

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

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



**Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de las instituciones
educativas públicas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas -
Apurímac, 2020**

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

PRESENTADO POR:

Bach. Fernandina Chiquillan Cartolin

ASESORA:

Dra. Delia Ayala Esquivel

Ayacucho - Perú

2023

Dedicatoria

A Dios, por guiarme en mi andar, protegerme de todo y haberme puesto en mi vida seres queridos.

A mis padres, Victoria y Pablo, los seres más preciados, por motivarme a seguir adelante en mi carrera profesional. Siempre, sus palabras sabias me acompañan en cada escalón que doy para el logro de mis metas.

A mis maestros, por compartir en cada sesión de enseñanza-aprendizaje sus sabios consejos y conocimientos.

Agradecimientos

Con gratitud, a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, *alma mater* de la población ayacuchana, por el cumplimiento de sus propósitos de creación en cada una de las personas que salimos formadas de sus claustros universitarios.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por fortalecer en nosotros nuestra vocación educativa; los maestros que laboran en ello han cumplido las metas académicas y personales en cada uno de nosotros.

A la doctora Delia Ayala Esquivel, por fortalecer en mi persona, con paciencia y sabiduría, en calidad de asesora de la investigación, mis capacidades investigativas.

A la señora directora, Noemí Sarmiento Campos, y a los maestros del nivel primario de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano, por brindarme tiempo y sabiduría para culminar la presente investigación.

Al señor director, Avelino Gonzales Contreras, y la plana docente de la Institución Educativa Primaria N° 55006, por brindarme el tiempo necesario, la paciencia del caso y la confianza académica para la concreción del siguiente trabajo investigativo.

Índice General

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice General.....	iv
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Anexos	viii
Resumen	ix
Abstract	X
Introducción.....	11
Capítulo I Planteamiento Del Problema.....	13
1.1. Descripción De La Situación Problemática	13
1.2. Formulación Del Problema	15
1.2.1. Problema General	15
1.2.2. Problemas Específicos	15
1.3. Formulación De Objetivos	16
1.3.1. Objetivo General.....	16
1.3.2. Objetivos Específicos	16
1.4. Justificación.....	17
1.4.1. Justificación Teórica.....	17
1.4.2. Justificación Práctica	17
1.4.3. Justificación Metodológica.....	17
Capítulo II Marco Teórico.....	19
2.1. Antecedentes De La Investigación.....	19
2.1.1. Antecedentes Internacionales	19
2.1.2. Antecedentes Nacionales	19

2.1.3. Antecedente Local	21
2.2. Bases Teóricas.....	22
2.2.1. Inteligencia Emocional	22
2.2.2. Clima Institucional.....	30
2.3. Bases Conceptuales	36
Capítulo III Metodología	37
3.1. Formulación De Hipótesis	37
3.1.1. Hipótesis General.....	37
3.1.2. Hipótesis Específicas	37
3.2. Variables	38
3.2.1. Variable 1.....	38
3.2.2. Dimensiones	38
3.2.3. Variable 2.....	38
3.2.4. Dimensiones	38
3.3. Operacionalización De Variables.....	39
3.4. Tipo Y Nivel De Investigación	41
3.4.1. Tipos de investigación	41
3.4.2. Nivel de investigación	41
3.5. Método	41
3.6. Diseño de investigación	42
3.7. Población, Muestra Y Muestreo.....	43
3.7.1. Población	43
3.7.2. Muestra	43
3.7.3. Criterios De Inclusión.....	44
3.8. Técnicas E Instrumentos	44

3.8.1. Técnica.....	44
3.8.2. Instrumento	44
3.9. Validez Y Confiabilidad	45
3.9.1. Validez.....	45
3.9.2. Confiabilidad Del Instrumento	45
3.10. Técnicas de procesamiento de datos	47
3.11. Aspectos Éticos	47
Capítulo IV Resultados Y Discusión	48
4.1. A Nivel Descriptivo	48
4.2. A Nivel Inferencial.....	52
4.2.1. Prueba De Normalidad	52
4.2.2. Prueba Respecto A La Hipótesis General.....	53
4.2.3. Prueba De Primera Hipótesis Específica	54
4.2.4. Prueba De Segunda Hipótesis Específica	56
4.2.5. Prueba De Tercera Hipótesis Específica.....	57
4.2.6. Prueba De Cuarta Hipótesis Específica	59
4.2.7. Prueba De Quinta Hipótesis Específica.....	60
Discusión De Resultados	62
Conclusiones.....	65
Recomendaciones.....	66
Referencias	67
Anexos.....	71

Índice de Tablas

Tabla 1	Tabla cruzada sobre inteligencia emocional y clima institucional	48
Tabla 2	Tabla cruzada sobre autorregulación y clima institucional	48
Tabla 3	Tabla cruzada sobre motivación y clima institucional	49
Tabla 4	Tabla cruzada sobre empatía y clima institucional.....	50
Tabla 5	Tabla cruzada sobre habilidades sociales y clima institucional	51
Tabla 6	Tabla cruzada sobre conciencia de sí mismo y el clima institucional.....	51
Tabla 7	Prueba de normalidad a través de la prueba Kolmogorov- Smirnov.....	52
Tabla 8	Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall	54
Tabla 9	Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall	55
Tabla 10	Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall	57
Tabla 11	Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall	58
Tabla 12	Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall	59
Tabla 13	Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall	61

Índice de Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia	72
Anexo 2 Instrumentos de investigación	75
Anexo 3 Ficha de validación del instrumento de investigación	81
Anexo 4 Prueba de confiabilidad de los instrumentos	97

Resumen

El trabajo investigativo se concretó con el propósito de entender la correspondencia que existe entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac. Se cristalizó mediante el tipo de investigación descriptiva, sistematizando cuestionarios sobre inteligencia emocional y clima institucional que fueron aplicados a una muestra de 63 profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas. En el proceso, se empleó la prueba estadística Tau b de Kendall, ya que se tuvo datos en una escala ordinal. El trabajo nos permitió determinar la existencia de una relación positiva entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas, región Apurímac, y para el año 2020 ($T_b = 0,351$; $p = 0,003 < 0,05$).

Palabras claves: Inteligencia emocional, clima institucional.

Abstract

The research work was carried out with the purpose of understanding the correspondence that exists between emotional intelligence and the institutional climate in teachers of public educational institutions at the primary level of the Andahuaylas-Apurímac district. It was crystallized through the descriptive type of research, systematizing questionnaires on emotional intelligence and institutional climate that were applied to a sample of 63 teachers from public primary educational institutions in the Andahuaylas district. In the process, Kendall's Tau b statistical test was used since data was available on an ordinal scale. The work allowed us to determine the existence of a positive relationship between emotional intelligence and the institutional climate in teachers of public educational institutions at the primary level of the Andahuaylas district, Apurímac region, and for the year 2020 ($T_b = 0.351$; $p = 0.003 < 0.05$).

Keywords: Emotional intelligence, institutional climate.

Introducción

La presente labor investigativa se llevó a cabo en el distrito de Andahuaylas-Apurímac, en el año 2020, donde se analiza el vínculo entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primaria de localidad de estudio. Se desarrolló bajo la presencia de la pandemia de covid-19; donde, en muchas organizaciones educativas, la presencia de dicho mal generó en algunos docentes un mal manejo de las situaciones emocionales y, consecuentemente, un clima institucional deteriorado.

Respecto a la inteligencia emocional, Goleman (1998) precisa que: “es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, la habilidad para manejarlos. Considera que la inteligencia emocional puede organizarse en cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos como la propia motivación y manejar las relaciones” (p. 49). Es decir, si los docentes son capaces de tener tino en sus propias emociones y de las otras personas, las puede aplicar en su vida como estrategias imprescindibles, teniendo en cuenta las cinco formas de organizarse, con la finalidad de evitar conflictos.

Asimismo, con relación al clima institucional, Rojas (2014), citado por Ramos (2017), refiere que: “en una institución, en donde influyen rasgos de conducta y actitudes de las personas que se interrelacionan entre ellas, también se considera clima saludable cuando los integrantes actúan bien generando un ambiente agradable y la productividad mejora”. (p.20)

Como se puede ver, la inteligencia emocional y el clima institucional están teóricamente relacionados; por ello, este estudio se realizó con el propósito de descubrir un vínculo entre las variables mencionadas, pero en los maestros de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas, región Apurímac, año 2020.

Para el caso, el presente informe investigativo estructura su información en capítulos, de acuerdo con una estructura reglamentada. El capítulo primero expone el planteamiento del problema, que desarrolla un análisis concienzudo del contexto en el cual se desarrolla el trabajo sobre las variables en estudio; igualmente, se da a conocer la formulación del problema, los objetivos y la correspondiente justificación.

El marco teórico se presenta en el segundo capítulo. Se considera como uno de los pilares del desarrollo de la investigación, porque proporciona la base teórica fundamental del trabajo realizado. Este capítulo se presenta teniendo en cuenta los antecedentes más próximos sobre las variables estudiadas, las bases teóricas próximas y las propias definiciones de términos a manejar en el proceso.

Asimismo, el tercer capítulo muestra la metodología, que es considerada como el camino que permite realizar la investigación, debido a que determina el tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos que fueron utilizados en su desarrollo.

En el cuarto capítulo, se detallan los resultados que se lograron en la investigación, los que son presentados teniendo en cuenta los productos descriptivos e inferenciales, así como la correspondiente discusión académica de los productos alcanzados durante el desarrollo de la investigación.

Por último, se entiende que los resultados de este estudio serán de provecho para otras investigaciones relacionadas con las variables en estudio: inteligencia emocional y clima institucional en las organizaciones educativas del nivel básico regular. La finalidad es contribuir con el tratamiento organizacional del problema en el ámbito de estudio y en otros que se desarrollan en semejante contexto.

Capítulo I

Planteamiento Del Problema

1.1. Descripción De La Situación Problemática

A nivel del mundo, es observable el crecimiento de la población, economía, educación y del desarrollo humano; pero, a la vez, una crisis en diferentes aspectos. Esto sucede porque nos encontramos en una globalización estresante y un sistema neoliberal; como consecuencia, poseemos pensamientos y emociones diferentes a los años anteriores, cada año es de incertidumbre, más en un contexto como la pandemia por covid-19. Así, el tema de las emociones constituye un conjunto de los dominios prevalentes en el ser humano, donde predomina una diferencia entre el dominio racional y cognitivo. Por ello, es necesario desarrollar una relación horizontal entre estas dos variables; además, es fundamental en las instituciones educativas de todos los niveles, ya que somos maestros que trabajamos dentro de una organización donde se integran varias personas con diferentes caracteres psicológicos o emocionales. El objetivo es que fomentemos un ambiente de comprensión, armonía y empatía para lograrlo; para lo cual se debe trabajar en equipo, con una meta de brindar una educación de calidad.

En ese sentido, es necesario tomar en cuenta la referido por Lawrence (1997): “El entusiasmo respecto del concepto de inteligencia emocional comienza a partir de sus consecuencias para la crianza y educación de los niños, pero se extiende al lugar de trabajo y prácticamente a todas las relaciones y los emprendimientos humanos” (p. 9).

En Perú, las instituciones educativas son esenciales para el desarrollo de la inteligencia emocional, ya que son espacios de acogida, servicios y satisfacción de las necesidades de los estudiantes. Las organizaciones agrupan a individuos con diversas actitudes, caracteres, temperamentos y personalidades, lo que crea un entorno complejo para profesionales y personas que trabajan juntas para lograr una educación efectiva.

Mayer y Salovey (1997) nos comenta que la inteligencia emocional es la capacidad que la persona tiene de percibir las emociones de sí mismo y de las personas con quienes se relaciona, en un ambiente donde se expresa de manera apropiada, fomentando un clima armonioso entre todos, sin hacer daño a los demás agentes.

Por ello, es vital que, en una institución educativa, todos los que ahí trabajan o conforman deban mantener una actitud positiva, participar teniendo en cuenta la inteligencia emocional ante alguna acción; esto ayuda a fomentar un clima institucional que, en la actualidad, es prioritaria en organizaciones que tienen como principio encaminar la gestión de calidad educativa. Por ello, es necesario entenderlo integralmente como: “un factor importante en la gestión dentro del cual circulan los valores, creencias, costumbres y prácticas institucionales, los cuales producen sentimientos de satisfacción e insatisfacción dentro del trabajo” (Segredo, 2012).

Del mismo modo, en el distrito de Andahuaylas, región Apurímac, comentar y desplegar la inteligencia emocional en los maestros es muy fundamental; ya que son personas sociales que se relacionan en el aspecto profesional, laboral y comparten un ámbito organizacional. Eso debido a que algunos docentes de la ciudad de Andahuaylas no manifiestan identidad a la institución donde laboran; además, reflejan falta de motivación, particularmente entre quienes laboran circunstancialmente en el medio, ya que la contrata de trabajo es un año; por ello, se ven a sí mismos y al ambiente como un lugar de trabajo con interés y metas poco alcanzables. Así, se debe manejar las habilidades sociales como saber actuar frente a los sarcasmos de los demás colegas o establecer vínculos con las personas que recién están conociendo; así mismo, por los años de trabajo, el estrés generado por los cambios en el sector educativo que se dan por diferentes circunstancias como la pandemia, los documentos que se deben entregar a la parte administrativa, adaptarse a una educación vital y la supervisión constante por los directivos o la UGEL.

Además, muchos maestros dejan de lado la práctica de las estrategias de las cinco capacidades de la inteligencia emocional durante estas circunstancias por motivos personales; igualmente, manifiestan desconocimiento del tema, falta de tiempo, porque la labor es ardua en casa y en el centro educativo, etc.

El estudio es de nivel correlacional sobre inteligencia emocional y el clima institucional, pero desarrollado en los maestros de instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas, Apurímac, considerado de gran importancia porque influye en el comportamiento de los agentes educativos.

1.2. Formulación Del Problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida se relaciona la inteligencia emocional y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

1) ¿Cuál es el vínculo existente entre la autorregulación y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020?

2) ¿Cuál es el vínculo existente entre la motivación y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020?

3) ¿Cuál es el vínculo existente entre la empatía y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020?

4) ¿Cuál es el vínculo existente entre las habilidades sociales y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de

Andahuaylas-Apurímac, 2020?

5) ¿Cuál es el vínculo existente entre la conciencia de sí mismo y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020?

1.3. Formulación De Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Conocer el vínculo existente entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

1) Conocer el vínculo existente entre la autorregulación y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

2) Conocer el vínculo existente entre la motivación y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

3) Conocer el vínculo existente entre la empatía y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

4) Conocer el vínculo existente entre las habilidades sociales y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

5) Conocer el vínculo existente entre la conciencia de sí mismo y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Teórica

El estudio se desarrolla para profundizar el tema de la inteligencia emocional; el fin es conocer la esencia y algunas teorías, porque enfatizan lo emocional y la capacidad en las relaciones interpersonales; lo que nos ayuda en varios aspectos como fomentar un clima favorable. Del mismo modo, el clima institucional es un elemento clave para tener éxito; para los maestros, es significativo abarcar y desarrollar la inteligencia emocional, que nos ayuda a contar con optimismo y actitud positiva frente a la crisis que enfrentamos en el sistema educativo.

Así mismo, sabemos que, a decir de Sarkhosh y Rezaee (2014), citados por Puertas, Ubago, Moreno, Padial, Martínez y González (2018): “el desempeño laboral de estos profesionales está expuesto a continuos desafíos, de ahí la importancia de adquirir y desarrollar unos adecuados niveles de IE que les permita generar medios para evitar sentimientos negativos, sustituyéndolos por un mayor compromiso afectivo” (p. 130).

1.4.2. Justificación Práctica

En el futuro, esta investigación será beneficiosa para los centros educativos al crear un ambiente institucional favorable. Por tanto, es necesario examinar y considerar el grado de conexión entre las variables estudiadas. El cuestionario de inteligencia emocional y de clima institucional fue el instrumento utilizado para la encuesta a los maestros seleccionados. La aplicación práctica también tiene como objetivo ayudar a resolver algunos problemas que ocurren en las instituciones educativas.

1.4.3. Justificación Metodológica

La investigación beneficiará a la plana docente de las organizaciones educativas colaboradoras, ya que brindaron su ayuda, confianza y valioso tiempo para responder el cuestionario de las dos variables. Para lograr todos los objetivos, los maestros deben estar

conscientes y tener preparados los instrumentos de investigación. Así, esta investigación servirá como base para investigaciones futuras relacionadas con el tema.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes De La Investigación

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

Gonzales (2019) desarrolló una investigación titulada Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de la unidad educativa horizontes “B” de la ciudad de El Alto-La Paz, Bolivia (tesis de postgrado). Su objetivo fue establecer el vínculo entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en estudiantes de secundaria. Su estudio fue de tipo correlacional, utilizando un diseño no experimental, con 28 escolares de 6.º de secundaria de la Unidad Educativa Horizontes "B". Utilizó como instrumento la encuesta de inteligencia emocional de Weisinger (2001) y de rendimiento escolar. Como resultado, obtuvo una amplia relación positiva de Pearson de +0.752, enorme al nivel 0,01 (respectivo), con un grado de importancia del 99 %. En esta línea, se comunica que la percepción apasionada se identifica con la ejecución académica; con este resultado, es factible afirmar la especulación expresada.

2.1.2. *Antecedentes Nacionales*

Semino (2013) desarrolló una investigación de postgrado titulada donde evalúa las variables de inteligencia emocional en vínculo con el clima institucional en una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima. El objetivo fue determinar la conexión entre la visión entusiasta de los instructores y el entorno institucional en la Institución Educativa n.º1174, Virgen del Carmen. Es de tipo correlacional, con diseño descriptivo; que tuvo una población que comprendía 57 educadores; como instrumentos, utilizó el stock de hielo Barón y el stock de inteligencia emocional. Debido a su examen, obtuvo que sí existe enorme conexión entre la perspicacia pasional y el ambiente institucional de los instructores de la Institución Educativa n.º 1174, Virgen del Carmen,

correspondiente al distrito de San Juan de Lurigancho, Lima.

Ramos (2017) desarrolló una investigación a nivel de postgrado donde evalúa la relación entre las variables de clima institucional y el nivel de inteligencia emocional en los profesores de una red educativa, la Red 01 de la UGEL Ventanilla. Su objetivo fue decidir la concordancia entre el ambiente institucional y el conocimiento apasionado de los educadores. Su investigación fue de diseño correlacional descriptivo, con un ejemplo de 225 instructores; los instrumentos que se utilizaron en la exploración fue la encuesta. Para lograr sus resultados, se aplicó el programa estadístico SPSS, versión 22, sobre los dos factores, donde se observa una alta conexión segura entre el ambiente institucional y la percepción entusiasta de los instructores.

Guevara (2017) sistematizó una investigación a nivel de postgrado donde estudia la relación entre las variables de clima institucional e inteligencia emocional en profesores del nivel primario de la Educación Básica Regular, pero particularmente de la ciudad de Huanta, Ayacucho. El objetivo planteado fue decidir la conexión entre el conocimiento apasionado y el ambiente institucional en los educadores. La exploración dirigida es netamente correlacional, por lo que dependió de una inspección no probabilística, compuesta por 80 instructores; la configuración de examen utilizada fue correlacional. Como resultado, se observó que existe una conexión positiva y directa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los maestros del nivel respecto a las organizaciones educativas de la ciudad de Huanta.

Peña (2017) desarrolló una investigación a nivel de posgrado donde estudia la relación o vínculo entre las variables de inteligencia emocional y el clima organizacional en los profesores de instituciones educativas del distrito de Santiago de Surco, Lima. El objetivo fue decidir el nivel de relación de sus dos variables planteadas. Su investigación fue respecto a un plan correlacional expresivo no exploratorio transeccional. Se realizó con

un ejemplo de 177 instructores de cinco establecimientos educativos públicos del distrito de Santiago de Surco, en la zona y división de Lima. Los instrumentos que usó fueron el Inventario Emocional BarOn, con 75 aspectos; y la "Escala de Clima Laboral CL-SPC", con 50 aspectos. En definitiva, descubrió que sí existe una conexión excesiva entre la inteligencia emocional y el clima organizacional; considera no solo se da para planificar procedimientos en procura de vigorizar la perspicacia entusiasta; sino, además, para mejorar el ambiente jerárquico de los establecimientos educativos, ya que de ellos depende que las fundaciones educativas proveen al área local de una formación de calidad.

2.1.3. Antecedente Local

Moisés (2013) desarrolló el estudio a nivel de postgrado donde desarrolla un estudio de relación entre las variables de inteligencia emocional y la perspectiva de identidad nacional en estudiantes universitarios, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, para el año 2007. El objetivo fue decidir la relación entre la percepción pasional y la personalidad pública en los estudiantes universitarios de la muestra. El modelo de exploración es correlacional y cruzada. El ejemplo probabilístico eficiente estuvo conformado por 300 estudiantes ordinarios de la Facultad de Ciencias de la Educación, del orden de 100 a 500, tomados en el año lectivo 2007, semestre II. La estrategia de selección de la información fue la revisión y el instrumento fue el test de perspicacia pasional y el test de personalidad pública. En el examen medible de la información, se utilizó la prueba de Chi-cuadrado y el coeficiente de correlación de Spearman. Teniendo en cuenta todo esto, el grado de conocimiento apasionado está totalmente conectado con el grado de carácter público de alumnos de la muestra, estudiantes universitarios de educación ($p < 0,05$), estableciendo una relación positiva normal según el coeficiente de conexión de Spearman ($r = 0,556$), que designa: a mayor conocimiento entusiasta, mayor personalidad pública en los alumnos de la muestra,

pertenecientes a la Facultad de Ciencias de la Educación.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. *Inteligencia Emocional*

Inteligencia

La palabra inteligencia, etimológicamente, es de origen latino “*intelligentia*”, que proviene del vocablo *inteligere*, compuesta por dos expresiones, como: *intus* “entre” y *legere* “escoger”. Unir la palabra inteligente es saber escoger. Gardner (p. 60), citado por Cohen (2003), al respecto, refiere que: “es un conjunto de habilidades de resolver problemas que le dan al individuo la capacidad de solucionar dificultades o problemas genuinos y es adecuado, de crear problemas, estableciendo de este modo el fundamento para la adquisición de nuevos conocimientos” (p. 21).

Por otro lado, Baldeón y Palomino (2014) nos refieren que es: “la aptitud que nos permite recoger información de nuestro interior y del mundo que nos circunda, con el objetivo de emitir la respuesta más adecuada a las demandas que el vivir cotidiano nos plantea” (p. 30).

Entonces, la inteligencia se refiere a la habilidad de pensar en un modo abstracto, comprender conceptos complejos, razonar, resolver problemas de manera crítica, que aporte a la sociedad. Así mismo, es saber elegir la mejor opción en nuestra vida personal y también dentro de la organización, ya que es una capacidad necesaria para tener éxito.

Emoción

Es la esencia interior de cada ser humano, que se expresa en nuestro cuerpo y luego se muestra en las relaciones sociales que se establecen. La palabra emoción viene de la palabra latín de acción *moveré*, que significa mover a sí mismo; significa una motivación intrínseca que propone que, en cada sentimiento, hay una inclinación a una actividad a desarrollar como seres racionales.

Para Arrabal (s. f.): “Las emociones son necesarias y es necesario aceptar cada una de ellas en las circunstancias en las que sean oportunas, pero conociendo dónde se encuentran los límites para que estas sean sanas y constructivas para nuestro propio desarrollo personal” (p. 12).

Por otro lado, respecto de la emoción, Vivas, Gallego y Gonzales (2007, p. 33) nos manifiestan:

Que, al tener control emocional, no necesitamos buscar en nuestra vida cotidiana circunstancias que incluyan choques con otros o circunstancias, ya que eso es simplemente los elementos de la vida. El control implica darse cuenta de cómo vencer los cuadros pasionales que las circunstancias específicas pueden incitar. Lo verdaderamente significativo es intentar percibir y controlar los sentimientos negativos con el objetivo de que no desplacen a los buenos. (p. 33)

La emoción es muy fundamental, porque permite experimentar el ambiente en que nos encontramos; además, tiene un sentido biológico que permite adaptarnos a un lugar diferente al que estamos acostumbrados.

Funciones de la emoción

Teniendo en cuenta los aportes de Papalia, Olds y Feldman (2005), citados por Manrique (2012), las emociones desempeñan las siguientes funciones:

Función comunicativa, es decir, la capacidad de expresar necesidades o deseos y provocar una respuesta, como ocurre con las expresiones faciales o el llanto. Función protectora, de naturaleza preventiva y anticipadora, cuya finalidad es resolver problemas de supervivencia inmediata, como ocurre con el miedo, que permite identificar la amenaza y estimula la defensa de uno mismo frente a acontecimientos adversos. Función de exploración del ambiente, que favorece distintos aprendizajes, entre ellos los que permiten proteger o conservar la vida. (p. 9)

Estrategias para aprender a manejar las emociones

Para poder tener control sobre las emociones, existen diversas estrategias. Para ello, Bravo y Navarro (2009, p. 97), citados por Manrique (2012) nos dan a conocer los siguientes procedimientos:

Auto instrucciones, conjunto de verbalizaciones que el individuo se autodirige para afrontar las interacciones sociales con la probabilidad de éxito. Ejemplo. Debo hablar con voz clara para que los demás me entiendan. **Auto observación**, este sentido nos permite auto conocernos y explorar nuestro propio mundo interior. Ejemplo. Registrando la emisión de la conducta. **Autoevaluación**, mecanismo a través del cual el individuo, mediante un proceso de reflexión, describe y valora su realidad. Ejemplo. Como argumentas o valoras la respuesta dada al profesor. (p. 11)

A ello, incorporan a la autoestima, que tiene que ver con un sistema de valoración personal del conjunto de rasgos personales físicos y hasta mentales que tienen que ver con los rasgos personales y particulares de cada individuo. Esta estrategia de manejo de la emoción permite a las personas a valorarse a sí mismo, a ser independientes o autónomos en nuestras actitudes y decisiones, a desarrollar roles y responsabilidades que asumir, y aceptar como son las valoraciones positivas o frustraciones que se puedan tener.

Igualmente, Vivas, Gallego y Gonzáles (2007) nos presentan algunas estrategias para controlar las emociones, que las damos a conocer:

La respiración

Esta estrategia es fundamental, se debe realizar de manera correcta porque es una antitoxina para el empuje. Las actividades respiratorias han demostrado ser útiles para disminuir el malestar, la melancolía, el canguelo, la presión muscular y la debilidad; ya que brinda una oxigenación superior. Eso se fundamenta debido a que, cuanto más oxigenado tengamos el cerebro, es más luminoso y despejado que ayuda

a ser viables las emociones.

La relajación

Esta técnica es una condición del cuerpo y la psique, que se logra lógicamente; ayuda a descansar los músculos, descargar la tensión y lograr niveles más significativos de enfoque. Desenvolverse es tan importante como respirar, ambos están interrelacionados que uno altera al otro. En el momento en que el cuerpo está en presión, transmite mensajes al cerebro de que no estamos tranquilos y se produce un círculo de malestar. Para sustentar una pauta entusiasta, es imprescindible mantener un cuerpo suelto y acondicionado. La relajación profunda y sólida disminuye la tensión fisiológica y es contraria al malestar.

La visualización

La percepción es un procedimiento útil para lograr un control más prominente del cerebro, los sentimientos y el cuerpo, y para impactar los cambios deseados en la conducta. Consiste en concentrarse en imágenes mentales. La razón de la representación es reconstruir las perspectivas psicológicas del individuo y, en este sentido, capacitarlo para que pueda realizar cambios positivos como prioridad principal, sentimiento y conducta. La percepción se utiliza para varios propósitos; por ejemplo, para fomentar conexiones más amistosas o para adquirir confianza en circunstancias amistosas; también, se puede utilizar como una estrategia psicológica de relajación y como una técnica para ayudar a controlar la presión.

La meditación

La meditación o manejo de las mentalidades es ventajosa tanto genuina como intelectualmente, y vigoriza la agudeza mental. Se ha descubierto que la contemplación logra crear una condición de relajación profunda en un plazo de tiempo moderadamente breve. En la contemplación, la digestión del cuerpo se alivia

y la utilización de oxígeno, la creación de dióxido de carbono, el pulso, la frecuencia respiratoria y la disminución del pulso. Además, disminuye la medida de corrosivo láctico, una sustancia entregada por la digestión del músculo esquelético relacionada con el malestar y la tensión. Asimismo, queda demostrado que los flujos alfa de la mente, vigentes en la condición de meditación profunda, se expanden en potencia y recurrencia con la reflexión.

El control del pensamiento o terapia cognitiva

En las circunstancias ordinarias del día a día, existe un discurso interno entre las ocasiones y el sentimiento. Por regla general, el sentimiento proviene de la comprensión de la ocasión y no de la ocasión real, y esta traducción está intercalada por las consideraciones que uno tiene sobre ella. De vez en cuando, uno tiene consideraciones torcidas o mal formadas de la realidad que desencadenan, así como componen sentimientos negativos, esto es lo que se llama giros intelectuales o contemplaciones programadas.

Cooper y Ayman (2005), de la misma manera, notan algunos procedimientos para averiguar cómo supervisar la energía entusiasta y estos son:

- Reconocer y sentir los sentimientos en lugar de negarlos o limitarlos.
- Escuchar los datos o las críticas que le proporciona el sentimiento.
Pregúntate, por ejemplo, ¿cuáles son mis normas, cualidades u objetivos en juego aquí?
- Guiar y canalizar la energía entusiasta hacia una reacción útil adecuada.

Los sentimientos que expresamos nos hacen sentir personas reales y valiosas, no siempre es todo felicidad; pero, con las pautas mencionadas, se logra una relación sana, un ambiente melódico.

Inteligencia emocional

Este tipo de inteligencia es la combinación de las habilidades cognitivas y la esencia

interior de una persona, lo que le permite actuar, expresarse y comprender a sí mismo y a las personas de su entorno. Para Goleman, es la habilidad personal de los humanos de descubrir el nivel de emociones propias y ajenas, de poder supervisarlas y controlarlas. Piensa que el conocimiento entusiasta puede coordinarse en cuatro límites: conocer los propios sentimientos y sensaciones, supervisarlos, recordarlos como inspiración propia, y manejar la interrelación.

Asimismo, Manrique (2012) señala que es la capacidad de distinguir, separar y percibir los sentimientos oportunos y extraños, así como supervisarlos de acuerdo con las necesidades propias y las motivaciones de semejante índole, naturales y singulares en cada persona. Se caracteriza por ser una habilidad de persuadirse a sí mismo, mostrar firmeza, controlar las fuerzas motrices, dirigir la mentalidad, evitar que la tensión se entrometa con la capacidad sana y reconocer la confianza en los demás.

Sobre el asunto de la inteligencia emocional, Bar-On (1997) refiere que es: “un conjunto de capacidades no cognitivas, competencias y habilidades que influyen en la capacidad de uno para alcanzar el éxito al enfrentarse a las demandas y presiones del entorno” (p. 3).

Por otro lado, Goleman (1999) nos menciona que la inteligencia emocional no requiere ser considerada. De vez en cuando, puede ser necesario enfrentarse a alguien con rudeza para comprender una veracidad importante, aún más irritante, que se ha estado evitando, a pesar de lo que generalmente se espera. La inteligencia emocional no significa exponer los sentimientos. En cambio, requiere controlar las emociones para comunicarlas correctamente y con éxito, reconociendo que las personas colaboran sin daño en la búsqueda de un objetivo común.

Cooper y Ayman (2005) refieren que, en el momento en que un individuo se encuentra en una condición retardada de energía tensa o de agotamiento tenso, su

inteligencia emocional sufre los impedimentos y problemas de su vida y de su trabajo pueden parecer inconquistables, a pesar de que esas cuestiones equivalentes pueden parecer considerablemente más razonables cuando se siente tranquilo y alarmado.

Por tanto, esta variable es la habilidad de gestionar nuestras propias emociones y las de los demás es tener en cuenta las necesidades y los intereses particulares o propios y vincularlos con quienes nos relacionamos, evitando que se produzca un malentendido o conflicto, ya que el objetivo es lograr un ambiente de armonía, paz y éxito.

Tipos de inteligencia emocional

Goleman, citado por Tovar (2014), divide esencialmente la visión apasionada en dos tipos de capacidades: las capacidades individuales y las capacidades sociales.

- **Competencias personales.** Información sobre los propios sentimientos, autoinformación, capacidad de percibir una inclinación en el momento exacto en que aparece. Capacidad de controlar los sentimientos. De la consciencia, surge la capacidad de controlar los sentimientos y ajustarlos a la ocasión o al momento específico.
- **Competencias sociales.** Capacidad de inspirarse a sí mismo. Al igual que la capacidad de adecuación de la conciencia de sí mismo, propone el control de la vida entusiasta y es todo menos un objetivo.

Dimensiones de la inteligencia emocional

Según Goleman (2004), citado por Baldeón y Palomino (2014, pp. 35-37), los primordiales elementos de la inteligencia emocional son los siguientes:

El autoconocimiento emocional o la conciencia de uno mismo. Tiene que ver con cómo cada persona, en particular, conoce sus propias emociones y las regula cuando le afecta personalmente. Así, debemos ser conscientes de su influencia en nuestro ser, en cómo repercute positiva o negativamente en nuestras actitudes, en dar a conocer nuestras virtudes

o deficiencias, que denota cuánto nos conocemos a nosotros mismos.

Autocontrol emocional o autorregulación. Es un tipo de actitud personal en proporción a las circunstancias o momentos particulares que afrontamos; ciertos hechos pueden ser circunstanciales o momentáneos, que es necesario identificarlos, para que no repercutan en una crisis. Nos permite afrontar racionalmente los hechos, con decisiones oportunas, para no mostrar arrepentimiento en situaciones posteriores.

Automotivación. Tiene que ver con cómo coordinar nuestros sentimientos hacia los propósitos de existencia que tenemos, para sostenernos en nuestra inspiración y concentrarnos en los objetivos más que en los impedimentos. Esto requiere una medida específica de esperanza y empuje, de modo que seamos ambiciosos y actuemos con decisión incluso ante las dificultades.

Reconocimiento de emociones ajenas o empatía. Las conexiones sociales se basan con frecuencia en saber descifrar las señales que producen los demás de forma involuntaria, que suelen ser no verbales. Percibir los sentimientos de los demás, lo que otros sienten y que puede ser comunicado por una mirada, por un movimiento, por una respuesta horrible, puede ayudarnos a establecer valores más genuinos y duraderos con los individuos que nos rodean. Percibir los sentimientos de los demás es la primera instancia para comprenderlos y relacionarnos con ellos.

Relaciones interpersonales o habilidades sociales. Cualquiera puede entender que una conexión decente con los demás es quizá lo principal para nuestra vida y para nuestro trabajo. Además, no exclusivamente para manejar a los individuos que nos parecen agradables, nuestros compañeros, nuestra familia. Pero, además, saber manejar a los individuos que están en una situación predominante, con nuestros supervisores, con nuestros adversarios.

Al hablar de las dimensiones mencionadas, se puede percibir que están divididas en

dos categorías de habilidades. Por ejemplo, si hablamos de la dimensión de autoconocimiento, autorregulación y motivación, se refiere a las competencias particulares que determinan la capacidad propia. Por otro lado, la dimensión de empatía y habilidades sociales son habilidades sociales que establecen el manejo de las relaciones que tenemos en el contexto en que nos encontramos. Ambas habilidades nos ayudan a relacionarnos en un momento de conflicto o cuando las emociones controlan nuestro pensamiento y actitud.

2.2.2. *Clima Institucional*

El centro educativo o la institución educativa es una organización que acoge personas con diferentes creencias, modos, valores y motivaciones que tienen y que formulan al relacionarse de manera personal o profesional. El clima institucional es el espacio en donde prima la paz y tranquilidad en la vivencia de los miembros que participan en él como centro de formación pedagógica.

Rojas (2014), citado por Ramos (2017), caracteriza el clima institucional como los atributos considerados en una fundación, en los que inciden las cualidades sociales y las mentalidades de los individuos que se interrelacionan entre sí. Es todo menos un entorno sólido cuando los individuos actúan bien, creando un clima maravilloso y mejorando la eficiencia.

El clima institucional aplicado a la escolarización se concibe como una medida o extensión evaluativa fundamental que se caracteriza como la naturaleza del clima mundial en una asociación con seis submedidas. La construcción organizativa, la iniciativa del grupo supervisor, la cooperación del área local, las conexiones entre los individuos del área local, la presencia de una cultura autorizada, y el cumplimiento de los expertos (Baldeon y Palomino, 2014).

Así mismo, Gonzales (2018, p. 20) nos comenta que: “el clima en una institución se

vive, se siente permanentemente, y a los efectos de poder evaluarlo se debe operacionalizarlo”.

Por tanto, un clima favorable surge de la influencia de los rasgos de comportamiento y actitudes de las personas en un determinado lugar; porque, al relacionarse, tiende a expresar la esencia interior y exterior de su persona, como sus sentimientos, pensamientos, motivaciones y valores. Por tanto, es necesario que los maestros y maestras expresen emociones positivas y actúen con capacidad en el ambiente, ya que ayuda a fomentar un clima de comprensión y tranquilidad. Si logramos desarrollar la inteligencia emocional, entonces todos los proyectos planificados en la institución educativa se beneficiarán mucho.

Características

El conjunto de rasgos que se dan a conocer respecto al clima institucional, positivo para una comunidad formativa o educativa, son los siguientes, que fueron desarrollados por Kahr (2010), citado en Effio (2018):

- a) Debe haber cooperación para el cumplimiento de las metas establecidas. b) Todos deben cambiar o avanzar, ya que estamos en un universo globalizado y en continua evolución. c) Conocer siempre todos los cambios que se producen en la asociación. d) La programación y el cuidado deben ser las columnas fundamentales a tener en cuenta por los educadores. (pp. 26-27)

Importancia del clima institucional

Mendoza (2012, p. 10), al respecto, afirmó que la trascendencia del clima institucional a nivel laboral es determinada por diversos factores; tiene que ver, por decir, con los niveles de estabilidad, remuneración, ambiente físico y comunicativo, relaciones con los colegas o miembros institucionales, sean laborales o de otra índole; pese a que, en ello, repercutan situaciones ajenas o personales. Es una condición básica para que el docente entable relaciones académicas con los alumnos, de quien recibirá su influencia.

Sabemos que es importante el clima institucional, porque ayuda en muchos aspectos en la institución educativa a cumplir los objetivos trazados, sentirte en confianza, donde se encuentra una convivencia de hermandad; pero, si el clima institucional no lo desarrollamos de manera adecuada, también afectará en muchos aspectos, sea de manera personal como en lo social.

Así mismo, el Ministerio de Educación (2015), citado en Effio (2018, p. 25), enuncia los siguientes aspectos como categoría de esta variable: el cimiento del clima institucional parte del cumplimiento efectivo del logro de los aprendizajes en los alumnos, en proporción a su formación integral como seres racionales y sociales; igualmente, se vincula con la convivencia armónica en la institución o centro, entre todos los agentes educativos, que repercutirá en la actitud de los mismos en la sociedad; del mismo modo, en el compromiso o la vocación personal y laboral de los actores educativos, siempre dirigidos o direccionados a los saberes de los alumnos; también, en proporción a los niveles de identidad y motivación personal de los actores educativos, que deben ser reforzados y potencializados con constancia, para identificarse aún más con el centro laboral y que repercute en sus acciones para el cumplimiento de metas institucionales; finalmente, debe relacionarse con el crecimiento profesional de cada uno de los actores educativos, incluso de sus autoridades o directivos, que influyen en la prevención de problemas sociales y sicosociales en el centro laboral.

Dimensiones del clima institucional

Rojas (2014), citado en Ramos (2017, pp. 30-34), considera ocho dimensiones para el clima institucional: liderazgo, motivación, compromiso, reconocimiento, trabajo en equipo, cultura organizacional, toma de decisión y satisfacción laboral”.

El liderazgo tiene que ver con cómo se trabaja el nivel de influencia entre las personas, desde quienes ejercen la autoridad institucional hasta las que tienen que ver con la

autoridad en la misma aula, dado a conocer desde su propio ejercicio laboral hasta su actitud personal misma. A nivel de los directivos institucionales, la influencia es ante los subalternos o empleados en general, que dan valor y ánimo a las acciones; en el aula, con la influencia profesional y personal del docente con los alumnos. De esta manera, los ideales del líder logran influenciar en la actitud en general de los miembros institucionales.

La motivación tiene que ver con cómo se inicia, se secuencia y se termina una actividad cualquiera; en ello, influenciará el nivel de compromiso con la actividad, con la aplicación de estrategias de logro. Sin lugar a duda, es también una dimensión que influencia hartamente en el clima institucional.

El compromiso tiene que ver con los niveles de acuerdo que las personas asumen en su centro laboral con sus acciones mismas; en el cual debe influenciar la actitud positiva, que debe ser influenciadora o contagiosa.

El reconocimiento se refiere al grado de distinción de las propias actitudes, capacidades y destrezas, que deben ser reconocidas por quienes ejercen la autoridad, con premios, galardones, condecoraciones, entre otros.

El trabajo en equipo se refiere a la unificación de esfuerzos comunes para realizar y ejecutar las actividades. Este tipo de trabajo influye más en la productividad de los bienes, tanto en calidad como en cantidad. Este tipo de trabajo es el más recomendable en el siglo XXI.

La cultura organizacional representa la organización de una institución. Cada institución cuenta con su propia composición en su organización, que es muy distinta a la otra institución. Esta representa un sistema cultural con fuertes convicciones que se encuentran unidas por fuertes lazos entre todos los trabajadores. Toda institución tiene su propia manera de interpretar su historia, su visión, su misión, su filosofía a dónde quiere llegar.

La toma de decisión es una estrategia fundamental para realizar una elección entre diferentes opciones; para, así, lograr los buenos resultados en una organización. Por ello, las instituciones exitosas asumen la toma de decisión con la participación de todos los trabajadores del centro.

La satisfacción laboral es fundamental en una organización, es la felicidad de la persona con sus acciones. Todos buscan ser felices en su trabajo; esta, a su vez, refleja el comportamiento del trabajador, su motivación para continuar en seguir realizando.

La inteligencia emocional en la institución educativa

Los maestros deben estar preparados para los cambios constantes en la educación, ya que es esencial desarrollar una educación emocional para poder enfrentar cualquier necesidad o desafío. Por ejemplo, este tiempo de pandemia nos ha traído un cambio radical; muchos docentes, al principio, tuvieron dificultades para enseñar a sus estudiantes, entregar documentos de manera remota y adaptarse a la tecnología, lo que provocó emociones como estrés, preocupación, ira y cólera, entre otras.

A continuación, Vargas (2004, pp. 109-110) nos da a conocer emociones que los individuos poseen y cómo afectan en las relaciones con los restantes. Son las siguientes: **La ira**. Es una reacción emocional frente a un resultado negativo. En ella, interesa la acción, por el nivel de adrenalina que se concentra en ciertas partes del cuerpo, incluso a cumplir en las acciones que reclaman vigor. **El miedo**. Es un sentimiento de desconfianza cuando pensamos que algo malo va a suceder; estimulan al cuerpo a facilitar la huida, en la necesidad de resguardo o alerta personal. **La felicidad**. Una de las más eficaces herramientas dentro de un ambiente; aumenta la calidad del éxito por la efectividad de los centros cerebrales que anulan los sentimientos pesimistas o de inquietud. **El amor**. Significa armonía, aquí actúa las reacciones parasimpáticas, generando en las personas la calma y satisfacción que eso facilita un trabajo en equipo. **La sorpresa**. Es una emoción que se produce cuando de un

momento sucede, aquí actúa la comunicación facial, a manera de manifestación física notoria.

Las emociones que se describieron son muy importantes para nuestra personalidad; uno debe sintonizar y conectarse con sus emociones para poder actuar con inteligencia emocional cuando se enfrentan a un problema.

Aplicar las estrategias dentro de una organización pedagógica se fortalece por varias razones. Para eso, Vargas (2004, p. 114) nos sugiere los siguientes procedimientos: si los educadores inician y emplean los componentes de la inteligencia emocional en el ambiente donde laboran, se garantiza, posiblemente, ambientes cálidos y afectivos entre los integrantes de un grupo determinado. Las autoridades educativas de cada centro laboral educativo debe concienciar la responsabilidad de su cargo, por la naturaleza de liderazgo que implica, de influencia en los miembros de la institución, con compromiso, motivación, dejando la resiliencia que a veces sucede por mal entendido; es decir, como agentes administrativos, conocen lo que sucede alrededor y siempre están con cautela ante cualquier situación; además, siempre, deben enarbolar la colaboración y coordinación, para así garantizar un ejercicio institucional sano y positivo.

Por otro lado, la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que el docente debe aprender. Extremera y Fernández (s. f.) nos comenta dos razones fundamentales: las aulas son el modelo de aprendizaje socio-emocional adulto de mayor impacto para los alumnos; y la investigación está demostrando que unos adecuados niveles de inteligencia emocional ayudan a afrontar con mayor éxito los contratiempos cotidianos y el estrés laboral al que se enfrentan los profesores en el contexto educativo.

El maestro es un ejemplo para seguir. Se puede imaginar una institución educativa con docentes que practican la inteligencia emocional; entonces, se logran las razones. Es decir, una organización unida podrá afrontar un desafío o reto para adaptarse un cambio, con

un ambiente cálido, estrecho entre los docentes y los directivos, y este clima se contagia a los docentes que son contratados o trabajan por un tiempo corto en la institución, y en todos los implicados en la labor educativa.

Otra de las razones es que los agentes educativos son paradigma y ejemplo para la comunidad donde laboran. En esa línea, de acuerdo con Martínez-Otero (2006), como se citó en García (2012, p. 14): “Los estudiantes tienden a reproducir lo que su docente hace o dice, incluyendo los comportamientos producto de sus emociones, particularmente en el caso de los niños más pequeños”.

El maestro que se siente emocionalmente bien consigo mismo y excelente con la plana docente puede influir y generar confianza en los estudiantes, porque ellos también forman parte de la organización educativa.

2.3. Bases Conceptuales

Inteligencia emocional. Capacidad de saber expresar y comprender los sentimientos, emociones, temperamentos de sí mismo y de las demás personas con quien compartimos nuestros momentos de nuestras vidas.

Clima institucional. Es el lugar en donde compartimos responsabilidades, en ello debe primar la comunicación, empatía, relaciones interpersonales, etc. Ello ayuda a tener una educación de calidad, una organización bien estructurada y sistemática.

Institución educativa. Es una organización en donde se brinda enseñanza y aprendizaje a un determinado estudiante, y como objetivo tiene la formación integral de sus usuarios.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación De Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis General*

Hi: Existe un vínculo significativo entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

H0: No existe un vínculo significativo entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

3.1.2. *Hipótesis Específicas*

HE1: Existe un vínculo significativo entre la autorregulación y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

HE2: Existe un vínculo significativo entre la motivación y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

HE3: Existe un vínculo significativo entre la dimensión de empatía y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

HE4: Existe un vínculo significativo entre la dimensión de habilidades sociales y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

HE5: Existe un vínculo significativo entre la dimensión de conciencia de sí mismo y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas del nivel

primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

3.2. Variables

3.2.1. Variable 1

Inteligencia emocional

3.2.2. Dimensiones

Autorregulación

Motivación

Empatía

Habilidades sociales

Conciencia de sí mismo

3.2.3. Variable 2

Clima institucional

3.2.4. Dimensiones

Liderazgo

Compromiso

Reconocimiento

Trabajo en equipo

Toma de decisiones

3.3. Operacionalización De Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Variable 1: Inteligencia emocional	La inteligencia emocional es la capacidad que la persona tiene de reconocer sus sentimientos, emociones propias y así mismo reconocer los sentimientos de las demás personas con quienes convive; por tanto, es fundamental impulsar y tratar adecuadamente las conexiones que tenemos con los demás y con nosotros mismos (Goleman, 2004).	Para poder medir el nivel de inteligencia emocional, se utilizó una encuesta a los docentes de la muestra indicada.	d1: Autorregulación d2: Motivación d3: Empatía d4: Habilidades sociales d5: Conciencia de sí mismo	Tolerante Comprensión Iniciativa Perseverancia Solidaridad Comunicación Dinámico Sociable Consciente Inteligente	De acuerdo Casi siempre Nunca
Variable 2 Clima institucional	El clima institucional aplicado a la educación es configurado como una dimensión o ámbito evaluativo elemental es definido como la calidad del medio o entorno de una institución, que tiene seis	Para poder buscar la relación entre la inteligencia emocional y el clima institucional, se aplicó una encuesta a los docentes de las instituciones educativas	d1: Liderazgo d2: Motivación d3: Compromiso d4: Reconocimiento d5: Trabajo en equipo	Comunicación Capacidad Identidad Responsabilidad Oportunidad	Siempre A veces Nunca

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
	<p>subdimensiones: estructura organizativa, liderazgo del equipo directivo, participación de la comunidad, conexiones entre los individuos del área local, presencia de una cultura jerárquica y cumplimiento de los expertos. (Baldeón y Palomino, 2014)</p>	<p>del nivel primario que están indicados en la muestra.</p>	<p>d6: Cultura organizacional d7: Toma de decisiones d8: Satisfacción laboral</p>	<p>Elogio Confianza Amistad Identidad Respeto Voluntad Autonomía Seguridad Tranquilidad</p>	

3.4. Tipo Y Nivel De Investigación

3.4.1. Tipos de investigación

La investigación es básica, también conocida como teórica, porque se concretan conocimientos teóricos respecto a la inteligencia emocional y al clima institucional. Para Quispe (2012, p. 40), este tipo de investigación: “no persigue una utilización inmediata de los conocimientos obtenidos, esta se orienta a la búsqueda de un conocimiento teórico que amplíe y profundice su comprensión en la ciencia pedagógica”.

3.4.2. Nivel de investigación

De acuerdo con lo planificado, emplearemos el nivel investigativo denominado descriptivo-correlacional. Sobre el asunto, Cabezas, Andrade y Torres (2018, p. 68) nos dicen que la razón de ser de los estudios descriptivos es tratar de indicar las propiedades, cualidades y perfiles significativos de personas, agrupaciones, poblaciones, redes o cualquier otra maravilla que se exponga a la investigación. Se centra en retratar circunstancias, ocasiones o realidades recopilando información sobre una progresión de temas y estimaciones; así, se concreta en este tipo de exploración, igualmente, una búsqueda o aclaración exhaustiva de lo que está pasando en un momento dado y lo descifra.

3.5. Método

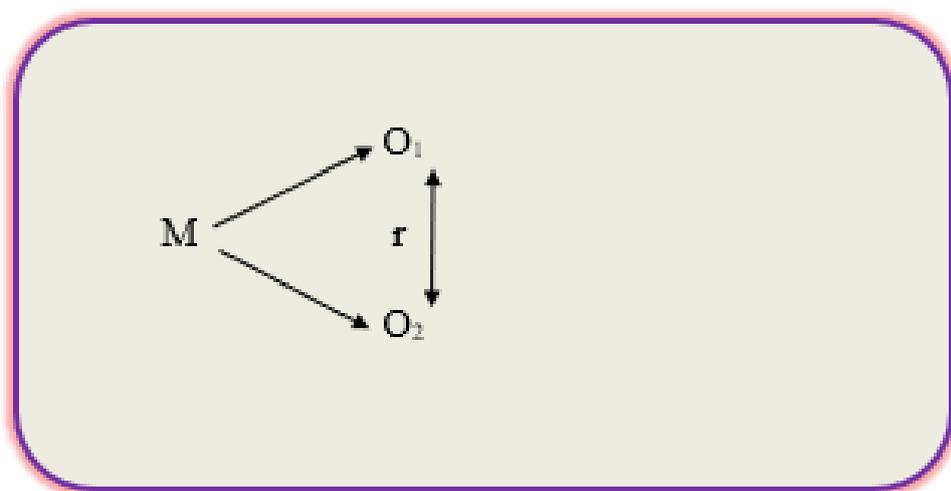
La metodología que se trabaja en este trabajo de investigación es el método hipotético-deductivo, en el sentido que se parte del planteamiento previo de una o varias hipótesis, como una especie de juicio valorativo previo o premisa preventiva que se busca demostrar o refutar en el camino investigativo; posteriormente, se conduce a la organización de conclusiones básicas demostradas en la práctica, como efectos investigativos o científicos trascendentes, comprobados de manera mediata con la comprobación o demostración de las hipótesis (Quispe, 2012, p. 102).

3.6. Diseño de investigación

El diseño de investigación empleado en el proceso es el correlacional. Al respecto, Arias (2012, p. 25) nos dice que la finalidad es establecer el grado de asociación que existe entre las variables identificadas en el problema investigativo. Se demuestra con la evaluación de las variables, comprobado con la respectiva prueba de hipótesis correlacional y la aplicación de la estadística y sus técnicas, a manera de correlación.

De la misma forma, sobre el diseño correlacional, Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos menciona que: “tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

Por efecto, se trabaja este diseño ya que se indaga el vínculo entre la inteligencia emocional y clima institucional que se da en el distrito de Andahuaylas-Apurímac, pero en el ámbito educativo.



Donde:

M: representa a la muestra de estudio

O1: observación de la variable x

O2: observación de la variable y

R: correlación entre dichas variables

3.7. Población, Muestra Y Muestreo

3.7.1. Población

Hernández (2015, p. 238) nos manifiesta que la población es el: “conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Como población de la investigación, se tuvo a los docentes del nivel primario de las instituciones educativas públicas del distrito de Andahuaylas-Apurímac, que hacen un total de 143 maestros, presentados esquemáticamente del siguiente modo.

	Nombre de las instituciones educativas	Cantidad	
		Directores	Profesores
Distrito de Andahuaylas	IEP n.º 55006	1	35
	IEP n.º 54078, Juan Espinoza Medrano	1	35
	IEP n.º 55005, Divino Maestro	1	34
	IEP Belén de Osma y Pardo	1	35
Total		143 maestros	

3.7.2. Muestra

La muestra estadística constituye una representación del conjunto social total, elegido a través de “estadígrafos” (Canales, 2006, p. 16). Los mismos Freudenthal y Hiudin (2001), citados por Baldeón y Palomino (2014), mencionan que la muestra:

Es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población), la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población. (p. 83)

La muestra específica en la presente investigación se encuentra conformada por 63 docentes de instituciones educativas de la ciudad de Andahuaylas-Apurímac. De acuerdo

con las características de la población de estudio, se emplea el muestreo no probabilístico por conveniencia; es decir, se emplea por un criterio establecido por el investigador.

3.7.3. Criterios De Inclusión

- Profesores con disposición a participar en la investigación.
- Profesores que pertenecen a las instituciones públicas del ámbito de estudio.
- Criterios de exclusión
- Profesores sin disposición de ser partícipes de la investigación.
- Profesores pertenecientes a instituciones educativas privadas del ámbito.

3.8. Técnicas E Instrumentos

Para obtener los datos, se aplicó las técnicas y sus oportunos instrumentos que se puntualizan a continuación:

3.8.1. Técnica

Encuesta. Como técnica, en este estudio, se utilizó la encuesta. Según Alvira (2011):

La encuesta presenta dos características básicas que la distinguen del resto de los métodos de captura de información: Recoge información proporcionada verbalmente o por escrito por un informante mediante un cuestionario estructurado. Utiliza muestras de la población objeto de estudio. (p. 6)

Así mismo, de acuerdo con Gómez (2006): “un cuestionario reside en un conjunto de interrogaciones respecto a una o más variables a calcular”.

3.8.2. Instrumento

Cuestionario. En este estudio, se utilizó el cuestionario. Canales (2006), al respecto, nos hace notar que el objetivo general de una encuesta ha de "medir" el nivel o la forma en que los sometidos tienen ciertos factores de ventaja (sus sentimientos, convicciones, prácticas que han ejecutado, atributos del segmento, etc.).

3.9. Validez Y Confiabilidad

3.9.1. Validez

En la investigación cuantitativa, adquiere importancia determinante la validez de los instrumentos, es por ello por lo que se establece que este sea sometido a un proceso de validación. Para el logro de este objetivo, se recurrió al método del juicio de expertos, que validan el contenido de los cuestionarios. Los resultados a las que arribaron los expertos se presentan:

Expertos	ÍTEMS										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90 %
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80 %
3	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85 %
Promedio de ponderación											85 %	

De acuerdo con los valores expuestos en la actual tabla, se puede concluir, en promedio, que los expertos (doctores Teodosio Zenobio Poma Solier, Marcelino Pomasoncco Illanes y Víctor Raúl Tumbalobos Huamaní) consideran que los instrumentos presentan un 85 % de validez de contenido.

3.9.2. Confiabilidad Del Instrumento

Por situación de confiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio, se sometió a la prueba de confiabilidad. Para ello, se escogió una muestra piloto integrada por 10 docentes distintos a la muestra. Una vez culminada la aplicación al grupo piloto, los resultados han sido evaluados mediante la prueba Alpha de Cronbach. El resultado obtenido con esta prueba muestra lo siguiente:

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre inteligencia emocional:

Resumen del procesamiento de casos

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,863	25

La prueba Alpha de Cronbach muestra un resultado de 0,863. Este valor permite derivar que el interrogatorio sobre inteligencia emocional es muy confiable y recomendado para su aplicación.

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre clima institucional

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
,737	21

La aplicación de la respectiva prueba Alpha de Cronbach demuestra un resultado de 0,737. Con este valor, se concluye en que el cuestionario sobre clima institucional es confiable y recomendado para su estudio o aplicación.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Los datos obtenidos en el presente trabajo de investigación se desarrollaron mediante el software estadístico SPSS, versión 24. Para su procedimiento, se sistematizaron los datos y se hallaron los efectos en los niveles descriptivos e inferenciales. En cambio, para la prueba de hipótesis, se utilizó la prueba estadística Tau b de Kendall, esto debido a que los datos procesados no presentan distribución normal y se encuentran en escala ordinal.

3.11. Aspectos Éticos

En el estudio, se considera mucha preferencia a los aspectos éticos. Para ello, se realizó la correspondiente solicitud de autorización a la parte administrativa de las instituciones educativas comprometidas en el proceso de investigación. Por otro lado, se mantuvo la confidencialidad de los datos personales de los participantes en el proceso de investigación. Asimismo, se respetó con rigurosidad el derecho de autoría de todos los autores citados en la investigación, refiriéndolo oportunamente.

Capítulo IV

Resultados Y Discusión

4.1. A Nivel Descriptivo

Tabla 1

Tabla cruzada sobre inteligencia emocional y clima institucional

		CLIMA INSTITUCIONAL		Total
		A veces	Siempre	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	A veces	6 9,5 %	20 31,7 %	26 41,3 %
	Siempre	22 34,9 %	15 23,8 %	37 58,7 %
Total		28 44,4 %	35 55,6 %	63 100,0 %

En la tabla cruzada, se visualiza que, referente a la inteligencia emocional, el 58,7 % de los maestros considera que siempre presenta una buena inteligencia emocional. Por este motivo, respecto al clima institucional, el 55,6 % de docentes considera que, en su institución educativa, siempre, se observa un buen clima institucional. Estos hallazgos respaldan la idea de que una buena inteligencia emocional está relacionada con un ambiente de trabajo positivo.

Tabla 2

Tabla cruzada sobre autorregulación y clima institucional

		CLIMA INSTITUCIONAL		Total
		A veces	Siempre	
AUTORREGULACIÓN	Nunca	0 0,0 %	2 3,2 %	2 3,2 %

		CLIMA INSTITUCIONAL		Total
		A veces	Siempre	
A veces		3	22	25
		4,8 %	34,9 %	39,7 %
Siempre		25	11	36
		39,7 %	17,5 %	57,1 %
Total		28	35	63
		44,4 %	55,6 %	100,0 %

La tabla cruzada 2 muestra que el 57,1 % de los docentes cree que la autorregulación siempre está bien. Sin embargo, el 55,6 % de los maestros afirma que, en su institución educativa, se percibe constantemente un ambiente positivo. En conclusión, los hallazgos indican que una autorregulación efectiva está relacionada con un ambiente institucional favorable.

Tabla 3

Tabla cruzada sobre motivación y clima institucional

		CLIMA INSTITUCIONAL		Total
		A veces	Siempre	
Nunca		1	0	1
		1,6 %	0,0 %	1,6 %
A veces		22	8	30
		34,9 %	12,7 %	47,6 %
Siempre		5	27	32
		7,9 %	42,9 %	50,8 %
Total		28	35	63
		44,4 %	55,6 %	100,0 %

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla cruzada 3, se visualiza, acerca de la motivación, que el 55,6 % de docentes considera que siempre presenta una buena motivación. Por otro lado, respecto al clima institucional, el 55,6 % de maestros considera que, en su institución educativa, siempre, se percibe buen clima institucional. Los resultados mostrados permiten afirmar una buena motivación, que se encuentra relacionada con un buen clima institucional.

Tabla 4

Tabla cruzada sobre empatía y clima institucional

		CLIMA INSTITUCIONAL		Total
		A veces	Siempre	
EMPATÍA	A veces	22 34,9 %	4 6,3 %	26 41,3 %
	Siempre	6 9,5 %	31 49,2 %	37 58,7 %
Total		28 44,4 %	35 55,6 %	63 100,0 %

En la tabla cruzada 4, se puede observar, respecto a la empatía, que el 55,6 % de maestros de la muestra considera que siempre presenta un buen nivel de empatía. Por este motivo, respecto al clima institucional, el 55,6 % de maestros refiere que, en su institución educativa, siempre se visualiza un buen clima institucional. Estos productos dados a conocer posibilitan afirmar que un buen nivel de empatía se encuentra relacionado con un buen clima institucional.

Tabla 5*Tabla cruzada sobre habilidades sociales y clima institucional*

		CLIMA INSTITUCIONAL		Total
		A veces	Siempre	
HABILIDADES SOCIALES	A veces	22 34,9 %	3 4,8 %	25 39,7 %
	Siempre	6 9,5 %	32 50,8 %	38 60,3 %
Total		28 44,4 %	35 55,6 %	63 100,0 %

Las informaciones que se manifiestan en la tabla cruzada 5, respecto a las habilidades sociales, dan a conocer que el 60,3 % de maestros de la muestra refiere que siempre presenta una buena categoría de habilidad social. Por consiguiente, respecto al clima institucional, el 55,6 % de docentes considera que, en su institución educativa, siempre, se visualiza un buen clima institucional. Obteniendo estos resultados, se puede decir que, entre el nivel de habilidades sociales, se encuentra relacionado con un buen clima institucional.

Tabla 6*Tabla cruzada sobre conciencia de sí mismo y el clima institucional*

		CLIMA INSTITUCIONAL		Total
		A veces	Siempre	
CONCIENCIA DE SÍ MISMO	Nunca	5 7,9 %	1 1,6 %	6 9,5 %
		13 20,6 %	10 15,9 %	23 36,5 %
	Siempre	10 15,9 %	24 38,1 %	34 54,0 %

	CLIMA INSTITUCIONAL		Total
	A veces	Siempre	
Total	28	35	63
	44,4 %	55,6 %	100,0 %

En la tabla cruzada 6, respecto a la conciencia de sí mismo, se observa que el 55,6 % de docentes considera que siempre presenta una buena conciencia de sí mismo. Por ello, respecto al clima institucional, el 55,6 % de maestros considera que, en su institución educativa, constantemente, se visualiza buen clima institucional. Los resultados expuestos nos permiten afirmar que buen nivel de conciencia de sí mismo se encuentra relacionado con un buen clima institucional.

4.2. A Nivel Inferencial

4.2.1. Prueba De Normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad a través de la prueba Kolmogorov- Smirnov

	Estadístico	GI	Sig.
Autorregulación	,355	57	,000
Motivación	,358	57	,000
Empatía	,338	57	,000
Habilidades sociales	,406	57	,000
Conciencia en sí mismo	,362	57	,000
Inteligencia	,388	57	,000
Clima	,392	57	,000

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, de la tabla 7, mostraron un nivel de significancia igual a 0.00 en todas las variables y dimensiones de inteligencia emocional y clima institucional; resultado que permitió determinar la ausencia de una distribución normal. Por lo que se toma la decisión de utilizar la prueba no paramétrica designada Tau b de Kendall para la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba Respecto A La Hipótesis General

Ho: No existe vínculo significativo entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

Ha: Existe vínculo significativo entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

a) Nivel de significancia

$p = 0.05$, es decir el 5 %.

b) Estadígrafo

Prueba Tau b de Kendall

c) Decisión

Si “p” (nivel significancia) $< 0,05$, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) $> 0,05$, se acepta la Ho

d) Tratamiento estadístico

Explicado en la siguiente tabla:

Tabla 8*Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,351	,116	3,002	,003
N.º de casos válidos		63			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

La prueba Tau b de Kendall demuestra un valor de 0,351, que admite decidir un bajo y directo vínculo entre las variables inteligencia emocional y clima institucional; del mismo modo, manifiesta un $p = 0,003 < 0,05$, con lo que se afirma que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En conclusión, existe un vínculo significativo entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

4.2.3. Prueba De Primera Hipótesis Específica

Ho: No existe un vínculo significativo entre la autorregulación y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

Ha: Existe un vínculo significativo entre la autorregulación y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

a) Nivel de significancia

$$p = 0.05$$

b) Estadígrafo

Prueba Tau b de Kendall

c) Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

d) Tratamiento estadístico

Explicado en la siguiente tabla:

Tabla 9

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall

Medidas simétricas				
	Valor	Error estandarizado asintótico^a	T aproximada^b	Significación aproximada
Ordinal por Tau-b	,461	,114	4,135	,000
Ordinal Kendall				
N.º de casos válidos	63			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

Las respuestas que se obtuvieron mediante la prueba Tau b de Kendall muestran una razón de 0,461, que permite establecer la presencia de una moderada y directa relación entre las variables autorregulación y el clima institucional; asimismo, presenta un $p = 0,000 < 0,05$. Con el que se puede afirmar que se rechaza la Ho y se acepta la Ha; entonces, existe

un vínculo significativo entre la autorregulación y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

4.2.4. Prueba De Segunda Hipótesis Específica

Ho: No existe vínculo significativo entre la motivación y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

Ha: Existe vínculo significativo entre la motivación y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

a) Nivel de significancia

$p = 0.05$

b) Estadígrafo

Prueba Tau b de Kendall

c) Decisión

Si “p” (nivel significancia) $< 0,05$, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) $> 0,05$, se acepta la Ho

d) Tratamiento estadístico

Explicado en la siguiente tabla:

Tabla 10*Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall*

Medidas simétricas				
	Valor	Error estandarizado asintótico^a	T aproximada^b	Significación aproximada
Ordinal por Tau-b	,589	,098	5,900	,000
Ordinal Kendall				
N.º de casos válidos	63			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la prueba Tau b de Kendall, se puede examinar un valor de 0,589, que admite establecer la presencia de un moderado y directo vínculo entre las variables motivación y clima institucional; asimismo, presenta un $p = 0,000 < 0,05$, con que se afirma que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Se puede concluir, entonces, en que existe un vínculo significativo entre la motivación y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

4.2.5. Prueba De Tercera Hipótesis Específica

Ho: No existe vínculo significativo entre la dimensión de empatía y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

Ha: Existe vínculo significativo entre la dimensión de empatía y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

a) Nivel de significancia

$$p = 0.05$$

b) Estadígrafo

Prueba Tau b de Kendall

c) Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

d) Tratamiento estadístico

Explicado en la siguiente tabla:

Tabla 11

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall

	Medidas simétricas			Significación aproximada
	Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	
Ordinal por Tau-b	,678	,093	6,976	,000
Ordinal Kendall				
N de casos válidos	63			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

La prueba Tau b de Kendall muestra un valor de 0,678, que permite determinar la presencia de un buen y directo vínculo entre las variables empatía y el clima institucional; asimismo, presenta $p=0,000 < 0,05$, en el cual se puede afirmar que se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Por lo que se deduce que existe un vínculo significativo entre la dimensión de empatía y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

4.2.6. Prueba De Cuarta Hipótesis Específica

Ho: No existe vínculo significativo entre la dimensión de habilidades sociales y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

Ha: Existe vínculo significativo entre la dimensión de habilidades sociales y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

a) Nivel de significancia

$p = 0.05$

b) Estadígrafo

Prueba Tau b de Kendall

c) Decisión

Si “p” (nivel significancia) $< 0,05$, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) $> 0,05$, se acepta la Ho

d) Tratamiento estadístico

Explicado en la siguiente tabla:

Tabla 12

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall

Medidas simétricas				
	Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por Tau-b	,711	,088	7,530	,000
Ordinal Kendall				
N de casos válidos	63			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

Los resultados que se obtuvieron mediante la prueba Tau b de Kendall muestran una razón de 0,711, que admite determinar la existencia de un muy buen y directo vínculo entre las variables habilidades sociales y clima institucional; asimismo, presenta $p = 0,000 < 0,05$; entonces, se puede afirmar que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo que se concluye en que existe vínculo significativo entre la dimensión de habilidades sociales y clima institucional en los profesores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

4.2.7. Prueba De Quinta Hipótesis Específica

Ho: No existe vínculo significativo entre la dimensión de conciencia de sí mismo y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

Ha: Existe vínculo significativo entre la dimensión de conciencia de sí mismo y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

a) Nivel de significancia

$p = 0.05$

b) Estadígrafo

Prueba Tau b de Kendall

c) Decisión

Si “p” (nivel significancia) $< 0,05$, se rechaza la H_0

Si “p” (nivel significancia) $> 0,05$, se acepta la H_0

d) Tratamiento estadístico

Explicado en la siguiente tabla:

Tabla 13*Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall*

Medidas simétricas				
	Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por Tau-b	,731	,078	7,730	,000
Ordinal Kendall				
N de casos válidos	63			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

La prueba Tau b de Kendall evidencia un valor de 0,731, que permite determinar una muy buena y directa relación entre las variables conciencia de sí mismo y clima institucional; asimismo, presenta un $p = 0,000 < 0,05$; así, se afirma que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo que se puede concluir en que existe un vínculo significativo entre la dimensión de conciencia de sí mismo y el clima institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

Discusión De Resultados

Bar-On (1997) refiere que la inteligencia emocional tiene que ver con el conjunto de capacidades, habilidades psicológicas y destrezas que repercuten para progresar en la adaptación a las peticiones y factores apremiantes del clima institucional. Dicho de otro modo, es la destreza de gestionar nuestras propias emociones como de las demás personas teniendo en cuenta los interés y necesidades circunstanciales de cada persona con quien nos relacionamos, evitando que se genere un malentendido o conflicto al no regular o controlar nuestras emociones; todo ello nos ayuda a obtener un ambiente de armonía, paz y tener éxito a nivel institucional.

Por otro lado, respecto al clima institucional, Rojas (2014), citado por Ramos (2017), precisa que es el rasgo particular: “que se considera en una institución, en donde influyen rasgos de conducta y actitudes de las personas que se interrelacionan entre ellas. Se considera clima saludable cuando los integrantes actúan bien, generando un ambiente agradable y la productividad mejora” (p. 20).

Las definiciones conceptuales expuestas son las que orientaron el desarrollo del estudio que se ejecutó con la intención de identificar la correspondencia existente entre la inteligencia emocional y el clima institucional a nivel de los maestros que laboran en las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020.

Los resultados o productos académicos que se lograron con este estudio permiten deducir que existe un vínculo significativo entre la inteligencia emocional y el clima institucional, a nivel laboral, entre los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020. Estos resultados se confirman en la tabla 1, en el cual los maestros precisan que la inteligencia emocional, en el 58,7 % de profesores, siempre se presenta en una buena inteligencia emocional. Por otro lado, respecto

al clima institucional, el 55,6 % de maestros refiere que, en su centro laboral educativo, siempre se observa un buen clima institucional. Estos productos posibilitan afirmar que una buena inteligencia emocional se encuentra relacionada de manera directa con un buen clima institucional.

Los resultados presentados son corroborados con la indagación realizada por Semino (2013), quien desarrolló un estudio titulado *La inteligencia emocional y el clima institucional de los docentes de la institución educativa n.º1174 Virgen del Carmen, del distrito de San Juan de Lurigancho, 2012*, en el que concluye en que hay relación demostrativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los maestros de la Institución Educativa N.º 1174, Virgen del Carmen, del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, y para el año 2012.

Respecto a las hipótesis específicas, se muestra en los resultados de la investigación que existe vínculo significativo respecto a la autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales, conciencia de sí mismo y la variable dos en los educadores de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020. Estos productos concuerdan con el estudio realizado por Guevara (2017), quien hizo una investigación con el título de *Conocimiento pasional y ambiente institucional en los educadores de nivel primaria de las organizaciones instructivas en la ciudad de Huanta*. Como resultado, se obtuvo que existe un vínculo de alta, inmediata, positiva y mediblemente crítica entre el conocimiento pasional y el ambiente institucional en los educadores de formación esencial de los establecimientos instructivos de la ciudad de Huanta. Tal resultado se observa en la exploración dirigida por Peña (2017), cuyo título fue *La inteligencia emocional de los profesores y su relación con el clima institucional de las fundaciones educativas públicas que tienen sede en la Municipalidad de Santiago de Surco*. En la cual se razona que, entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, existe un enorme

vínculo que debe ser considerado no exclusivamente para planificar metodologías que animen el conocimiento pasional, sino adicionalmente para mejorar el ambiente jerárquico de los establecimientos educativos, ya que de estos depende que los establecimientos educativos brinden al área local una asistencia de calidad.

La importancia de la investigación realizada se sustenta en Goleman (1999), cuando precisa que:

La inteligencia emocional no significa dar rienda suelta a los sentimientos, sacando todo afuera. Por el contrario, significa manejar los sentimientos de modo tal de expresarlos adecuadamente y con efectividad, permitiendo que las personas trabajen sin roces en busca de una meta común. (p. 13)

Precisamente, el manejo pertinente de la inteligencia emocional contribuye de manera significativa al buen desarrollo del clima institucional en las escuelas; posibilita cumplir los objetivos trazados, sentirte en confianza, donde encuentras una convivencia de hermandad; pero, si el clima institucional no lo desarrollamos de manera adecuada, también afectará en muchos aspectos, ya sea de manera personal o social.

Conclusiones

Luego de concluido el proceso de investigación y sometidos los resultados a la correspondiente prueba de conjetura a través del estadígrafo Taub de Kendall, se concluye en lo siguiente:

Existe un vínculo significativo entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020 ($T_b = 0,351$; $p = 0,003 < 0,05$).

Existe un vínculo significativo entre la autorregulación y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020 ($T_b = 0,461$; $p = 0,000 < 0,05$).

Existe un vínculo significativo entre la motivación y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020 ($T_b = 0,589$; $p = 0,000 < 0,05$).

Existe un vínculo significativo entre la dimensión de empatía y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020 ($T_b = 0,678$; $p = 0,000 < 0,05$).

Existe un vínculo significativo entre la dimensión de habilidades sociales y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020 ($T_b = 0,711$; $p = 0,000 < 0,05$).

Existe un vínculo significativo entre la dimensión conciencia de sí mismo y el clima institucional en los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020 ($T_b=0,731$; $p=0,000 < 0,05$)

Recomendaciones

A la Dirección Regional de Educación de Apurímac, desarrollar talleres sobre el manejo de clima institucional dirigidos a directivos de las instituciones educativas de nivel primario, con la finalidad de proveerles de herramientas básicas para el manejo adecuado del problema.

Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, realizar talleres sobre capacidades emocionales basadas en sus dimensiones investigadas, con la finalidad de sensibilizar a todos los maestros respecto a la buena convivencia institucional.

A los investigadores educativos en general, realizar investigaciones en muestras probabilísticas que permitan conocer el estado actual del problema en nuestra región y tomar las medidas correctivas del caso.

A los señores de la parte administrativa de las instituciones educativas, fomentar incentivos dirigidos a los docentes y directivos con el propósito de consolidar la inteligencia emocional y el clima institucional.

Referencias

- Alvira, F. (2011). *La encuesta: Una perspectiva general metodológica*. Ediciones Montalbán.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Episteme, C.A.
- Arrabal, M. (S/F). *Inteligencia emocional*. Elearning S. L.
- Bar-On, R. (1997). *El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional*. Multi-Health Systems.
- Baldeón, C. y Palomino, N. (2014). *Relación entre inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa maría inmaculada de la ciudad de Huancayo: 2012*. Huancayo-Perú.
- Cabezas, Andrade y Torres (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social*. Ediciones Lom.
- Cohen, J. (2003). *La inteligencia emocional en el aula: proyectos, estrategias e ideas*. Troquel S. A. Federal.
- Cooper y Ayman, S. (2005). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. María del Mar Ravassa G.
- Extremera y Fernandez, P. (s. f.). *La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado*. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN:1681-5653) Universidad de Málaga, España.
- García Retana, J. (2012). *La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje*. *Revista Educación*, 36(1),1-24.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44023984007>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Ediciones B. Argentina S.A.

Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairós S.A. <https://books.google.es/books?id=sybDwAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es&source>

Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Brujas.

Gonzales. (2018). *El clima institucional en la institución educativa secundaria José Antonio Encinas de Puno -2018*. [Tesis de Licenciatura en Educación Secundaria, con mención en la Especialidad de Ciencias Sociales, Puno-Perú].

Gonzales, G. (2019). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de la unidad educativa horizontes "B" de la ciudad de El Alto*. [Tesis de grado. La paz-Bolivia].

Guevara, Y. (2017). *Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta*. Huancayo- Perú. [Tesis, Universidad Nacional del Centro del Perú].

Hernández, R. (2015). *Metodología de la investigación científica*. McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México:

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf.

Lawrence, S. (1997). *La inteligencia emocional de los niños*. Vergara S. A.

Manrique (2012). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes del V ciclo primaria de una institución educativa de Ventanilla-Callao*. [Tesis de maestría, Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima- Perú].

Mayer, J. y Salovey, P. (1997). *¿Qué es la inteligencia emocional? Desarrollo emocional: Implicancias en la educación*. Basic Books.

Mendoza, M. (2012). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes*

del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla. [Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola].

Moisés, J. (2013). Inteligencia emocional y su relación con la identidad nacional de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga-Ayacucho 2007. [Tesis de postgrado. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho].

Peña, N. (2017). La inteligencia emocional del personal docente y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas públicas pertenecientes a la Municipalidad de Santiago de Surco. Lima- Perú. [Tesis, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

Puertas, Ubago, Moreno, Padial, Martínez y González (2018). *La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: Una revisión sistemática*. Universidad Granada- España. Campus de Cartuja S/N, Departamento de Expresión Corporal. <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/23157/18565>

Quispe, R. (2012). Metodología de la investigación pedagógica. Ayacucho-Perú.

Ramos, E. (2017). El clima institucional y la inteligencia emocional de los docentes de la red 01 UGEL Ventanilla, 2016.

Semino, Y. (2013). La inteligencia emocional y el clima institucional de los docentes de la institución educativa n°1174 Virgen del Carmen del distrito de San Juan de Lurigancho, 2012. Lima-Perú.

Tovar (2015). *Relación entre la gestión emocional y el liderazgo en instituciones educativas públicas*. [Tesis Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; Lima-Perú].

Vargas, I. (2004). *La inteligencia emocional en las instituciones educativas*. <http://doi.org/10.15359/ree.2004-7.5>

Vivas, Gallego y Gonzales, B. (2007). *Educación de las emociones*. Venezuela- Mérida. Producciones editoriales C. A.

Quintana y Montgomery, W. (2006). *Psicología: Tópicos de actualidad*. Lima: UNMSM

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida se relaciona la inteligencia emocional y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y Clima Institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Inteligencia Emocional</p> <p>d1: Conciencia de sí mismo</p> <p>d2: Autorregulación</p> <p>d3: Motivación</p> <p>d4: Empatía</p> <p>d5: Habilidades sociales</p>	<p>Confianza</p> <p>Compromiso</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Valores</p> <p>Amistad</p> <p>Autoestima</p> <p>Respeto</p> <p>Habilidades Comunicativas</p> <p>Comprensión</p>	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>El tipo de investigación es descriptiva correlacional</p> <p>Diseño</p> <p>Correlacional-no experimental</p> <p>Instrumentos</p> <p>Encuesta y cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre la autorregulación y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre la autorregulación y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Existe una relación significativa entre la autorregulación y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Clima institucional</p> <p>d1: Liderazgo</p> <p>d2: Motivación</p> <p>d3: Compromiso</p> <p>d4: Reconocimiento</p>	<p>Comprensión</p> <p>Solidaridad</p> <p>Comunicación</p> <p>Consciente</p> <p>Colaborativo</p> <p>Confianza</p>	<p>Muestreo</p> <p>No probabilístico</p> <p>Población</p> <p>Los docentes de nivel primaria del distrito de Andahuaylas – Apurímac.</p> <p>Muestra</p>

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la empatía y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la conciencia de sí</p>	<p>OE2: Determinar la relación que existe entre la motivación y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la empatía y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020.</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020.</p> <p>OE5: Determinar la relación que existe entre la conciencia de sí mismo y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en</p>	<p>HE2: Existe una relación significativa entre la motivación y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020.</p> <p>HE3: Existe una relación significativa entre la empatía y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020.</p> <p>HE4: Existe una relación significativa entre las habilidades sociales y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020.</p> <p>HE5: Existe una relación significativa entre la conciencia de sí mismo y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el</p>	<p>d5: Trabajo en equipo</p> <p>d6: Cultura organizacional</p> <p>d7: Toma de decisiones</p> <p>d8: Satisfacción laboral</p>	<p>Dinámico</p> <p>Efícaz</p> <p>Perseverante</p>	<p>Docentes de dos centros educativos de nivel primaria del distrito de Andahuaylas – Apurímac.</p> <p>Docentes de la I.E n° 55006- “Escuela de mujeres”</p> <p>Docentes de la I.E emblemática N° 54078 “Juan Espinoza Medrano”</p>

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Indicadores	Metodología
mismo y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020?	el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020.	distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2020.			

Anexo 2

Instrumentos de investigación



CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado colega, la maestría en gestión educativa de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, lleva a cabo la investigación denominada **“Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas- Apurímac, 2020”**; por lo que necesito de su valioso apoyo y tiempo, a través de las respuestas a las interrogantes que le expongo en este cuestionario.

INSTRUCCIONES

- a) Lea cuidadosamente cada uno de los ítems.
- b) Responda cada ítem utilizando una “x” en una de las opciones de respuestas para evaluar el cumplimiento de las diferentes actividades que están enunciadas.
- c) Totalice la evaluación al final de cada componente.

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

N.º	ÍTEMS	INDICADORES		
1	LIDERAZGO	3	2	1
1.1	¿Demuestro capacidad innovadora para elaborar el proyecto educativo institucional?			

N.º	ÍTEMS	INDICADORES		
1.2	¿Existe una comunicación asertiva y afectiva entre directivos y docentes?			
1.3	¿En la institución educativa mantengo armonía en las reuniones ante las opiniones de los directivos o colegas?			
2	COMPROMISO	3	2	1
2.1	¿Me identifico con la misión y visión de la institución educativa?			
2.2	¿Cumplo con las funciones que se asignan en la institución educativa?			
2.3	¿En la institución educativa me desempeño en función a la misión y visión establecida?			
3	RECONOCIMIENTO	3	2	1
3.1	¿En la institución educativa me reconocen cuando planteo nuevos métodos y estrategias de enseñanza y aprendizaje?			
3.2	¿En la institución educativa me reconocen por los logros obtenidos?			
3.3	¿En la institución educativa me consideran como maestro importante?			
4	TRABAJO EN EQUIPO	3	2	1
4.1	¿En la institución educativa se practica el trabajo en equipo y ayuda mutua?			
4.2	¿Los directivos animan a los docentes para tener confianza en sí mismos cuando hay problemas?			
4.3	¿En el equipo de trabajo cumplo con las actividades asignadas?			
5	CULTURA ORGANIZACIONAL	3	2	1
5.1	¿Me siento aceptado y orgulloso de pertenecer a la institución educativa?			
5.2	¿Las relaciones interpersonales son cordiales y de respeto entre los docentes?			
5.3	¿En la institución educativa se percibe un ambiente alegre y familiar?			
6	TOMA DE DECISIONES	3	2	1

N.º	ÍTEMS	INDICADORES		
6.1	¿En la institución educativa se facilita para que los docentes tomen sus propias decisiones?			
6.2	¿En la institución educativa se respetan las decisiones tomadas por democracia?			
6.3	¿En la institución educativa trato de obtener información antes de tomar una decisión?			
7	SATISFACCIÓN LABORAL	3	2	1
7.1	¿La institución ofrece seguridad para realizar el trabajo?			
7.2	¿En la institución educativa me siento contento al realizar mi trabajo?			
7.3	¿Auto reflexionas sobre las acciones que se desarrollan en tu institución educativa?			

Muchas gracias por su apoyo



CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado colega, la maestría en gestión educativa de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, lleva a cabo la investigación denominada **“Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas- Apurímac, 2020”**; por lo que necesito de su valioso apoyo y tiempo para responder respectivas interrogantes que le manifiesto en este cuestionario.

INSTRUCCIONES

- a) Lea cuidadosamente cada uno de los ítems.
- b) Desarrolla todos los reactivos.
- c) Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- d) Responda cada ítem utilizando una “x” en una de las opciones de respuestas para evaluar el cumplimiento de las diferentes actividades que están enunciadas.
- e) Totalice la evaluación al final de cada componente.

De acuerdo	A veces	Nunca
3	2	1

N.º	ÍTEMS	INDICADORES		
1	AUTORREGULACIÓN	1	2	3
1.1	¿Me describo como una persona que tolera los insultos?			
1.2	¿Soy capaz de trabajar de modo productivo cuando estoy de mal humor (enfadado)?			

N.º	ÍTEMS	INDICADORES		
1.3	¿Me tranquilizo rápidamente cuando estoy de mal genio?			
1.4	¿Pienso qué es lo que quiero antes de actuar?			
1.5	¿Me dejo llevar por una situación, aunque no esté de acuerdo con ella?			
2	MOTIVACIÓN	1	2	3
2.1	¿Postergo las actividades que había planeado iniciar?			
2.2	¿Necesito del reconocimiento para lograr mis metas?			
2.3	¿Puedo escuchar a personas negativas sin contagiarme de lo que me digan?			
2.4	¿Cuándo realizo un trabajo poco interesante, busco la forma de llevarlo a cabo de buena manera?			
2.5	¿Tengo la iniciativa y disposición para aprovechar las oportunidades?			
3	EMPATÍA	1	2	3
3.1	¿Identifico con precisión los sentimientos y emociones de las personas?			
3.2	¿Ayudo a los demás a controlar sus emociones?			
3.3	¿Con cualquiera que hablo siempre lo escuchó con atención?			
3.4	¿Evito tener reacciones emocionales ante los sentimientos de los demás?			
3.5	¿Me concentro en las cualidades positivas de los demás?			
4	HABILIDADES SOCIALES	1	2	3
4.1	¿Disfruto al participar en las actividades sociales?			
4.2	¿Cuento con la capacidad de negociar y resolver desacuerdos?			
4.3	¿Trato con respeto y amabilidad a los demás?			
4.4	¿Cuándo hago un comentario subrayo los aspectos positivos de los demás en lugar de criticar sus puntos débiles?			

N.º	ÍTEMS	INDICADORES		
4.5	¿Me expreso con facilidad hacia los demás?			
5	CONCIENCIA DE SÍ MISMO	1	2	3
5.1	¿Me considero una persona inteligente?			
5.2	¿Me siento desalentado conmigo mismo y me pregunto si hay algo que valga la pena?			
5.3	¿Tengo el sentimiento de no poder hacer nada bien?			
5.4	¿Soy consciente de mi estado emocional y mis defectos?			
5.5	¿Realizo un examen introspectivo para saber mi valor personal?			

Muchas gracias por su apoyo y tiempo.

Anexo 3

Ficha de validación del instrumento de investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Dr. Teodosio Zenobio Poma Solier
- 1.2 Institución donde labora: UNSCH
- 1.3 Título de la investigación: “Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas- Apurímac, 2020”
- 1.4 Nombre del instrumento: cuestionario sobre clima institucional
- 1.5 Autor(a) del instrumento: Fernandina CHIQUILLAN CARTOLIN

II. DATOS DE VALIDACIÓN

N.º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					PROMEDIO
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?					x	5
2	¿Los ítems son suficientes para				x		4

N.º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					PROMEDIO
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	
3	la medición de todos los indicadores? ¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				x		4
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?					x	5
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?					x	5
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				x		4
7	¿Los objetivos y variables					x	5

N.º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					PROMEDIO
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	
8	están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles? ¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?					x	5
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?					x	5
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				x		4
	PROMEDIO						5

Lugar y fecha: Ayacucho 30 de setiembre de 2020



Dr. Teodosio Zenobio Poma Solier

DNI N° 06548301

Móvil: 06548301



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Dr. Teodosio Zenobio Poma Solier

1.2 Institución donde labora: UNSCH

1.3 Título de la investigación: “Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas- Apurímac, 2020”

1.4 Nombre del instrumento: cuestionario sobre inteligencia emocional

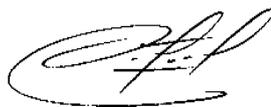
1.5 Autor(a) del instrumento: Fernandina CHIQUILLAN CARTOLIN

II. DATOS DE VALIDACIÓN

N.º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					PROMEDIO
		DEFICIENTE E 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?					x	5
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?					x	5
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				x		4

N.º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					PROMEDIO
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE	
		1	2	3	4	5	
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?					x	5
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?					x	5
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				x		4
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?				x		5
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?					x	5
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?					x	5
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				x		4
	PROMEDIO						5

Lugar y fecha: Ayacucho 30 de setiembre de 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'T. Poma Solier', written in a cursive style.

Dr. Teodosio Zenobio Poma Solier
DNI N.º 06548301
Móvil: 06548301



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

GESTIÓN EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Pomasoncco Illanes, Marcelino

1.2 Institución donde labora: UNSCH

1.3 Título de la investigación: “Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020”

1.4 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

1.5 Autor(a) del instrumento: Fernandina Chiquillan Cartolin

II. DATOS DE VALIDACIÓN

N. º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					
		DEFICIE NTE 1	REGUL AR 2	BUE NO 3	MUY BUE NO 4	EXCELEN TE 5	PROME DIO
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?				X		4
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?				X		4

N. º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					
		DEFICIE NTE 1	REGUL AR 2	BUE NO 3	MUY BUE NO 4	EXCELEN TE 5	PROME DIO
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?			X			3
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				X		4
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				X		4
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				X		4
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?				X		4
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden				X		4

N °	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					
		DEFICIE NTE 1	REGUL AR 2	BUE NO 3	MUY BUE NO 4	EXCELEN TE 5	PROME DIO
9	lógico y coherente? ¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				X		4
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				X		4
	PROMEDIO						4

Lugar y fecha: Ayacucho, 24 de setiembre de 2020



.....
Firma del experto

DNI: 28266584

Móvil: 910308225



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

GESTIÓN EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Marcelino Pomasoncco Illanes

1.2 Institución donde labora: UNSCH

1.3 Título de la investigación: “Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020”

1.4 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

1.5 Autor(a) del instrumento: Fernandina Chiquillan Cartolin

II. DATOS DE VALIDACIÓN

N.º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					PROMEDIO
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?				X		4
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?				X		4
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				X		4

N.º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					PROMEDIO
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				X		4
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				X		4
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				X		4
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?			X			3
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?				X		4
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				X		4
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				X		4
	PROMEDIO						4

Lugar y fecha: Ayacucho, 24 de setiembre de 2020



.....
 Firma del experto
 DNI: 28266584
 Móvil: 910308225



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Tumbalobos Huamaní, Víctor Raúl

1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

1.3 Título de la investigación: “Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas- Apurímac, 2020”

1.4 Nombre del instrumento: cuestionario sobre clima institucional

1.5 Autor(a) del instrumento: Fernandina Chiquillan Cartolin

II. DATOS DE VALIDACIÓN.

N.º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					
		DEFICIE NTE 1	REGUL AR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCEL ENTE 5	PROME DIO
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?					X	5
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?					X	5

N.º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					
		DEFICIE NTE 1	REGUL AR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCEL ENTE 5	PROME DIO
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				X		4
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				X		4
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				X		4
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				X		4
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?				X		4
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?				X		4
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				X		4

N.º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					PROME DIO
		DEFICIE NTE 1	REGUL AR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCEL ENTE 5	
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				X		4
	PROMEDIO						4

Lugar y fecha: 30-09-20



Firma del Experto
DNI: 07856158
Móvil: 966634886



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Tumbalobos Huamaní, Víctor Raúl

1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

1.3 Título de la investigación: “Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2020”

1.4 Nombre del instrumento: cuestionario sobre clima institucional

1.5 Autor(a) del instrumento: Fernandina Chiquillan Cartolin

II. DATOS DE VALIDACIÓN

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					PROMEDIO
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?					X	5
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?					X	5
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				X		4
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				X		4

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					PROMEDIO
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				X		4
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				X		4
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?				X		4
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?				X		4
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				X		4
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				X		4
	PROMEDIO						4

Lugar y fecha: 30-09-20



Firma del Experto
DNI: 07856158
Móvil: 966634886

Anexo 4*Prueba de confiabilidad de los instrumentos*

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE
INTELIGENCIA EMOCIONAL**

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
,863	25

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
ÍTEM1	109,40	186,267	,527	,866
ÍTEM2	109,50	185,389	,543	,866
ÍTEM3	109,60	185,378	,534	,866
ÍTEM4	109,90	195,878	,449	,870
ÍTEM5	109,60	197,600	,134	,875
ÍTEM6	109,80	200,844	,015	,877
ÍTEM7	109,70	200,900	,012	,877
ÍTEM8	109,60	185,378	,534	,866
ÍTEM9	109,90	195,878	,449	,870

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM10	109,10	188,544	,535	,866
ÍTEM11	109,10	188,544	,535	,866
ÍTEM12	109,50	194,278	,569	,868
ÍTEM13	109,10	188,544	,535	,866
ÍTEM14	109,10	188,544	,535	,866
ÍTEM15	109,50	194,278	,569	,868
ÍTEM16	109,60	197,600	,134	,875
ÍTEM17	109,80	200,844	,015	,877
ÍTEM18	109,70	200,900	,012	,877
ÍTEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ÍTEM20	109,50	194,278	,569	,868
ÍTEM21	109,80	200,844	,015	,877
ÍTEM22	109,70	200,900	,012	,877
ÍTEM23	109,60	185,378	,534	,866
ÍTEM24	109,90	195,878	,449	,870
ÍTEM25	109,10	188,544	,535	,866

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA
INSTITUCIONAL**

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
,737	21

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
ÍTEM1	79,20	32,400	-,259	,748
ÍTEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ÍTEM3	78,90	30,100	,146	,744
ÍTEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ÍTEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ÍTEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ÍTEM7	79,10	30,989	,004	,736
ÍTEM8	78,90	27,211	,642	,722
ÍTEM9	78,80	29,067	,459	,735
ÍTEM10	78,80	29,067	,459	,735

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM11	79,10	31,211	,006	,751
ÍTEM12	79,10	31,211	,006	,721
ÍTEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ÍTEM14	78,90	31,433	-,056	,754
ÍTEM15	78,90	31,433	-,056	,734
ÍTEM16	79,00	30,667	,085	,768
ÍTEM17	78,90	31,211	-,032	,758
ÍTEM18	78,90	31,433	-,056	,744
ÍTEM19	78,90	31,433	-,056	,754
ÍTEM20	78,90	31,433	-,056	,734
ÍTEM21	78,90	25,878	,889	,760

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 196-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

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

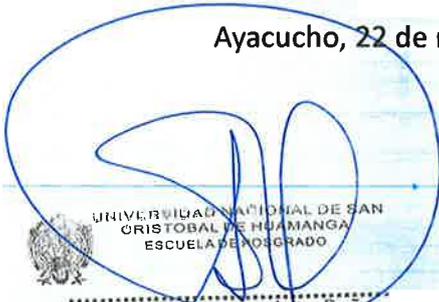
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Fernandina Chiquillan Cartolin
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2020
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	24% de similitud
N° DE TRABAJO	2236421407
FECHA	22-nov.-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, 22 de noviembre del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Inteligencia emocional y clima
institucional en docentes de las
instituciones educativas
públicas de nivel primaria en el
distrito de Andahuaylas -
Apurímac, 2020

por Fernandina Chiquillan Cartolin

Fecha de entrega: 22-nov-2023 05:36p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2236421407

Nombre del archivo: Tesis_Fernandina_Chiquill_n_Cartolin.docx (1,020.54K)

Total de palabras: 17459

Total de caracteres: 97800

Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria en el distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	10%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.ucv.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.unsch.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Jose Carlos Mariategui	3%
	Trabajo del estudiante	
5	documentop.com	1%
	Fuente de Internet	
6	renati.sunedu.gob.pe	<1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
	Trabajo del estudiante	
8	repositorio.uncp.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

9

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1 %

10

Submitted to Unviersidad de Granada

Trabajo del estudiante

<1 %

11

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

desarrollodelasvariablescognitivas.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

13

digibug.ugr.es

Fuente de Internet

<1 %

14

repositorio.ftpcl.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

15

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

16

repositorio.unamba.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

apirepositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

19

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0690-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 10:00. m. de 27 de Setiembre 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. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN** director (e) de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: **Dr. Víctor Gedeón PALOMINO ROJAS** y el **Dr. Jaime Adrián VARGAS JERI**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIA EN EL DISTRITO DE ANDAHUAYLAS – APURÍMAC, 2020**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por la **Bach. Fernandina CHIQUILLAN CARTOLIN**. Teniendo como asesora la **Dra. Delia AYALA ESQUIVEL**.

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 raduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: QUINCE (15)

CALIFICACION (*)

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

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Fernandina CHIQUILLAN CARTOLIN**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 11:32 a.m. hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 11:32 a.m. hrs. Del 27 de setiembre 2023.

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

.....
Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN
Director (e) de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dr. Víctor Gedeón PALOMINO ROJAS
Miembro

.....
Dr. Jaime Adrián VARGAS JERI
Miembro

.....
Dr. Edward Eusebio BARBOZA PALOMINO
Secretario Docente (e)

Observaciones:

.....
.....