado, llega a sufrir cambios y ser mejor; de esta manera, se deja de lado el ideal de la persona que era dominada por la emoción. En fin, la unión de la emoción con la inteligencia permite construir acciones de autonomía en las personas.

Para Ruiz (2008) una persona emocionalmente inteligente tiene las siguientes características:

- La humildad.
- La empatía.
- La percepción de la oportunidad.
- La generosidad.

Cada rasgo que se presenta permite a las personas asumir los retos emocionales y estén preparados para sucesos de corte emocional que puedan dañar su tranquilidad. En primer orden se destaca la generosidad, ya que se busca una estabilidad a niveles culturales, ecológicos y éticos que orienten a la construcción de ambientes felices o agradables. A esto se suma la humildad; es decir, el sujeto debe ser cordial, atender a los demás, y no expresar superioridad alguna a pesar de tener cargos de mayor responsabilidad ya que se busca que este sujeto no cambie y sea el mismo por más ascensos posea; se debe orientar a respetar a los demás y esa es una cualidad de las



personas que poseen una inteligencia emocional apropiada. Finalmente, las percepciones en cuanto a las oportunidades es recomendable asumir conductas que contrarresten cualquier fenómeno adverso y esto es posible con una inteligencia emocional.

Por otro lado, Cotrina (2019) precisa que:

...la inteligencia emocional hace referencia a la capacidad humana de comprender, sentir, controlar y cambiar las situaciones animosas de uno mismo y del resto. Esta inteligencia no significa sofocar sentimientos, sino coordinarlos y ajustarlos. (p. 19)

Llega a ser calificado como un estado mental ya que su función es supervisar y coordinar cada sentimiento según los espacios en que se encuentra una persona. La tranquilidad personal es clave para que un sujeto aprecie la vida de distinta manera y autodefina cualquier evento; es decir, debe realizar monitoreos constantes a las partes débiles de su personalidad y sobre esta base construir acciones básicas y útiles.

Sin duda, cuando una persona posee una inteligencia emocional apropiada genera en los demás grandes expectativas porque asume decisiones correctas en eventos adversos; vale decir, que prima sus razonamientos. Además, llega a convertirse en un ser que comprende sus emociones y del resto, asume con responsabilidad las decisiones que se asumen en su ambiente laboral por más que no esté de acuerdo. También busca la unidad en los grupos y está dispuesto a ayudar a los demás por medio de conductas empáticas con la finalidad de tener mejores resultados a nivel individual.

#### ***2.2.4. Origen y evaluación de la inteligencia emocional***

Poma (2021) refiere el siguiente orden cronológico:

Darwin menciona que la expresión emocional es importante para la supervivencia y adaptación de los seres vivos en el medio ambiente.

Thorndike (1920) determina el término “inteligencia social” para describir la habilidad de comprender y motivar a otras personas.

Wechsieren (1940) describe la influencia de factores intelectivos sobre el comportamiento inteligente.

Gardner (1983) dentro de su Teoría de las inteligencias múltiples incluye tanto la inteligencia interpersonal y la inteligencia emocional.

Ledoux (1996) expone su trabajo acerca de los circuitos neuronales del cerebro y afirma que la emoción precede del pensamiento.

Leuner (1966) en sus textos hizo uso del término “Inteligencia emocional”. Así como, Greenspan (1989) presentó un modelo de la inteligencia emocional, seguido por Goleman (1995) y Salovey y Mayer (1990).

#### ***2.2.5. Manejo de la Inteligencia Emocional dentro de una Organización***

Cherniss y Goleman (2005) describen sobre este punto como una cualidad que deben tener los directores o gerentes ya que ellos son los directos responsables del rendimiento de sus trabajadores y deben velar por su tranquilidad y buen desempeño cuando realizan una tarea determinada. Por ello, es relevante que el director posea una inteligencia emocional apropiada para que reconozca al trabajador eficiente y también a aquellos que están agobiados, estresados con las actividades que realizan.

Romero (2016) refiere que: “Las emociones crean un efecto en las personas, este puede ser agradable o desagradable, tienen influencia en la memoria, la percepción y el pensamiento” (p. 11).

Cuando se llega a identificar estados de ánimo negativos, el colaborador no tendrá un desempeño apropiado ya que la productividad disminuye; pero al tener un estado de ánimo positivo las fatigas disminuyen. En ese entender, es necesario reconocer dichos estados para que no incida en la conducta de las personas o trabajadores. Un sujeto con

una emoción apropiada llega a reconocer los sentimientos o emociones en sus trabajadores con el propósito de potenciar su actuación.

De acuerdo con lo descrito y definido en las líneas anteriores, los jefes que poseen una inteligencia emocional buscan el progreso de sus trabajadores para que demuestren un mejor desempeño. Entonces, los beneficios se evidencian a nivel personal como también grupal porque van demostrando compromisos, creatividad en cuanto a las tareas que se asigna. Sin duda, los efectos son positivos de aquellas personas que poseen una inteligencia emocional adecuada ya que las organizaciones se vuelven más eficaces.

### **Dimensiones**

Las dimensiones están planteadas según la categorización planteada por Goleman (2010) y son las que siguen:

#### ***Intrapersonalidad.***

Cotrina (2019) precisa que:

...Las personas que tienen un alto nivel de inteligencia emocional, en general serán socialmente ajustadas, sociables, alegres, no estarán listas para la modestia y rumiarán sus preocupaciones. Demuestran estar enriquecidos con una capacidad trascendental para suscribirse a causas e individuos. (p. 20)

Sin duda, estas personas están dispuestos a cumplir cualquier tarea, asumen su vida con muchos principios y buscan la familiaridad en sus relaciones sociales; es decir, que no dañe a nadie. Se sienten entusiasmados porque son capaces de dominar sus emociones, establecer lazos con los demás y con su entorno. Las mujeres que posean un coeficiente intelectual alto poseen habilidades académicas apropiadas, se expresan con propiedad, llegan a establecer hipótesis confiables y tener mejores gustos. También demuestra tener una actitud reflexiva, donde la tensión se deja de lado, domina su estrés

y no existe coacción, donde los resentimientos no son su cualidad personal y busca otros para sentirse cómoda.

Los indicadores de esta dimensión señalados por Cotrina (2019) son:

- Indicador conocimiento de sí mismo.
- Indicador seguridad.
- Indicador autoestima.
- Indicador autorrealización.
- Indicador independencia.

### ***Interpersonalidad.***

Cotrina (2019) considera que la interpersonalidad es la capacidad para entender al entorno y poder discernir cuáles son las situaciones que más convencen, cómo funcionan y el enfoque ideal para coordinar con ellos.

Al respecto, Condori (2020) sostiene que la interpersonalidad es una cualidad donde las emociones pueden percibirse y entenderse, y así crean lazos en un nivel confortable.

Los representantes de un gobierno, aquellos que cumplen una labor instruccional, el especialista y religioso vienen a ser personal que gozan de niveles cognitivos elevados para relacionarse. Es por ello, que la interpersonalidad debe ser un punto clave para que la relación con los demás porque permite un análisis personal y sobre ella se implementa acciones para que se califique como sujeto comprensible que comprende las necesidades de los demás y deba actuar de forma progresista, competitiva.

Los indicadores de esta dimensión señalados por Cotrina (2019) son:

- Indicador relaciones interpersonales.
- Indicador responsabilidad social.
- Indicador empatía.

Este indicador cumple con 5 competencias:

- El entendimiento de las emociones.
- El control de las emociones.
- La automotivación.
- La percepción de emociones ajenas.
- El control de todo tipo de vínculo relacional.

### ***Adaptabilidad.***

Cotrina (2019) considera que la adaptabilidad es una característica que emana cuando un individuo se relaciona con más personas y espontáneamente se somete al estatus quo.

Los indicadores de esta dimensión señalados por Cotrina (2019) son:

- Indicador solución de problemas.
- Indicador prueba de la realidad.
- Indicador flexibilidad.

### ***Manejo de estrés.***

Condori (2020) considera que el manejo de estrés es una habilidad con la cual se puede lidiar con situaciones estresantes logrando controlar las emociones.

Los indicadores de esta dimensión señalados por Cotrina (2019) son:

- Tolerancia a la tensión.
- Control de impulsos

### ***Estado de ánimo.***

Para Condori (2020) el estado de ánimo es una dimensión “A través de la cual es posible percibir, transmitir sentimientos y emociones totalmente saludables con el fin de auto motivarnos” (p. 24).

Asimismo, Cotrina (2019) precisa que el estado de ánimo:

..identifica con la esperanza, por lo que es algo comparativo, siempre y cuando no sea un sueño, increíble e inocente, el pensamiento positivo es una mentalidad que evita caer en la indiferencia, la tristeza o la desdicha a pesar de la aflicción. (p. 25)

Se considera una actitud apropiada porque la persona llega a comunicar los logros o progresos personales como también la decepción que llegan a tener en un hecho. Aquella persona que posee una inteligencia positiva llega a identificar los motivos de sus fracasos e inmediatamente plantea las soluciones a implementar. Caso muy distinto sucede en la persona preocupada porque simplemente se hunde en sus avatares y deja de lado sus intereses ya que culpa a todos de sus malos momentos.

Los indicadores de esta dimensión señalados por Cotrina (2019) son:

- Felicidad.
- Optimismo.

#### **2.2.6. *Clima organizacional***

Barriga (2016) sostiene que el clima organizacional es un panorama moderno del comportamiento humano en las organizaciones, actualmente ha cobrado gran interés en el ambiente empresarial respecto al grado de eficiencia y productividad del personal en un clima organizacional óptimo..

Pace (1968) observa al clima organizacional como un patrón de características organizativas control del ambiente laboral, el cual es percibido por quienes conforman la organización.

Sin duda, el clima en las organizaciones es el resultado de las interacciones de las personas ya que estas se someten a un trabajo determinado; es decir, se condiciona con las vivencias que de forma directa o indirecta repercuten en los trabajadores. Entonces, el clima se construye a partir de la relación con su jefe, los vínculos entre colaboradores,

con la persona que provee y los consumidores; en otras palabras, es un vínculo social que comprende la parte personal.

A partir de los puntos descritos, se puede sostener que las relaciones interpersonales están sustentadas en la parte subjetiva que posee cada trabajador, teniendo como base las características que presenta la institución.

Según Schneider (1974) las percepciones del clima organizacional son descripciones psicológicamente morales en las que hay acuerdo para caracterizar las prácticas y procedimientos de un sistema. A través de ellas, un sistema puede crear varios climas. Cada individuo califica el clima de acuerdo con sus principios morales como también al vínculo que tiene con los demás, y la forma de trabajo que impera en una determinada organización. A esto se suma las decisiones de los gerentes que deben de cumplir.

Para James y Sells (1981) el clima organizacional...

...corresponde a representaciones cognitivas del individuo de eventos situacionales relativamente cercanos, expresado en términos que reflejan el significado psicológico y la significatividad de la situación para el individuo. (p. 275)

Una percepción es el resultado de un proceso histórico y responde a un esquema cognitivo que es la suma de la experiencia que vive la persona en el mismo proceso de aprender.

En ese sentido Da Silva (1995), sostiene que

...es el ambiente psicológico que resulta de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas empresariales, y que se reflejan en las relaciones interpersonales. (p. 425)

Hace referencia a las singularidades del espacio donde se trabaja; algunos lo califican como una cualidad de la entidad por parte de los trabajadores ya que en ellos se evidencia su conducta.

El clima organizacional se aprecia en las características peculiares en cada organización como una identidad particular. Según Brunet (2004) menciona que:

...son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que pueden ser reducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades (departamentos) actúan (consciente o inconsciente) con sus miembros y con la sociedad. (p. 18)

Chiavenato (2002), la define como:

...la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que relación ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación. (p. 345)

Para Martínez (2003), “El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción...” (p. 70), cada rasgo que se presente en una entidad conlleva a estimar un clima determinado. Sin duda, dichos rasgos contribuyen en las expectativas de los trabajadores ya que condiciona su conducta para tener mayores resultados. Estos se evidencian en la producción, satisfacciones, rotaciones de puestos, adaptaciones, entre otros.

Dichas variables pueden ser: el objetivo, las motivaciones, la acción de liderar, controlar, asumir una decisión, establecer el vínculo interpersonal y las cooperaciones de acuerdo con las creencias, percepciones, intervenciones y actitudes; todo ello condiciona su conducta, necesidades y efectividades en cuanto a la tarea que realizan.

Poma (2021) entiende el clima como:



...el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de sus experiencias en y con el sistema organizacional. Estas apreciaciones constituyen una afirmación evaluativa, una explicación valorativa de la experiencia organizacional de los miembros del sistema. (p. 23)

El término de clima está asociado en una misma posición que el espacio, entorno social o atmósfera. Entonces, el clima en las organizaciones se convierte en un rasgo especial de cualquier instancia; es decir, se puede relacionar con la característica personal del sujeto que posteriormente determina su personalidad. Se sabe que el clima repercute en la conducta de las personas que trabajan en una determinada institución, el mismo que sucede cuando se refiere al clima atmosférico porque incide en la conducta de la persona o ambiente.

Para Cotrina (2019) el clima organizacional se ve como:

...un canal a través del cual pasan los fenómenos del objetivo de una asociación que, cuando es vista por las personas que la influyen, crea un clima organizacional específico que influye en las inspiraciones y conductas de sus integrantes. (p. 26)

Cuando se analiza el clima se busca identificar aquellos elementos que condicionan la actividad laboral en la organización. A su vez, permite identificar la situación laboral de cada instancia que se halla en la entidad y los procesos que deben cumplir porque estos repercuten en el estado mental de la persona como también en el cumplimiento de las normas. Un caso singular viene a ser la relación entre la acción de liderar, poseer reflexiones críticas, aprendizajes, expectativas propias de cada trabajador que debe sincronizarse con el resto de trabajadores. Por tanto, es importante que se halle las condiciones a partir del espacio interior, el trabajador, y así se evidencia una mayor eficacia.

## **Modelos del clima organizacional.**

### ***Modelo de Litwin y Stringer.***

Según Litwin y Stringer (1968), existen 9 dimensiones del clima organizacional siendo estos los siguientes:

- Estructura: La impresión que tienen los trabajadores sobre las políticas, controles y medidas de la empresa.
- Responsabilidad: El que cada trabajador sea responsable de su trabajo sin necesidad de que otras personas lo estén monitoreando.
- Recompensa: El deseo de ser recompensado por el trabajo realizado.
- Riesgo: El lograr que el trabajador tome riesgos en la empresa.
- Calidez: La apreciación de un adecuado círculo de trabajo.
- Apoyo: El brindar apoyo a los trabajadores y este sea recíproco entre los jefes y empleados.
- Normas: Tener presente lo importante de cumplir con las reglas y normas de la empresa.
- Conflicto: El que los jefes de la empresa presten atención a las ideas y diferentes puntos de vista de los trabajadores.
- Identidad: La impresión de pertenecer a la organización y sentirse alguien valioso para la empresa. (p.143)

### ***Modelo de Likert.***

En el Modelo de Likert habla que dentro del clima organizacional existen diferentes sistemas y los clasifica en cuatro grupos (García, 2009, p. 51). Modelo que desarrollaremos posteriormente.

## **Componentes del clima organizacional.**

Son tres componentes que se dividen en otros componentes (Poma, 2021):

- Los comportamientos.
  - o El comportamiento de los individuos.
  - o El comportamiento de los grupos.
- La estructura de la organización.
- Los procesos organizacionales.

Cada resultado que se alcance a nivel institucional responde al clima que en ella existe y están alineados a los propósitos o fines de la entidad porque está se jerarquiza por medio de áreas de trabajo, donde impera actitudes psicológicas y conductas del trabajador (Sabo, 1995).

- El clima de una organización responde a una serie de fenómenos o llamados también variables y vienen a ser:
  - Variables del ambiente físico, tales como espacio físico, situaciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc.
  - Variables estructurales, tales como tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.
  - Variables del ambiente social, tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc.
  - Variables personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
  - Variables propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etc. (p, 80)

Cada variable descrita configura el clima de las organizaciones porque está sujeta a las percepciones de los trabajadores que cumplen su labor en dichas entidades.

### **Características de clima organizacional.**

Poma (2021), hace entender que:

...la experiencia en las organizaciones que tienen los miembros es auto observada por éstos, que la evalúan colectivamente. Estos significan que el clima organizacional es un autorreflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional. (p. 24)

El clima organizacional, según Poma (2021), se caracteriza por presentar los siguientes aspectos:

- El clima hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización.
- El clima tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.
- El clima es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistema de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima.
- El ausentismo y rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

- El cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que el clima se estabilice en una nueva configuración.

MINSA (2008), las características que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan sus miembros.

- Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.
- Es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.). (p. 24)

### **Los climas escolares.**

#### ***Climas nutritivos.***

Según Barriga (2016) son aquellos que:

- ...generan situaciones en que la convivencia social es más positiva, en que las personas sienten que es más agradable participar, en que hay una buena disposición a aprender y a cooperar. (p. 76)

Cada discente siente sobre su crisis emocional que puede ser contenida o controlada ya que busca exteriorizar las conductas positivas que lo caractericen como tal, una persona tranquila.

#### ***Climas tóxicos.***

Según Barriga (2016) “son, por el contrario, aquellos que contaminan el ambiente contagiándolo con características negativas que parecieran hacer aflorar las partes más

negativas de las personas” (p. 76). En este clima, no se aprecia el lado positivo y son invisibles. Por ello, solamente se destaca el lado negativo de su quehacer y la interacción se torna más estresante y median en los problemas por medio de alternativas constructivistas, que den respuesta a las dificultades.

### **Tipos de clima organizacional.**

Los textos sobre clima organizacional, de acuerdo con Barriga (2016), siempre son:

#### ***Clima de tipo autoritario.***

En este tipo de clima se tiene los siguientes tipos:

#### **Clima de tipo autoritario explotador.**

“El personal de alto rango jerárquico no les tiene confianza a los trabajadores. Las decisiones y los objetivos son tomadas por los directivos de la institución” (p. 77). Cada trabajador se siente obligado a laborar en un espacio donde prima el temor, los castigos y la amenaza, donde los estímulos son ocasionales. El vínculo del trabajador con su empleador está marcado por el miedo y la forma de comunicarse obedece a un estilo vertical, donde prima más la instrucción que el diálogo.

#### ***Clima de tipo autoritario paternalista.***

“es aquel en que la dirección tiene una confianza condescendiente con los empleados. La mayoría de las decisiones son tomadas en la cúspide de la institución, aunque en algunas situaciones son tomadas en escalafones inferiores” (p. 77). La recompensa y por momentos los castigos se convierten en herramientas apropiadas para generar expectativas en el trabajador. Este clima, sin duda alguna, considera la necesidad social como un juego y por más que se aprecie como un clima positivo para laborar, no evidencia la realidad.

### **Clima de tipo participativo:**

#### ***Clima de tipo participativo consultivo.***

“Los superiores tienen confianza en sus trabajadores. La mayoría de las decisiones son tomadas en la cúspide de la organización, pero en ciertas situaciones los trabajadores de niveles más bajos también pueden hacerlo” (p.78). La recompensa y el castigo permiten generar la motivación en el trabajador, donde el espacio es más dinámico y diverso.

#### ***Clima participativo en grupo.***

“los directivos de la institución tienen confianza en sus trabajadores. El proceso de toma de decisiones suele darse en toda la institución, la comunicación ocurre de forma ascendente, descendente y lateral” (p. 78).

Promueve las participaciones como un elemento para motivar, establece el objetivo y mejora la forma de trabajar. Se establecen trabajos cooperativos donde el director y trabajador se unen para lograr la meta y objetivo institucional.

### **Dimensiones.**

#### ***Identidad Institucional.***

Según Poma (2021) la identidad institucional es:

...el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. (p. 27)

De la misma manera Cotrina (2019) menciona que:

...se puede analizar a través de tres ángulos, para ser específica, estandarizando el deber, la progresión y la responsabilidad emocional. (p. 28)

Los directores o las personas que representan a todo el personal deben asumir el cargo de representarlos ante las instancias correspondientes para que se cumplan con cada

aspecto que ofrece la organización. A esto se suman, el vínculo que debe existir entre los trabajadores y las entidades en cuanto al dinero y finalmente, brindar el espacio correspondiente al trabajador para que este se desempeñe con propiedad y en cumplimiento con los objetivos institucionales.

Las estructuras responden a las opiniones de los trabajadores sobre los límites que existe en la institución donde laboran. En cuanto a ser responsables, se evidencia cuando el colaborador asume una decisión sin la necesidad de comunicar a sus superiores. Por último, los estímulos o recompensas son las distinciones en bien del trabajador por cumplir con cada función y obligación.

### ***Relaciones interpersonales.***

Cada disposición que se establece en la institución permite que el trabajador cumpla con la meta institucional y a su vez con el objetivo. También se considera las destrezas para dar solución a cualquier problema de la entidad. Entonces, es valiosa la acción de fomentar actividades donde los trabajadores se sientan identificados con la institución ya que los resultados serán mejores. Por ello, se debe implementar planes según las capacidades de cada trabajador para cumplir con el objetivo y entender las dificultades que se presentan en cuanto se cumple una tarea.

Para Cotrina (2019) se trata de las percepciones de cooperación y respeto, las cuales pueden ser examinadas en forma individual para baremar su contribución individual a las percepciones de la calidad del trato interpersonal en el centro de labores.

Sobre este punto se destaca la singularidad de llegar a identificarse como sujeto activo de la organización y los vínculos que establece por medio de sus participaciones y atenciones. Es importante identificar aspectos comunes sobre este punto ya que cooperar, respetar y ser responsables determinan las acciones de las personas porque se convierten en principios de la colectividad. Cada aspecto descrito, interviene en la construcción de



los objetivos y también permite una conexión no dependiente porque formula sus propios métodos. Por la finalidad de este trabajo, se considera dos aspectos de esta dimensión.

### ***Dinámica Institucional.***

Romero (2016), considera que la dinámica institucional la cooperación y apoyo que brindan los directivos a los colaboradores por medio de distintas herramientas como los talleres participativos, capacitaciones, dinámicas, etc., para elevar su desempeño laboral, lo cual mejora el ambiente de trabajo y consecuentemente, la satisfacción de las personas hacia la organización.

Al asignar la denominación de clima de la organización hace referencia a las percepciones que tienen los trabajadores de una entidad sobre la forma de trabajo, la cordialidad existente y también las acciones que buscan mejorar las motivaciones personales de cada empleado. Entonces, un lugar donde prima un buen clima se fomenta estados de ánimo positivos, se coopera entre todos, se sienten satisfechos, cubren sus necesidades, etc. De no presentar un clima adecuado, se evidencia actitudes apáticas, están insatisfechos, desinteresados, deprimidos; los cuales, ocasionalmente, se desencadena agresiones entre trabajadores; todo esto conlleva a que se genere la huelga o manifestación.

## **2.3. Bases conceptuales**

### ***2.3.1. Inteligencia emocional.***

Es la capacidad que poseen las personas para regular sus propios estado de ánimo, controlar sus emociones y el de perseverar a pesar de las múltiples dificultades y frustraciones.

Goleman (1995) menciona que:

El CI y la inteligencia emocional no son conceptos contrapuestos sino tan sólo diferentes. Todos nosotros representamos una combinación peculiar entre el

intelecto y la emoción. Las personas que tienen un elevado CI, pero que, en cambio manifiestan una escasa inteligencia emocional (o que, por el contrario, muestran un bajo CI con una elevada inteligencia emocional), suelen ser, a pesar de los estereotipos relativamente raras. En cambio parece como si existiera una débil correlación entre el CI y ciertos aspectos de la inteligencia emocional, aunque una correlación lo suficientemente débil como para dejar bien claro que se trata de entidades completamente independientes.

A diferencia de lo que ocurre con los test habituales del CI, no existe —ni jamás podrá existir— un solo test de papel y lápiz capaz de determinar el « grado de inteligencia emocional» . Aunque se ha llevado a cabo una amplia investigación de los elementos que componen la inteligencia emocional, algunos de ellos — como la empatía, por ejemplo— sólo pueden valorarse poniendo a prueba la habilidad real de la persona para ejecutar una tarea específica como, por ejemplo, el reconocimiento de las expresiones faciales ajenas grabadas en vídeo. Aun así. Jack Block, psicólogo de la universidad californiana de Berkeley, utilizando una medida muy similar a la inteligencia emocional que él denomina «capacidad adaptativa del ego» (y que incluye las principales competencias emocionales y sociales) ha establecido una comparación de dos tipos teóricamente puros, el tipo puro de individuo con un elevado CI y el tipo puro de individuo con aptitudes emocionales altamente desarrolladas. Las diferencias encontradas a este respecto son sumamente expresivas. El tipo puro de individuo con un alto CI (esto es, soslayando la inteligencia emocional) constituye casi una caricatura del intelectual entregado al dominio de la mente pero completamente inepto en su mundo personal. Los rasgos más sobresalientes difieren ligeramente entre mujeres y hombres. No es de extrañar que los hombres con un elevado CI se caractericen

por una amplia gama de intereses y habilidades intelectuales y suelen ser ambiciosos, productivos, predecibles, tenaces y poco dados a reparar en sus propias necesidades. Tienden a ser críticos, condescendientes, aprensivos, inhibidos, a sentirse incómodos con la sexualidad y las experiencias sensoriales en general y son poco expresivos, distantes y emocionalmente fríos y tranquilos.  
(p. 56)

## **Dimensiones**

### ***Intrapersonalidad.***

La inteligencia intrapersonal es aquella que se relaciona con la parte interna de la persona, con la psiquis, en la que destacan los conocimientos sobre las emociones y la habilidad de cada individuo de gestionarlas, conociéndose a sí mismo y estableciendo una imagen competitiva de sí.

### ***Interpersonalidad.***

Cuando los sujetos reúnen un conjunto de aptitudes y los pone en práctica en los vínculos que establece con otras personas, es decir, características de cada individuo al establecer comunicación con su entorno.

### ***Adaptabilidad.***

Una característica del individuo mediante el cual gestiona su capacidad de acomodarse a distintas situaciones o entornos.

### ***Manejo de estrés.***

Capacidad de respuesta ante un estímulo de hostigamiento. Los individuos responden de manera distinta ante un mismo estímulo, por lo cual gestionar estas respuestas es una habilidad que sólo se consigue con la madurez emocional.

### ***Estado de ánimo.***

Reflejan las emociones que se sienten. El estado mental son los pensamientos e ideas que acompañan a estas emociones. Ambos van de la mano porque nuestros pensamientos pueden influir directamente en los estados de ánimo.

### ***2.3.2. Clima organizacional.***

Es la característica fundamental que distingue a una institución, basado en la calidad del medio ambiente institucional, el mismo que es percibido por los integrantes de la institución.

Brunet (2016) en su libro *El clima de Trabajo en la Organizaciones* (2011), resalta: ...la existencia de una polémica bastante grande respecto a la definición que se tiene del concepto de clima organizacional. En efecto, el clima de una organización puede ser percibido por un individuo sin que esté consciente del papel y la existencia de los factores que lo componen, es así como resulta difícil medir el clima, ya que nunca se sabe concretamente si el empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características de la organización.

### ***Dimensiones.***

#### ***Identidad institucional.***

Particularmente, podemos conceptuar la identidad institucional como un conjunto de decisiones que se traducen en acciones que empoderan al sujeto en pro de la defensa de su zona de confort. Si tomamos en cuenta que un pueblo “X” es una institución, el sujeto al amparo de las normas costumbristas, puede y debe abanderar su reconocimiento, promoviendo el respeto irrestricto a las buenas costumbres de su institución.

***Relaciones interpersonales.***

Al continuar con el primer ejemplo, los habitantes del Pueblo “X”, poseen distintos tipos de proceder como respuesta ante un estímulo, por lo cual las normas de convivencia del Pueblo gobiernan en cada uno de Ellos cómo se deberán tratar los unos a los otros. Definitivamente, los conflictos se generan a causa de esas distintas respuestas ante un mismo estímulo, en estos casos muchas veces es necesaria la participación de las autoridades pues el distinto proceder genera mayores conflictos y por consecuencia distorsión en los trabajos que comunalmente se celebran.

***Dinámica institucional.***

Nuevamente, siguiendo con nuestro Pueblo “X”, la dinámica institucional podría ser observada en el proceder de las autoridades al controlar las distintas respuestas que tiene cada poblador frente a un mismo estímulo, es decir, el apoyo de las autoridades para la resolución de problemas, o el apoyo en la búsqueda de soluciones serán las mejores herramientas para lograr consenso entre los pobladores.

## Capítulo III

### Metodología

#### 3.1. Formulación de hipótesis

##### 3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022.

##### 3.1.2. *Hipótesis específicas*

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la Identidad Institucional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta.

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta.

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dinámica Institucional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta.

#### 3.2. Variables

V1: Inteligencia emocional

V2: Clima organizacional

### 3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Inteligencia emocional	Goleman (1995) define “como la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimos”(p.24).	Se utilizará un cuestionario sobre inteligencia emocional teniendo como base las dimensiones de la variable.	Intrapersonalidad	Espero lo mejor de mi. Sé cómo divertirme.	Ordinal: Muy rara vez Rara vez A menudo Muy a menudo  Valoración recategorizada: Deficiente Regular Buena
			Interpersonalidad	Sé cómo se sienten las personas. Respeto a los demás.	
			Adaptabilidad	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas. Soy bueno resolviendo problemas.	
			Manejo de estrés	Sé cómo mantenerme tranquilo (a). Me agrada sonreír.	
			Estado de ánimo	Nada me molesta. Sé que las cosas saldrán bien .	
V2: Clima organizacional	Dessler (1993), el clima organizacional es “el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra estructura porque relación en el comportamiento de las personas que la forman” (p. 181).	Se utilizará un cuestionario sobre clima organizacional teniendo en cuenta las dimensiones establecidas.	Identidad Institucional	Conocen los objetivos institucionales. Conocen la visión y misión institucionales y valora su institución.	Ordinal: Nunca A veces Siempre  Valoración recategorizada: Deficiente Regular Buena
			Relaciones interpersonales	Grato ambiente de trabajo. Apertura en el personal directivo.	
			Dinámica Institucional	Adecuadas actividades pedagógicas e institucionales. Normas de convivencia claras.	

### **3.4. Tipo y nivel de investigación**

#### **3.4.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación al que pertenece es la básica.

#### **3.4.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación al que corresponde es el correlacional.

### **3.5. Métodos**

La investigación se concreta haciendo uso de los siguientes métodos:

#### **3.5.1. Método analítico**

Aquel que revisa de manera ordenada cada aspecto de un fenómeno y lo realiza de manera aislada.

#### **3.5.2. Método sintético**

Aquel que analiza y sintetiza la información recopilada, lo que permite ir estructurando las ideas.

#### **3.5.3. Método deductivo**

Razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares.

#### **3.5.4. Método inductivo**

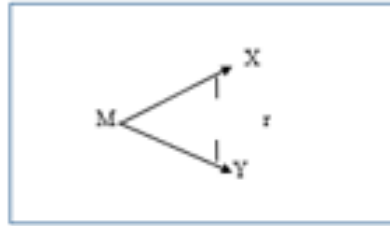
Razonamiento mediante el cual, a partir del análisis de hechos singulares, se pretende llegar a leyes.

### **3.6. Diseño de investigación**

La investigación se ubica en el diseño no experimental transeccional correlacional.

Presenta el siguiente esquema:





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 y muestra

#### 3.7.1. Población

Está constituida por 150 docentes de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta.

#### 3.7.2. Muestra

Está conformada 123 docentes de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta

#### 3.7.3. Técnica muestral

En la investigación que se presenta la técnica muestral utilizada es la no probabilística e intencional, debido a que la población objeto de estudio es pequeña y que de manera intencionada se aplicó la encuesta a todos los sujetos de la población en estudio.

### 3.8. Técnicas e instrumentos

#### 3.8.1. Técnicas

En el desarrollo de la presente investigación se hace uso de la encuesta.

### 3.8.2. Instrumentos

Se utilizó como instrumento el cuestionario. Lo cuales pasaron por un evaluación de validación por expertos en el tema.

### 3.9. Validación y confiabilidad de instrumentos

#### 3.9.1. Validación del instrumento

La investigación cuantitativa requiere de instrumentos debidamente validados, con el que se garantiza la rigurosidad de los resultados, para ello se recurrió a tres profesionales expertos en el tema, quienes luego de las correspondientes correcciones, validaron con los siguientes valores:

Expertos	ITEMS										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
2	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
3	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Promedio de ponderación											99%	

De acuerdo con la valoración de los expertos, se concluye que el cuestionario sobre inteligencia emocional es válido en un valor de 99% con el que se garantiza una buena validez.

Expertos	ITEMS										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
2	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
3	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Promedio de ponderación											99%	

De acuerdo con la valoración de los expertos, se concluye que el cuestionario sobre Clima organizacional es válido en un valor de 99% con el que se garantiza una buena validez.

### 3.9.2. *Confiabilidad de instrumento*

El instrumento debidamente validado, fue sometido a un proceso de confiabilidad, para ello se aplicó el instrumento a manera de prueba piloto a diez docentes, los cuales fueron procesados mediante la prueba Alpha de Cronbach, siendo el resultado el siguiente:

**Tabla 1**

*Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre inteligencia emocional.*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	60

El resultado muestra un valor de 0,869 con el que se afirma que el cuestionario sobre inteligencia emocional presenta una buena confiabilidad.

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad del clima organizacional.*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	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
,738	30

El resultado muestra un valor de 0,738 con el que se afirma que el cuestionario sobre clima organizacional presenta una buena confiabilidad.

### **3.10. Técnicas de procesamiento de datos**

Los datos obtenidos mediante el uso de dos cuestionarios sobre inteligencia emocional y clima organizacional fueron sistematizados y analizados mediante el paquete estadístico SPSS versión 24. Posteriormente, los datos fueron presentados desde el punto de vista descriptivo, recurriendo para ello a las tablas cruzadas. Asimismo, desde el punto de vista inferencial, los datos fueron procesados mediante el estadígrafo Rho de Spearman con la finalidad de determinar el nivel de relación y la correspondiente prueba de hipótesis.

### **3.11. Aspectos éticos**

La investigación, al margen del enfoque con el que se aborde, requiere que este respete de manera escrupulosa el aspecto ético, por lo que se procedió con la correspondiente

solicitud de autorización a la institución educativa con la intención de lograr el consentimiento autorizado. Asimismo, se utilizó correctamente el uso de las normas APA, guardando de esta manera el rigor científico.

## Capítulo IV

### Resultados Y Discusión

#### 4.1. Resultado a nivel descriptivo.

**Tabla 3**

*Resultados del contraste entre las variables Inteligencia emocional versus el clima organizacional en docentes.*

		Clima organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Inteligencia emocional	Deficiente	19	0	0	19
		15,4%	0,0%	0,0%	15,4%
	Regular	10	16	0	26
		8,1%	13,0%	0,0%	21,1%
	Buena	0	19	59	78
		0,0%	15,4%	48,0%	63,4%
Total		29	35	59	123
		23,6%	28,5%	48,0%	100,0%

*Fuente: Encuesta realizada a docentes*

La información que se analiza, obtenido mediante la encuesta, demuestra que el 63,4% de maestros considera que presenta una buena inteligencia emocional. De igual modo, el 48% de maestros considera que en la institución educativa se observa un buen clima organizacional. Valores que permiten afirmar que a una buena inteligencia emocional le corresponde un buen clima organizacional.

**Tabla 4***Cruce de variables Inteligencia emocional versus Identidad Institucional en docentes.*

		Identidad institucional			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Inteligencia emocional	Deficiente	19	0	0	19
		15,4%	0,0%	0,0%	15,4%
	Regular	1	25	0	26
		0,8%	20,3%	0,0%	21,1%
	Buena	0	5	73	78
		0,0%	4,1%	59,3%	63,4%
Total		20	30	73	123
		16,3%	24,4%	59,3%	100,0%

*Fuente: Encuesta realizada a docentes*

El análisis de la información, recabada mediante la encuesta, muestra que el 63,4% de maestros considera que presenta una buena inteligencia emocional. De igual modo, el 59,3%% de maestros considera que en la institución educativa se observa una buena identidad institucional. Estos resultados permiten afirmar que a una buena inteligencia emocional le corresponde una buena identidad institucional.

**Tabla 5**

*Resultado del contraste de las variables Inteligencia emocional versus Relaciones Interpersonales en docentes.*

		Relaciones interpersonales			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Inteligencia emocional	Deficiente	19	0	0	19
		15,4%	0,0%	0,0%	15,4%
	Regular	6	20	0	26
		4,9%	16,3%	0,0%	21,1%
	Buena	0	15	63	78
		0,0%	12,2%	51,2%	63,4%
Total		25	35	63	123
		20,3%	28,5%	51,2%	100,0%

*Fuente: Encuesta realizada a docentes*

Al observar y analizar la información recabada mediante la encuesta realizada a los docentes, se tiene que el 63,4% de maestros considera que presenta una buena inteligencia emocional. Por otro lado, el 51,2% de maestros considera que en la institución educativa se observa una buena relación interpersonal. Los resultados expuestos, permiten afirmar que a una buena inteligencia emocional le corresponde una buena relación interpersonal.



**Tabla 6**

*Resultado del contraste de las variables Inteligencia emocional versus Dinámica*

*Institucional en docentes.*

		Dinámica institucional			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Inteligencia emocional	Deficiente	14	5	0	19
		11,4%	4,1%	0,0%	15,4%
	Regular	0	26	0	26
		0,0%	21,1%	0,0%	21,1%
	Buena	0	7	71	78
		0,0%	5,7%	57,7%	63,4%
Total	14	38	71	123	
		11,4%	30,9%	57,7%	100,0%

*Fuente: Encuesta realizada a docentes*

La información que se analiza, obtenido mediante la encuesta, muestra que el 63,4% de maestros considera que presenta una buena inteligencia emocional. De igual modo, el 57,7% de maestros considera que en la institución educativa se observa una buena dinámica institucional. Valores que permiten afirmar que a una buena inteligencia emocional le corresponde una buena dinámica institucional.

## 4.2. Resultados a nivel inferenciales

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad de las variables Clima institucional e Inteligencia emocional*

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,303	123	,000
Inteligencia emocional	,390	123	,000

*Fuente: Encuesta realizada a docentes*

A través de la prueba Kolmogorv Smirnov se obtiene un nivel de significancia igual a 0,000 en ambas variables, lo que posibilita afirmar que no existe distribución normal de datos, razón que permite hacer uso del estadígrafo Rho de Spearman.

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

#### a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes.

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes.

#### b. Nivel de significancia:

0,05

#### c. Estadígrafo

Rho de Spearman

#### d. Resultados

**Tabla 8**

*Resultados correlacionales del contraste entre las variables Inteligencia emocional y Clima institucional*

		Correlaciones		
			Inteligencia	Clima
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,844**
	Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

\*\**. La correlación es significativa.*

La prueba Rho de Spearman, muestra un valor de 0,844; asimismo, un  $p=0,000 < 0,05$ . En el caso del primer valor permite afirmar la presencia de una buena y directa relación entre las dos variables. En el segundo caso, permite afirmar que se confirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes.

#### **4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1**

##### a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la Identidad Institucional en docentes.

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la Identidad Institucional en docentes

##### b. Nivel de significancia:

0,05

##### c. Estadígrafo

Rho de Spearman

d. Resultados

**Tabla 9**

*Resultados correlacionales del contraste entre las variables Inteligencia emocional e Identidad institucional.*

		Correlaciones		
			Inteligencia	Identidad
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,944**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Identidad institucional	Coefficiente de correlación	,944**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

\*\**. La correlación es significativa.*

El resultado de la prueba Rho de Spearman, muestra un valor de 0,944; asimismo, un  $p=0,000 < 0,05$ . En el caso del primer valor permite afirmar la presencia de una buena y directa relación entre las dos variables. En el segundo caso, permite afirmar que se confirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la Identidad Institucional en docentes.

#### **4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2**

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en docentes.

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en docentes

b. Nivel de significancia:

0,05

c. Estadígrafo

Rho de Spearman

d. Resultados

**Tabla 10**

*Resultados correlacionales del contraste entre las variables Inteligencia emocional y Relaciones interpersonales.*

		Correlaciones		
			Inteligencia	Relaciones
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,862**
	Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
		Coefficiente de correlación	,862**	1,000
	Relaciones	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

\*\**. La correlación es significativa.*

De acuerdo con la prueba Rho de Spearman, se puede observar un valor de 0,862; asimismo, un  $p=0,000 < 0,05$ . En el caso del primer valor permite afirmar la presencia de una buena y directa relación entre las dos variables. En el segundo caso, permite afirmar que se confirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en docentes

#### **4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3**

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dinámica Institucional en docentes.

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dinámica Institucional en docentes

b. Nivel de significancia:

0,05

c. Estadígrafo

Rho de Spearman

d. Resultados

**Tabla 11**

*Resultados correlacionales del contraste entre las variables Inteligencia emocional y Dinámica institucional*

		Correlaciones		
			Inteligencia	Dinámica
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Dinámica Institucional	Coefficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

\*\**. La correlación es significativa.*

La prueba Rho de Spearman, muestra un valor de 0,907; asimismo, un  $p=0,000 < 0,05$ . En el caso del primer valor permite afirmar la presencia de una buena y directa relación entre las dos variables. En el segundo caso, permite afirmar que se confirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dinámica institucional en docentes.

### 4.3. Discusión de resultados

La inteligencia emocional es concebida por Romero (2016), como “la capacidad de procesar de manera racional las respuestas emocionales para crear un diálogo entre inteligencia y la emoción. Por esa razón una persona inteligente emocionalmente tendrá la habilidad de regular y adecuar su respuesta” (p. 9). En consecuencia, al ser considerado como capacidad, significa que esta puede ser educada, mejorada y transformada, por lo que las dificultades emocionales pueden ser superadas y lograr un desenvolvimiento óptimo en las instituciones. En ese sentido, el rol de los directivos en las instituciones es fundamental, puesto son ellos quienes la dirigen por lo que son los llamados a manejar una buena inteligencia emocional, situación que repercutirá de manera directa en los trabajadores de la institución. Por otro lado, respecto al clima organizacional Dessler (1993), considera que es “el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra estructura porque guarda relación con el comportamiento de las personas que la forman” (p. 181). Es decir, viene a ser la personalidad de la institución, son las características o propiedades concebidas por sus trabajadores y que estas influyen en el comportamiento de los integrantes de la institución.

Desde el punto de vista teórico, las variables inteligencia emocional y clima organizacional se encuentran directamente relacionados, en esta oportunidad se busca conocer el estado actual de la relación entre estas variables en las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta. En efecto, los resultados referidos a la hipótesis general muestran que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes, confirmada por los datos presentados en la tabla 1 en la que se muestra que el 63,4% de maestros considera que presenta una buena inteligencia emocional. De igual modo, el 48% de maestros considera que en la institución

educativa se observa un buen clima organizacional. Valores que permiten afirmar que a una buena inteligencia emocional le corresponde un buen clima organizacional.

Estos resultados son corroborados por la investigación realizada por Poma (2021) en su tesis “Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria Concepción, Junín – 2019”. En ella se concluye que la inteligencia emocional se encuentra relacionada con el clima organizacional de manera significativa.

Asimismo, respecto a las hipótesis específicas, se concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la Identidad Institucional, relaciones interpersonales y la dinámica institucional en docentes, los que son confirmados con los resultados obtenidos en las tablas 2, 3 y 4 en las que se precisa que el 63,4% de maestros considera que presenta una buena inteligencia emocional. Asimismo, el número mayoritario de maestros considera que en la institución educativa se observa una buena identidad institucional, relaciones interpersonales y dinámica institucional. Estos resultados permiten afirmar que a una buena inteligencia emocional le corresponde una buena identidad institucional, relaciones interpersonales y dinámica institucional.

Al respecto, Romero (2016), sostiene que “Las emociones crean un efecto en las personas, este puede ser agradable o desagradable, ...tienen influencia en la memoria, la percepción y el pensamiento” (p. 11). En efecto, la inteligencia emocional es determinante en las instituciones educativas, puesto que, si el ambiente laboral en la institución educativa se encuentra deteriorada, esta repercutirá negativamente en el desempeño docente, en caso contrario, si el maestro se encuentra feliz, el desempeño docente será óptimo y se observará incluso la ausencia de la fatiga al cumplir su labor docente.

Los resultados de la presente investigación muestran la relación directa que se presenta entre las variables inteligencia emocional y clima organizacional, sin embargo, amerita seguir investigando con la finalidad de realizar mayores precisiones que permitan



fortalecer mucho más las variables en estudio, encaminados a la mejora de los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

## Conclusión

Los datos estadísticos se constituyen en evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes, confirmada por la prueba Rho de Spearman, que muestra un valor de 0,844 y un  $p=0,000<0,05$ .

Teniendo como base los resultados estadísticos se puede concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la Identidad Institucional en docentes, comprobada mediante la prueba Rho de Spearman, en la que se muestra un valor de 0,944 y un  $p=0,000 <0,05$ .

Los resultados estadísticos son evidencias estadísticas para concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en docentes, comprobada con la prueba Rho de Spearman, en la que se puede observar un valor de 0,862 y un  $p=0,000<0,05$ .

De acuerdo con los valores estadísticos expuestos se puede concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dinámica institucional en docentes, el que es corroborado con los resultados obtenidos con la prueba Rho de Spearman que muestra un valor de 0,907 y un  $p=0,000<0,05$ .

### **Recomendaciones**

Al Director Regional de Educación de Ayacucho, promover convenios interinstitucionales con la finalidad de brindar cursos orientados al manejo de la inteligencia emocional muy requeridos en las instituciones educativas.

Al director de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, implementar en las instituciones educativas el apoyo con profesionales que permitan fortalecer el clima organizacional y la inteligencia emocional.

A los docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, fortalecer la identidad institucional y la dinámica institucional con la finalidad de mejorar la calidad educativa.

### Referencias Bibliográficas

- Barriga, R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5177/Barriga\\_rr.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5177/Barriga_rr.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México. Edith. Trillas.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Chauca Cruz, M. (2023). *Inteligencia emocional en el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°33, Mi Perú, 2023*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49134/P%c3%a9rez\\_FLM-Sandoval\\_DMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49134/P%c3%a9rez_FLM-Sandoval_DMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cherniss, C y Goleman, D. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo: como selección y mejorar inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Barcelona: Kairós S.A.
- Condori, C. A. (2020). *Inteligencia emocional y procrastinación académica en estudiantes de Psicología de una Universidad Privada De Lima Metropolitana*. Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3451/INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20Y%20PROCRASTINACION%c3%93N%20ACAD%c3%89MICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cotrina, M. I. (2019). *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de una empresa molinera - Lambayeque 2019*”. Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5980/Cotrina%20Ru%C3%ADz%20Milton%20Iv%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Da Silva, R. (1995). *El clima organizacional en ambiente psicológico*.

De La Lama, A. D. (2020). *Inteligencia emocional y su relación en el clima organizacional en una Institución Educativa de la Ciudad de Lima*. Universidad Superior San Martín de Porres.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8265/DE%20LA%20LAMA\\_LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8265/DE%20LA%20LAMA_LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dessler, G. (1993). *Organización y Administración: Enfoque Situacional*. México: Editorial Prentice Hall.

Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional del comportamiento del Individuo en las organizaciones*. México, DF.

García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cuadernos de Administración*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. 42 (3) p.43- 61.

Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional: por qué es más importante que el cociente intelectual*. New York: Bantam.

Goleman, D. (2010). *Inteligencia emocional*. India: Editorial Kairós.  
<https://books.google.com.pe/books?id=lmeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=i%20inteligencia+emocional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjH6piQ4aTgAhULrVkKHQesB%201EQ6AEIKDAA#v=onepage&q=inteligencia%20emocional&f=true>

Hall, R.H. (1996). *Organizaciones, estructura, procesos y resultados*. 2º Ed. México. Edit. Prentice Hall.

- James, L. R. y Sells, S. B. (1981). *Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research*. In: Magnusson D. (ed), *Toward a Psychology of Situations: An Interactional Perspective*. Erlbaum, Hillsdale, NJ. pp.275-295.
- Litwin, G y Stringer, R. (1968) *Motivación y Clima Organizacional*. Boston: Editorial Division of Research, Harvard Business School.
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial equilibrando objetivos y valores*.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Kpw9ao\\_HqVIC&oi=fnd&pg=PA79&dq=Mart%C3%ADnez+Guill%C3%A9n,+M.+\(2003%3B+70\)&ots=jIJzvxKE8&sig=whqKIWUM5TY-ma2DLIZf1QPLKyo#v=onepage&q=Mart%C3%ADnez%20Guill%C3%A9n%2C%20M.%20\(2003%3B%2070\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Kpw9ao_HqVIC&oi=fnd&pg=PA79&dq=Mart%C3%ADnez+Guill%C3%A9n,+M.+(2003%3B+70)&ots=jIJzvxKE8&sig=whqKIWUM5TY-ma2DLIZf1QPLKyo#v=onepage&q=Mart%C3%ADnez%20Guill%C3%A9n%2C%20M.%20(2003%3B%2070)&f=false)
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Bogotá: Centro Editorial Rosarista.
- Pérez, L. M. y Sandoval, M. A. (2019). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los colaboradores de una empresa de seguridad*. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49134/P%c3%a9rez\\_FLM-Sandoval\\_DMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49134/P%c3%a9rez_FLM-Sandoval_DMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Poma, M.E. (2021). *Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de educación primaria Concepción, Junín – 2019*. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6017/Mar%c3%ada%20Estrella%20POMA%20ESPINOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reveles Galicia, E. L. (2020). *Relación entre el clima laboral y los estilos de enfrentamiento en una muestra de trabajadores de la ciudad de México*. Universidad

Nacional Autónoma de México.

<https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000805947/3/0805947.pdf>.

Rodríguez Pineda, A. F. (2016). *Relación entre la inteligencia emocional y su percepción de clima organizacional en docentes pertenecientes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá*.

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/79235/1022380121.2020.pdf>.

[pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/79235/1022380121.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Romero, H. N. (2016). *Inteligencia emocional y clima organizacional*. Universidad Rafael Landívar.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Romero-Hassan.pdf>

Ruiz, M. (2008). *¿Para qué sirve un líder?*. España: Díaz de Santos.

Schneider, B. (1974). *Organizational Climate: Individual Preferences and Organizational Realities Revisited*. *Personnel Psychology*.

Tirado, M. M., Cudris, L., Redondo, M. P., y Jiménez, L. K. (2020). *Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia*. *Clío América*, 14(27), 441–453.

<https://doi.org/10.21676/23897848.3763>

Varas Napán, M. A. (2014). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo*, [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/1788/RE\\_PSICOLOGIA\\_INTELIGENCIA.EMOCIONAL\\_CLIMA.ORGANIZACIONAL%20\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/1788/RE_PSICOLOGIA_INTELIGENCIA.EMOCIONAL_CLIMA.ORGANIZACIONAL%20_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Anexos**



## Anexo 1

### Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la Identidad Institucional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta? ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta? ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dinámica Institucional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la Identidad Institucional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta. Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta. Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la dinámica Institucional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la Identidad Institucional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dinámica Institucional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p> <p>Variable 2: Clima organizacional</p>	<p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transeccional correlacional.</p> <p>Población: 150 docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta.</p> <p>Muestra: 123 docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

**Anexo 2***Cuestionario sobre inteligencia emocional*

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA**  
**EDUCACIÓN**  
**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.				

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4
	Intrapersonal				
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.				
<b>Interpersonal</b>					
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.				

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4
	Intrapersonal				
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.				
<b>Adaptabilidad</b>					
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				
<b>Manejo del estrés</b>					
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.				

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4
	Intrapersonal				
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				

## BAREMACIÓN:

Valores	Inteligencia emocional
Buena	181 – 240
Regular	121 – 180
Deficiente	60 – 120

**Anexo 3***Cuestionario sobre clima organizacional***UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA****Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación****Maestría en Gestión Educacional****CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Estimado Profesor (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe el clima organizacional en la Institución Educativa donde usted labora. La presente encuesta es anónima; por favor responda con sinceridad.

**INSTRUCCIONES:**

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de característica sobre el clima institucional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

NUNCA 2) AVECES 3) SIEMPRE

Nº	DIMENICONES E INDICADORES	1	2	3
	<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>			
1	Todos los profesores, auxiliares y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.			
2	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteados.			
3	Comparte sus objetivos personales con los de la institución educativa.			
4	Se siente identificado con su labor como docente.			
5	Espera con entusiasmo su próximo día de labor académica.			
6	Los auxiliares, profesores y personal directivo trabajan en conjunto para resolver problemas de interés común.			
7	Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica.			
8	Tiene dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades.			

N°	DIMENICONES E INDICADORES	1	2	3
9	En el desarrollo de su labor académica existe un nivel de satisfacción laboral y Profesional.			
10	Se siente orgulloso(a) de pertenecer a su institución educativa.			
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>			
11	Existe un grato ambiente de trabajo en la institución educativa.			
12	El personal directivo promueve reuniones frecuentes con los docentes y auxiliares.			
13	Existe apertura en el personal directivo para tratar problemas relacionados con su labor docente.			
14	Existe conflictos o enemistades entre los docentes, auxiliares y personal directivo de la institución.			
15	Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta.			
16	Percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre docentes, administrativos y personal directivo.			
17	Existe conflicto o enemistad entre los docentes y auxiliares de la institución educativa.			
18	Recibe el apoyo y colaboración requerida para el desempeño de sus funciones como docente por parte del personal directivo.			
19	El personal directivo se interesa por su labor docente, propiciando un clima de concordia.			
20	Conoce el personal directivo los problemas que aquejan a los profesores.			
	<b>DINÁMICA INSTITUCIONAL</b>			
21	Considera que en la institución educativa se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales.			
22	Las normas establecidas en el reglamento interno son claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa			

N°	DIMENICONES E INDICADORES	1	2	3
23	Existe constante monitoreo y supervisión de la labor docente por parte del personal directivo.			
24	Existe flexibilidad para la presentación de la carpeta pedagógica y demás documentos.			
25	Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por alumnos, docentes y el personal directivo.			
26	Se facilita la participación de los profesores en la toma decisiones.			
27	Las decisiones que afectan el normal funcionamiento de la institución educativa son tomadas en forma vertical y autoritaria.			
28	El personal directivo valora el desempeño docente, así como el esfuerzo para el cambio.			
29	Se estimula a aquellos docentes que muestran desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones.			
30	Se siente satisfecho con el funcionamiento de su institución educativa.			

**BAREMACIÓN:**

Valores	Identidad	Relaciones	Dinámica	Clima
Buena	14 – 20	14 – 20	14 – 20	41 – 60
Regular	7 – 13	7 – 13	7 – 13	21 – 40
Deficiente	0 – 6	0 – 6	0 – 6	0 – 20



**Anexo 4***Prueba de confiabilidad sobre inteligencia emocional***PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

## Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	
	Total	10	100,0

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	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	109,40	186,267	,527	,866
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,866
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,866
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870

## 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
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866
ITEM11	109,10	188,544	,535	,866
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,868
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,877
ITEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM20	109,50	194,278	,569	,868
ITEM21	109,40	186,267	,527	,866
ITEM22	109,50	185,389	,543	,866
ITEM23	109,60	185,378	,534	,866
ITEM24	109,90	195,878	,449	,870
ITEM25	109,60	197,600	,134	,875
ITEM26	109,10	188,544	,535	,866
ITEM27	109,50	194,278	,569	,868
ITEM28	109,10	188,544	,535	,866
ITEM29	109,10	188,544	,535	,866
ITEM30	109,10	188,544	,535	,866
ITEM31	109,50	194,278	,569	,868
ITEM32	109,10	188,544	,535	,866
ITEM33	109,10	188,544	,535	,866
ITEM34	109,50	194,278	,569	,868
ITEM35	109,60	197,600	,134	,875

## 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
ITEM36	109,80	200,844	,015	,877
ITEM37	109,70	200,900	,012	,877
ITEM38	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM39	109,50	194,278	,569	,868
ITEM40	109,40	186,267	,527	,866
ITEM41	109,50	185,389	,543	,866
ITEM42	109,60	185,378	,534	,866
ITEM43	109,90	195,878	,449	,870
ITEM44	109,60	197,600	,134	,875
ITEM45	109,80	200,844	,015	,877
ITEM46	109,70	200,900	,012	,877
ITEM47	109,60	185,378	,534	,866
ITEM48	109,90	195,878	,449	,870
ITEM49	109,10	188,544	,535	,866
ITEM50	109,10	188,544	,535	,866
ITEM51	109,50	194,278	,569	,868
ITEM52	109,10	188,544	,535	,866
ITEM53	109,10	188,544	,535	,866
ITEM54	109,50	185,389	,543	,866
ITEM55	109,60	185,378	,534	,866
ITEM56	109,90	195,878	,449	,870
ITEM57	109,60	197,600	,134	,875
ITEM58	109,80	200,844	,015	,877
ITEM59	109,70	200,900	,012	,877
ITEM60	109,50	185,389	,543	,866

**Anexo 5***Prueba de confiabilidad sobre clima organizacional***PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

## Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	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
,738	30

## 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	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,744
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,736
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,735
ITEM10	78,80	29,067	,459	,735

## 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
ITEM11	79,10	31,211	,006	,751
ITEM12	79,10	31,211	,006	,721
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM16	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM17	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM18	78,90	30,100	,146	,744
ITEM19	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM20	78,80	29,067	,459	,735
ITEM21	79,10	31,211	,006	,751
ITEM22	79,10	31,211	,006	,721
ITEM23	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM24	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM25	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM26	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM27	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM28	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM29	78,80	29,067	,459	,735
ITEM30	78,90	30,100	,146	,744

## Anexo 6

### Validación de instrumentos (Experto 01)

#### EXPERTO 1 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

**Título:** Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Instituciones Educativas públicas del distrito de Huanta, Ayacucho – 2022

**Tesista:** Consuelo Rojas Zamora

**Instrumento:** Cuestionario sobre Clima Organizacional que fue validado en su oportunidad adaptado por Dinely Guzmán Carrasco (2019) y que fue tomado por mi persona para el presente trabajo

**Instrucciones**

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
16.¿El instrumento seleccionado es adecuado?	x					
17.¿El instrumento mide lo que pretende medir?	x					
18.¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	x					
19.¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	x					
20.¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	x					
21.¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	x					
22.¿Las preguntas realmente miden las variables?	x					
23.¿El instrumento responde al objetivo general?	x					
24.¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	x					
25.¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	x					
26.¿Los ítems responden a un orden lógico?	x					
27.¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	x					
28.¿El número de ítems por indicador es adecuado?	x					
29.¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	x					
30. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	x					
Total	150					

Puntaje total 75 x 100  
=7500/ 75  
= 100

**Coefficiente de valoración porcentual C = 100**

**Sugerencias**

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos, sin embargo, tener cuidado en la redacción de los ítems.

**REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA**

1	Experto (a)	Víctor R. Tumbalobos Huamaní
2	Especialidad	Lengua y Literatura: Comunicación
3	Grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
4	Cargo actual	Profesor de investigación
5	Institución donde labora	UNSCH
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 18 de julio de 2022

**Firma y DNI: 07856158**



**INSTRUMENTO DE INVESTIGACION**  
**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez

Estimado Docente:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe el clima organizacional en la Institución Educativa donde usted labora. Asimismo, tenga presente que la encuesta es anónima; por favor responda con sinceridad.

**INSTRUCCIONES:**

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el clima institucional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) NUNCA 2) AVECES 3) SIEMPRE

Nº	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3
	<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>			
1	Todos los profesores, auxiliares y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.			
2	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteados.			
3	Comparte sus objetivos personales con los de la institución educativa.			
4	Se siente identificado con su labor como docente.			
5	Espera con entusiasmo su próximo día de labor académica.			
6	Los auxiliares, profesores y personal directivo trabajan en conjunto para resolver problemas de interés común.			
7	Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica.			
8	Tiene dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades.			
9	En el desarrollo de su labor académica existe un nivel de satisfacción laboral y Profesional.			
10	Se siente orgulloso(a) de pertenecer a su institución educativa.			
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>			
11	Existe un grato ambiente de trabajo en la institución educativa.			
12	El personal directivo promueve reuniones frecuentes con los docentes y auxiliares.			
13	Existe apertura en el personal directivo para tratar problemas relacionados con su labor docente.			
14	Existe conflictos o enemistades entre los docentes, auxiliares y personal directivo de la institución.			



15	Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta.			
16	Percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre docentes, administrativos y personal directivo.			
17	Existe conflicto o enemistad entre los docentes y auxiliares de la institución educativa.			
18	Recibe el apoyo y colaboración requerida para el desempeño de sus funciones como docente por parte del personal directivo.			
19	El personal directivo se interesa por su labor docente, propiciando un clima de concordia.			
20	Conoce el personal directivo los problemas que aquejan a los profesores.			
	<b>DINÁMICA INSTITUCIONAL</b>			
21	Considera que en la institución educativa se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales.			
22	Las normas establecidas en el reglamento interno son claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa			
23	Existe constante monitoreo y supervisión de la labor docente por parte del personal directivo.			
24	Existe flexibilidad para la presentación de la carpeta pedagógica y demás documentos.			
25	Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por alumnos, docentes y el personal directivo.			
26	Se facilita la participación de los profesores en la toma decisiones.			
27	Las decisiones que afectan el normal funcionamiento de la institución educativa son tomadas en forma vertical y autoritaria.			
28	El personal directivo valora el desempeño docente, así como el esfuerzo para el cambio.			
29	Se estimula a aquellos docentes que muestran desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones.			
30	Se siente satisfecho con el funcionamiento de su institución educativa.			

**Coefficiente de valoración porcentual C = 100****Sugerencias**

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos, sin embargo, tener cuidado en la redacción de los ítems.

**REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA**

1	Experto (a)	Víctor R. Tumbalobos Huamaní
2	Especialidad	Lengua y Literatura: Comunicación
3	Grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
4	Cargo actual	Profesor de investigación
5	Institución donde labora	UNSCH
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 18 de julio de 2022

Firma y DNI: 07856158



**EXPERTO 1**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS**

**Título:** Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Instituciones Educativas públicas del distrito de Huanta, Ayacucho – 2022

**Tesista:** Consuelo Rojas Zamora

**Instrumento:** Cuestionario sobre Inteligencia Emocional que fue validado en su oportunidad adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez y que fue tomado por mi persona para el presente trabajo

**Instrucciones**

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	x					
2. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	x					
3. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	x					
4. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	x					
5. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	x					
6. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	x					
7. ¿Las preguntas realmente miden las variables?	x					
8. ¿El instrumento responde al objetivo general?	x					
9. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	x					
10. ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	x					
11. ¿Los ítems responden a un orden lógico?	x					
12. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	x					
13. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?	x					
14. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	x					
15. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	x					
Total						

Puntaje total 75x 100  
= 7500/ 75  
=100



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.						
<b>Interpersonal</b>							
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.						
<b>Adaptabilidad</b>							
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						
<b>Manejo del estrés</b>							
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.						
<b>Estado de animo</b>							
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						

## Anexo 7

### Validación de instrumentos (Experto 02)

#### **EXPERTO 2** **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS**

**Título:** Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Instituciones Educativa públicas del distrito de Huanta, Ayacucho – 2022

**Tesista:** Consuelo Rojas Zamora

**Instrumento:** Cuestionario sobre Clima Organizacional que fue validado en su oportunidad adaptado por la Dra. Nelly Ugarriza Chávez y que fue tomado por mi persona para el presente trabajo

**Instrucciones**

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

<b>ASPECTOS A CONSIDERARSE</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
1.¿El instrumento seleccionado es adecuado?	X					
2.¿El instrumento mide lo que pretende medir?	X					
3.¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	X					
4.¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	X					
5.¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	X					
6.¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X					
7.¿Las preguntas realmente miden las variables?	X					
8.¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9.¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
10. ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	X					
11.¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
12.¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		X				
13.¿El número de ítems por indicador es adecuado?		X				
14.¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	X					
15.¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	X					
Total	65	8				

16	Percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre docentes, administrativos y personal directivo.			
17	Existe conflicto o enemistad entre los docentes y auxiliares de la institución educativa.			
18	Recibe el apoyo y colaboración requerida para el desempeño de sus funciones como docente por parte del personal directivo.			
19	El personal directivo se interesa por su labor docente, propiciando un clima de concordia.			
20	Conoce el personal directivo los problemas que aquejan a los profesores.			
	<b>DINÁMICA INSTITUCIONAL</b>			
21	Considera que en la institución educativa se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales.			
22	Las normas establecidas en el reglamento interno son claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa			
23	Existe constante monitoreo y supervisión de la labor docente por parte del personal directivo.			
24	Existe flexibilidad para la presentación de la carpeta pedagógica y demás documentos.			
25	Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por alumnos, docentes y el personal directivo.			
26	Se facilita la participación de los profesores en la toma decisiones.			
27	Las decisiones que afectan el normal funcionamiento de la institución educativa son tomadas en forma vertical y autoritaria.			
28	El personal directivo valora el desempeño docente, así como el esfuerzo para el cambio.			
29	Se estimula a aquellos docentes que muestran desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones.			
30	Se siente satisfecho con el funcionamiento de su institución educativa.			

Puntaje total 73 x 100 = 7300/ 75 =97
---

**Coefficiente de valoración porcentual C = 97%**

**Sugerencias**

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos.

**REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA**

1	Experto (a)	Oscar Gutiérrez Huamaní
2	Especialidad	Educación Física
3	Grado académico	Doctor en Ciencias de la Motricidad
4	Cargo actual	Docente
5	Institución donde labora	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
6	Lugar y fecha	16 de julio de 2022



**Firma y DNI: 28274743**



**INSTRUMENTO DE INVESTIGACION**  
**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Adaptado por la Dra. Nelly Ugarriza Chávez

Estimado Docente:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe el clima organizacional en la Institución Educativa donde usted labora. Asimismo, tenga presente que la encuesta es anónima; por favor responda con sinceridad.

**INSTRUCCIONES:**

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de característica sobre el clima institucional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- 1) NUNCA 2) AVECES 3) SIEMPRE

Nº	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3
	<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>			
1	Todos los profesores, auxiliares y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.			
2	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteados.			
3	Comparte sus objetivos personales con los de la institución educativa.			
4	Se siente identificado con su labor como docente.			
5	Espera con entusiasmo su próximo día de labor académica.			
6	Los auxiliares, profesores y personal directivo trabajan en conjunto para resolver problemas de interés común.			
7	Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica.			
8	Tiene dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades.			
9	En el desarrollo de su labor académica existe un nivel de satisfacción laboral y Profesional.			
10	Se siente orgulloso(a) de pertenecer a su institución educativa.			
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>			
11	Existe un grato ambiente de trabajo en la institución educativa.			
12	El personal directivo promueve reuniones frecuentes con los docentes y auxiliares.			
13	Existe apertura en el personal directivo para tratar problemas relacionados con su labor docente.			
14	Existe conflictos o enemistades entre los docentes, auxiliares y personal directivo de la institución.			
15	Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta.			

**Coefficiente de valoración porcentual C = 97**

**Sugerencias**

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos.

**REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA**

1	Experto (a)	Oscar Gutiérrez Huamaní
2	Especialidad	Educación Física
3	Grado académico	Doctor en Ciencias de la Motricidad
4	Cargo actual	Docente
5	Institución donde labora	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
6	Lugar y fecha	16 de julio de 2022



**Firma y DNI: 28274743**

## EXPERTO 2

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

**Título:** Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Instituciones Educativas públicas del distrito de Huanta, Ayacucho – 2022

**Tesista:** Consuelo Rojas Zamora

**Instrumento:** Cuestionario sobre Inteligencia Emocional que fue validado en su oportunidad adaptado por Dra. Nelly Ugariza Chávez y que fue tomado por mi persona para el presente trabajo

**Instrucciones**

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	X					
2. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	X					
3. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	X					
4. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	X					
5. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	X					
6. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X					
7. ¿Las preguntas realmente miden las variables?	X					
8. ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
10. ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	X					
11. ¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
12. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		X				
13. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?		X				
14. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	X					
15. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	X					
Total	65	8				

Puntaje total 73 x 100  
=7300/ 75  
=97

## INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

### CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Bar-On

Adaptado por la 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:

- |                             |          |
|-----------------------------|----------|
| <b>Rara vez o nunca</b>     | <b>1</b> |
| <b>Pocas veces</b>          | <b>2</b> |
| <b>A veces</b>              | <b>3</b> |
| <b>Muchas veces</b>         | <b>4</b> |
| <b>Con mucha frecuencia</b> | <b>5</b> |

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

Nº	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4	5
	<b>Intrapersonal</b>					
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.							
<b>Interpersonal</b>								
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.							
<b>Adaptabilidad</b>								
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							
<b>Manejo del estrés</b>								
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.							
<b>Estado de animo</b>								
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							

## Anexo 8

*Validación de instrumentos (Experto 03)*

**Coefficiente de valoración porcentual C = 100.**

### **Sugerencias**

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos, sin embargo, tener cuidado en la redacción de los ítems.

### **REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA**

1	Experto (a)	Rolando A. Quispe Morales
2	Especialidad	Español - Literatura
3	Grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
4	Cargo actual	Docente
5	Institución donde labora	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 9 de diciembre de 2022




---

Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES

DNI 20019674

**EXPERTO 3**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS**

**Título:** Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Instituciones Educativas públicas del distrito de Huanta, Ayacucho – 2022

**Tesista:** Consuelo Rojas Zamora

**Instrumento:** Cuestionario sobre Clima Organizacional que fue validado en su oportunidad adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez y que fue tomado por mi persona para el presente trabajo

**Instrucciones**

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	X					
2. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	X					
3. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	X					
4. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	X					
5. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	X					
6. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X					
7. ¿Las preguntas realmente miden las variables?	X					
8. ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
10. ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	X					
11. ¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
12. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	X					
13. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?	X					
14. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	X					
15. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	x					
Total						

Puntaje total 75 x 100  
=7500/ 75  
=100

15	Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta.			
16	Percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre docentes, administrativos y personal directivo.			
17	Existe conflicto o enemistad entre los docentes y auxiliares de la institución educativa.			
18	Recibe el apoyo y colaboración requerida para el desempeño de sus funciones como docente por parte del personal directivo.			
19	El personal directivo se interesa por su labor docente, propiciando un clima de concordia.			
20	Conoce el personal directivo los problemas que aquejan a los profesores.			
	<b>DINÁMICA INSTITUCIONAL</b>			
21	Considera que en la institución educativa se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales.			
22	Las normas establecidas en el reglamento interno son claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa			
23	Existe constante monitoreo y supervisión de la labor docente por parte del personal directivo.			
24	Existe flexibilidad para la presentación de la carpeta pedagógica y demás documentos.			
25	Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por alumnos, docentes y el personal directivo.			
26	Se facilita la participación de los profesores en la toma decisiones.			
27	Las decisiones que afectan el normal funcionamiento de la institución educativa son tomadas en forma vertical y autoritaria.			
28	El personal directivo valora el desempeño docente, así como el esfuerzo para el cambio.			
29	Se estimula a aquellos docentes que muestran desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones.			
30	Se siente satisfecho con el funcionamiento de su institución educativa.			





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez

Estimado Docente:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe el clima organizacional en la Institución Educativa donde usted labora. Asimismo, tenga presente que la encuesta es anónima; por favor responda con sinceridad.

**INSTRUCCIONES:**

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de característica sobre el clima institucional, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda encerrando con un aspa X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) NUNCA 2) AVECES 3) SIEMPRE

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3
	<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>			
1	Todos los profesores, auxiliares y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.			
2	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteados.			
3	Comparte sus objetivos personales con los de la institución educativa.			
4	Se siente identificado con su labor como docente.			
5	Espera con entusiasmo su próximo día de labor académica.			
6	Los auxiliares, profesores y personal directivo trabajan en conjunto para resolver problemas de interés común.			
7	Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica.			
8	Tiene dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades.			
9	En el desarrollo de su labor académica existe un nivel de satisfacción laboral y Profesional.			
10	Se siente orgulloso(a) de pertenecer a su institución educativa.			
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>			
11	Existe un grato ambiente de trabajo en la institución educativa.			
12	El personal directivo promueve reuniones frecuentes con los docentes y auxiliares.			
13	Existe apertura en el personal directivo para tratar problemas relacionados con su labor docente.			
14	Existe conflictos o enemistades entre los docentes, auxiliares y personal directivo de la institución.			

**Coefficiente de valoración porcentual C = 100****Sugerencias**

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos, sin embargo, tener cuidado en la redacción de los ítems.

**REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA**

1	Experto (a)	Dr. Rolando A. Quispe Morales
2	Especialidad	Español - Literatura
3	Grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
4	Cargo actual	Docente
5	Institución donde labora	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 9 de diciembre de 2022




---

Dr. ROLANDO ALFREDO QUISPE MORALES

DNI 20019674

**EXPERTO 3**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS**

**Título:** Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en docentes de las Instituciones Educativas del Nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, - 2022

**Tesista:** Consuelo Rojas Zamora

**Instrumento:** Cuestionario sobre Inteligencia Emocional que fue validado en s oportunidad adaptado por la Dra. Nelly Ugarriza Chávez y que fue tomado por mi person para el presente trabajo

**Instrucciones**

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	X					
2. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	X					
3. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	X					
4. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	X					
5. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	X					
6. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X					
7. ¿Las preguntas realmente miden las variables?	X					
8. ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
10. ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	X					
11. ¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
12. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	X					
13. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?	X					
14. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	X					
15. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	X					
Total						

Puntaje total 75 x 100  
= 7500 / 75  
= 100



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN

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 cinco posibles respuestas:

- Rara vez o nunca**                    **1**  
**Pocas veces**                        **2**  
**A veces**                                **3**  
**Muchas veces**                       **4**  
**Con mucha frecuencia**           **5**

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 1 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

Nº	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4	5
	<b>Intrapersonal</b>					
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 mí					
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.						
<b>Interpersonal</b>							
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.						
<b>Adaptabilidad</b>							
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						
<b>Manejo del estrés</b>							
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.						
<b>Estado de animo</b>							
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						

Anexo 9

Panel fotográfico









PERU Ministerio de Educación

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA**

**"SAN FRANCISCO DE ASIS"**

**HUANTA - AYACUCHO**

R.D. N° 0151

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I. E. "SAN FRANCISCO DE ASIS" DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE HUANTA, REGION AYACUCHO, EXPIDE LA PRESENTE:

**CONSTANCIA**

Que, la profesora **ROJAS ZAMORA, CONSUELO** ha cumplido con aplicar satisfactoriamente el cuestionario de su Proyecto de Investigación titulado: "Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022" a los docentes del nivel mencionado; por lo que se le expide la presente constancia a petición de la interesada, para los fines que estime por conveniente.

Huanta, 13 de diciembre de 2022

Walter Alvarado Villar  
DIRECTOR

C.c  
Archivo  
WMAV/eima

sanfranciscodesasismesadepartes@gmail.com

f San Francisco De Asis Huanta - Ayacucho

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
República del Perú  
LCELE - Huanta

I.E. "ESMERALDA DE LOS ANDES" - HUANTA  
Jr. María Inés R. 1<sup>a</sup> Ciudad Pacasmayo Teléfono: 066-5210115  
Email: esmeralda\_de\_los\_andes@hotmail.com

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ESMERALDA DE LOS ANDES" CON CODIGO MODULAR N° 0722041 DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE HUANTA, DEPARTAMENTO DE AYACUCHO, MEDIANTE EL PRESENTE:**

**HACE CONSTAR:**

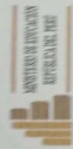
Que, la Prof. **CONSUELO ROJAS ZAMORA** con DNI N° 28220863; realizó la aplicación del cuestionario a docentes, en el desarrollo del Proyecto de Investigación: Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Instituciones Educativas del nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta 2022", a partir del 12 de diciembre al 13 de diciembre del 2022, en el nivel secundaria de la I.E "Esmeralda de los Andes".

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

Huanta, 13 de diciembre del 2022.

Walter Alvarado Villar  
DIRECTOR

I.E. "ESMERALDA DE LOS ANDES" HUANTA  
DIRECCIÓN  
Calle Alvaro Santos Muñoz  
HUANTA



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "HUANTA" DE LA PROVINCIA DE HUANTA, REGIÓN AYACUCHO;

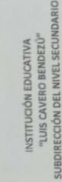
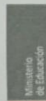
## **HACE CONSTAR:**

Que, la Prof. **Consuelo Rojas Zamora**, ha cumplido con aplicar satisfactoriamente el cuestionario de su Proyecto de Investigación titulado: **"Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022"** a los docentes del nivel mencionado; por lo que se le expide la presente constancia a petición de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Huanta, 13 de diciembre de 2022.



  
 DIRECTOR GENERAL  
 GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
 GOBIERNO PROVINCIAL HUANTA  
 W. TULLIO SUYU COSMAYOR  
 GOBIERNO AYACUCHO



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LUIS CAVERO BENDEZÚ" DE LA PROVINCIA DE HUANTA, REGIÓN AYACUCHO;

## **HACE CONSTAR:**

Que, la Prof. **Consuelo Rojas Zamora**, ha cumplido con aplicar satisfactoriamente el cuestionario de su Proyecto de Investigación titulado: **"Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022"** a los docentes del nivel mencionado; por lo que se le expide la presente constancia a petición de los interesados, para los fines que estime conveniente.

Huanta, 14 de diciembre de 2022.



  
 DIRECTOR GENERAL  
 GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
 GOBIERNO PROVINCIAL HUANTA  
 Prof. Consuelo M. Cervera Rojas  
 SUBDIRECCIÓN DE SECUNDARIA

PERU Ministerio de Educación

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA**

**"SAN FRANCISCO DE ASÍS"**

**HUANTA - AYACUCHO**

R.D. N° 0151

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I. E. "SAN FRANCISCO DE ASÍS" DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE HUANTA, REGION AYACUCHO, EXPIDE LA PRESENTE:

**AUTORIZACIÓN**

A: **CONSUELO ROJAS ZAMORA**, identificada con DNI N° 28220863, para que realice el Proyecto de Investigación titulado "Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria de la Zona Urbana del Distrito de Huanta, 2022".

Se expide el presente documento a petición de la interesada.

Huanta, 13 de diciembre de 2022

C. Archivo  
WMAV/Dir

sanfranciscodesasismesadepartes@gmail.com  
Jr. Espinar N° 500 - Jr. Puno 4cuadra

TeSan Francisco De Asís Huanta Ayacucho  
930 447 104 - 940 669 861

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
República del Perú  
VCIH - Huanta

I. E. "ESMERALDA DE LOS ANDES" - HUANTA  
Jr. María Jesús R. P. Caudín - Piscoana Teléfono: 066-321015  
Email: esmeralda\_de\_los\_andes@hotmail.com

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

El Director de la Institución Educativa "Esmeralda de los Andes" del distrito de Huanta, Prof. Alberto Santos Mancco con DNI N°28604254, **AUTORIZA** a la Prof. Consuelo Rojas Zamora estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga a realizar la encuesta del cuestionario del Proyecto de Investigación "Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022" a los docentes del nivel de educación secundaria de nuestra institución.

Se expide el presente documento para los fines consiguientes

Huanta, 11 diciembre del 2022

ESMERALDA DE LOS ANDES  
DIRECCIÓN  
Prof. Alberto Santos Mancco  
DIRECTOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Bar-On  
 Adaptado por Consuelo Rojas Zamora (2022)

Institución Educativa: "González Vigil" Fecha: 13/12/22  
 Género: Masculino ( ) Femenino (X)

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

- Rara vez o nunca 1
- Pocas veces 2
- A veces 3
- Muchas veces 4
- Con mucha frecuencia 5

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 1 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

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

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Bar-On  
 Adaptado por Consuelo Rojas Zamora (2022)

Institución Educativa: María Auxiliadora Fecha: 06/12/2022  
 Género: Masculino ( ) Femenino (X)

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

- Rara vez o nunca 1
- Pocas veces 2
- A veces 3
- Muchas veces 4
- Con mucha frecuencia 5

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 1 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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Bar-On  
 Adaptado por Consuelo Rojas Zamora (2022)

Institución Educativa: *Esmeralda de los Andes*

Género: Masculino ( ) Femenino (X)

Fecha: *13/12/2022*

INSTRUCCIONES

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

- 1 Rara vez o nunca
- 2 Pocas veces
- 3 A veces
- 4 Muchas veces
- 5 Con mucha frecuencia

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 1 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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Bar-On  
 Adaptado por Consuelo Rojas Zamora (2022)

Institución Educativa: *I.S. Huayabá*

Género: Masculino ( ) Femenino (X)

Fecha: *12-12-22*

INSTRUCCIONES


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

- 1 Rara vez o nunca
- 2 Pocas veces
- 3 A veces
- 4 Muchas veces
- 5 Con mucha frecuencia

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 1 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

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


**PERU** Ministerio de Educación  
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LUIS CAVERO BENDEZÚ" SUBDIRECCIÓN DEL NIVEL SECUNDARIO  
 "AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Huanta, 14 de Diciembre de 2022.

**CARTA N° 005-2022-SDNS-IE"LCB"- HTA.**

Señora:  
 Prof. Consuelo, ROJAS ZAMORA.  
 HUANTA.-


ASUNTO : Comunica autorización para aplicación de cuestionario a docentes.


\*\*\*\*\*

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para enviarle un cordial saludo a nombre de la I.E. "Luis Caveró Bendejú" y mediante el presente elevar mi propuesta de **ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN** al documento de la referencia, cuyo título del Proyecto de Investigación es: **"Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022"** siendo aplicado en los segundos grados; por lo que, su persona a partir de la fecha puede realizar las coordinaciones respectivas con los Sub Directora de Formación General Prof. Lourdes Guzmán Carrasco Cel: 966-180-213. con la finalidad de garantizar su estudio de investigación.

Aprovecho la oportunidad, para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
 Prof. Dora M. Chávez Rojas  
 Subdirectora (a) Secundaria


**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**COLEGIO CENTENARIO EMBLEMÁTICO**  
**G.U.E. "GONZÁLEZ VIGIL"**  
 Alma Máter de la Educación Huantina

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huanta, 12 de diciembre de 2022

**OFICIO N° 0791-2022-D-G.U.E. "GV"- H.**

Señora:  
 Prof. Consuelo ROJAS ZAMORA  
 Docente de Educación Física.  
 Ciudad. -


ASUNTO : Comunica autorización para aplicación de cuestionario a docentes.

\*\*\*\*\*

Por medio del presente tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle un cordial saludo a nombre de la G.U.E. "González Vigil", Colegio Centenario y Emblemático de la provincia de Huanta, Alma Máter de la Educación Huantina, con la finalidad de comunicar a su persona, la presente **AUTORIZACIÓN** de la aplicación de cuestionario a docentes consignada en el Expediente N° 7018 presentado el 12 de diciembre de 2022, lo cual remitimos para su tratamiento respectivo y los fines consiguientes.

Aprovecho la presente, para expresarle las muestras de mi especial consideración y alta estima personal.

Atentamente,

  
 G.U.E. "GONZÁLEZ VIGIL"  
 HUANTA  
 Huanta, 12 de Diciembre de 2022  
 Dora M. Chávez Rojas  
 DUE (a)

G. Archivo  
 G. Asesor  
 G. Asesor

Av. San Martín N° 578 / RUC: 20452768306 / Teléfono: (060) 322202 • Huanta - Ayacucho  
 E-mail: gonzalezvigil@huanta.minedu.gob.pe / www.vigilhuanta.com



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Huanta, 13 de diciembre de 2022.

CARTA N° 006-2022-D-IE-"MA"/HTA.

Señora:  
Prof. Consuelo ROJAS ZAMORA.

HUANTA.-

ASUNTO : Comunica autorización para aplicación de cuestionario a docentes.

REF. : Expediente N° 3927 - 2022.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para enviarle un cordial saludo a nombre de la I.E. "María Auxiliadora" y mediante el presente elevar mi respuesta de **ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN** al documento de la referencia, cuyo título del Proyecto de Investigación es: **"Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022"** para que pueda ser aplicado el cuestionario a los docentes del nivel mencionado; por lo que, su persona a partir de la fecha puede apersonarse a la institución con la finalidad de garantizar su proyecto de investigación.

Aprovecho la oportunidad, para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MARIA Urribarrri Gómez  
DANECS  
C. Act. 2022

AV. CIRCUNVALACIÓN N° 385 TELEFONO N° 066-322250  
HUANTA - AYACUCHO

SOLICITA: Autorización para aplicación de cuestionario a Docentes

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "MARIA URRIBARRI GÓMEZ" DE HUANTA

Yo, CONSUELO ROJAS ZAMORA, estudiante de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, identificada con DNI N° 28220863, con domicilio Legal en la Av. Mariscal Castilla N° 286 de la ciudad de Huanta ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, teniendo la necesidad de continuar con el desarrollo del Proyecto de Investigación "Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022", acudo a su Despacho a fin de solicitar **Autorización** para la aplicación del cuestionario sobre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los docentes de la Institución que Ud. dignamente dirige.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. señor Director acceder a mi solicitud por ser necesaria.

Huanta, 12 de diciembre del 2022

Prof. Consuelo Rojas Zamora  
DNI N° 28220863

MARIA URRIBARRRI GÓMEZ  
HUANTA  
**MESA DE PARTES**  
N° Reg. 3927 Folio 23  
Fecha 12/12/2022  
Hora 12:03 pm Firma





**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 034-2024-UNSCH-EPG/EGAP**

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

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

AUTOR	Bach. Consuelo Rojas Zamora
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	20% de similitud
N <sup>º</sup> DE TRABAJO	2318607597
FECHA	12 de marzo de 2024

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, 12 de marzo del 2024.

  
 UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
ESCUELA DE POSGRADO  
Ing. Edith Geovana Asto Peña  
Responsable Área Académica

# Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022

*por* Consuelo Rojas Zamora

---

**Fecha de entrega:** 12-mar-2024 09:40a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2318607597

**Nombre del archivo:** 06.\_TESIS\_CONSUELO\_06MAR24.docx (16.32M)

**Total de palabras:** 13107

**Total de caracteres:** 74576

# Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	7%
	Trabajo del estudiante	
2	eqi.org	4%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.unsch.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
6	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.uss.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.une.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	

9	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1 %
10	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
11	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	cict.umcc.cu Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR  
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL,  
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00005-2024-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 10:00. am. de 16 de enero de 2024 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 **Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: **Dr. Jaime Adrian VARGAS JERI** y el **Mg. Ciro Augusto MADUEÑO GARCIA**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulado **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL SECUNDARIA DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE HUANTA, 2022**. En la Ciudad de Ayacucho del 2024, presentada por la **Bach. Consuelo ROJAS ZAMORA**. Teniendo como asesor al **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formulas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

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

**CALIFICACION (\*)**

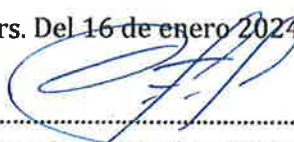
Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	—
Desaprobada por Unanimidad	—
Desaprobada por mayoría	—

(\*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Consuelo ROJAS ZAMORA** el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 11:14 hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 11:14 hrs. Del 16 de enero 2024.

  
.....  
**Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ**  
Director (e) de la Escuela de Posgrado

  
.....  
**Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER**  
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

  
.....  
**Dr. Jaime Adrian VARGAS JERI**  
Miembro

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

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

**Observaciones:**

.....  
.....