

**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 las
instituciones educativas de nivel inicial del distrito de
Pichari, Cusco-2021**

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

AUTORA:

Bach. Rossy Jacquelin Arroyo Ccorahua

ASESOR:

Dr. Rolando A. Quispe Morales

AYACUCHO-PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, hijo y novio por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

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

A todos los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por sus conocimientos que encaminan hacer de la tarea educativa una función histórica.

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

A los docentes del nivel de educación inicial del distrito de Pichari, por su apoyo incondicional y su contribución para el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.3. OBJETIVOS.....	11
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	12

CAPÍTULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
2.2. DISEÑO TEÓRICO.....	16
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	32

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

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

CAPÍTULO IV

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	41
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	44
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	48
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS.....	58

RESUMEN

Al realizar la investigación que se presenta se tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021. Asimismo, se recurrió a dos cuestionarios para la obtención de los datos de una muestra de 30 docentes en una investigación de tipo básica y diseño correlacional. Los datos obtenidos fueron procesados mediante la prueba no paramétrica Tau b de Kendall con un nivel de significancia equivalente a 0,05. De acuerdo a los resultados de la prueba Tau b de Kendall en la que se observa un valor de 0,989 y un $p=0,000<0,05$; se concluye que existe una directa y muy buena relación entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

Palabras clave: Inteligencia emocional / Clima organizacional

ABSTRACT

When carrying out the research presented, the objective was to know the relationship that exists between emotional intelligence and organizational climate in the educational institutions of the initial level of the district of Pichari, Cusco-2021. Likewise, two questionnaires were used to obtain data from a sample of 30 teachers in a basic type investigation and correlational design. The data obtained were processed using Kendall's Tau b non-parametric test with a level of significance equivalent to 0.05. According to the results of Kendall's Tau b test, in which a value of 0.989 and $p=0.000<0.05$ are observed; It is concluded that there is a direct and very good relationship between emotional intelligence and organizational climate in the initial level educational institutions of the district of Pichari, Cusco-2021.

Keywords: Emotional intelligence / Organizational climate

INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta se justifica en que aborda un tema de mucha relevancia, toda vez que el problema de la inteligencia emocional y el clima organizacional, son dos variables que se complementan entre sí, de tal manera que a una buena inteligencia emocional le corresponde una buena cultura organizacional.

En ese sentido, se parte por sostener que la “Inteligencia Emocional es una variable psicológica multidimensional y científicamente definida en 1990 como la capacidad que permite a las personas la gestión (supervisión) de los sentimientos y emociones propias (intrapersonal) y de los demás (interpersonal). Esta capacidad es esencial para interpretar los estados emocionales y utilizar la información para el control y regulación de las emociones” (Salovey y Mayer, 1990, p. 189).

En relación a la segunda variable, Robbins (1990) considera “el clima organizacional es entendido como la personalidad de la organización, que puede ser descrita en grados de calor y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas” (p.335). Un clima a nivel de la organización se constituye por las ideas o apreciaciones que comparten cada uno de los trabajadores sobre las normas que regulan su actividad y el proceso de trabajo que pueden ser formal e informal. Vale decir, se tiene una idea conjunta que indica la meta institucional y el medio por el cual serán concretizadas o llevadas a la práctica.

La tesis que se presenta, se realizó teniendo como objetivo general Conocer la relación que existe entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021.

El informe final se presenta en cuatro capítulos debidamente ordenados, de tal forma que en el primer capítulo se aborda los puntos referidos a la descripción de la realidad problemática, formulación de problemas y objetivos, así como la correspondiente justificación.

En el segundo capítulo se trata sobre el marco teórico, en el que se presenta los antecedentes en el contexto internacional, nacional y regional. Asimismo, se presenta el diseño teórico en el que se fundamenta las teorías que guían la investigación.

En el tercer capítulo, se da a conocer la metodología seguida en el proceso de investigación, es así que se precisa el tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos utilizados durante el desarrollo de la investigación.

En el cuarto capítulo, se presenta los resultados tanto en el aspecto descriptivo como en el inferencial, así como la discusión de los resultados. A ellos se suman las conclusiones y la correspondiente recomendación.

Por último, se pone a consideración de los investigadores los resultados hallados con la intención de ser analizados, revisados, y ser el referente para futuras investigaciones con la finalidad de mejorar el clima organizacional y el manejo de la inteligencia emocional en los docentes.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La inteligencia emocional es considerada como elemento fundamental para entablar, mantener y proveer de calidad al proceso de las relaciones interpersonales entre los integrantes de una institución. Las investigaciones realizadas en esta línea consideran que las personas con alto nivel de inteligencia emocional son mucho más hábiles en la comprensión y percepción de las emociones mostradas por las personas; asimismo, poseen excelentes habilidades de regulación emocional. Es decir, la inteligencia emocional es un medio eficaz que permite interactuar de manera eficiente y obtener beneficios recíprocos en el proceso de comunicación.

Al respecto Goleman (1995) considera que la inteligencia emocional presenta cinco competencias básicas a saber: autorregulación, autoconciencia, empatía, automotivación y habilidades sociales. Sin embargo, se debe precisar que estas competencias no se poseen por igual en todas las personas, ni los individuos poseen todas estas competencias en el mismo nivel o grado, empero, los vacíos que presentan las personas es posible remediarlas e incluso mejorarlas hasta lograr hábitos emocionales pertinentes.

Precisamente, en las instituciones educativas de nuestro país se observa serias limitaciones en el manejo de la inteligencia emocional, expresadas estas en los problemas de autocontrol emocional, de comunicación y carencia de empatía y asertividad hacia los otros. Al respecto la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016) considera que la principal causa de los suicidios y la violencia en el mundo se originan debido a las limitaciones en el manejo emocional y las habilidades para entablar relaciones sociales asertivas.

Por otro lado, la inteligencia emocional se encuentra directamente relacionada con el clima organizacional, entendida esta por Tuban (2000) como “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema

organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)” (p.2). En efecto, es de mucha importancia el manejo de la inteligencia emocional, mucho más, en docentes de las diversas instituciones educativas, debido a que esto permitirá la generación de un buen clima organizacional de tal forma que potencie su productividad y satisfacción en los docentes al momento de asumir sus responsabilidades.

Lo expuesto, permite reflexionar sobre la inteligencia emocional y el clima organizacional presente en las instituciones educativas, debido a que en una buena parte de las instituciones educativas, y de manera específica en las instituciones educativas del nivel de educación inicial del distrito de Pichari, se suele observar algunas actitudes que muestran limitaciones en el manejo de la inteligencia emocional, expresada estas actitudes en la comunicación con sus pares, así como en la falta de autocontrol emocional, empatía y asertividad en sus relaciones con los demás. Asimismo, respecto al clima organizacional, se observa ciertas acciones que nos permiten inferir que no existe un clima organizacional óptimo, debido a que los docentes cumplen sus funciones de manera individual y no muestran interés por el bienestar institucional, los docentes no se sienten identificados con sus instituciones porque no son reconocidos las acciones realizadas en bien de la institución, a esto se suma que la institución educativa no prioriza la formación continua de sus docentes

En efecto, la investigación que se busca desarrollar tiene por finalidad conocer el nivel de relación existente entre las variables inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial en el distrito de Pichari, el que permitirá posteriormente arribar a conclusiones con los que se pueda tomar las medidas correctivas si el caso amerita o fortalecer en caso los resultados muestra pertinencia.

1.2. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre Inteligencia emocional e identidad institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021?

¿Qué relación existe entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021?

¿Qué relación existe entre Inteligencia emocional y dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Conocer la relación que existe entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional e identidad institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

Determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021.

Determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021.

1.4. Justificación del estudio

La justificación de la investigación se encuentra sustentada en los siguientes elementos: teórico, práctico y metodológico.

Justificación teórica.

Desde el aspecto teórico, la investigación que se planifica realizar tiene como finalidad la comprensión teórica de la variable inteligencia emocional, que, según Goleman, (1999) es “La capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de los demás, y utilizarlos como guía del pensamiento y la acción” (p.481). Asimismo, busca la comprensión del clima organizacional comprendida de acuerdo a Chiavenato, (2011) como “una cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta” (p. 74). En consecuencia, se espera con el desarrollo de la investigación la comprensión profunda de estas variables y que sus acciones se encuentren orientadas por las teorías existentes.

Justificación práctica.

La razón práctica por la que se busca realizar la investigación, es que permitirá conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación inicial en el distrito de Pichari. Asimismo, la realización de la investigación en las variables expuestas, generaran consecuencias positivas en dimensiones relacionadas a las mismas, de tal forma que permitirá un buen manejo emocional en docentes y directivos, y que esta como consecuencia posibilitará la presencia de un buen clima

organizacional a nivel de las instituciones educativas del mencionado distrito.

Justificación metodológica.

La investigación se justifica desde el punto de vista metodológico en que permitirá comprobar los objetivos formulados desde un diseño metodológico cuantitativo. Al respecto, Morles (2002) considera que la metodología es “el estudio crítico del conjunto de operaciones y procedimientos racionales y sistemáticos que utiliza el ser humano para encontrar soluciones óptimas a problemas complejos, teóricos o prácticos” (p.2). En consecuencia, con el desarrollo de la investigación se validará el tipo, nivel, método y diseño utilizado para el logro de los objetivos planteados para el desarrollo de la investigación.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Para el desarrollo de la investigación se considera como antecedentes las tesis realizadas respecto a las variables en investigación y que estas provienen de los repositorios de las universidades del contexto internacional, nacional y regional.

Nivel internacional

Romero, H. N. (2016) presentó el trabajo de investigación denominada: “Inteligencia emocional y clima organizacional”. Realizada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Investigación de tipo cuantitativa y diseño descriptivo, asimismo, se recurrió al cuestionario para medir la inteligencia emocional y el clima organizacional que fue aplicada a una muestra de 73 docentes. Por otro lado, la conclusión al que se arribó fue la presencia de una asociación directa de la inteligencia y el clima en la organización; esta afirmación es posible porque los encuestados evidenciaron un nivel óptimo de inteligencia emocional. Además, estas personas contribuyen al desarrollo institucional a través de actividades que busca incentivar a sus compañeros de trabajo y asumir la idea que también son relevantes para cumplir las metas establecidas por la entidad en la cual se desempeñan.

Aranguren, D. y Lozano, L. (2019) realizaron la investigación denominada: “Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica del sistema nervioso renovar Ltda sede Villavicencio”. La investigación es de tipo no experimental y diseño transeccional, realizada en una muestra de 66 colaboradores, en el que se obtuvo los datos en base a dos cuestionarios. En ella se concluye que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el clima de la organización; vale decir, la situación de la inteligencia de cada uno de los trabajadores repercute en clima de su centro de labor y para ello, la entidad debe de implementar acciones a favor de la inteligencia emocional de sus empleados.

Verdezoto, L. (2017) presentó la investigación denominada: “Influencia del manejo de la inteligencia emocional en el clima organizacional del personal administrativo de la Facultad de Comunicación Social”. Realizada en la Universidad Central de Ecuador. La metodología es una investigación descriptiva, asimismo, el diseño es el correlacional, no experimental. El instrumento utilizado es el cuestionario aplicado a una muestra de 60 colaboradores. En este estudio concluyó que clima se ve afectado de forma positiva por la inteligencia emocional de los trabajadores de la institución. En ese sentir, debe haber una vigilancia constante, por parte de la autoridad universitaria, sobre los espacios en donde se labora.

Nivel nacional

Marcelo, V.N. (2014), realizó la tesis titulada: “Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo”. Investigación de tipo sustantiva, diseño correlacional, realizada en una muestra de 85 docentes en el que se utilizó como instrumento cuestionarios para medir las variables inteligencia emocional y clima organizacional. La conclusión a la que arribó es que el clima se relaciona de manera directa, positiva con la inteligencia emocional; el nivel de asociación es medio, cuyo valor se representa con r igual a 0,37 y p menor a 0,01.

Peña, N. (2017) presentó la tesis: “La inteligencia emocional del personal docente y su relación con el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas Públicas perteneciente a la Municipalidad de Santiago de Surco”. El estudio es de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental transeccional. Fue ejecutado con una muestra de 177 docentes. Los instrumentos utilizados son el Inventario Emocional Baron y la Escala “Clima Laboral CL – SPC”. Arribó a la conclusión siguiente: el clima se relaciona significativamente con la inteligencia emocional; esta asociación presenta un nivel alto. Por tanto, la prioridad es seguir diseñando una serie de estrategias que busquen el desarrollo de ambas variables en beneficio de los centros educativos.

Vellaneda, R. (2020), desarrolló la investigación: “Inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la institución educativa Chinchaysuyo distrito de Sapallanga, Huancayo”. Investigación de corte básico, descriptivo, relacional. Los datos fueron recabados por medios de dos cuestionarios; en ella intervinieron cuarenta profesores del mencionado centro educativo. Este investigador concluyó que entre ambas variables de estudio presentan una correlación positiva, directa; en otras palabras, se correlacionan significativamente. El valor de la significancia fue de 0,05.

2.2. Diseño teórico

2.2.1. Definición de la inteligencia emocional

Llegado los años de 1990, el investigador John Mayer y Peter Salovey emplearon los términos de inteligencia emocional por primera vez; ambos docentes de prestigiosas universidades de Estados Unidos. Ellos lo utilizaron para referirse a la cualidad emocional ya que estas tenían una incidencia positiva en la superación personal. En esta primera aproximación, se destaca la empatía, expresividad y comprender el sentimiento, controlar la furia, ser independiente, poseer la habilidad para adaptarse, tener apego, saber solucionar las dificultades con el apoyo de los demás, ser persistentes, cordiales, amables y respetuosos.

La “Inteligencia Emocional es una variable psicológica multidimensional y científicamente definida en 1990 como la capacidad que permite a las personas la gestión (supervisión) de los sentimientos y emociones propias (intrapersonal) y de los demás (interpersonal). Esta capacidad es esencial para interpretar los estados emocionales y utilizar la información para el control y regulación de las emociones” (Salovey y Mayer, 1990, p. 189).

De igual modo, Goleman (1995), nos refiere que la inteligencia emocional es “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos” (p. 349).

Durante el año noventa en adelante, se estudia a profundidad la inteligencia emocional. Las investigaciones de Salovey y Mayer dan origen a este campo de estudio y son ellos que la definen como “la capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de los demás, y utilizarlos como guía del pensamiento y la acción” (Goleman, 1999, p.481).

Asimismo, Cooper (1998), refiere “la inteligencia emocional como aquello que nos motiva a buscar nuestro potencial único y nuestro propósito que activa nuestros valores íntimos y aspiraciones, transformándolos en cosas en las cuales pensamos. Es también 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. 24).

En la misma tendencia, Salovey y Mayer (1990), definen la inteligencia emocional como “el subconjunto de la inteligencia social que involucra la capacidad de monitorear los sentimientos y emociones de uno mismo y de los demás, para discriminar entre ellos y usar esta información para guiar el pensamiento y acciones”(p.189), dicho de otro modo, este tipo de inteligencia viene a ser aquella habilidad para reconocer e interpretar de forma correcta cualquier signo o evento emocional a nivel personal y también con los demás. Se elabora y produce cada proceso para dirigir el aspecto emotivo, también los pensamientos y la conducta de forma pertinente para consolidar la meta personal y del contexto social.

Por tanto, se afirma que esta inteligencia está relacionada con las autorregulaciones, empatía; en otras palabras, repercuten ambiente sobre el contexto a diferencia de la competencia cognitiva.

Al respecto, Mayer y Salovey (1997) precisan sobre este tipo de inteligencia como la capacidad de descubrir, observar de forma exacta cualquier fenómeno. Al mismo tiempo, valora y expresa las emociones. A esta idea se suma otra definición que está relacionada con el sentimiento, el cual es resultado de un proceso de pensamiento. A través de ella, se considera como comprende las emociones y su análisis personal. Otra acepción es el análisis y la conducta emotiva de la persona. En fin, debemos seguir comprendiendo la naturaleza laboral, cuya finalidad es alzarse con la emoción el intelectual.

Para Fragoso-Luzuriaga (2015), la inteligencia emocional implica la “capacidad para el trabajo en equipo, habilidades interpersonales, capacidad para conducir hacia metas comunes, capacidad para actuar ante nuevas situaciones y capacidad para la toma de decisiones” (p.112)

Baron (1997), citado por Ugarriza (2001) afirma que la inteligencia emocional es “un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio” (p.131)

Se entiende por este tipo de inteligencia a la habilidad de ser conscientes sobre sus propias acciones; también es dominar la emoción, automotivarse, reconocer la emoción de los demás y establecer vínculos con sus semejantes. 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.

Características de la inteligencia emocional

Las características más importantes de la inteligencia emocional según Goleman (1996) se han descubierto gradualmente a lo largo de los últimos años, siendo estos los siguientes:

A. *Independencia*: Cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.

B. Interdependiente, un sujeto necesita de la ayuda de su semejante porque permite una interacción social positiva y de la misma manera, se presenta en los salones.

C. *Una necesidad y no suficiente*: Tener la capacidad no conlleva, necesariamente, a garantizar que se acaben desarrollando.

Estas características se pueden aplicar por lo general a todas las esferas del desenvolvimiento humano, pero cada función exige competencias diferentes.

Niveles de inteligencia emocional.

Goleman, (1998) una evaluación referida a la inteligencia presenta tres niveles de desarrollo y son:

Uno, alto: el aspecto de la emoción está muy desarrollada en estas personas; es decir, es muy significativo.

Dos, medio: en este nivel, las habilidades emocionales son adecuadas en las personas.

Tres, bajo: Viene a ser la habilidad emotiva de la persona que aún está siendo desarrollada; en otras palabras, debe seguir mejorando.

Principios de la inteligencia emocional.

Para Goleman (1998) la inteligencia emocional presenta cinco principios que se detallan a continuación:

Recepción. Cualquier cosa que incorporemos por cualquiera de nuestros sentidos.

Retención. Corresponde a la memoria, que incluye la retentiva o capacidad de almacenar información y el recuerdo, la capacidad de acceder a esa información almacenada.

Análisis. Función que incluye el reconocimiento de pautas y el procesamiento de la información

Emisión. Comunicación por acto creativo, incluso del pensamiento

Control. Función requerida a la totalidad de las funciones mentales y físicas. Estos cinco principios se refuerzan entre sí, es más fácil recibir datos si una está interesada y motivada y si el proceso de recepción es compatible con las funciones cerebrales. (:132).

Fases de la inteligencia emocional.

De acuerdo con Mayer (2001), la evolución del concepto inteligencia emocional se ha dividido para su estudio en cinco fases:

Primera fase: “La concepción de inteligencia y emoción como conceptos separados. Ésta comienza en 1900 y termina en la época de los setenta; coincide con el surgimiento del enfoque psicométrico de la inteligencia humana donde se comienzan a emplear instrumentos científicamente elaborados para medir el razonamiento abstracto” (Fragoso y Luzuriaga 2015, p.114)

Segunda fase: Considerado como “los precursores de la inteligencia emocional. La duración de esta etapa es de aproximadamente 20 años, de 1970 a 1990. Aquí la influencia del paradigma cognitivo y del procesamiento de información es evidente” (Fragoso-Luzuriaga 2015, p.114)

Tercera fase: Comprende un periodo de tres años desde 1990, en donde Mayer y Salovey (1993) con la ayuda de otros investigadores presentan los resultados de sus estudios acerca de la inteligencia emocional. En estas investigaciones, cada estudioso describe con mucha precisión el proceso informativo emocional y plantea un modelo o esquema sobre este tipo de inteligencia. Esta propuesta no fue definitiva, pero será un instrumento adecuado para desarrollar la teoría final. Por tanto, este modelo, según Salovey y Mayer (1990), demuestran que “la inteligencia emocional se integra con tres habilidades: la percepción y apreciación emocional, la regulación emocional y la utilización de la inteligencia emocional” (Fragoso-Luzuriaga 2015, p.114)

Cuarta fase: Se populariza su acepción. Durante los siguientes años posteriores a 1994, se emplea este término en distintos documentos propios de la investigación. A la vez se considera al interior de las conferencias académicas; todo esto se debe a la publicación del fabuloso texto escrito por Goleman (2002), cuyo libro lleva el mismo nombre. La finalidad de este estudio fue brindarnos orientaciones teóricas sobre el tema. Se presentan días donde la afirmación es temeraria y una de ellas es que “La inteligencia académica no ofrece prácticamente ninguna preparación para los trastornos —o las oportunidades— que acarrea la vida” (Goleman, 2002, p. 56) y “cuanto mayor sea el coeficiente intelectual, menor parece ser la inteligencia emocional” (Goleman, 2000, p.17). “Esto podría llevar al error de pensar que los conocimientos académicos entorpecen el desarrollo personal de los individuos

y que lo único importante en la educación de los futuros jóvenes profesionales son las habilidades emocionales” (Fragoso-Luzuriaga 2015, p.114)

Áreas de la inteligencia emocional

Para Goleman (2000), este tipo de inteligencia demanda la intervención de la capacidad práctica que están constituidas en cinco y agrupadas en dos; la primera, intrapersonal y la segunda, interpersonal.

Inteligencia intrapersonal: Viene a ser la habilidad para realizar las gestiones a nivel de la propia emoción: se reconoce, organiza y direcciona el sentimiento. También se encuentra autodisciplina, autoestima y autocomprensión. Las profesiones que la emplean vienen a ser el filósofo, teólogo, sicólogo. Estos sujetos se diferencian de los demás por su alta capacidad reflexiva, pensamiento y se califican de mentores para sus similares. Aquí se describen los siguientes aspectos:

Autoconocimiento. Por medio de este se busca identificar nuestras propias emociones porque son la base de este tipo de inteligencia. Una persona que no llega a tener la capacidad de conocer su propio sentimiento no conoce la emoción. Por tanto, la persona que tiene desarrollada esta habilidad lleva su vida de la mejor manera a diferencia de quien no la desarrolla.

Control emotivo. Se considera como el dominio sobre el sentimiento, adecuarlo a la realidad inmediata. Una persona que no posee esta capacidad presenta cuadros de inseguridad. Situación que es superado por los individuos que lo desarrollan y enfrentan cualquier dificultad con mucho compromiso.

Automotivaciones. Es guiar la emoción, despertar la creatividad con el propósito de alcanzar los objetivos personales. Una persona que ha desarrollado esta capacidad se convierte en un ser eficaz y productivo en cualquier trabajo que desempeña.

Inteligencia interpersonal. Se sustenta en la comprensión y relación que se establece de una persona con aquellas que le rodea. Presta atención a las interpretaciones de corte facial tono, gestos, postura y la capacidad de dar una solución. Entre los sujetos que tienen desarrollada esta inteligencia son

el político, actor, vendedor, docente, cuyos agestes gozan de sus funciones a nivel de los equipos, tienen la habilidad de convencer y comprenden a su colega de trabajo. Se hallan los siguientes elementos:

Reconocer la emoción ajena: Habilidad de corte cognitivo porque a través de ella se reconoce e interpreta el sentir de los demás. A su vez, se llega a reconocer la necesidad, su anhelo y del resto para seguir mejorando la relación interpersonal.

Capacidad de relación interpersonal: Es aquella interacción con sus similares y además, de generar un sentimiento de forma conjunta; es decir, el reflejo del equipo. Se considera sustancial para liderar y su incidencia en este tipo de gestión. Los individuos con dichas capacidades presentan logros por medio de los equipos y su relación es muy eficaz, según EL Instituto Peruano Empresarial San Luis Gonzaga (2005).

Los principios de la inteligencia emotiva.

Al tener una revisión exacta y precisa sobre esta inteligencia, se le recomienda tener en cuenta ciertos principios elementales para gozar de una apropiada inteligencia emocional. Por tanto, la inteligencia emotiva, desde los planteamientos de Gómez, Galiana, León (2000), se sustenta en una serie de principios y se describen:

- Autoconocimientos. Es reconocer en sí mismo nuestras debilidades y fortalezas que nos identifican.
- Autocontroles. Es una habilidad para dominar el impulso, tener calma ante cualquier fenómeno y no ser una persona nerviosa.
- Automotivaciones. Destreza de cumplir con nuestras mismas actividades y no esperar a que los demás actúen; no se ve como correcto la expulsión del pasajero.
- Empatizar. Es una competencia que permite posicionarse en las demás actividades; en otras palabras, se intenta ser eficiente ante los demás.
- Habilidad social. Destreza individual que busca la relación con otros sujetos, aquí ejercita la dote comunicativa con el propósito de tener una proximidad más eficiente.

- **Asertivo.** Tener una posición clara sobre un asunto que es distinto al resto, enfrentar el problema y no ocultarlo, no ser criticones sino auxiliar con la finalidad de corregir. En suma, la inteligencia emocional y cada uno de sus modelos responden a una propuesta integradora.
- **Proactivo.** Capacidad de asumir la iniciativa frente a un problema u oportunidad, donde la responsabilidad está sujeta a las propias actuaciones.
- **Creativo.** Habilidad de divisar el ambiente desde otro panorama, emplea distintos mecanismos para dar solución a las dificultades. Cada uno de los puntos descritos conlleva a que la inteligencia de corte emocional sea superior e inferior. Por tanto, la persona que tenga la habilidad de ser creativo a diferencia de otro no implica que este posea una inteligencia emocional superior porque en ella intervienen otros aspectos que ayudan a la persona a desarrollar esta capacidad. Dada esta situación, donde su debilidad está en la creatividad; pero posee altos niveles de automotivación. Por esta razón, no llega a medir de la misma manera.

El beneficio de mejorar la inteligencia emocional

Las investigaciones de estos últimos años demuestran que al no desarrollar la inteligencia emocional se genera una serie de limitaciones en el educando, los mismos que se presentan al interior como también exterior de los centros educativos. Desde la óptica de Fernández y Ruiz (2008), se tiene cuatro puntos clave en donde la inteligencia emocional es clave para progresar, de no ser así se evidencia dificultades cruciales en el comportamiento del educando. Los puntos se describen en las líneas siguientes:

Inteligencia emocional y relación interpersonal.

La preocupación de cualquier individuo es tener una relación positiva con su contexto inmediato. Al tener una inteligencia emocional alta se contribuye en identificar informaciones pertinentes sobre la situación psicológica de la persona. Es indispensable, para ello, el manejo del estado emocional que coadyuva a una comprensión exacta de la persona que está alrededor de uno. Los individuos con niveles altos de inteligencia emocional poseen rasgos referidos a la capacidad de observar, vislumbrar y dominar su aspecto emocional. También posee la habilidad de realizar inferencias para contagiar una emoción a otros.

Inteligencia emocional y bienestar psicológico

Durante los últimos años, se han realizado un sinnúmero de investigaciones relacionadas con la inteligencia emocional y la tranquilidad psicológica que esta genera en el educando. Los estudiosos Salovey y Mayer por medio de sus modelos se identifican informaciones sustanciales referidas al proceso emocional básico y su incidencia para tener una tranquilidad psicológica adecuada. Se llega a confirmar que busca comprender el rol de la variable emocional del educando y cómo esta repercute en su naturaleza psicológica y bienestar individual.

Inteligencia emocional y rendimiento académico

Es una capacidad que busca una aproximación conceptual sobre la emoción, sentir el sentimiento con mucha claridad y tener la habilidad suficiente para sobrellevar situaciones negativas que perturban la tranquilidad o salud del educando; todo con el único fin psicológico de tener un desempeño positivo durante el año escolar. Un discente que presente una debilidad emocional está sujeto a sufrir una serie de tensiones de corte emocional a lo largo de sus aprendizajes y por esta razón, es menester desarrollar la habilidad emocional adaptativa para poder solucionar cualquier dificultad.

Inteligencia emocional y presencia de la conducta disruptiva

La ausencia de una determinada emoción está relacionada a que su inteligencia no es la adecuada y por ello, se considera un elemento crucial para la aparición de una conducta antisocial. En ese sentido, la relación análoga que se establece es que un educando con nivel bajo de inteligencia emocional presenta un elevado nivel de ímpetu (impulsos) y son mínimos su capacidad interpersonal y social; a partir de ello, la conducta social no se desarrolla de manera adecuada.

Dimensión de la inteligencia emocional

Desde la posición de Bisquerra (2000), esta inteligencia comprende un conjunto de dimensiones y los mismos se describen a continuación:

a) Consciencia emocional. Implica asumir la emoción propia de forma consciente, reconocerla y comprenderla como también de las personas que le rodean.

b) Regular la emoción. Viene a ser aquella habilidad para asumir con exactitud el vínculo de las emociones, conductas y nivel cognitivo. Asimismo, comprende las expresiones emocionales, regular la emoción, tener la capacidad de afrontar y autorregular la emoción de manera positiva.

c) Autonomía en la persona (autogestión). Se describe los niveles de autoestima, motivaciones de intrínsecas, proactividades, compromiso, apreciaciones sobre cada norma social, pedir apoyo y autoeficacia emotiva.

d) Inteligencia interpersonal. Se refleja en la habilidad de tener un dominio sobre cada una de las habilidades básicas, se respeta a las personas que nos rodean, se tiene una habilidad comunicativa pertinente, comparte la emoción, es asertivo, dispone su tiempo para laborar en equipos y posee una conducta en bien de la sociedad.

2.2.2. Clima organizacional

Según Chiavenato, (2011) el clima organizacional es “una cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta”(p. 74). Asimismo Toro, (2010) menciona que “el clima organizacional es responsable de efectos importantes sobre la motivación, la satisfacción o la productividad; está determinada por la antigüedad en el trabajo, la edad, el género y las condiciones del trabajo” (p.110), es decir, se considera un elemento indispensable para dirigir las actividades de la persona y, en la actualidad, ha sido considerado un aspecto importante en las investigaciones de diferentes entidades e instituciones.

De acuerdo con Domínguez L., Ramírez A., y García A., (2013) el clima organizacional tiene su sustento en “las percepciones individuales, frecuentemente se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral” (p.62). A su vez Álvarez (1972) considera “el clima organizacional es el ambiente

favorable o desfavorable para los miembros de una organización. Impulsa el sentido de pertenencia, la lealtad y la satisfacción laboral” (p.335). De igual modo, Chiavenato (2001: 314), se refiere al clima organizacional como “al ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación” (p.314). En otras palabras, la situación interna de las instituciones despierta las motivaciones en cada uno de los trabajadores.

Robbins (1990) considera “el clima organizacional es entendido como la personalidad de la organización, que puede ser descrita en grados de calor y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas” (p.335). Tuban (2000) 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 consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)” (p.2).

En resumen, un clima a nivel de la organización se constituye por las ideas o apreciaciones que comparten cada uno de los trabajadores sobre las normas que regulan su actividad y el proceso de trabajo que pueden formal e informal. Vale decir, se tiene una idea conjunta que indica la meta institucional y el medio por el cual serán concretizadas o llevadas a la práctica.

Características del Clima Organizacional

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

Por otra parte, Silva (1996) menciona algunas particularidades de este y son:

- Se muestra de forma externa a la persona.
- Envuelve al trabajador, pero difiere de sus propias ideas.
- Se presenta en las organizaciones.

- Es registrada por medio de distintos procesos.
- Se diferencia del aspecto cultural de la organización.

Litwin y Stinger (1998) afirman que el clima presenta nueve rasgos ya que estos inciden en la motivación de cada miembro que trabaja en la institución. Asimismo, repercute en la conducta de los trabajadores. Sin duda, la conducta repercute o trae una serie de consecuencias a nivel de la entidad que son: producción, satisfacciones, rotaciones y adaptaciones.

Estructural, son las ideas que tiene el trabajador sobre el número de normas o reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

Responsabilidad, es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha es decir el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

Recompensa, corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío, corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización de los desafíos que impone el trabajo, promueve los riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Relaciones, es la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre jefes como entre empleados.

Cooperación, es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo, el énfasis está puesto en el apoyo mutuo.

Estándares, es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas del rendimiento.

Conflictos, es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad, es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de las organizaciones. (pp. 47- 48)

Rodríguez (2001), indica sobre el clima de la organización ciertas particularidades y son:

- La conducta del trabajador está condicionado a cambios según el clima institucional.

- El cumplimiento de funciones e identificarse con la entidad depende del clima.

- Cada trabajador modifica el clima en las instituciones porque repercute en su comportamiento y actitud.

- La organización estructural de una institución afecta en el clima como también está última en la primera.

- Se evidencia un problema al organizar y rotar; a veces, los ausentismos se consideran como un indicador que demuestra un clima deficiente. En otras palabras, el trabajador se siente insatisfecho con la institución.

Tipos de clima organizacional

Brunet (2011) considera que “la combinación y la interacción de estas variables permite determinar dos grandes tipos de clima organizacional, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo que parte de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo” (pp. 30-32), vemos cada una de ellas:

a. El clima de tipo autoritario

- Sistema I - Autoritario explotador, “la dirección no tiene la confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los

superiores y los empleados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes” (p.30).

- El sistema II - Autoritario paternalista, “existe confianza entre la dirección y sus empleados, se utilizan recompensas y castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores” (p.30).

b. El clima participativo:

- Sistema III – Consultivo, “es la que tiene confianza en sus empleados donde pueden tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de prestigio y estima, existe interacción de ambas partes. Hay un alto grado de confianza” (p.31).

- El sistema IV- Participación en grupo, “existe la confianza de los empleados por parte de la dirección, los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento” (p.32).

El primer sistema como el segundo responde a un clima cerrado ya que su estructura es rígida y,

por tanto, no favorece la buena convivencia.

Se diferencia del tercer y cuarto sistema porque estos son abiertos; es decir, prima la flexibilidad en su estructura y crea condiciones para que el clima sea positivo a nivel de la entidad.

Las primeras investigaciones sobre el clima en las organizaciones fueron desarrolladas por Lewin en los años cincuenta, en donde se tenía la acepción que la conducta humana era el reflejo de su ambiente psicológico y también agrega que tener una definición clara sobre el clima permite asociar cada elemento que se hallan en las organizaciones.

Dimensiones del Clima Organizacional

Palma (2004) manifiesta sobre este punto como aquella apreciación que tiene el trabajador sobre el entorno en la cual cumple su función; se considera como una evaluación de inicio para diseñar actividades que busquen corregir y prevenir la organización interna en el proceso y resultado de cualquier centro educativo o entidad.

Este mismo investigador, Palma (2004), clasifica el clima en cinco dimensiones o aspectos. Cada uno de ellos se describe en las líneas siguientes:

- Las autorrealizaciones: Son las ideas que tiene el empleado de la organización sobre el ambiente de trabajo; la evaluación considera el progreso del trabajador a nivel individual o profesional.
- Involucramiento laboral: Por medio de este se identifica los valores institucionales y sobre ello, se compromete para desempeñar su función.
- Supervisa: Detalla cada apreciación o criterios que considera la persona que realiza el monitoreo porque vela por el cumplimiento de las actividades de sus trabajadores. Asimismo, se considera las ayudas o apoyos que recibe cada trabajador cuando cumple su labor o función ya que de esta forma se evalúa su desempeño.
- Comunica: Viene a ser la idea que un trabajador posee sobre los niveles de claridad, premura, sencillez, conexión y exactitud de la información concerniente a la actividad interna de la entidad. Además, considera las evaluaciones propias relacionadas con el usuario o cliente de la organización.
- Condición laboral: Hace referencia a reconocer la situación real de la entidad por parte del trabajador; en otras palabras, considera si se cuenta con el material económico, social o psicológico ya que son necesarias para cumplir con la tarea o función encomendada.

Tipos de clima organizacional

Considerando los postulados de Alcóver de la Hera (2004), un clima se estima por medio de la percepción individual de forma compartida y de acuerdo al nivel (departamentos, unidades, organizaciones). La presencia de un clima positivo responde a un acuerdo entre todos los trabajadores cuando emiten sus apreciaciones. Bajo este panorama, el investigador plantea tres tipologías sobre el clima y se desarrollan en las líneas siguientes:

- Clima psicológico, es la percepción individual de la persona sobre la particularidad del contexto en la cual cumple sus funciones. Es una apreciación sobre la estructura, proceso y evento organizacional. Cuando se

identifique que la percepción individual de la organización, área, departamentos demuestra que el clima no es positivo y prima el individualismo. En ese sentido, este clima busca una relación significativa entre los trabajadores, donde la actitud para laborar, motivar y desempeñarse sea apropiada. Al mismo tiempo, entablar una relación psicológica con las motivaciones y desenvolvimiento de cada trabajador; todo esto es posible ser medido por medio de la actitud.

- Clima agregado, se considera como el promedio de los distintos ideales personales que se reúnen a partir de las diferentes áreas de una entidad; es decir, se buscan los acuerdos comunes entre los trabajadores; pero esta acción implica un cierto grado de dificultad para garantizar la percepción individual. Por tanto, se debe determinar los puntos clave y concordantes entre cada uno de los empleados que laboran en la institución.
- Finalmente, clima colectivo, se identifica la apreciación colectiva de los trabajadores que laboran en una misma área; es decir, comparten sus apreciaciones sobre la dinámica de trabajo como también de las condiciones que ofrece la institución. Al identificar a estas personas se confirma que presentan un aspecto sicosocial común y de esta manera, se garantiza los progresos personales. Sin duda alguna, este clima es de vital relevancia porque reúne ideales de un grupo y dan a conocer su lado empático con sus compañeros; no prima conductas individualistas.

Por otro lado, Hall (1998), considera la existencia de 3 dimensiones que explica el clima organizacional, siendo estos los siguientes:

Espacio físico. Viene a ser el ambiente donde cada persona existe, vive y se mueve. Este ofrece el recurso necesario la existencia de los hombres. Cada institución labora en un ambiente o espacio y se vincula con este porque ofrece la condición de sonidos, vehemencia, entre otros.

Espacio social. Se identifica la familiaridad, dificultades, comunicación, etcétera. Este escenario está compuesto de una serie de cualidades, proyecciones, forma de actuar, nivel de inteligencia y educación. También

comprende la creencia, costumbre individual y grupal que diferencia a una sociedad de la otra. Tiene una incidencia superior en las organizaciones y además, la distingue del resto por la interacción individual que en la entidad se presenta.

Actitud y valor. Se califican como condiciones y resultados de los aprendizajes. Reciben estas denominaciones porque la variable cognitiva no es suficiente al momento de construir el aprendizaje. Ante esta situación, se considera necesario la existencia de la variable motivación, la cual está relacionada con la actitud y a partir de ella, se desprenden las actuaciones, direcciones y permanencia del comportamiento. Sobre el valor se considera como una acción correcta porque ha sido aprobada por la sociedad en el transcurrir de los años. La acción retrata a un sujeto; es decir, evidencia su actuación sobre algunas circunstancias, las mismas pueden ser positivas o negativas, según se evalúe.

2.3. Bases conceptuales

La inteligencia emocional. Responde a una subelemento que forma parte de la inteligencia social y centra su atención al monitoreo propio del sentimiento y emoción como también del resto; se realiza este proceso con el propósito de hallar diferencias en los datos y así asumir una correcta decisión que esté relacionada con las actividades a realizar.

Clima organizacional. Se considera como una particularidad de las organizaciones que son percibidas por los integrantes de las mismas e influyen en el comportamiento del trabajador.

Comunicación: Viene a ser la idea que un trabajador posee sobre los niveles de claridad, premura, sencillez, conexión y exactitud de la información concerniente a la actividad interna de la entidad. Además, considera las evaluaciones propias relacionadas con el usuario o cliente de la organización.

Autorrealización. Son las apreciaciones que tiene el empleado de la organización sobre el ambiente de trabajo; la evaluación considera el progreso del trabajador a nivel individual o profesional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021.

Hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre Inteligencia emocional e identidad institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021.

Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021.

.

3.2. Variables

V1: Inteligencia emocional

V2: Clima organizacional

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
V1. Inteligencia emocional	Es “La capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de los demás, y utilizarlos como guía del pensamiento y la acción” (Goleman, 1999, p.481).	cuestionario sobre autoconcepto docente en base a las dimensiones: académico, social, emocional y familiar	Intrapersonalidad	Espero lo mejor de mi Sé cómo divertirme	Ordinal: 1)Muy rara vez 2)Rara vez 3)A menudo 4)Muy a menudo
			Interpersonalidad	Sé cómo se sienten las personas. Respeto a los demás	
			Adaptabilidad	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas. Soy bueno resolviendo problemas	
			Manejo de estrés	Sé cómo mantenerme tranquilo (a). Me agrada sonreír	
			Estado de ánimo	Nada me molesta. Sé que las cosas saldrán bien	
V2 Clima organizacional	Tuban (2000) 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 consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)” (p.2).	Se utilizará un cuestionario de encuesta constituido de 30 ítems	Identidad Institucional	Conocen los objetivos institucionales Conocen la visión y misión institucionales y valora su institución.	Ordinal: 1) Nunca 2) A veces 3) Siempre
			Relaciones interpersonales	Grato ambiente de trabajo Apertura en el personal directivo	
			Dinámica Institucional	Adecuadas actividades pedagógicas e institucionales Normas de convivencia claras	

3.4. Tipo y nivel de estudio

El tipo de investigación al que pertenece es el tipo de investigación básica. Para Arias (2020), “en este tipo de investigación no se resuelve ningún problema ni ayudan a resolverlo, más bien, sirven de base teórica para otros tipos de investigación, dentro de este tipo de investigación se pueden plantear tesis con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones” (p.43).

Por otro lado, el nivel de investigación al que pertenece es de nivel correlacional, que, según Hernández, et al. (2014), nos dicen que “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)” (p. 154). Lo que se buscó en la investigación es establecer la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento escolar del área de comunicación.

3.5. Método

La investigación se concretó haciendo uso de los siguientes métodos:

Inductivo. “Parte de casos particulares para inferir en los casos generales, en otras palabras, de lo pequeño a lo grande”. (Arias, 2020, p.8)

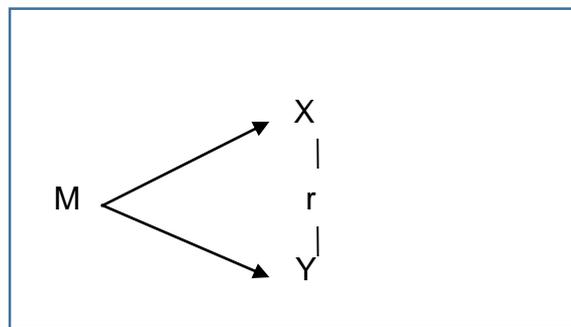
Deductivo. “Se basa en hallar datos desconocidos a partir de los datos ya conocidos, en ese sentido, los datos descubiertos de forma general se pueden inferir de la misma forma para los datos particulares o específicos” (Arias, 2020, p.8)

Analítico. “Se caracteriza por estudiar un fenómeno por medio de sus partes en forma separada, se extraen las partes de un todo para obtener un resultado total”. (Arias, 2020, p.9)

Sintético. “A diferencia del método analítico aquí se reúnen las partes y se juntan para obtener un resultado total”. (Arias, 2020, p.9)

3.6. Diseño de investigación

El diseño al que pertenece es no experimental, transversal, correlacional. Para Quispe (2012) “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” (p 105). En efecto, el diseño en el que se realizó la investigación es el correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

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

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población, muestra y censal

Población. Es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (Fracica, 1988, p. 36). En el caso de la presente investigación la población está constituida por 30 docentes de 10 instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari.

Muestra. De acuerdo a Cerda (2011) la muestra “se asocia con una porción o ejemplar de un producto o mercancía que sirve para conocerla. Se parte del supuesto que esta muestra es lo

suficientemente representativa de este producto como para caracterizarlo e identificar sus propiedades” (p.351). La muestra está constituida por 30 docentes de instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de los datos se hace uso de las siguientes técnicas e instrumentos:

3.8.1. Técnica

En el desarrollo de la presente investigación se hace uso de la técnica de la encuesta, al respecto Wood y Smith (2017) precisa que “Son una manera relativamente rápida de obtener una percepción sobre un tema escogido y tienden a basarse en planteamientos cuantitativos, aunque también pueden contener elementos cualitativos” (p.75).

3.8.2. Instrumento:

Durante el desarrollo de la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario. Este instrumento de acuerdo a Wood y Smith (2017) es “una herramienta muy poderosa para recoger perspectivas u opiniones de una gran muestra de personas” (p.92).

3.9. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación del instrumento

Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron validados mediante la participación de tres expertos. Una vez levantada las observaciones estos fueron valorados de la siguiente manera:

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	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
3	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Promedio de ponderación											88%	

En la tabla se tiene como promedio una validez de 88%, lo que permite afirmar que los instrumentos son válidos y cumplen con los requisitos para ser utilizados en la recopilación de la información.

Confiabilidad de instrumento

Culminada la etapa de validación de los instrumentos, estos fueron sometidos a una prueba piloto en 10 docentes con la finalidad de determinar su nivel de confiabilidad de los instrumentos. Los resultados obtenidos mediante la prueba Alpha de Cronbach son los siguientes:

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	30

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre inteligencia emocional

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,747	60

La prueba Alpha de Cronbach presenta como resultado 0,869 en respecto al cuestionario sobre clima organizacional; asimismo, muestra un valor de 0,747 correspondiente al cuestionario sobre inteligencia emocional. Teniendo en cuenta los resultados expuestos se concluye que los instrumentos son muy confiables.

3.10. Métodos de análisis de datos

Para el proceso de los datos obtenidos se recurrió al paquete estadístico SPSS versión 24. Asimismo, los resultados descriptivos se presentan en tablas porcentuales, haciendo uso de las frecuencias absolutas y relativas simples. Para hallar los resultados inferenciales se empleó el estadígrafo Tau b de Kendall, debido a que los datos a recopilarse son de escala ordinal, con un nivel de significancia del 5% (0,05).

3.11. Consideraciones éticas

La generación de conocimientos científicos requiere el cumplimiento de acciones encaminados dentro de la ética investigativa, para ello se ha solicitado la autorización correspondiente a las autoridades de las instituciones educativas del nivel de educación inicial. De igual modo, se hace uso de las normas APA con el que se garantiza el derecho de autor en las correspondientes citas textuales.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial

		Clima			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Inteligencia	Bajo	6 20,0%	0 0,0%	0 0,0%	6 20,0%
	Medio	0 0,0%	7 23,3%	0 0,0%	7 23,3%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	17 56,7%	17 56,7%
Total		6 20,0%	7 23,3%	17 56,7%	30 100,0%

Fuente: Resultado de encuesta

La encuesta sistematizada presenta resultados en el que se tiene, respecto a la variable inteligencia emocional, que el 56,7% de docentes muestran un nivel alto de inteligencia emocional. Asimismo, con relación al clima organizacional, el 56,7% de docentes considera que existe un buen clima organizacional. Resultado que permite sostener que ambas variables se encuentran relacionadas.

Tabla 2

Inteligencia emocional e identidad institucional en las instituciones educativas de nivel inicial

		Identidad			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Inteligencia	Bajo	5 16,7%	1 3,3%	0 0,0%	6 20,0%
	Medio	0 0,0%	7 23,3%	0 0,0%	7 23,3%
	Alto	0 0,0%	1 3,3%	16 53,3%	17 56,7%
Total		5 16,7%	9 30,0%	16 53,3%	30 100,0%

Fuente: Resultado de encuesta

Los datos sistematizada de la encuesta presenta resultados en el que se tiene, respecto a la variable inteligencia emocional, que el 56,7% de docentes muestran un nivel alto de inteligencia emocional. Asimismo, con relación a la identidad institucional, el 53,3% de docentes considera que existe una buena identidad institucional. En base a estos resultados se puede afirmar que ambas variables se encuentran relacionadas.

Tabla 3

Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel inicial

		Relaciones			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Inteligencia	Bajo	3 10,0%	3 10,0%	0 0,0%	6 20,0%
	Medio	0 0,0%	6 20,0%	1 3,3%	7 23,3%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	17 56,7%	17 56,7%
Total		3 10,0%	9 30,0%	18 60,0%	30 100,0%

Fuente: Resultado de encuesta

Los resultados sistematizados de la encuesta, respecto a la variable inteligencia emocional, muestra que el 56,7% de docentes presentan un nivel alto de inteligencia emocional. Asimismo, con relación a las relaciones interpersonales, el 60,0% de docentes considera que existe una buena relación interpersonal. Estos resultados son la base para afirmar que ambas variables se encuentran relacionadas.

Tabla 4

Inteligencia emocional y dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel inicial

		Dinámica			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Inteligencia	Bajo	6 20,0%	0 0,0%	0 0,0%	6 20,0%
	Medio	2 6,7%	5 16,7%	0 0,0%	7 23,3%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	17 56,7%	17 56,7%
Total		8 26,7%	5 16,7%	17 56,7%	30 100,0%

Fuente: Resultado de encuesta

La encuesta sistematizada presenta resultados en el que se tiene, respecto a la variable inteligencia emocional, que el 56,7% de docentes muestran un nivel alto de inteligencia emocional. Asimismo, con relación a la dinámica institucional, el 56,7% de docentes considera que existe una buena dinámica institucional. Resultado que permite sostener que ambas variables se encuentran relacionadas.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Resultado de la prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima	,720	30	,000
Inteligencia	,720	30	,000

Fuente: Resultado de encuesta

La prueba Shapiro Wilk muestra un $p=0,000 < 0,05$ en ambas variables. Este resultado lleva a concluir que las variables estudiadas no presentan distribución normal. Razón por el que se hace uso de la prueba no paramétrica Tau b de Kendall.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

Ha: Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

b. Estadístico:

Tau b de kendall

c. Nivel de significancia:

$p=0,05$

Tabla 6*Resultado de prueba de hipótesis general*

Medidas simétricas				
		Error estandarizado		Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b
		aproximada		
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,989	,000	9,244
N de casos válidos		30		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El valor obtenido a través de la prueba Tau b de Kendall es de 0,989, que muestra la presencia de una muy buena y directa relación de las variables. Asimismo, muestra un $p=0,000 < 0,05$. Este resultado permite aceptar la H_a y rechazar la H_o . En base a estos resultados se concluye que existe relación significativa entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre Inteligencia emocional e identidad institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

Ha: Existe relación significativa entre Inteligencia emocional e identidad institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

b. Estadístico:

Tau b de kendall

c. Nivel de significancia:

$p=0,05$

Tabla 7*Resultado de primera prueba de hipótesis específica*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,932	,046	9,047	,000
N de casos válidos		30			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El resultado obtenido a través de la prueba Tau b de Kendall es de 0,932, que muestra la presencia de una muy buena y directa relación de las variables. Asimismo, muestra un $p=0,000 < 0,05$. Este resultado permite aceptar la H_a y rechazar la H_0 . En base a estos resultados se concluye que existe relación significativa entre Inteligencia emocional e identidad institucional en las instituciones educativas de nivel inicial.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

Ha: Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

b. Estadístico:

Tau b de kendall

c. Nivel de significancia:

$p=0,05$

Tabla 8*Resultado de segunda prueba de hipótesis específica*

Medidas simétricas					
		Error estandarizado		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,902	,043	8,924	,000
N de casos válidos		30			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La prueba Tau b de Kendall presenta un valor de 0,902, que muestra la presencia de una muy buena y directa relación de las variables. Asimismo, muestra un $p=0,000 < 0,05$. Este resultado permite aceptar la H_a y rechazar la H_o . En base a estos resultados se concluye que existe relación significativa entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel inicial.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H_o : No existe relación significativa entre Inteligencia emocional y dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

H_a : Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

b. Estadístico:

Tau b de kendall

c. Nivel de significancia:

$p=0,05$

Tabla 9*Resultado de tercera prueba de hipótesis específica*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,958	,026	10,248	,000
N de casos válidos		30			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El valor obtenido a través de la prueba Tau b de Kendall es de 0,958, que muestra la presencia de una muy buena y directa relación de las variables. Asimismo, muestra un $p=0,000 < 0,05$. Este resultado permite aceptar la H_a y rechazar la H_o . En base a estos resultados se concluye que existe relación significativa entre Inteligencia emocional y dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel inicial.

4.3. Discusión de resultados

Para Goleman (1995), la inteligencia emocional es “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos” (p. 349). En efecto, es la capacidad de las personas para poder manejar sus emociones y de las demás en todo contexto. Es un tema que en muchas de las instituciones educativas no están siendo muy bien manejadas por los maestros y directivos de las instituciones educativas.

Por otro lado, Toro, (2010) menciona que “el clima organizacional es responsable de efectos importantes sobre la motivación, la satisfacción o la productividad; está determinada por la antigüedad en el trabajo, la edad, el género y las condiciones del trabajo” (p.110), es decir, se considera un elemento indispensable para dirigir las actividades de la persona y, en la actualidad, ha sido considerado un aspecto importante en las investigaciones de diferentes entidades e instituciones.

La inteligencia emocional y el clima organizacional son dos variables que se encuentran directamente relacionados, razón por el que en la presente

investigación se busca conocer si estas variables se encuentran relacionados o no. En efecto, los resultados obtenidos en esta investigación, respecto la hipótesis general muestra que existe una directa y muy buena relación entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021.

Este resultado es concordante con la investigación realizada por Romero, (2016) denominada: “Inteligencia emocional y clima organizacional”. Realizada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. En el que se concluyó que existe la presencia de una asociación directa de la inteligencia emocional y el clima en la organización; esta afirmación es posible porque los encuestados evidenciaron un nivel óptimo de inteligencia emocional. Además, estas personas contribuyen al desarrollo institucional a través de actividades que busca incentivar a sus compañeros de trabajo y asumir la idea que también son relevantes para cumplir las metas establecidas por la entidad en la cual se desempeñan.

Asimismo, los resultados referidos a las hipótesis específicas permiten concluir que existe una muy buena y directa relación entre Inteligencia emocional e identidad institucional, relaciones interpersonales y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel inicial. Resultado que es respaldado por la investigación realizada por Marcelo (2014), titulada: “Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo”. La conclusión a la que arribó es que el clima se relaciona de manera directa y positiva con la inteligencia emocional; el nivel de asociación es medio, cuyo valor se representa con r igual a 0,37 y p menor a 0,01.

En suma, los resultados nos permiten asumir, de acuerdo a Salovey y Mayer (1990), que la inteligencia emocional es “el subconjunto de la inteligencia social que involucra la capacidad de monitorear los sentimientos y emociones de uno mismo y de los demás, para discriminar entre ellos y usar esta información para guiar el pensamiento y acciones”(p.189), dicho de otro modo, este tipo de inteligencia viene a ser aquella habilidad para reconocer e

interpretar de forma correcta cualquier signo o evento emocional a nivel personal y también con los demás. Se elabora y produce cada proceso para dirigir el aspecto emotivo, también los pensamientos y la conducta de forma pertinente para consolidar la meta personal y del contexto social, esto adquiere mayor importancia cuando se trata de docentes en las instituciones educativas, puesto que una buena inteligencia emocional de sus docentes conduce a un buen clima organizacional a nivel institucional, por tanto, se generan las condiciones para el logro de las metas institucionales.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados de la prueba Tau b de Kendall en la que se observa un valor de 0,989 y un $p=0,000<0,05$; se concluye que existe una directa y muy buena relación entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021.
2. Los resultados que muestra la prueba Tau b de Kendall es de 0,932 y un $p=0,000<0,05$, llevan a concluir que existe una muy buena y directa relación entre Inteligencia emocional e identidad institucional en las instituciones educativas de nivel inicial.
3. Los valores que se obtuvieron mediante la prueba Tau b de Kendall muestran un valor de 0,902 y un $p=0,000<0,05$ que posibilitan concluir que existe una directa y muy buena relación entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel inicial.
4. De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la prueba Tau b de Kendall se observa un valor de 0,958 y un $p=0,000<0,05$; por el que se concluye que existe una muy buena y directa relación entre Inteligencia emocional y la dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel inicial.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados hallados en el proceso de investigación se hace llegar a los directores y docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari las siguientes recomendaciones:

1. Fortalecer la inteligencia emocional de los docentes, realizando las gestiones ante las instancias descentralizadas del Ministerio de Educación, para la implementación y el acompañamiento profesional especializado a los maestros en problemas relacionados con esta variable.
2. Propiciar eventos conducentes al fortalecimiento del clima organizacional que faciliten la convivencia armónica y el logro de la visión y misión institucional.
3. Realizar actividades que involucren a docentes y directivos con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales, la identidad y dinámica institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcóver de la Hera, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Mc Graw Hill

Alvarez, J. (1972). *Clima organizacional*. Bogotá, Colombia: Nova.

Abanto, Z. (2008). *Inventario de cociente emocional de Baron*. Lima: Manual Técnico.

Arias, J.L. (2020) Proyecto de tesis. Guía para la elaboración. www.agogocursos.com

Aranguren, D. y Lozano, L. (2019) Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica del sistema nervioso renovar Ltda sede Villavicencio.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/19629/2019Andreaaranguren?sequence=1>

BarOn, R. (2000). Emotional and social intelligence. Insights from the Emotional Quotient Inventory. (EQ.I) In R. Bar-On y J.D.A. Parker (eds.): *Handbook of emotional intelligence: Theory, development assessment and application at home, school and in workplace*. 363-388.

Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona. Editorial Praxis.

Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones. diagnóstico y consecuencia*. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.

Cooper, R., Sawaf, A. (1998). *La Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*.

Handabaka, J. (2008). *La Inteligencia Emocional para el éxito empresarial*. Lima: Editorial Palomino E. I. R. L.

Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso Administrativo*. (3ª ed.). Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: McGraw-Hill.

Domínguez L., Ramírez A., y García A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional.

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 07 de febrero de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722015000200006&lng=es&tlng=es.

Fernández, M. (2015). *Desarrollo de la competencia social en adolescentes: creación, aplicación y análisis del programa El pensamiento prosocial en entornos Educativos*. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia – España.

Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.

Goleman, D. (1998). *La inteligencia social*, Argentina, Ediciones Argentinas S.A., 131-151p.

García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. [En red]. Extraído en: <http://es.slideshare.net/DianaCarolinaToledoNieto/225014900004>

Robbins, S. (1990). *Comportamiento organizacional*. México DF. México: Octava Edición D. F. Prentice-Hall.

Litwin, H. y Stinger, M. (1998). *Dimensiones del clima organizacional*. Segunda Edición. México DF. México: MC Graw Hill.

Salovey, P., Mayer, J., Goldman, S., Turvey, C. y Palfai, T. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta - Mood Scale. Washington : Pennebaker.

Instituto Peruano de Desarrollo Empresarial “San Luis Gonzaga” 2005. Curso de Especialización Profesional: Inteligencia Emocional y su Aplicación Pedagógica. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Mayer, J., Salovey, P. y Caruso, D. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic mix of traits? *American Psychologist*, 63, 503-517.

Morles, V. (2002). Sobre la metodología como ciencia y el método científico: un espacio polémico. *Revista de Pedagogía*, 23(66), 121-146. Recuperado en 30 de mayo de 2021, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000100006&lng=es&tlng=es.

Organización Mundial Para la Salud (2016) *Hechos y Cifras: Relación del agua, el saneamiento y la Higiene con la Salud*. Ginebra: Mimeo.

Palma, S. (2004) Escala clima laboral CL – SPC Manual https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Pegalajar, M. y López, L. (2015). *Competencias Emocionales en el Proceso de Formación del Docente de Educación Infantil*. Madrid: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Romero, H. N. (2016) *Inteligencia emocional y clima organizacional*. Universidad Rafael Landívar de Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Romero-Hassan.pdf>

Salovey, P. & Mayer. J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.

Sotelo Asef, Jesús Guillermo, & Figueroa González, Ernesto Geovani. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

Tuban, R. J. (2000). "El clima organizacional", en www.intermanager.com

Toro, T. (2010). *Clima Organización*. Colombia: Cincel.

Ugarriza N. & Pajares L. (2005) La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*, (8), 11-58. Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=147112816001>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General: Problema General: ¿Qué relación existe entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre Inteligencia emocional e identidad institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021? ¿Qué relación existe entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021? ¿Qué relación existe entre Inteligencia emocional y dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021?</p>	<p>Objetivo general Conocer la relación que existe entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional e identidad institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021 Determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021. Determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y dinámica institucional en las instituciones educativas de</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre Inteligencia emocional e identidad institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021 Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021. Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y dinámica institucional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021.</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p> <p>Variable 2: Clima organizacional</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Población: 30 docentes de instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari. Muestra: 30 docentes de instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari. Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

	nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021.			
--	--	--	--	--

ANEXOS



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

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Profesor (a):

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

INSTRUCCIONES:

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

- 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) De acuerdo 4) Totalmente de acuerdo

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

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

BAREMACIÓN

	Deficiente	Regular	Buena
Clima organizacional	30 a 60	61 a 90	91 a 120
Identidad institucional	10 a 20	21 a 30	31 a 40
Relaciones interpersonales	10 a 20	21 a 30	31 a 40
Dinámica institucional	10 a 20	21 a 30	31 a 40



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

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

Institución Educativa: _____

Género: Masculino () Femenino () Fecha: _____

INSTRUCCIONES

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

Muy rara vez 1

Rara vez 2

A menudo 3

Muy a menudo 4

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

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

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

BAREMACIÓN

	Bajo	Medio	Alto
Inteligencia emocional	60 a 120	121 a 180	181 a 240

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,40	186,267	,527	,866
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,866
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,866
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866
ITEM11	109,10	188,544	,535	,866
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,868
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877

ITEM18	109,70	200,900	,012	,877
ITEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM20	109,50	194,278	,569	,868
ITEM21	109,40	186,267	,527	,866
ITEM22	109,50	185,389	,543	,866
ITEM23	109,60	185,378	,534	,866
ITEM24	109,90	195,878	,449	,870
ITEM25	109,60	197,600	,134	,875
ITEM26	109,10	188,544	,535	,866
ITEM27	109,50	194,278	,569	,868
ITEM28	109,10	188,544	,535	,866
ITEM29	109,10	188,544	,535	,866
ITEM30	109,50	185,389	,543	,866

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,747	60

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,744
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,736
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,735
ITEM10	78,80	29,067	,459	,735
ITEM11	79,10	31,211	,006	,751
ITEM12	79,10	31,211	,006	,721
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM16	79,00	30,667	,085	,768
ITEM17	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM18	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM19	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM20	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM21	79,00	30,667	,085	,768
ITEM22	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM23	79,00	30,444	,060	,743
ITEM24	79,00	30,444	,060	,763
ITEM25	79,10	29,878	,183	,751
ITEM26	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM27	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM28	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM29	79,00	32,444	-,248	,710
ITEM30	78,80	29,733	,174	,722
ITEM31	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM32	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM33	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM34	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM35	79,00	30,667	,085	,768
ITEM36	78,90	31,211	-,032	,758

ITEM37	79,00	30,444	,060	,743
ITEM38	79,00	30,444	,060	,763
ITEM39	79,10	29,878	,183	,751
ITEM40	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM41	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM42	78,90	25,878	,889	,760
ITEM43	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM44	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM45	78,90	30,100	,146	,744
ITEM46	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM47	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM48	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM49	79,10	30,989	,004	,736
ITEM50	78,90	27,211	,642	,722
ITEM51	78,80	29,067	,459	,735
ITEM52	78,80	29,067	,459	,735
ITEM53	79,10	31,211	,006	,751
ITEM54	79,10	31,211	,006	,721
ITEM55	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM56	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM57	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM58	79,00	30,667	,085	,768
ITEM59	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM60	78,90	31,433	-,056	,744



UNSCH

ESCUELA DE
POSGRADO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 042-2023-UNSCH-EPG/EGAP

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

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. ROSSY JACQUELIN ARROYO CCORAHUA
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENCIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PICHARI, CUSCO-2021
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	20% de similitud
N^º DE TRABAJO:	2014282488
FECHA:	14-feb.-2023

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

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

Ayacucho, 14 de febrero del 2023.


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

Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

por Rossy Jacquelin Arroyo Ccorahua

Fecha de entrega: 14-feb-2023 03:58p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2014282488

Nombre del archivo: TESIS_ROSSY_J_ARROYO_CCORAHUA.docx (209.52K)

Total de palabras: 14386

Total de caracteres: 82034

Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

16%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

documentop.com

Fuente de Internet

<1%

4

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

5

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

6

repositorio.umch.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

8

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

<1%

Trabajo del estudiante

9 docplayer.es <1 %
Fuente de Internet

10 repositorio.uap.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

11 repositorio.usanpedro.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCIÓN GESTION EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0083-2023-UNSCH-EPG/D

Siendo las 8:00 a.m. del 6 de Febrero de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA** director de la Escuela de Posgrado, **Dr. Guido Alfonso PÉREZ SÁEZ**; director (e) de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dra. Delia AYALA ESQUIVEL** y la **Mg. Antonia ROCA GONZÁLEZ**; para la sustentación oral y pública de la tesis intitulado: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PICHARI, CUSCO-2021**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023 presentado por la **Bach. Rossy Jacquelin ARROYO CCORAHUA**. Teniendo como asesor el **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**.

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

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

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	--
Desaprobada por Unanimidad	~
Desaprobada por mayoría	~

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Facultad proponga que se le otorgue a la **Bach. Rossy Jacquelin ARROYO CCORAHUA**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) en EDUCACION, MENCIÓN EN GESTION EDUCACIONAL**. Siendo las 9:30 am hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 9:30 am hrs. Del 06 de febrero 2022.

.....
Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA
Director de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Guido Alfonso PÉREZ SÁEZ
Director (e) de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dra. Delia AYALA ESQUIVEL
Miembro

.....
Mg. Antonia ROCA GONZÁLEZ
Miembro

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

Observaciones:

La Dra. Delia Ayala Esquivel no asistió a la sustentación