

**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 DEL NIVEL  
PRIMARIA DEL DISTRITO DE HUANTA - 2019**

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

**AUTORA:**

**Bach. Albina Nieves Flores Solano**

**ASESOR:**

**Mg. Alberto Alfredo Palomino Rivera**

**AYACUCHO-PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

**A mis hijos Angel y Jhoan por ser mi fortaleza para seguir adelante.**

**A mi pareja Rolando quien me apoyo y alentó para continuar.**

**A mis padres que siempre me apoyaron todo el tiempo.**

**A mi amiga Vellin y familia quienes fueron un gran apoyo cuando parecía que ya me iba a rendir.**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme la oportunidad de lograr mis metas trazadas a pesar de las diversas dificultades.

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por la apertura a la formación continua de los maestros.

A la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por brindarnos las sabias enseñanzas a través de la plana de educadores que compartieron sus experiencias durante los dos años de permanencia en sus aulas.

A mi asesor Mg Alberto Palomino Rivera por su enseñanza y orientaciones pertinentes al tema de investigación.

A los docentes de las instituciones de educación de nivel primaria del distrito de Huanta por su participación durante el desarrollo de la investigación.

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>ÍNDICE</b> .....	iv
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	viii
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	10
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	10
1.2. Formulación del problema.....	12
1.3. Objetivos .....	13
1.4. Justificación del estudio.....	13
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	15
2.1. Antecedentes de la investigación.....	15
2.2. Bases teóricas.....	20
2.3. Bases conceptuales .....	38
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	39
3.1. Hipótesis .....	39
3.2. Variables .....	39
3.3. Operacionalización de variables .....	40
3.4. Tipo y nivel de estudio .....	41
3.5. Método .....	41
3.6. Diseño de investigación.....	42
3.7. Población, muestra y muestreo.....	42
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	43
3.8.1. Técnica.....	43
3.8.2. Instrumento:.....	43
3.9. Validez y confiabilidad .....	43
3.9.1. Validez.....	43
3.10. Técnicas de procesamiento de datos.....	45
3.11. Aspectos éticos.....	45
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	46

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	46
Tabla1.....	46
Tabla2.....	47
Tabla 3 .....	47
Tabla 4 .....	48
Tabla 5 .....	49
Tabla 6 .....	49
4.2. A NIVEL INFERENCIAL .....	50
Tabla 6 .....	50
Tabla 7 .....	52
Tabla 8 .....	53
Tabla 9 .....	54
Tabla 10 .....	55
4.3. DISCUSIÓN.....	57
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>60</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>62</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>65</b>

## RESUMEN

Los resultados del trabajo de investigación que se presenta, buscó establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y clima organización en maestros del nivel primaria. El trabajo se realizó en una muestra de 55 docentes y fue abordado desde un diseño correlacional enmarcado en un tipo de investigación descriptivo. Asimismo, para la obtención de los datos se utilizaron dos cuestionarios correspondientes a cada una de las variables estudiadas y debidamente validadas. Para hallar la correspondiente prueba de hipótesis se utilizó la prueba Tau b de Kendall a un nivel de significancia de 0,05. Luego del correspondiente análisis estadístico se puede concluir que existe relación de gran significancia entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones de educación pública de nivel primaria del distrito de Huanta – 2019; resultados confirmados por los datos que muestra el estadígrafo Tau b de Kendall que permite observar un valor igual a 0,835 que permite determinar la presencia de una muy buena y directa relación entre las variables en estudio y un  $p=0,000<0,05$  que permite rechazar la  $H_0$  y admitir la  $H_a$ .

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

## **ABSTRACT**

The results of the research work presented, sought to establish the relationship between emotional intelligence and organizational climate in elementary school teachers. The work was carried out in a sample of 55 teachers and was approached from a correlational design framed in a descriptive type of research. Likewise, to obtain the data, two questionnaires corresponding to each of the variables studied and duly validated were used. To find the corresponding hypothesis test, Kendall's Tau b test was used at a significance level of 0.05. After the corresponding statistical analysis, it is concluded that there is a significant relationship between emotional intelligence and organizational climate in teachers of public educational institutions of primary level of the district of Huanta - 2019; results confirmed by the data presented by Kendall's Tau b statistic that allows observing a value equal to 0.835 that makes it possible to determine the existence of a very good and direct relationship between the variables under study and a  $p = 0.000 < 0.05$  that makes it possible to reject the  $H_0$  and accept the  $H_a$ .

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

## INTRODUCCIÓN

La investigación sobre la inteligencia emocional y clima organizacional adquiere importancia en el contexto actual, debido a que abordan un tema muy sensible que tiene que ver con la capacidad de las personas para el manejo de sus emociones y el de otras personas con quienes interactúan y su contribución al manejo del clima organizacional en sus instituciones educativas.

La inteligencia emocional, de acuerdo a Barón (1977) es considerada como un “conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente” (p 189). Esta inteligencia se vincula con la aptitud personal, que se encuentra relacionada con la capacidad de las personas para auto controlarse y tener una participación correcta a nivel social por medio de la conducta o actitud hacia la comunidad.

Por otra parte, el clima organizacional, según Dessler (1993) vienen a ser “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo” (p. 181). Es la percepción que tiene cada maestro respecto al ambiente interno que se presenta en su institución educativa.

Precisamente, el estudio que se presenta se desarrolló con la finalidad de conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones de educación pública de nivel primaria del distrito de Huanta.

El reporte de la culminación del trabajo de investigación se presenta en los siguientes capítulos. El primer capítulo presenta la descripción de la realidad problemática en el que se describe y explica el problema que es objeto de investigación. Asimismo, presenta el problema, los objetivos y la justificación teniendo en cuenta el aspecto teórico, práctico y metodológico. En el segundo capítulo, se aborda el marco teórico distribuido en los antecedentes, bases teóricas

y las bases conceptuales que se constituyen en el sustento teórico de la investigación. En el tercer capítulo, se precisa la metodología utilizada durante la investigación referidos al tipo, nivel, método, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos utilizados durante el desarrollo de la investigación.

Por otra parte, en el cuarto capítulo, se presenta los resultados a las que se arribaron durante el desarrollo de la investigación, estos se encuentran distribuidos a nivel descriptivo, inferencial y discusión de resultados.

Por último, se debe precisar que los resultados que se presentan como producto de la investigación servirán como insumo para el desarrollo de futuras investigaciones; asimismo, es importante precisar que el tema estudiado no es acabado en su investigación, puesto que con el tiempo cambia y se requiere que estos sean contextualizados en el tiempo y espacio a fin de ser enfrentados de manera correcta.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Durante los últimos años, la inteligencia emocional se ha ido consolidando como una disciplina contemporánea y de mucha solvencia científica. Esto debido a que las instituciones cada vez más buscan contar con profesionales capaces, muy inteligentes, con mucho optimismo y con amplia seguridad de sí mismo, así como profesionales muy comprometidos con su institución demostrando con evidencias satisfactorias para la institución en el cual labora.

Las circunstancias por la que atraviesa la humanidad como consecuencia de la globalización y el libre mercado, caracterizada por su excesivo individualismo, requiere de profesionales en el campo de la educación con una buena estabilidad emocional, capaces de controlar, entender, sentir y modificar estados anímicos ajenos y propios. Es decir, se requiere maestros con manejo correcto de las dos partes que posee el ser humano: la primera, que sea capaz de desenvolverse con eficacia en el campo académico e intelectual; la segunda, que posea un manejo adecuado y pertinente de sus emociones. Esto debido a que muchas investigaciones sobre la inteligencia emocional han demostrado que los profesionales con un buen manejo de la inteligencia emocional son muy exitosos y se desenvuelven en una vida profesional y personal satisfactoria que le permite relacionarse de manera positiva con los demás.

Lo anterior conduce a sostener que las instituciones educativas, cuyo objetivo es la formación integral de los hombres, requiere de maestros muy calificados con iniciativa, disponibilidad, capaces de desarrollar trabajos en equipo, adaptación a las transformaciones, excelentes relaciones personales, liderazgo, comunicación efectiva y manejo de conflictos, entre otros. Al respecto, Goleman (2005) precisa que “El éxito de las relaciones humanas

en las escuelas depende en gran medida del manejo de la inteligencia emocional, lo que les permite conocer y controlar sus emociones y sentimientos, así como los de las personas que les rodean, logrando sentirse satisfechos en su entorno” (p. 31).

Por otra parte, el clima organizacional considerado por Litwin y Stringer, (1980) como el “Conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo que son percibidas directamente por la gente que trabaja en una organización que influye en la motivación y comportamiento” (p. 89), asimismo, Rodríguez (2005) precisa que el “clima organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las variables ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos en la organización, su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellas” (p. 58), en suma, se refieren a la percepción que posee cada integrante de la institución respecto a las relaciones personales, las regulaciones formales, el ambiente físico en el que se desenvuelve y se desempeña profesionalmente.

En este contexto, las instituciones de educación pública de nivel primaria del distrito de Huanta, muestran algunas limitaciones referidas al manejo emocional de los docentes y que estas se expresan a través de las dificultades para resolver los conflictos internos, comunicación interpersonal asertiva, trabajo en equipo en el que prima un excesivo individualismo, entre otros, que tienen sus causas en un deficiente manejo de las emociones. Esta situación se ve reflejada en el clima organizacional de las referidas instituciones educativas, puesto que el concepto que posee cada maestro respecto a su institución no es del todo positivo, debido a que internamente no se sienten del todo felices e incluidos institucionalmente. Es decir, el clima organizacional se ve socavado por la deficiente capacidad en el manejo de la inteligencia emocional de los maestros.

En este contexto, la investigación que se desarrollará tiene por finalidad realizar un correcto diagnóstico respecto a las variables inteligencia emocional y clima organizacional, para luego establecer la relación que se presenta entre

estas dos variables en investigación, de tal manera que las conclusiones que se puedan obtener se encuentren sustentadas empíricamente y contribuyan a una toma de decisión pertinente con la intención de mejorar el nivel y calidad de educación que se brinda a los estudiantes.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema General:**

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huanta - 2019?

### **Problemas específicos:**

¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones de educativas del nivel primaria?

¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones de educativas del nivel primaria?

¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria?

¿Qué relación existe entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria?

¿Qué relación existe entre la dimensión estado de ánimo de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones de educativas del nivel primaria?

### 1.3. Objetivos

#### **Objetivo general**

Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huanta - 2019.

#### **Objetivos específicos:**

Determinar la relación que existe entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

Determinar la relación que existe entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

Determinar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

Determinar la relación que existe entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

Determinar la relación que existe entre la dimensión estado del ánimo de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

### 1.4. Justificación del estudio

El trabajo de investigación es justificada desde tres aspectos fundamentales: teórica, práctica y metodológica.

**Justificación teórica.** La importancia de la investigación desde el punto de vista teórico, se justifica en que viabiliza a los directivos y maestros de

las instituciones educativas, llegar a comprender las teorías que sustentan la inteligencia emocional y su rol determinante en el manejo de las diferentes situaciones problemáticas. Asimismo, permite comprender las teorías que orientan el clima organizacional y cómo esta se encuentra relacionada con la inteligencia emocional. En ese sentido, la comprensión teórica de estas dos variables, permitirá el desempeño de los maestros sustentados en teorías explícitas vigentes y no un accionar empírico.

**Justificación práctica.** El proceso de investigación sobre las variables inteligencia emocional y clima organizacional, permitirá realizar un diagnóstico objetivo sobre cada una de las variables en las instituciones de educación de nivel primaria de la ciudad de Huanta. Este diagnóstico, a su vez permitirá establecer la relación que muestran las variables en estudio los que servirán como base para la toma de decisiones acertadas con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la asertividad, el manejo de las emociones personales y la de los demás.

Por otra parte, la realización de la investigación beneficiará de manera directa a los maestros, al otorgarle las vías y alternativas que le permitan encaminar de manera correcta la inteligencia emocional así como el clima organizacional. De igual modo, los beneficiarios directos serán también los estudiantes, quienes como consecuencia de un buen manejo de la inteligencia emocional, verán su repercusión en el rendimiento académico de los estudiantes.

**Justificación metodológica.** El desarrollo de la investigación, desde el punto de vista metodológico, comprueba la validez y confiabilidad de los instrumentos, así como el diseño utilizado en este proceso para determinar la relación que existe entre las variables estudiadas. Asimismo, los resultados que se puedan obtener con la investigación servirá como insumo para la realización de investigaciones basadas en las variables inteligencia emocional y clima organizacional.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### A Nivel Internacional

Romero (2016) en la tesis titulada “La Inteligencia emocional y clima organizacional” que se llevó a cabo en una universidad de Guatemala. Trabajo que respondió al tipo descriptivo, correlacional. Constituyó la muestra con 33 trabajadores administrativos que respondió a un muestreo no probabilístico. Se empleó una prueba y un cuestionario para recabar las informaciones sobre los respectivos fenómenos. En ella concluyó que la primera variable se relaciona con la segunda variable, en el aspecto interpersonal, dimensión empática y elementos comunicativos porque se creen puntos relevantes en la actuación del individuo. Por tanto, es importante el fomento de la inteligencia emocional a nivel de la institución para cultivar un clima positivo.

Lozado (2013) en sus tesis “Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba – Ecuador”. Se formuló con este trabajo para optar el grado de maestro. La finalidad de esta investigación fue corroborar la incidencia de la forma de liderar en cuanto al clima de la organización. Asumió el enfoque mixto, donde prima los métodos propios del cuantitativo-cualitativo. En ella concluyó que el clima de la organización es pertinente cuando se trabaja a partir de un liderazgo compartido. Es preciso implementar medidas frente a las actitudes negativas, siendo una de las principales el empleo de procesos comunicativos asertivos y así se pueda mantener comunicados con cada uno de los agentes educativos en bien de los aprendizajes del educando.

García (2008). En su tesis de maestría cuyo título es: “Importancia de la inteligencia emocional para mejorar el rendimiento escolar en niños y niñas de padres separados”. Aplicada en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Responde a un alcance descriptivo, experimental. Esta tuvo como muestra de trabajo a 68 estudiantes. La pregunta que fue la directriz en este estudio está relacionada a la relevancia de la inteligencia emocional en el desenvolvimiento de cada educando. A la conclusión que arribó fue que la mayoría de discentes presentan una baja inteligencia emocional porque ellos forman parte de familias disfuncionales, donde el estudiante demuestra comportamientos inapropiados y se visibilizan ante sus compañeros. Finalmente, no considera como punto importante el aspecto emocional y sus efectos.

Alvés (2000). En su tesis doctoral: “Liderazgo y Clima Organizacional. Realizada en la Universidad Autónoma de Barcelona, España”. Aplico el alcance descriptivo, relacional, cuyo propósito principal fue determinar, visualizar la correlación entre las mencionadas variables. Se constituyó como muestra a 3000 individuos que pertenecen a diferentes contextos sociales, sus edades fluctúan entre 21 y 39 años. En ella concluyó:

Las acciones propias de liderar conllevan a fomentar un clima positivo a nivel de los trabajadores como también de la institución, donde cada individuo demuestre todas sus capacidades o habilidades en beneficio de los usuarios para que se sientan satisfechos del servicio prestado, en este caso, educativo. Asimismo, se debe identificar las mejoras estrategias para fomentar este clima cálido entre los integrantes. Una de ellas viene a ser la conformación de equipos, el cual inicia con la forma de liderar, se basa en flexibilizar la dirección frente a las situaciones que se presentan. En fin, es cultivar esta idea de equipo en cada miembro para laborar en función a cada objetivo del establecimiento formativo.

### **A Nivel Nacional**

Vellaneda (2020) En su trabajo de tesis titulado “Inteligencia Emocional y Clima Organizacional del Personal Docente en la Institución Educativa Chinchaysuyo Distrito de Sapallanga, Huancayo”. Estudio desarrollado en la Universidad Nacional de Huancavelica. Trabajo de corte básico, descriptiva

relacional. La herramienta que utilizó para recabar las informaciones es el cuestionario y constituyó la muestra con 40 maestros de la respectiva organización. Se contrastaron las hipótesis por medio del estadígrafo  $r$  de Pearson, donde la relación fue de  $r$  igual a 0,638, significancia de 0,00, por el cual se afirmó que la primera variable se relaciona significativamente con la segunda variable, cuyo desarrollo es progresivo; es decir, prima un desarrollo directo.

Marchela (2017) El presente trabajo de investigación lleva por título “La Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz. Realizada en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo”. Este trabajo corresponde al tipo descriptivo y correlacional con un diseño en el que no se ejecutan experimentos, el muestreo no recurrió al uso de fórmulas y la muestra estuvo compuesta por 55 maestros. Para recolectar los datos se utilizó el instrumento el cuestionario con 50 reactivos. La fiabilidad se halló con el Alpha de Cronbach, cuyo valor fue de 0.9, el cual lo califica como una herramienta muy alta para recabar las informaciones. Se procesaron los datos por medio del Excel, SPSS. Las hipótesis se contrastaron a través del estadígrafo de Pearson, donde se estableció la correlación entre los mismos fenómenos estudiados; es decir, se evidencia una relación directa y significativa en la mencionada institución.

Peña (2017) En su estudio titulado “La inteligencia emocional del personal docente y su relación con el Clima Organizacional de las Instituciones de educación pública pertenecientes a la Municipalidad de Santiago de Surco”. Desarrollada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Se fundamentó en el alcance descriptivo, relacional, no experimental. En este estudio participaron 178 maestros de las respectivas organizaciones de la jurisdicción mencionada. Las herramientas que se emplearon para recabar las informaciones fueron: Inventario de Bar On y CL-SPC. En ella arribó a la conclusión siguiente: la inteligencia emocional se correlaciona significativamente con el clima de la organización, el mismo que muestra una asociación alta. Se observa una serie de estrategias que busca fortalecer el clima como también el aspecto emocional entre los trabajadores.

De esta manera, se busca brindar una educación de calidad y en cumplimiento con los estándares nacionales.

Pelaes (2010) en su tesis “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos”. La muestra lo constituyó con 200 personas que laboran a nivel administrativo. Las informaciones fueron recabadas por medio de cuestionarios. En ella concluyó que ambos fenómenos se relacionan de manera directa donde el progreso de uno depende del otro; es decir, es un desarrollo paralelo. Por tanto, los puntos referidos a la permanencia, identidad con la institución, estímulo económico, vínculos sociales, formas de liderar, principios éticos, visibilidad y pertinencia se correlacionan de manera significativa con los índices de satisfacción por los usuarios. La única evidencia empírica que responde a una negatividad fue sobre los medios que no se relacionan con la satisfacción de los respectivos usuarios de la entidad.

### **A Nivel Regional**

Lopez y Medina (2018) en su tesis “Inteligencia emocional y rendimiento académico en el área de historia, geografía y economía en estudiantes del segundo grado de educación secundaria de la Institución Educativa Señor de los Milagros, Ayacucho – 2017” Este trabajo de indagación tuvo como propósito la determinación de la correlación entre las inteligencias emocionales y el desempeño en el campo académico en el curso de historia, geografía y economía en escolares del segundo grado de la II.EE. Señor de los Milagros ubicado en el departamento de Ayacucho, esto en el periodo del 2017. Para esto se ejecutó un estudio de nivel correlacional, con un diseño sin la ejecución de experimentos, de correlaciones cruzadas con un tipo de estudio orientado a resolver un problemas es decir aplicado, 95 fueron los educandos de nivel secundario que integraron la muestra a los que se les aplicaron un cuestionario para medir el cociente emocional de BarOn con adaptaciones realizadas por Ugarriza y Pajares instrumento cuya valides fue hecha por expertos y cuya confiabilidad fue calculada con la ayuda del alfa de Krombach. Para poder determinar la relación entre las variables se recurrió al uso del Tau.B Kendall, para la prueba de hipótesis se trabajó con un el nivel de significancia igual a 0.05. Por último, fue posible determinar que no hubo

correlación entre las variables de estudiadas esto debido a que el p-valor estuvo por encima de 0.05; es probable que este resultado se deba a algún factor que influyó en la respuesta de los escolares.

Cerdán y Lopez (2017) en su tesis “Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de enfermería. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, 2016” .Propósito del trabajo: determinación del nivel en el que se encuentra la inteligencia de carácter emocional y su correlación con el rendimiento en el aspecto académico en aprendices de enfermería de la UNSCH el año 2016. Materiales y metodología: el enfoque fue cuantitativo, el tipo de indagación correspondía al descriptivo, el nivel fue el aplicativo, de diseño transeccional, correlacional y sin la ejecución de experimentos. Universo de estudio: este estaba conformado por 371 aprendices de enfermería. Muestra: lo conformaron 190 educandos también de enfermería, cuyo muestreo fue hecho con la ayuda una formula para poblaciones finitas. Técnicas y herramientas: la encuesta fue la técnica manejada, y la herramienta de recolección de datos fue el test de inteligencia de carácter emocional, también se recurrió al uso de información relacionada con el rendimiento académico (notas).Resultados: del total de aprendices que compone la muestra el 91% tenía una adecuada inteligencia emocional el 9% tenía una no adecuada; en cuanto al rendimiento de tipo académico, el 70% tuvo un rendimiento promedio, el 18% tenía una rendimiento por encima del promedio, el 11% por debajo del promedio y el 2% tuvo un rendimiento deficiente. Además del total de la muestra evaluada el 92% que tenía una adecuada inteligencia en lo emocional, y tan solo el 8% tenía una no adecuada inteligencia en lo emocional; por otra parte del total de educandos con desempeños académicos deficientes, el 67 tenía adecuada inteligencia emocional y tan solo el 33% no tenía inteligencia emocional adecuada . Conclusiones: En el trabajo se pudo concluir que no hay una correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño en el aspecto académico, estos resultados fueron respaldados con el p-valor que estaba por encima de 0.05 descartándose de esa forma la hipótesis alternativa aprobándose por ende la hipótesis nula.

Santillana (2018) en su tesis "Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la UGEL Huanta en el 2017"

El trabajo investigativo se planteó como meta fundamental la determinación de la correlación entre el clima organizacional y la productividad de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Local huantina de Ayacucho el periodo 2017. En el estudio no se hicieron experimentos para medir las variables, y es catalogado como un trabajo correlacional. Para la hipótesis principal se indicó que ambas variables probablemente se den relacionadas positivamente, el muestreo fue no probabilístico, la muestra estaba conformada por 93 empleados, el estudio consideró 8 dimensiones para la variable clima organizacional, las alternativas de cada una de las preguntas tenían una escala Likert. Los resultados hallados en la investigación indican que existe predominancia del nivel regular en cuanto a las variables de interés, luego de la realización de la correlación de las hipótesis fue posible concluir que la correlación es estadísticamente significativa a un nivel de 0.01; hay una correlación positiva débil entre el clima en la organización y los desempeños puesto que el coeficiente de Spearman es igual a 0.3. Se pudo identificar que las dos variables tienen una correlación que va de una condición media a una buena, llegándose a comprobar que hipótesis alterna en la que a medida que se aumenta la relación en una misma dirección ambas variables aumentan. Se recurrió al uso del SPSS 23 para el procesamiento de datos.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Inteligencia Emocional**

Güell (2013) indica sobre este tema como un hecho valioso comprender la inteligencia y la emoción; puntos que antes no eran tomados en cuenta en las investigaciones. Esta cobra mucha importancia en estos tiempos modernos, pero su propia naturaleza conlleva a definirla de manera aislada para tener una mayor aproximación conceptual.

Solucionar cualquier dificultad es movilizar habilidades que se desprenden desde la inteligencia. Por medio de esta, se buscan hallar vínculos o

conexiones que contribuyan a solucionar los problemas. Esta acción recibe la denominación de actuaciones cognitivas que distan mucho de los comportamientos heredados y automáticos. Generalmente, son aprendidas y se convierten en una conducta permanente, los mismos de no poseer las destrezas de adaptación son calificados de inteligentes vacíos porque hay un desequilibrio en la atención a las dificultades a ser atendidas.

Una emoción es la respuesta ante un estímulo externo. Suelen ser representadas por medio del comportamiento y movimientos físicos. Este último, se evidencia por medio de la transpiración, pulsaciones, rubor, llanto, etc. En cambio, la primera se manifiesta por medio de abrazos, tránsitos. Se suelen identificar a otras que vienen a ser el pánico, sollozo, estar contentos, abatimientos. Estos son regulados en un espacio principal de la córtex al igual que los procesos cognitivos.

Para Goleman (2008) la inteligencia emocional es comprendida “como el conjunto de habilidades en las que destacan el autocontrol, el entusiasmo, la perseverancia, la capacidad para motivarse a sí mismo; con el fin de constituir un vínculo entre los sentimientos, carácter y los impulsos morales” (2008, p.13). Por su parte Barón (1977) considera que la inteligencia emocional es un “conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente” (p 189), por ello, recibe cierta atención porque se progresa a nivel personal con el transcurrir de los años. Se puede decir que influye de forma directa en su aspecto emotivo buscando la tranquilidad como sujeto viviente.

Esta inteligencia se vincula con la aptitud personal, donde se busca el control individual y una participación correcta a nivel social por medio de la conducta o actitud hacia la comunidad.

Cooper y Sawaf (2004) , aseveran que “la inteligencia emocional es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia” (p.18). Las diferentes posiciones dadas a conocer conllevan a que este tipo de inteligencia busca la originalidad de la persona en sus

interacciones de corte científico, desarrollo individual y de trabajo, enlazados a sus propios propósitos personales a lograr durante su existencia.

“La inteligencia emocional es, en pocas palabras, el uso inteligente de las emociones: de forma intencional, hacemos que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados...”( Weisinger, 2001, p. 6). Por tanto, esta inteligencia centra su atención a construir los objetivos personales a pesar de presentarse cualquier problema o situación que imposibiliten lograrlos. Usualmente es la mala actitud de sus colegas con quienes laboran en un centro o también la conducta en las instituciones o entidades.

### **Niveles de inteligencia emocional**

Braun, Brockert, Goleman y Esteiner (1998), describe sobre los test en función a una serie de niveles. Estos vienen a ser:

**a. Muy bajo** Aquí se evidencia la emoción con puntuaciones mínimas y que necesariamente deben de ser mejoradas.

**b. Bajo** Aquí se describe puntuaciones muy próximas a la media, pero también se debe seguir mejorando.

**c. Medio o promedio** Las puntuaciones obtenidas demuestran una situación apropiada en las personas. Se puede decir que la capacidad emocional de los sujetos es normal y adecuada.

**d. Alto** Las habilidades emocionales se desarrollan con efectividad y recibe la denominación de buena.

**e. Muy alto** Hace referencia a un estado emocional muy avanzado; es decir, es el ideal.

### **Componentes de la inteligencia emocional**

La inteligencia emocional es un tema muy amplio en su comprensión, de ahí que se hace el esfuerzo para comprender a partir de los componentes que

muestra. Al respecto, Montoya y Carola (2017) precisan que muestra los siguientes componentes:

**Autoconciencia.** Es la conciencia de sí mismo sobre el reconocer y comprender los estados de ánimos, emociones y efecto hacia los demás. Permite identificar la autoconfianza y el sentido autocrítico del humor. El gerente debe trazarse metas a largo y corto plazo, pero con una planeación a ejecutar.

**Autogestión o Autorregulación.** Es la capacidad de controlar o redirigir los impulsos perturbadores y los estados de ánimo. La predilección pensar antes que actuar.

**Motivación.** La idea es estar motivado por impulso interno al logro, es decir fuerza intrínseca para lograr metas con constancia y perseverancia.

**Empatía.** Concebir la complejidad emocional de otras personas, es decir, considerar los sentimientos de otros al momento de tomar decisiones, con equidad.

**Habilidades Sociales** Es la capacidad en el cometido de las relaciones y la construcción de redes. Hay que instar a los demás a cooperar para llegar al propósito deseado. (p.3)

Como podemos observar, estos cinco componentes de la inteligencia emocional, están presentes en todas las personas y requieren ser comprendidos como las capacidades reflejadas de manera individual.

### **Dimensiones de la Inteligencia Emocional**

Las distintas investigaciones sobre este punto demuestran que se desagrega en aspectos característicos muy bien marcados, recibiendo la denominación de dimensiones o aspectos. En las líneas siguientes, se describen cada uno de ellos. Para Goleman y Cherniss (2005), plantean que la inteligencia emocional está constituida por competencias y aptitudes a ser consideradas en las evaluaciones para un correcto diagnóstico.

#### a. **Dimensión Intrapersonal:**

A través de esta se llega a conocer la propia personalidad humana y así tener claro sus objetivos, sueños, ideales que deben ser alcanzados. Aquellos sujetos que tienen correctamente desarrollada esta dimensión comprenden a la perfección sus actuaciones y les sirve de guía para desenvolverse a nivel individual o en la colectividad. Entre sus componentes vienen a ser:

Ñ **Conocerse a sí emocionalmente:** Por medio de este una persona tiene la habilidad de reconocer su propio sentimiento y diferirlo del resto, sin daño alguno.

) **Seguridad:** Capacidad de la persona para comunicar su sentimiento, pensamiento que coadyuven en el fomento de su derecho.

) **Autoestima:** Capacidad que permite a la persona a aceptar tal y como es, se respeta y se califica como idónea.

) **Autorrealizaciones:** Es la potencialidad de la persona que lo va construyendo en su diario vivir y por medio de esta, va perfeccionándose en las múltiples tareas que lleva a cabo.

) **Independencia:** Destreza personal que se evidencia al momento de guiar y controlar su actuación. Dominio de sus pensamientos y conductas para intervenir coherentemente ante los demás.

#### b. **Dimensión Interpersonal**

Son aquellos lazos o vínculos hacia los demás. Lograr esta habilidad conlleva a la persona a promover participaciones mutuas, donde se regula la conducta personal a favor del resto y se convierta en interacciones más agradables, libres de todo acto de violencia.

) **Relación interpersonal.** Vela por entablar, preservar de forma participativa los vínculos sociales. Estas deben ser positivas.

) **Responsabilidad social:** Hace referencia a la actitud de la persona cooperativa, constructiva al interior de los demás; es decir, estos individuos que se comprometen socialmente plasman sus actuaciones en bien del resto porque busca el desarrollo colectivo.

) **Empatía:** Capacidad personal que se identifica cuando se reconoce las emociones del resto. Centra su atención en identificar el sentimiento, pensamiento y experiencia de las personas que nos rodea.

### c. **Adaptabilidad**

Este tipo conlleva al maestro a la producción de conocimientos y la aceptación de ideales diferentes de él; respeta la opinión del resto. La particularidad de esta radica en la flexibilidad como respuesta a las múltiples transformaciones de la realidad y las mismas que se presentan a nivel de las organizaciones educativas.

) **Soluciona el problema:** Viene a ser aquella habilidad del maestro para identificar una situación problemática, luego comprenderla. Así implementar o diseñar las soluciones que den una respuesta eficiente al mal identificado.

) **Prueba de la realidad:** Considera la habilidad de la persona para realizar un análisis detallado de las actividades que experimentó en el contexto social y también describir con objetividad a los involucrados.

) **Flexibilidad:** Se refiere a la adaptación del sujeto al ambiente tan cambiante en la cual se desenvuelve como agente activo. Esta se enlaza directamente con la imaginación e innovación porque son las que permiten su desarrollo.

### **Manejo de estrés**

Son las habilidades propias de los individuos para saber enfrentarse ante una situación tensa, por medio de la cual mantiene la tranquilidad y regula cada emoción.

) **Tolerar las tensiones:** Es la actitud de la persona para sentirse seguro, calmado ante las adversidades por muy intensas que fuesen. Regula la emoción para que no actuar con premura. Los sujetos que desarrollan esta particularidad poseen una conducta tranquila e implementan medidas de solución en el menor tiempo posible y no se atormentan con las presiones de cada suceso.

) **Controla el impulso:** Es demostrar su tranquilidad individual a pesar de agresiones externas que se presenten en un espacio determinado. Su personalidad está basada en controlar los impulsos y eliminando la vieja idea de actuar antes de pensar; es decir, mide las consecuencias de los actos que se puedan presentar.

#### **d. Estado de ánimo en general**

Recaba todas las informaciones antes descritas y las va relacionando con la conducta que pueda presentar la persona, pero se diferencia de las demás por el espacio o ambiente en la cual suscitan los eventos e incidencias sociales.

) **Felicidad:** Es aquella actitud de la persona porque se siente a gusto con el comportamiento que asume frente a los demás como también está satisfecho con su existencia. Aquí no se halla una actitud negativa que busque la intranquilidad de la persona, sino, simplemente, muestra el gozo o alegría de sus actuaciones ya que no ofende a ninguno de sus semejantes.

) **Optimismo:** Destreza de la persona para identificar los aspectos positivos de su existencia, la cual no le traiga preocupaciones; sino oportunidades para salir adelante frente a los obstáculos.

Por la naturaleza de este estudio, se asume los postulados de Bar-On, quien describe a la emoción en una serie de habilidades o destrezas. Cada una de estas permite la construcción de los mismos reactivos para el instrumento respectivo a ser empleado en la recolección de datos. Es importante recalcar que cada dimensión descrita forma parte de la actividad diaria de la persona como también de los docentes y educandos que se hallan en las organizaciones educativas en donde se lleva a cabo este trabajo.

#### **La educación emocional y el rol del docente**

La preparación del educando en el territorio nacional responde a una serie de actividades que buscan prepararlos integralmente y para ello, se debe dar énfasis al aspecto emocional de los sujetos, para que se conviertan en actores competitivos. Este nuevo panorama conlleva al reconocimiento y control de la emoción personal como ser viviente, las que permiten vínculos adecuados hacia los demás. Su esencia radica, según las últimas informaciones, en que una correcta preparación emocional del estudiante hace posible una convivencia libre de conflictos. Por ello, es crucial la educación emocional

porque favorece al rol del maestro en cumplir con los estándares exigidos al finalizar un determinado ciclo académico.

Para Elías, Tobias y Friedlander (2004), desde un análisis educativo y comprendiendo la naturaleza de los diferentes programas curriculares, es fortalecer la competencia emocional de acuerdo a los niveles educativos. En ese sentido, debe ser fomentado en los niveles inicial, primario, secundario y superior como modalidades que existan porque estas se sustentan en la participación del educando y es el modelo de la educación peruana para formar al futuro ciudadano. Un profesor será capaz de educar el lado emocional del estudiante cuando este tenga suficientemente desarrollado el suyo porque de no ser así, se tendrán efectos poco alentadores. En fin, este profesional que se califique con una educación emocional eficiente o pertinente es aquel que puede determinar las capacidades a desarrollar en el educando, desde la óptica emocional. Entre las estrategias que recomiendan para una educación emocional es comunicar, regular, controlar la emoción y sea comunicada sin causar malestares a los demás.

### **Competencias emocionales en docentes**

Al respecto, Chacón (2004) investiga sobre estas competencias en los maestros con el único propósito de implementar un plan que atienda a estas necesidades del profesor y desarrolle su práctica con mucha más efectividad. En dicho trabajo, describe cuatro aspectos indispensables que deben ser trabajadas con mucha rigurosidad.

**a. Saberes sobre inteligencia emocional:** Viene a ser aquel saber que responde al vínculo existente entre la emoción y la cognición. Se suma también la importancia del espacio o escenario donde se generan los aprendizajes ya que juegan un papel importante al momento de adaptar, establecer los lazos con otras personas e integrantes de los centros educativos.

**b. Habilidad interpersonal:** Por medio de esta se llega a identificar la emoción en el educando, colegas, y demás trabajadores que forman parte de una entidad. Es reconocer sus motivaciones, su compromiso para trabajar por la institución, las medidas que busca para solucionar un problema, destrezas

para identificar la potencialidad de sus compañeros, atenciones; todas estas como resultado de los vínculos humanos que se desprenden. La finalidad es construir un ambiente positivo para las interacciones y trabajar en función a equipos.

**c. Habilidades intrapersonales:** Por medio de estas se llegan a controlar nuestras emociones ante cualquier evento inusual. En otras palabras, se debe actuar en función a la actitud que predica el sujeto ante un problema determinado. Es una asociación a ser practicada constantemente.

**d. Habilidad didáctica para educar la emoción:** Son las destrezas metódicas que emplea el maestro con el fin de brindar estímulos positivos al educando en su proceso de aprendizaje y disminuir cualquier inconveniente emocional; destaca las capacidades de innovación del profesor y cuyo propósito es convertir las instituciones de educación en ambientes acogedores e inteligentes porque estas inciden en la conducta que va asumir el discente en su proceso emocional; por tanto, un espacio positivo genera comportamientos adecuados.

### **Principales modelos de la inteligencia emocional**

La inteligencia emocional es una disciplina relativamente nueva, por lo mismo ha sido desarrollada teóricamente desde diversos puntos de vista. A continuación se presenta las más representativas.

#### **Modelo de Goleman**

Desde la postura de este investigador, lo asocia con las destrezas particulares de sobrellevar las situaciones adversas, siendo las siguientes: motivarse personalmente, insistir ante cualquier dificultad; controlar las actitudes frente a estímulos; controlar las emociones; prevenir cualquier problema de afecte los procesos mentales; demostrar una conducta empática; tener anhelos. Al respecto, Frago-Luzuriaga (2015). Crean la presencia de cuatro dimensiones en este modelo:

El conocerse a uno mismo. Esta dimensión esta conformada por la competencia del conocimiento propio emocional, que involucra las capacidades para la atención de señales del interior, reconocer como los sentimientos de uno mismo tienen un efecto en el rendimiento en

el trabajo, prestar atención a la intuición, y estar en la posibilidad de conversar de forma abierta de las emociones para usarlas como orientadores de las acciones.

La regulación de uno mismo. Dimensión que se relaciona con la forma en que la persona realiza el manejo de su interior para beneficiarse a si mismo y a para beneficiar a los demás, el conjunto de competencias que la conforman son: control emocional propio, direccionamiento hacia resultados, capacidad de adaptación y positivismo.

Conciencia hacia la sociedad: El conjunto de competencias que se desarrollan en esta dimensión son fundamentales para el establecimiento de óptimas interrelaciones entre personas, esta conformado por la conciencia organizacional y la empatía

La regulación de relaciones interpersonales. Se enfoca principalmente a los aspectos de persuasión e influencia sobre otros, se integra de las competencias: inspiración de liderazgo, influencia, manejo de conflicto, y trabajo en equipo y colaboración. (p.115 -116).

Para este autor, el hecho de tener desarrollado el lado emotivo de su persona, no implica que tenga todas las habilidades de corte emocional. Además, por medio de esta se construye cada destreza a ser utilizada en las relaciones personales. Idea que se complementa con la afirmación “Una competencias emocional es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño sobresaliente” (Goleman, 2000, p. 33)

### **Modelo de Bar-On**

Para Bar-On (2010, 2006), el saber emocional y social se refiere a la competencia y habilidad para comunicarse con sus compañeros de trabajo. Es una comprensión hacia los demás, dan a conocer sus sentimientos y se enfrentan a las adversidades durante su existencia. Su estudio a la largo de la historia, demostraron estudios empíricos en la cual este tipo de saber se constituye en cinco apartados y son:

Intrapersonal. Esta dimensión consiste en tener conciencia de las propias emociones así como de su autoexpresión, las habilidades y

competencias que la conforman son: autoreconocimiento, autoconciencia emocional, asertividad, independencia y autoactualización.

Interpersonales. Se demuestra los ideales sociales y toda conexión con los demás como eje principal. Las destrezas que se evidencian son el compromiso con la comunidad, vínculos sociales satisfactorios y empáticos.

Control del estrés. Centra su atención en manejar y regular las emociones, aquí se evidencia el dominio del impulso con tolerar el estrés.

Adaptación. Prima el dominio de las transformaciones, se demuestra por medio del análisis del contexto, no es fijo en sus actuaciones y busca resolver los problemas.

Humores. Son las expectativas que se general a nivel personal que le permite avanzar en su existencia. Se identifica la confianza y alegría. (Fragoso-Luzuriaga, 2015, p. 116)

Cuando se hace un análisis detallado de los aportes de Bar-On (2010), se colige que este resume a este tipo de inteligencia en una serie de habilidades o destrezas. Lo cual es tan diferente en Goleman (2000), quien menciona competencia a favor de la inteligencia emocional.

### **Modelo de los cuatro pilares de la inteligencia emocional:**

Para Cooper y Sawaf (2004), la inteligencia emocional se comprende de cuatro postulados.

**a .Primer Pilar.** Saber emocional: Se muestra una actitud eficaz a nivel individual. Se identifica la sinceridad emotiva, dinamismo, retroacciones, miradas intuitivas, compromiso y vínculo. Estos llegan a recibir la misma denominación solo que asumen la terminación de emocional en cada uno de ellos.

**b. Segundo Pilar.** Aptitudes emocionales: Busca la originalidad de la persona, siendo principalmente sus creencias, y flexibilidades, amplía su familiaridad y habilidades para oír, dominar situaciones adversas, y ver oportunidades ante

las dificultades. Se demuestra por medio de la autenticidad, nivel de proximidad, disgustos que se superan, maleabilidad y renovaciones constantes.

**c. Tercer Pilar.** Producción emocional: Es la peculiaridad para construir la presencia y la actividad de trabajar se convierte en un aspecto central que va uniéndose a la honestidad, e incidiendo en los demás sin demostrar el autoritarismo. Se evidencian los potenciales únicos, propósitos, compromisos, responsabilidades, integración, predominio y sabiduría.

**d. Cuarto Pilar.** Alquimia emotiva: Por medio de esta se busca construir un aprendizaje que permita identificar y guiar las propias emociones con el fin de evidenciar cambios.

### **Clima organizacional**

Según Baguer (2009), viene a ser el escenario donde se relaciona e interactúa el personal de la institución. “Existe un buen clima en una organización cuando el personal trabaja en un entorno favorable, adecuado y por tanto puede brindar todos sus conocimientos y habilidades. Cuando el personal de una institución educativa desarrolle sus actividades en un entorno favorable desplegará toda su potencialidad en beneficio de esta” (2009, p. 148),

Por su parte, Gadow (2010) considera que el clima organizacional es comprendido como:

La percepción individual acerca del entorno laboral, una forma personal de interpretar la realidad según sus valores y creencias propias. Pero la suma de actitudes, sentimientos y comportamientos termina caracterizando la vida en una organización. Dentro de la organización también existe una realidad objetiva conformada por los elementos estructurales, sus políticas, tecnología, etcétera, los cuales pueden ser percibidos de diferentes maneras debido a las expectativas y particularidades de cada individuo. (p. 22)

Así mismo Chiavenato define que el clima organizacional es el “medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre

otros, son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización". (1990, p.19)

De igual modo, Dessler (1993) define el clima organizacional como "las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo" (p. 181).

Goncalves (2002) define el clima organizacional como "un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencia sobre la organización" (p.2)

Por lo tanto, el clima organizacional viene a ser la descripción individual del trabajador a cerca de su contexto en la cual intervienen de manera activa. Asimismo, toma en cuenta su percepción en cuanto a la ejecución, proceso de trabajo y normas institucionales que se establecen para guiar la entidad.

### **Características del clima organizacional**

Esta posee particularidades que la hacen diferente y sustancial; pero culturalmente, según Robbins (1997), hace referencia a que "es un sistema de significados compartidos por parte de los miembros de una organización y que distingue a una organización de otras" (p.620).

Por tanto, los rasgos que se describen se establecen en función a la idea anterior y son:

**Identidad de cada miembro:** Hace referencia al compromiso que asume el trabajador con su centro de labores. Aquí la persona no solo busca cumplir sus funciones, sino es aportar como un equipo según las metas u objetivos planteados.

**Destaca al grupo:** Se refiere a la designación de responsabilidades laborales de acuerdo a las diferentes áreas que constituye la organización, se excluyen las actitudes preferenciales. Dando importancia al equipo.

**Se orienta a los sujetos:** Las diferentes medidas de cambio a implementarse en la organización son asumidas viendo las consecuencias o efectos que tendrán en el trabajador del centro educativo. Siempre se busca la tranquilidad de ellos.

**Se integran en unidad:** Por medio de esta, se busca que las diferentes oficinas con que cuenta el colegio guíen su trabajo de forma sistematizada; es decir, se busca la unidad entre cada estamento.

**Control:** Es hacer uso de las reglas o disposiciones legales a nivel de la entidad con el propósito de regular la conducta del trabajador y se construya un ambiente libre de violencia.

**Tolerar y arriesgar:** Viene a ser la aquella actitud a tolerar situaciones adversas que ocasionalmente se pueda ver una actuación agresiva. Así arriesgarse está sujeto a las acciones creativas e innovadoras llevadas a cabo en la organización.

**El criterio para dar estímulos:** Es la intensidad en brindar una determinada distinción, las cuales son días de descanso, resolución de felicitación, paseos. Estas están sujetas al desempeño laboral o habilidades para cumplir una tarea, donde no prima los años de trabajo que va llevando a cabo en la institución, se limita favorecer a los conocidos.

**Busca estar sujeto a un sistema abierto:** Es la capacidad de la entidad a adaptarse a las nuevas exigencias sociales que se van presentando con el transcurrir de los años.

Será positivo el clima en la organización cuando cada punto descrito se presente en conjunto; vale decir, participan de forma paralela, en simultáneo. Y sea percibida por cada uno de los trabajadores de la entidad porque es una cualidad propia, cultivada en los años.

### **Dimensiones del clima organizacional**

Se toma como dimensiones sobre este tema a los planteamientos que realizan Litwin y Stringer (1999), quienes describen siete aspectos y se definen a continuación:

## **Dimensión motivación**

Esta está sujeta a la particularidad del empleado ya que esta se basa en la meta a ser alcanzada. Gadow, (2010) considera que al:

Motivar al personal es un desafío que se supera con el protagonismo de los talentos y los líderes. A mayor motivación del personal, mejor clima de trabajo y mejores desempeños. Definitivamente, la motivación del personal de una institución educativa, es un reto para los directivos y jerárquicos, ya que de ella depende el logro de las metas y objetivos. Entonces los directivos adoptarán diversas estrategias a través de transmisión de mensajes y reconocimientos.  
(p.60)

Motivar a una persona es impulsar su desempeño, conducta para cumplir ciertas metas. Para ello, “en el ambiente laboral, la motivación resulta de una combinación de todos los factores del entorno de la organización que originan actitudes positivas o negativas. En todas las organizaciones la motivación está cobrando mayor importancia, puesto que mejora la productividad del personal”. (Dalton et al., 2007, p. 56).

## **Dimensión comunicación**

En esta se identifica todos los elementos que responden a las relaciones laborales. Wiemann (2011) considera que una relación interpersonal es el resultado de un adecuado, eficiente proceso comunicativo, donde uno asume el rol de intervenir o callar en el momento preciso. La persona que sabe comunicar sus ideas está sujeto a las interrogantes de qué, cuándo, dónde, cómo, con quién verter sus planteamientos o conocimientos. En función a estas se podrá preservar la comunicación con el resto. Por tanto, comunicar con efectividad es tomar vínculos con los demás, pero pensando en el objetivo que es su razón de ser. Así podrán comunicar sus emociones y anhelos con el fin de consolidarlos.

En los colegios, un proceso comunicativo es relevante porque el director asume la noble tarea de entablar diálogo con todos sus trabajadores, quienes, siendo los docentes, deben de entablar lazos comunicativos con los

educandos, que se caracterice por un diálogo asertivo, respetando las diferencias y generando espacios para las conversaciones amenas.

### **Dimensión autorregulación**

Es la calificación o idea que posee el trabajador sobre su centro de labores a cerca de las bondades o beneficios a alcanzar de forma individual y profesionalmente.

### **Relación humana**

Son los vínculos que se establecen a nivel personal como también grupal, donde se muestra conductas de familiaridad, atención. Para Chiavenato (2000), responde a la dinámica de laborar en equipos para cumplir con los fines institucionales y demandas de cada trabajador. En fin, la relación humana comprende todo vínculo del personal que da a conocer sus problemas, esfuerzos, ideales de forma participativa y cooperativa.

### **Dimensión Dirección.**

Aquí se vela por la acción de guiar, informar, instruir y estimular a cada personal con que cuenta la institución. Si realizas estas acciones con el fin de tener un mayor rendimiento que busque consolidar las metas previstas en el tiempo determinado. La acción directiva es un elemento importante para administrar porque está asociado con la tarea de liderar. Por tanto, la dirección y liderazgo se califican como los vínculos interpersonales. La persona que guía una institución debe motivar, innovar y dotar de una serie de materiales que coadyuven al logro de las metas. A esto se suma la destreza personal para dirigir a cada trabajador en el cumplimiento de sus labores y este sujeto a recibir una orden.

### **Dimensión Control.**

Hace referencia a las normas, acuerdos, disposiciones, entre otras que velan por la conducta o comportamiento de los trabajadores así también, por las funciones que desempeñan. Por tanto, “el control es una función administrativa: es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador”. (Chiavenato, 2000, p. 45).

## **Dimensión Objetivos.**

Incide en el cumplimiento de la meta institucional, la forma de llevarlo a cabo, la estrategia, recursos, personal calificado, su aprobación y ejecución. Se puede decir que son los propósitos a alcanzar y determinan los mecanismos para hacerlos visibles. Este inicia con el diseño del plan, organizarla en función a las preguntas de qué, cómo llevar el proceso. Por tanto, las actuaciones del personal están sujetos al hecho de la planificación y organización.

## **Funciones del clima organizacional**

El clima centra su atención en las siguientes responsabilidades:

- **Desvincular.** Se refiere al involucramiento de aquellos agentes que no están vinculados con la institución; se busca un compromiso con el personal.
- **Obstaculiza.** Son aquellas emociones generadas en el personal a causa de los problemas o dificultades que se puedan presentar. Estos obstáculos se convierten en recursos positivos.
- **Espiritualidad.** Viene a ser el compromiso con la labor. Los trabajadores perciben que cada demanda es atendida y se sienten contentos por cumplir con sus responsabilidades.
- **Familiaridad.** Cada trabajador establece vínculos cordiales con sus compañeros de trabajo. Es satisfacer con cada necesidad social, el cual no se sujeta al cumplimiento de las tareas.
- **Alejamiento.** Es la conducta administrativa calificada de informalidad. Retrata la disminución emotiva del trabajador con el director de la institución.
- **Destaca la producción:** Enfatiza la conducta administrativa de supervisar las funciones de los demás. Se caracteriza por administrar con un estilo directivo, sencillo y retroalimentar constantemente.
- **Empuje.** Conducta administrativa que busca movilizar a toda la entidad, donde predica las acciones con sus ejemplos. Actitud hacia el cumplimiento de funciones y resalta los logros alcanzados por sus trabajadores.

- **Consideración.** Es una conducta que busca atender a cada empleado con humanidad y brindar el apoyo necesario frente a un problema determinado.
- **Estructuras.** Cada trabajador tiene una idea sobre las disposiciones, normas que regulan a los trabajadores. Se observa el circuito administrativo ante toda actividad.
- **Responsabilidad.** Tener la actitud de compromiso con su función; dejar de consultar al momento de implementar medidas de cambio en bien del trabajo correcto.
- **Recompensa.** Dar un estímulo correcto al empleado por cumplir sus funciones a cabalidad. Destaca el lado positivo y la acción de sancionar sobra. Aquí prima el equilibrio entre los gastos y promociones.

### **Relevancia del clima en las instituciones**

Se considera vital porque entabla la relación entre el objetivo institucional con la conducta que debe tener el trabajador. Aquí prima sus ideales, cualidades conocimientos, principios morales a ser considerados como una particularidad propia de los establecimientos o entidades. Es por ello, toda organización identifica como eje principal la actuación de sus trabajadores; vale decir, es su potencial como agente activo. Por tanto, realizar mediciones sobre el estado emocional del respectivo personal son convenientes las evaluaciones mensuales, cuya finalidad es identificar el nivel de motivación que posee y los efectos que implican en su conducta y rendimiento como trabajador. Para ser implementada, se debe desarrollar procesos minuciosos sobre su naturaleza y estos deben ser implementados a nivel del clima para que garanticen su tranquilidad, siendo un ambiente de calidad para trabajar. La persona que administra una institución debe identificar y describir el clima de su centro de labores a partir de tres aspectos:

- Analizar el inicio o comienzo de la situación problemática que posteriormente genera desaprobación entre los miembros de la institución.
- Implementa medidas correctivas desde la administración a fin de dirigir cada área que constituye una entidad.

- Fortalecer el perfeccionamiento de la institución y estar dispuestos a solucionar cualquier incidente imprevisto.

### 2.3. Bases conceptuales

**Inteligencia emocional.** Es aquella que se vincula con el talento personal, donde se busca el control individual y una participación correcta a nivel social por medio de una conducta o actitud a favor de la comunidad.

**Dimensión Intrapersonal.** Se refiere a la responsabilidad de conocer la propia personalidad humana y así tener claro sus objetivos, sueños e ideales a ser alcanzados.

**Dimensión Interpersonal.** Es promover la participación mutua, donde se regula la conducta personal a favor del resto y se convierta en interacciones más agradables; libres de todo acto de violencia por medio de la habilidad social.

**Dimensión animo general.** Viene a ser el impulso individual que se genera para enfrentarse a los problemas personales, las medidas que asuma responden a la propia particularidad del sujeto.

**La dimensión motivación.** Es la dedicación de la persona para cumplir con los objetivos institucionales, las mismas que al ser cumplidas satisfacen las demandas individuales.

**La dimensión comunicación** Son las formas de transferir, comprender los significados de las palabras, destacando su ubicación, claridad e impedimentos que se puedan presentar en un acto comunicativo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

Existe relación de gran significancia entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huanta - 2019.

##### **Hipótesis específicas:**

Existe relación de gran significancia entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huanta.

Existe relación de gran significancia entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huanta.

Existe relación de gran significancia entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huanta.

Existe relación de gran significancia entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huanta.

Existe relación de gran significancia entre la dimensión estado del ánimo de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria 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	Valoración
Variable 1: Inteligencia emocional	Cooper y Sawaf (2004) , aseveran que “la inteligencia emocional es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia” (p.18).	Se elaborará un cuestionario sobre inteligencia emocional en base a las dimensiones establecidas.	Intrapersonal	Comprende estado de ánimo Siente seguridad en sí mismo	Ordinal: Muy rara vez Rara vez A menudo Muy a menudo
			Interpersonal	Me preocupan los demás Siento aprecio por los demás	
			Adaptabilidad	Trasmito mi estado de ánimo Esquivo preguntas complicadas	
			Manejo de estrés	No logro controlarme Sé cómo estar tranquilo	
			Estado de ánimo	Me gusta divertirme Me siento feliz	
Variable 2: Clima organizacional	Goncalves (2002) conceptúa el clima organizacional como "un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencia sobre la organización" (p.2)	Se construirá un cuestionario acerca del clima organizacional en función a las dimensiones que se establecieron.	Motivación	Satisfacción laboral	Ordinal: Nunca A veces Siempre
			Comunicación	Toma de decisiones conjunta	
			Autorrealización	Identidad institucional	
			Relaciones humanas	Relaciones óptimas	
			Dirección	Comunicación asertiva	
			Control	Cumplimiento de labor	

### 3.4. Tipo y nivel de estudio

La investigación que se desarrolló es de tipo descriptivo. Ávila (2001) señala que todos concuerdan que el tipo de investigación descriptivo tiene por objeto identificar, clasificar, relacionar y describir las variables que operan en una situación determinada.

Asimismo, el nivel de investigación es el descriptivo. De acuerdo a Behar (2008) este nivel de investigación “logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades. Combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio. Al igual que la investigación que hemos descrito anteriormente, puede servir de base para investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad”. (p.21)

### 3.5. Método

Los métodos que se utilizaron durante el desarrollo de la investigación serán los siguientes:

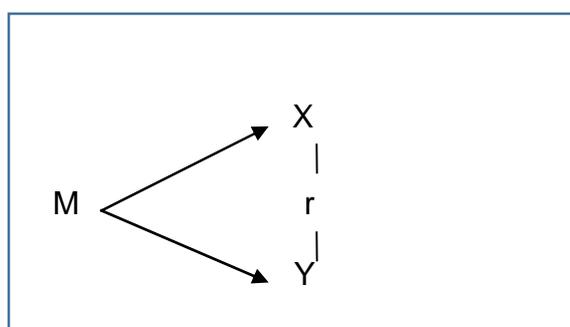
**Los métodos de análisis síntesis.** “El análisis y la síntesis funcionan como una unidad dialéctica y de ahí que al método se le denomine analítico-sintético. El análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo, mientras que la síntesis se realiza sobre la base de los resultados del análisis. En la investigación, puede predominar uno u otro procedimiento en una determinada etapa.” (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 186)

**El método hipotético deductivo.** “En este método, las hipótesis son puntos de partida para nuevas deducciones. Se parte de una hipótesis inferida de principios o leyes o sugerida por los datos empíricos, y aplicando las reglas de la deducción, se arriba a predicciones que se someten a verificación empírica, y si hay correspondencia con los hechos, se

comprueba la veracidad o no de la hipótesis de partida”. (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 189)

### 3.6. Diseño de investigación

La indagación se ejecutó por medio del diseño correlacional. “Este diseño tiene la particularidad de realizar una investigación en una sola muestra, pero en el que se investigan dos o más variables con el propósito de determinar el grado de relación existente entre ellos; para el que utiliza la técnica estadística de análisis de correlación” (Quispe, 2012, p. 105). Muestra la subsiguiente representación gráfica:



**Dónde:**

M : corresponde a la muestra estudiada.

O : corresponde al conjunto de observaciones hechas.

x, y : corresponde los datos a conseguir de cada una de las variables.

r : corresponde las probabilidades correlacionales entre las variables.

### 3.7. Población, muestra y muestreo

**Población.** Arias (2012) precisa que la población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (p.81). En esta investigación se tiene como población a 55 docentes de las instituciones de educación de nivel primaria del distrito de Huanta.

**Muestra.** Para Tamayo y Tamayo (2004) la muestra representa el grupo de personas que se extrae de la población, para el estudio de un cierto fenómeno estadístico. En este caso, la muestra está constituida por 55 docentes de las instituciones de educación de nivel primario del distrito de Huanta.

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

Las siguientes técnicas y herramientas correspondientes se utilizarán para la recopilación de datos, como se describe en seguida:

#### **3.8.1. Técnica**

Con fines de responder a los objetivos formulados, este estudio empleó la encuesta como técnica. Esta, según Carrasco (2013), es tan importante en los estudios sociales ya que su flexibilidad, comprensión y claridad permiten recabar informaciones objetivas.

#### **3.8.2. Instrumento:**

Los cuestionarios se utilizan como herramienta en el proceso de recolección de datos y al respecto Quispe (2012) afirma que “Los cuestionarios contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas” (p.97)

### **3.9. Validez y confiabilidad**

#### **3.9.1. Validez**

La investigación cuantitativa, por naturaleza requiere contar con instrumentos debidamente validados, para ello se recurrió a la participación de tres profesionales, quienes luego de realizar las correspondientes observaciones y sus respectivas mejoras, emitieron su opinión reflejada en los siguientes datos:

Expertos	ITEMS										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
2	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Promedio de ponderación												79%

Los resultados mostrados, permite observar un valor del 79%, se puede confirmar que estas herramientas son efectivas y por lo tanto cumplen con los criterios aplicables.

### **Confiabilidad de instrumento**

Se realizó una prueba piloto de los instrumentos debidamente validados, con una muestra de 10 docentes que difería significativamente de la muestra de estudio, mediante la prueba alfa de Cronbach con los siguientes resultados:

#### **Prueba de confiabilidad sobre inteligencia emocional**

**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
,930	60

El valor obtenido corresponde a 0,930, por lo que se puede concluir que el cuestionario de inteligencia emocional es muy fiable.

## Prueba de confiabilidad sobre 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
,813	30

El valor obtenido es equivalente a 0,813 con el que se puede concluir que el cuestionario sobre clima organizacional es muy confiable.

### 3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Los instrumentos sobre inteligencia emocional y clima organizacional fueron aplicados en un solo momento a los docentes que están constituidos en la muestra. Culminada esta fase se procedió a sistematizar la información con la finalidad de procesar a través del paquete estadístico SPSS versión 24. Para hallar correspondiente prueba de hipótesis se utilizó la prueba estadística Tau b de Kendall debido a que los datos se encuentran en escala ordinal. Asimismo, los resultados a nivel descriptivo se presentan mediante la tabla cruzada y a nivel inferencial se presenta los resultados de la prueba de hipótesis.

### 3.11. Aspectos éticos

En las investigaciones científicas es indispensable el respeto de la ética en sus diversos aspectos. Es por ello que se solicitó la autorización para el desarrollo de la investigación a las autoridades de las diversas instituciones educativas. Por otra parte, se hace uso de las normas APA con la finalidad de respetar el derecho de autoría.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

**Tabla1**

*Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.*

		Clima			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Inteligencia	Bajo	8 14,5%	0 0,0%	1 1,8%	9 16,4%
	Medio	0 0,0%	26 47,3%	4 7,3%	30 54,5%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	16 29,1%	16 29,1%
Total	8 14,5%	26 47,3%	21 38,2%	55 100,0%	

Al ver los resultados de la tabla 1 se tiene que el 54,5% (30) de educadores creen que muestran una inteligencia emocional en nivel medio; por otra parte, el 47,3% (26) de educadores creen que en sus instituciones de educación se aprecia un regular clima organizacional. De acuerdo a estos resultados podemos sostener que una inteligencia emocional en nivel medio guarda una directa relación con un regular clima institucional.

**Tabla2**

*Inteligencia intrapersonal y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.*

		Clima			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Intrapersonal	Bajo	8	0	1	9
		14,5%	0,0%	1,8%	16,4%
	Medio	0	26	2	28
		0,0%	47,3%	3,6%	50,9%
	Alto	0	0	18	18
		0,0%	0,0%	32,7%	32,7%
Total		8	26	21	55
		14,5%	47,3%	38,2%	100,0%

En la tabla 2 se aprecia que el 50,9% (28) de educadores creen que muestran una inteligencia intrapersonal en nivel medio; por otra parte, el 47,3% (26) de educadores creen que en sus instituciones de educación se aprecia un regular clima organizacional. En base a estos resultados podemos afirmar que una inteligencia intrapersonal en nivel medio guarda una directa relación con un regular clima institucional.

**Tabla 3**

*Inteligencia interpersonal y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.*

		Clima			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Interpersonal	Bajo	8	0	0	8
		14,5%	0,0%	0,0%	14,5%
	Medio	0	26	5	31
		0,0%	47,3%	9,1%	56,4%
	Alto	0	0	16	16
		0,0%	0,0%	29,1%	29,1%
Total		8	26	21	55
		14,5%	47,3%	38,2%	100,0%

El análisis de la tabla 3 permite afirmar que el 56,4% (31) de educadores creen que muestran una inteligencia interpersonal en nivel medio; por otra parte, el 47,3% (26) de educadores creen que en sus instituciones de educación se aprecia un regular clima organizacional. Los resultados expuesto permiten afirmar que una inteligencia interpersonal en nivel medio guarda una directa relación con un regular clima institucional.

**Tabla 4**

*Adaptabilidad y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.*

		Clima			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Adaptabilidad	Bajo	7 12,7%	0 0,0%	0 0,0%	7 12,7%
	Medio	1 1,8%	26 47,3%	5 9,1%	32 58,2%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	16 29,1%	16 29,1%
Total		8 14,5%	26 47,3%	21 38,2%	55 100,0%

Al ver los resultados de la tabla 4 permite afirmar que el 58,2% (32) de educadores creen que muestran un nivel medio de adaptabilidad; por otra parte, el 47,3% (26) de educadores creen que en sus instituciones de educación se aprecia un regular clima organizacional. Los valores expuestos permiten afirmar que un nivel medio de adaptabilidad guarda una directa relación con un regular clima institucional.

**Tabla 5**

*Estrés y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.*

		Clima			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Manejo estrés	Bajo	6	0	0	6
		10,9%	0,0%	0,0%	10,9%
	Medio	2	26	5	33
		3,6%	47,3%	9,1%	60,0%
	Alto	0	0	16	16
		0,0%	0,0%	29,1%	29,1%
Total		8	26	21	55
		14,5%	47,3%	38,2%	100,0%

Al contemplar los resultados de la tabla 5 se tiene que el 60,0% (33) de educadores creen que muestran un nivel medio de manejo del estrés; por otra parte, el 47,3% (26) de educadores creen que en sus instituciones de educación se aprecia un regular clima organizacional. Los resultados mostrados permiten afirmar que un nivel medio de manejo del estrés guarda una directa relación con un regular clima institucional.

**Tabla 6**

*Estado de ánimo y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.*

		Clima			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Estado animo	Bajo	5	0	0	5
		9,1%	0,0%	0,0%	9,1%
	Medio	3	26	5	34
		5,5%	47,3%	9,1%	61,8%
	Alto	0	0	16	16
		0,0%	0,0%	29,1%	29,1%
Total		8	26	21	55
		14,5%	47,3%	38,2%	100,0%

El análisis de los resultados de la tabla 6 se tiene que el 61,8% (34) de educadores creen que muestran un nivel medio de manejo del estado de ánimo; por otra parte, el 47,3% (26) de educadores creen que en sus instituciones de educación se aprecia un regular clima organizacional. De acuerdo a los resultados mostrados se puede afirmar que un nivel medio de manejo del estado emocional guarda una directa relación con un regular clima institucional.

## 4.2. A NIVEL INFERENCIAL

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

#### 4.2.1.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación de gran significancia entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huanta - 2019.

Ha: Existe relación de gran significancia entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Huanta - 2019.

#### 4.2.1.2. Nivel de significancia

0,05

#### 4.2.1.3. Estadígrafo

Tau b de Kedall

#### 4.2.1.4. Decisión estadística

$p < 0,05$  se descarta la Ho y se admite la Ha

## Tabla 6

### ***Prueba de correlación e hipótesis de las variables inteligencia emocional y clima organizacional***

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,835	,080	8,308	,000
N de casos válidos		55			

a. No hay una suposición previa de la hipótesis nula.

b. Uso del error estándar asintótico que supone previamente la hipótesis nula.

Los datos que muestra el estadígrafo Tau b de Kendall permite observar un valor igual a 0,835 que permite determinar la presencia de una muy buena y directa relación entre las variables en estudio. Asimismo, se aprecia un  $p=0,000 < 0,05$  que permite rechazar la  $H_0$  y admitir la  $H_a$ . Por lo tanto, se puede concluir que existe relación de gran significancia entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

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

##### **4.2.2.1. Sistema de hipótesis**

$H_0$ : No existe relación de gran significancia entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

$H_a$ : Existe relación de gran significancia entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

##### **4.2.2.2. Nivel de significancia**

0,05

##### **4.2.2.3. Estadígrafo**

Tau b de Kendall

##### **4.2.2.4. Decisión estadística**

$p < 0,05$  se descarta la  $H_0$  y se admite la  $H_a$

**Tabla 7**

***Prueba de correlación e hipótesis de las variables inteligencia intrapersonal y clima organizacional***

<b>Medidas simétricas</b>					
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,880	,075	9,631	,000
N de casos válidos		55			

a. No hay una suposición previa de la hipótesis nula.

b. Uso del error estándar asintótico que supone previamente la hipótesis nula.

El análisis de los resultados que muestra el estadígrafo Tau b de Kendall permite observar un valor igual a 0,880 que viabiliza determinar la presencia de una muy buena y directa relación. Asimismo, se aprecia un  $p=0,000 < 0,05$  que permite descartar la  $H_0$  y admitir la  $H_a$ . Razón por la que se puede concluir que existe una relación de gran significancia entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

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

##### **4.2.3.1. Sistema de hipótesis**

$H_0$ : No existe relación de gran significancia entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

$H_a$ : Existe relación de gran significancia entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

##### **4.2.3.2. Nivel de significancia**

0,05

##### **4.2.3.3. Estadígrafo**

Tau b de Kendall

##### **4.2.3.4. Decisión estadística**

$p < 0,05$  se descarta la  $H_0$  y se admite la  $H_a$

**Tabla 8**

***Prueba de correlación e hipótesis de las variables inteligencia interpersonal y clima organizacional***

Medidas simétricas					
		Error estandarizado		T	Significación
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,883	,048	10,360	,000
N de casos válidos		55			

a. No hay una suposición previa de la hipótesis nula.

b. Uso del error estándar asintótico que supone previamente la hipótesis nula.

Los resultados que muestra el estadígrafo Tau b de Kendall permite observar un valor igual a 0,883 por lo que se determina la presencia de una muy buena y directa relación. Asimismo, se aprecia un  $p=0,000 < 0,05$  que permite descartar la  $H_0$  y admitir la  $H_a$ . Por lo tanto, se puede concluir que existe relación de gran significancia entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria

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

##### **4.2.4.1. Sistema de hipótesis**

$H_0$ : No existe relación de gran significancia entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

$H_a$ : Existe relación de gran significancia entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

#### 4.2.4.2. Nivel de significancia

0,05

#### 4.2.4.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

#### 4.2.4.4. Decisión estadística

$p < 0,05$  se descarta la  $H_0$  y se admite la  $H_a$

**Tabla 9**

#### ***Prueba de correlación e hipótesis de las variables adaptabilidad y clima organizacional***

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,861	,051	9,747	,000
N de casos válidos		55			

a. No hay una suposición previa de la hipótesis nula.

b. Uso del error estándar asintótico que supone previamente la hipótesis nula.

Los datos que muestra el estadígrafo Tau b de Kendall permite observar un valor igual a 0,861 por lo que se determina la presencia de una buena y directa relación. Asimismo, se aprecia un  $p=0,000 < 0,05$  por lo que se descarta la  $H_0$  y se admite la  $H_a$ . Razón por el que se puede concluir que existe relación de gran significancia entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

#### 4.2.5. Prueba de cuarta hipótesis específica

##### 4.2.5.1. Sistema de hipótesis

$H_0$ : No existe relación de gran significancia entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

Ha: Existe relación de gran significancia entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

#### 4.2.5.2. Nivel de significancia

0,05

#### 4.2.5.3. Estadígrafo

Tau b de Kedall

#### 4.2.5.4. Decisión estadística

$p < 0,05$  se descarta la  $H_0$  y se admite la  $H_a$

**Tabla 10**

### ***Prueba de correlación e hipótesis de las variables estrés y clima organizacional***

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,839	,054	9,219	,000
N de casos válidos		55			

a. No hay una suposición previa de la hipótesis nula.

b. Uso del error estándar asintótico que supone previamente la hipótesis nula.

De acuerdo a los resultados que muestra el estadígrafo Tau b de kendall se puede observar un valor igual a 0,839 por lo que se determina la presencia de una muy buena y directa relación. Asimismo, se aprecia un  $p=0,000 < 0,05$  por lo que se afirma que se descarta la  $H_0$  y se admite la  $H_a$ . Por lo tanto, se puede concluir que existe relación de gran significancia entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

#### 4.2.5. Prueba de quinta hipótesis específica

##### 4.2.5.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación de gran significancia entre la dimensión estado del ánimo de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

Ha: Existe relación de gran significancia entre la dimensión estado del ánimo de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del nivel primaria.

#### 4.2.5.2. Nivel de significancia

0,05

#### 4.2.5.3. Estadígrafo

Tau b de Kedall

#### 4.2.5.4. Decisión estadística

$p < 0,05$  se descarta la Ho y se admite la Ha

**Tabla 10**

### ***Prueba de correlación e hipótesis de las variables estado del ánimo de la inteligencia emocional y clima organizacional***

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,817	,057	8,761	,000
N de casos válidos		55			

a. No hay una suposición previa de la hipótesis nula.

b. Uso del error estándar asintótico que supone previamente la hipótesis nula.

Los valores que muestra el estadígrafo Tau b de kendall permite observar un valor igual a 0,817 por lo que se determina la presencia de una muy buena y directa relación. Asimismo, se aprecia un  $p=0,000 < 0,05$  por lo que se afirma que se descarta la Ho y se admite la Ha. Por lo tanto, se puede concluir que existe relación de gran significancia entre la dimensión estado del ánimo de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas del primaria.

### 4.3. DISCUSIÓN

Las instituciones de educación que tienen como objetivo velar por la formación integral de los estudiantes, requieren contar con profesionales calificados que muestren disponibilidad, capacidad de trabajo en equipo, iniciativa, liderazgo, óptimas relaciones interpersonales, comunicación efectiva y capacidad en el manejo de conflictos. Con mucho acierto, Goleman (2005) precisa que “El éxito de las relaciones humanas en las escuelas depende en gran medida del manejo de la inteligencia emocional, lo que les permite conocer y controlar sus emociones y sentimientos, así como los de las personas que les rodean, logrando sentirse satisfechos en su entorno” (p. 31).

Por otro parte, es de mucha importancia velar por el clima organizacional de las instituciones educativas, debido a que este elemento permite medir el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven los docentes, y que este estado influye de manera significativa en el comportamiento y la motivación que muestran cada uno de ellos en el cumplimiento de las labores asignadas. No debemos olvidar que los indicadores fundamentales del clima organizacional son las relaciones interpersonales, la comunicación, la estructura, la identidad, entre otros, que muy bien conducidos por los responsables de la dirección de las instituciones de educación contribuirán de manera positiva en el logro de un buen clima organizacional.

Teniendo en cuenta estos planteamientos es que se llevó adelante a esta investigación con la finalidad de conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones de educación pública de nivel primaria, cuyos resultados luego del procesamiento estadístico mediante el estadígrafo Tau B de Kendall permite concluir que existe relación de gran significancia entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones de educación pública de nivel primaria. Resultados que son corroborados con los valores presentados en la tabla 1, en el que se observa que el 54,5% (30) de educadores creen que muestran una inteligencia emocional en nivel medio; por otra parte, el 47,3% (26) de educadores creen que en sus instituciones de

educación se aprecia un regular clima organizacional. De acuerdo a estos resultados podemos sostener que una inteligencia emocional en nivel medio guarda una directa relación con un regular clima institucional.

Este resultado es respaldada por la investigación realizada por Romero, (2017) quien concluye las variables se relacionan, en el aspecto interpersonal, dimensión empática y elementos comunicativos porque se creen puntos relevantes en la actuación del individuo. Por tanto, es importante el fomento de la inteligencia emocional a nivel de la institución para cultivar un clima positivo.

Por otra parte, en relación a las hipótesis específicas los resultados a los que se pudieron arribar permiten concluir que existe relación de gran significancia entre la dimensión intrapersonal, interpersonalidad, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo y clima organizacional en docentes de las instituciones de educación pública de nivel primaria. Comprobada por los valores que se presentan en las tablas 2, 3, 4, 5 y 6, en el que se muestra que el porcentaje mayoritario de educadores creen que muestran una inteligencia intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo en un nivel medio; por otra parte, el 47,3% (26) de educadores creen que en sus instituciones de educación se aprecia un regular clima organizacional. En base a estos resultados podemos afirmar que una inteligencia intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo en nivel medio guarda una directa relación con un regular clima institucional.

Estos resultados se ven respaldados por la investigación realizada por Guevara, (2017) quien luego del proceso de investigación desarrollada concluye que las variables inteligencia emocional y clima institucional se relacionan de manera directa y significativa en las instituciones de educación de educación primaria.

Con mucho acierto, Bar On (1977), puntualiza que la inteligencia emocional es entendida como “un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las

demandas y presiones del medio ambiente, como tal nuestra inteligencia emocional es un factor importante en la determinación de nuestra habilidad para tener éxito en la vida”(p.189).

Finalmente, los resultados obtenidos por el proceso de investigación desarrollado permite conocer el estado actual de las variables y la relación que guardan entre sí, que a partir de ella se determinan la mejora y fortalecimiento de la inteligencia emocional de los maestros y el manejo del clima organizacional.

## CONCLUSIONES

Existe relación de gran significancia entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones de educación pública de nivel primaria del distrito de Huanta – 2019; resultados confirmados por los datos que muestra el estadígrafo Tau b de kendall que permite observar un valor igual a 0,835 que permite determinar la presencia de una muy buena y directa relación entre las variables en estudio y un  $p=0,000<0,05$  que permite rechazar la  $H_0$  y admitir la  $H_a$ .

Existe relación de gran significancia entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones de educación pública de nivel primaria, corroborado por los resultados que muestra el estadígrafo Tau b de kendall en el que se aprecia un valor igual a 0,880 que viabiliza determinar la presencia de una muy buena y directa relación y un  $p=0,000<0,05$  que permite descartar la  $H_0$  y admitir la  $H_a$ .

Existe relación de gran significancia entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones de educación pública de nivel primaria, confirmada con los resultados que muestra el estadígrafo Tau b de kendall que permite observar un valor igual a 0,883 por lo que se determina la presencia de una muy buena y directa relación y un  $p=0,000<0,05$  que permite descartar la  $H_0$  y admitir la  $H_a$ . Por lo tanto, se puede concluir que

Existe relación de gran significancia entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones de educación pública de nivel primaria; comprobada con los datos que muestra el estadígrafo Tau b de kendall que permite observar un valor igual a 0,861 por lo que se determina la presencia de una buena y directa relación y un  $p=0,000<0,05$  por lo que se descarta la  $H_0$  y se admite la  $H_a$ .

Existe relación de gran significancia entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones de educación pública de nivel primaria. Corroborada por los resultados que muestra

el estadígrafo Tau b de kendall en el que se puede observar un valor igual a 0,839 por lo que se determina la presencia de una muy buena y directa relación y un  $p=0,000<0,05$  por lo que se descarta la  $H_0$  y se admite la  $H_a$ .

Existe relación de gran significancia entre la dimensión estado del ánimo de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones de educación pública de nivel primaria, confirmada por los valores que muestra el estadígrafo Tau b de kendall que permite observar un valor igual a 0,817 por lo que se determina la presencia de una muy buena y directa relación y un  $p=0,000<0,05$  por lo que se afirma que se descarta la  $H_0$  y se admite la  $H_a$ .

## **RECOMENDACIONES**

Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, implementar la asistencia profesional en temas de salud mental para los docentes de su jurisdicción.

A los responsables de la dirección de las instituciones de educación del nivel de educación primaria del distrito de Huanta, desarrollar eventos académicos que permita reflexionar y mejorar los niveles de clima organizacional en sus correspondientes escuelas o colegios.

A los maestros de aula de las instituciones de educación del nivel de educación primaria, contribuir con la mejora del clima organizacional con la finalidad de mejorar la calidad educativa en la institución educativa de su procedencia.

A los escolares de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, desarrollar indagaciones que contribuyan a la mejora de la inteligencia emocional y el manejo del clima organizacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Gránica S.A.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. (Tesis de maestría). Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>
- Braun, Brockert y Otros. (1998) Los Test de Inteligencia Emocional, Ed. Robinbook, Barcelona.
- Bar-On, R. (1997). El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional. Toronto: Multi-HealthSystems.
- Baguer Alcalá, Á. (2009). Dirección de personas. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Bergeron, J. (1983). Aspectos humanos de la organización. Costa Rica: Gaitán Morin
- Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: D.F. Editorial Mc Graw Hill. Tercera Edición.
- Chiang, M.; Salazar, C.; Huerta, P. & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas).
- Dalton, M. Hoyle D. y Watts, M. (2007) Relaciones Humanas. México. Editorial Thomson. Tercera Edición
- Fragoso-Luzuriaga, Rocío. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?. *Revista iberoamericana de educación superior*, 6(16), 110-125. Recuperado en 19 de octubre de 2021, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-28722015000200006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722015000200006&lng=es&tlng=es).
- Gadow, F. (2010). La gestión del talento en tiempos de cambio. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Goleman, D. (2005). Inteligencia emocional: porqué es más importante que el cociente intelectual. México: Kairos .S.A. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud. 2016;14(2):84-91

Gil'adí, D. (2000). *Inteligencia Emocional en la Práctica*. España: Editorial McGraw – Hill. Volumen 4 Edición No. 2

Litwin, G. y Stringer (1980) *Psicología de las organizaciones* México. Edit. Prentice Hall.

Montoya, Y. Carolina, E. (2017). La inteligencia emocional para la gerencia en tiempos de cambio. <https://revistas.uclave.org/index.php/redine/article/view/372/332>

Palma, S. (200). “Motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias” En: *Revista de investigación en Psicología* Vol. 3 N° 1, julio UNMSM. Lima. 2000. 15.

Palma, Sonia. (1999) “Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana”. En: *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, N° 1, Facultad Psicología Universidad Ricardo Palma .Lima.1999.

Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. México, DF. Edit. Alfa - Omega.

Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración*. (12ª ed.). México D.F.: Pearson

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta - 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta? ¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta - 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta. Determinar la relación que existe entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta - 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta. Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p> <p>Variable 2: Clima organizacional</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Población: 55 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Huanta. Muestra: 55 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Huanta. Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

<p>¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión estado del ánimo de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta?</p>	<p>públicas de nivel primaria del distrito de Huanta.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión estado del ánimo de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta.</p>	<p>públicas de nivel primaria del distrito de Huanta.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión estado del ánimo de la inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Huanta.</p>		
--	---	---	--	--



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
	<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			



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

### ESCUELA DE POSGRADO

### UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado maestro:

Deseo invitarle a responder el presente cuestionario que tiene por objeto recoger su opinión sobre la percepción que usted tiene respecto al clima organizacional de su institución. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas y los resultados de este estudio constituirán un valioso aporte para la Institución de educación superior.

Colega, agradezco su tiempo y colaboración.

Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES

Por favor, lea atentamente cada frase de este cuestionario y conteste en la hoja de respuesta de acuerdo a lo que usted crea conveniente o esté más cerca de lo que usted considere que está pasando, es importante que marque con una X solo una de las alternativas de posible respuesta:

Nunca (1) Pocas veces (2) a veces (3) Muchas veces (5)

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4
	<b>DIRECCIÓN</b>				
1	En esta institución las tareas están claramente definidas				
2	En esta institución se tiene claro quién dirige y toma las decisiones				
3	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución				
4	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				
5	En esta Organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				
6	El equipo directivo muestra interés porque las normas y procedimientos estén claros y se cumplan.				
	<b>COMUNICACION</b>				
7	Al director de mi institución le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				
8	Los directivos solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				
9	En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
10	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
11	En esta institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
12	En esta institución uno de los problemas es que las personas no toman responsabilidades.				
	<b>MOTIVACIÓN</b>				
13	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño.				
14	En esta institución hay muchísima crítica.				
15	Cuando cometo un error me sancionan.				
16	Esta institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
17	Aquí institución se arriesga por una buena idea.				
	<b>RELACIONES HUMANAS</b>				
18	Entre los miembros de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.				

19	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				
20	Es bastante difícil llegar a conocer a los docentes en esta institución.				
21	Los docentes tienden a ser frías y reservadas entre sí.				
22	Las relaciones directivos y docentes tienden a ser agradables.				
23	<b>CONTROL</b>				
24	En esta institución se exige un rendimiento bastante alto.				
25	La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.				
26	En esta institución siempre presionan para mejorar continuamente.				
27	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.				
28	Me siento orgulloso de mi desempeño.				
	<b>AUTOREALIZACION</b>				
29	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución.				
30	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				
31	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución.				
32	En esta institución cada cual se preocupa por sus propios intereses				

**GRACIAS**

..

## PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

**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	165,20	301,067	,722	,987
ITEM2	165,00	300,667	,745	,964
ITEM3	165,30	296,011	,766	,940
ITEM4	165,20	288,178	,886	,933
ITEM5	165,10	296,989	,936	,974
ITEM6	167,30	314,678	-,038	,922
ITEM7	165,20	301,067	,722	,973
ITEM8	165,00	300,667	,745	,966
ITEM9	165,30	296,011	,766	,973
ITEM10	165,20	288,178	,886	,911
ITEM11	165,10	296,989	,936	,932
ITEM12	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM13	165,20	288,178	,886	,955
ITEM14	165,10	296,989	,936	,973
ITEM15	165,10	296,989	,936	,843
ITEM16	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM17	165,20	301,067	,722	,911
ITEM18	165,00	300,667	,745	,963
ITEM19	165,30	296,011	,766	,988
ITEM20	165,20	288,178	,886	,952
ITEM21	165,10	296,989	,936	,934
ITEM22	167,30	314,678	-,038	,944
ITEM23	165,20	301,067	,722	,943
ITEM24	165,00	300,667	,745	,933
ITEM25	165,30	296,011	,766	,871
ITEM26	165,20	288,178	,886	,932
ITEM27	165,10	296,989	,936	,872
ITEM28	167,30	314,678	-,038	,922
ITEM29	165,10	296,989	,936	,973
ITEM30	165,20	288,178	,886	,989
ITEM31	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM32	165,20	301,067	,722	,911
ITEM33	165,00	300,667	,745	,963
ITEM34	165,30	296,011	,766	,988

ITEM35	165,20	288,178	,886	,952
ITEM36	165,10	296,989	,936	,934
ITEM37	167,30	314,678	-,038	,944
ITEM38	165,20	301,067	,722	,943
ITEM39	165,00	300,667	,745	,933
ITEM40	165,30	296,011	,766	,871
ITEM41	165,20	288,178	,886	,932
ITEM42	165,10	296,989	,936	,872
ITEM43	167,30	314,678	-,038	,922
ITEM44	165,10	296,989	,936	,973
ITEM45	165,20	288,178	,886	,989
ITEM56	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM47	165,20	301,067	,722	,987
ITEM48	165,00	300,667	,745	,964
ITEM49	165,30	296,011	,766	,940
ITEM50	165,20	288,178	,886	,933
ITEM51	165,10	296,989	,936	,974
ITEM52	167,30	314,678	-,038	,922
ITEM53	165,20	301,067	,722	,973
ITEM54	165,00	300,667	,745	,966
ITEM55	165,30	296,011	,766	,973
ITEM56	165,20	288,178	,886	,911
ITEM57	165,10	296,989	,936	,932
ITEM58	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM59	165,20	288,178	,886	,955
ITEM60	165,10	296,989	,936	,843

#### 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
,930	60

## PRUEBA DE CONFIABILIDAD SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

**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	81,70	59,567	,150	,800
ITEM2	83,50	57,611	,314	,811
ITEM3	84,60	54,489	,651	,821
ITEM4	83,90	58,544	,139	,812
ITEM5	85,60	57,822	,307	,815
ITEM6	94,40	58,267	,359	,804
ITEM7	83,70	59,567	,150	,802
ITEM8	84,50	57,611	,314	,845
ITEM9	84,80	56,400	,405	,803
ITEM10	83,60	48,933	,874	,784
ITEM11	83,50	52,278	,857	,810
ITEM12	95,50	58,722	,309	,805
ITEM13	83,80	55,511	,395	,814
ITEM14	85,60	56,489	,442	,810
ITEM15	84,60	56,711	,326	,833
ITEM16	85,60	57,822	,307	,815
ITEM17	94,40	58,267	,359	,804
ITEM18	83,70	59,567	,150	,802
ITEM19	84,50	57,611	,314	,845
ITEM20	84,80	56,400	,405	,803
ITEM21	83,60	48,933	,874	,784
ITEM22	83,90	58,544	,139	,812
ITEM23	85,60	57,822	,307	,815
ITEM24	94,40	58,267	,359	,804
ITEM25	83,70	59,567	,150	,802
ITEM26	84,50	57,611	,314	,845
ITEM27	83,80	55,511	,395	,814
ITEM28	85,60	56,489	,442	,810
ITEM29	84,60	56,711	,326	,833
ITEM30	85,60	57,822	,307	,815

### 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
,813	30

**UNSCH**ESCUELA DE  
POSGRADO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 127-2022-UNSCH-EPG/EGAP

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

### **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

<b>Autor:</b>	BACH. ALBINA NIEVES FLORES SOLANO
<b>Maestría:</b>	EDUCACIÓN
<b>Mención:</b>	GESTIÓN EDUCACIONAL
<b>TÍTULO DE TESIS:</b>	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE HUANTA - 2019
<b>Evaluación de originalidad:</b>	18% de similitud
<b>Nº de trabajo:</b>	1955928492
<b>Fecha:</b>	16-nov.-2022

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

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

Ayacucho, 16 de noviembre del 2022.



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

# INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE HUANTA - 2019

*por* Albina Nieves Flores Solano

---

**Fecha de entrega:** 16-nov-2022 12:13p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1955928492

**Nombre del archivo:** TESIS\_ALBINA\_NIEVES\_FLORES\_SOLANO.pdf (1.1M)

**Total de palabras:** 18167

**Total de caracteres:** 101591

# INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE HUANTA - 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>18%</b>	<b>14%</b>	<b>2%</b>	<b>18%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<b>14%</b>
<b>2</b>	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	hdl.handle.net Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	repositorio.umch.edu.pe	

---

Fuente de Internet

<1 %

---

9

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

---

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 30 words