

“Año de la Universalización de la Salud”

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA



(Creada por ley N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL
PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA
CHINCHAYSUYO DISTRITO DE SAPALLANGA, HUANCAYO**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN PEDAGÓGICA

PRESENTADO POR:

Bach. VELLANEDA AMBROSIO, RUBEN

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN:

INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

HUANCAVELICA - PERÚ

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(CREADO POR LEY N° 25265)

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dra. Zeida Patricia HOCES LA ROSA, Mg. Alejandro Rodrigo QUILCA CASTRO y Mg. Ubaldo CAYLLAHUA YARASCA.

Asesor: Mg. Eutimio Fabian LAZARO LLALLICO.

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución N° 378-2019-CU-UNH.

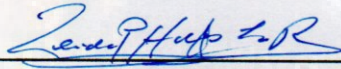
El Candidato al **GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR.**

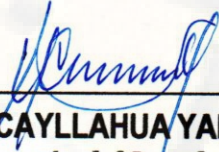
Don, **Rubén VELLANEDA AMBROSIO**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHINCHAYSUYO DISTRITO DE SAPALLANGA, HUANCAYO - 2013.** Mediante Resolución Directoral N° 054-2020-EPG-R/UNH, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.

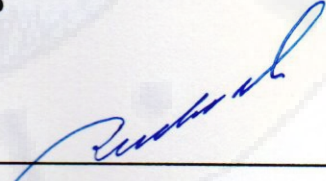
Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al **ACTO** de sustentación, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

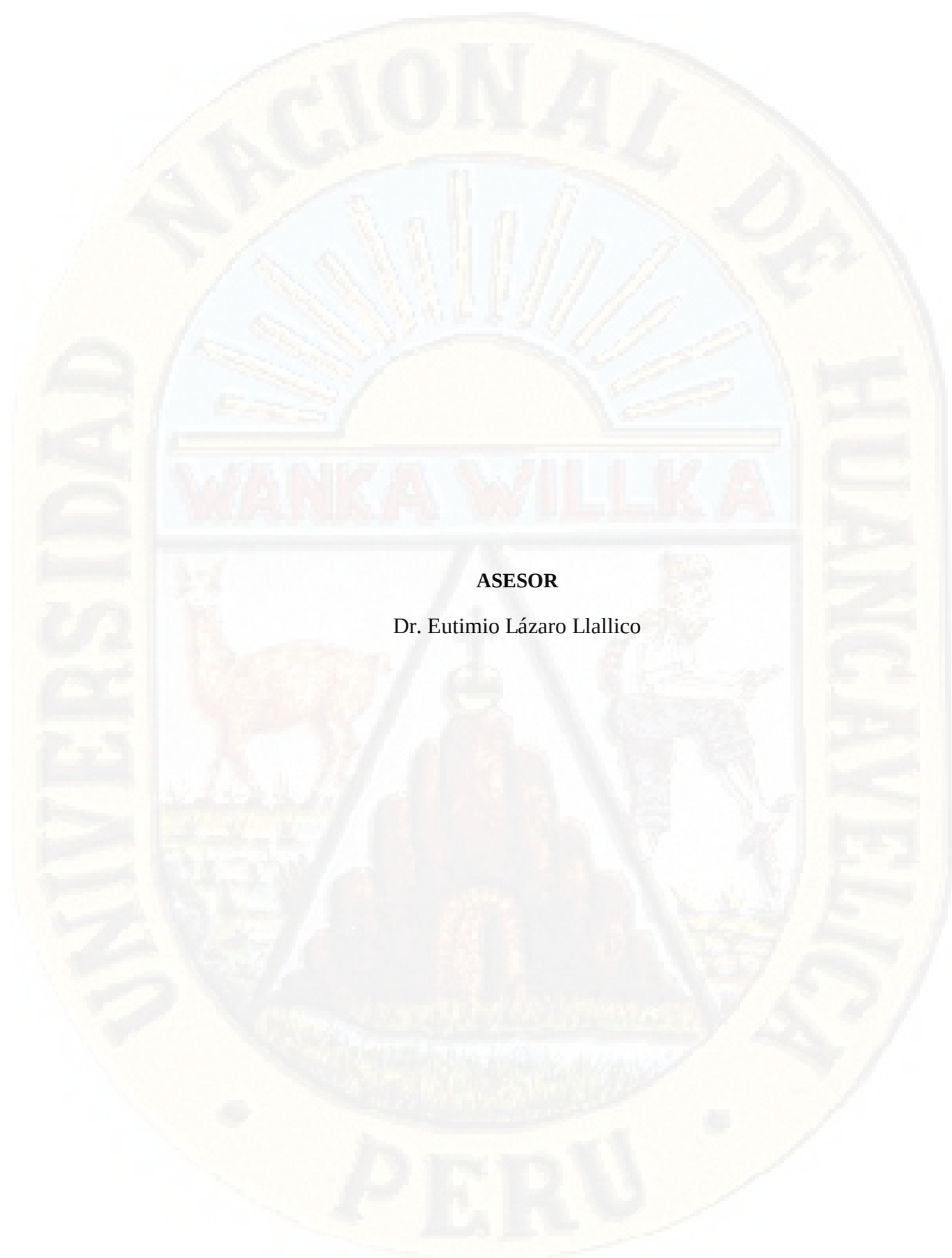
Con el calificativo: Aprobado ☒ Por: *mayoría*
Desaprobado ☐

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los veinticuatro días del mes de enero del año **2020**.


Dra. Zeida Patricia HOCES LA ROSA
Presidente del Jurado

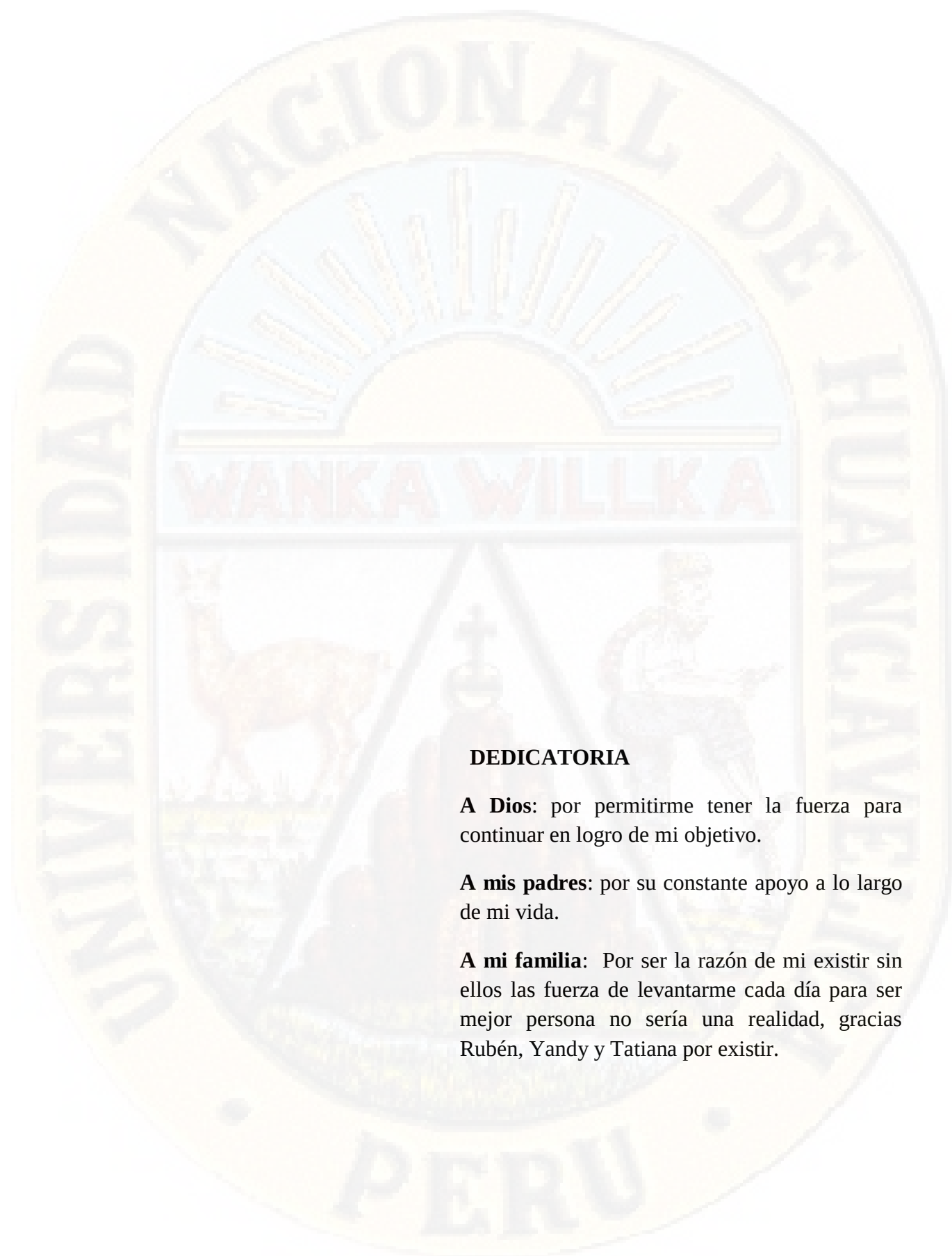

Mg. Ubaldo CAYLLAHUA YARASCA
Secretario del Jurado


Mg. Alejandro Rodrigo QUILCA CASTRO
Vocal del Jurado



ASESOR

Dr. Eutimio Lázaro Llallico



DEDICATORIA

A Dios: por permitirme tener la fuerza para continuar en logro de mi objetivo.

A mis padres: por su constante apoyo a lo largo de mi vida.

A mi familia: Por ser la razón de mi existir sin ellos la fuerza de levantarme cada día para ser mejor persona no sería una realidad, gracias Rubén, Yandy y Tatiana por existir.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito establecer la relación entre la inteligencia emocional y el clima institucional en la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga Huancayo.

El tipo de investigación es básica, el nivel descriptivo correlacional, la técnica de recolección de datos es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con una muestra de 40 docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga Huancayo.

La prueba de hipótesis se realizó con correlación R de Pearson, con el programa SPSS, se obtuvo una correlación $R = 0.638$, y un p-valor de 0.00, por tanto, se afirma que: existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la institución educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

PALABRAS CLAVES:

Inteligencia emocional, clima institucional, desempeño docente y calidad académica.

ABSTRACT

The purpose of this research was to establish the relationship between emotional intelligence and the institutional climate in the Chinchaysuyo Educational Institution of the Sapallanga Huancayo district.

The type of research is basic, the correlational descriptive level, the data collection technique is the survey and the instrument was the questionnaire with a sample of 40 teachers from the Chinchaysuyo Educational Institution of the Sapallanga Huancayo district.

The hypothesis test was performed with Pearson's R correlation, with the SPSS program, a correlation $R = 0.638$ was obtained, and a p-value of 0.00, therefore, it is stated that: there is a direct and significant relationship between emotional intelligence and organizational climate of the teaching staff in the educational institution “Chinchaysuyo” of the district of Sapallanga - Huancayo with a level of significance $\alpha = 0.05$.

KEYWORDS:

Emotional intelligence, institutional climate, teaching performance and academic quality.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
ÍNDICE	vii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
INTRODUCCION	xi
CAPÍTULO I	10
1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA:	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	13
1.2.1. Problema General:	13
1.2.2. Problemas Específicos:	13
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	13
1.3.1. Objetivo General:	13
1.3.2. Objetivos Específicos:	14
1.3.3. Justificación:	14
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:	18
2.1.1. Internacionales:	18
2.1.2. Nacionales:	21
2.1.3. Locales:	24
2.2. BASES TEÓRICAS:	25
2.2.1. Inteligencia Emocional:	25
2.2.2. Clima Organizacional:	31
2.2.3. Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga-Huancayo:	47
2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS:	47
2.3.1. Hipótesis General:	47
2.3.2. Hipótesis Específicas:	48
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS:	48

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES:	53
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:	53
CAPÍTULO III	55
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN:	55
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:	55
3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN:	56
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	56
3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:	56
3.6.1. Población:	56
3.6.2. Muestra:	57
3.6.3. Muestreo:	57
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	57
3.7.1. Técnicas:	57
3.7.2. Instrumentos:	57
3.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:	58
3.9. DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS:	58
CAPÍTULO IV	59
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	59
4.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS:	59
4.1.1. Resultados de la Inteligencia Emocional:	59
4.1.2. Resultados de la variable Clima Organizacional:	64
4.2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS:	73
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:	77
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXO	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	60
Tabla N° 2	60
Tabla N° 3	61
Tabla N° 4	62
Tabla N° 5	63
Tabla N° 6	65
Tabla N° 7	65
Tabla N° 8	66
Tabla N° 9	67
Tabla N° 10	68
Tabla N° 11	69
Tabla N° 13	72
Tabla N° 14	73

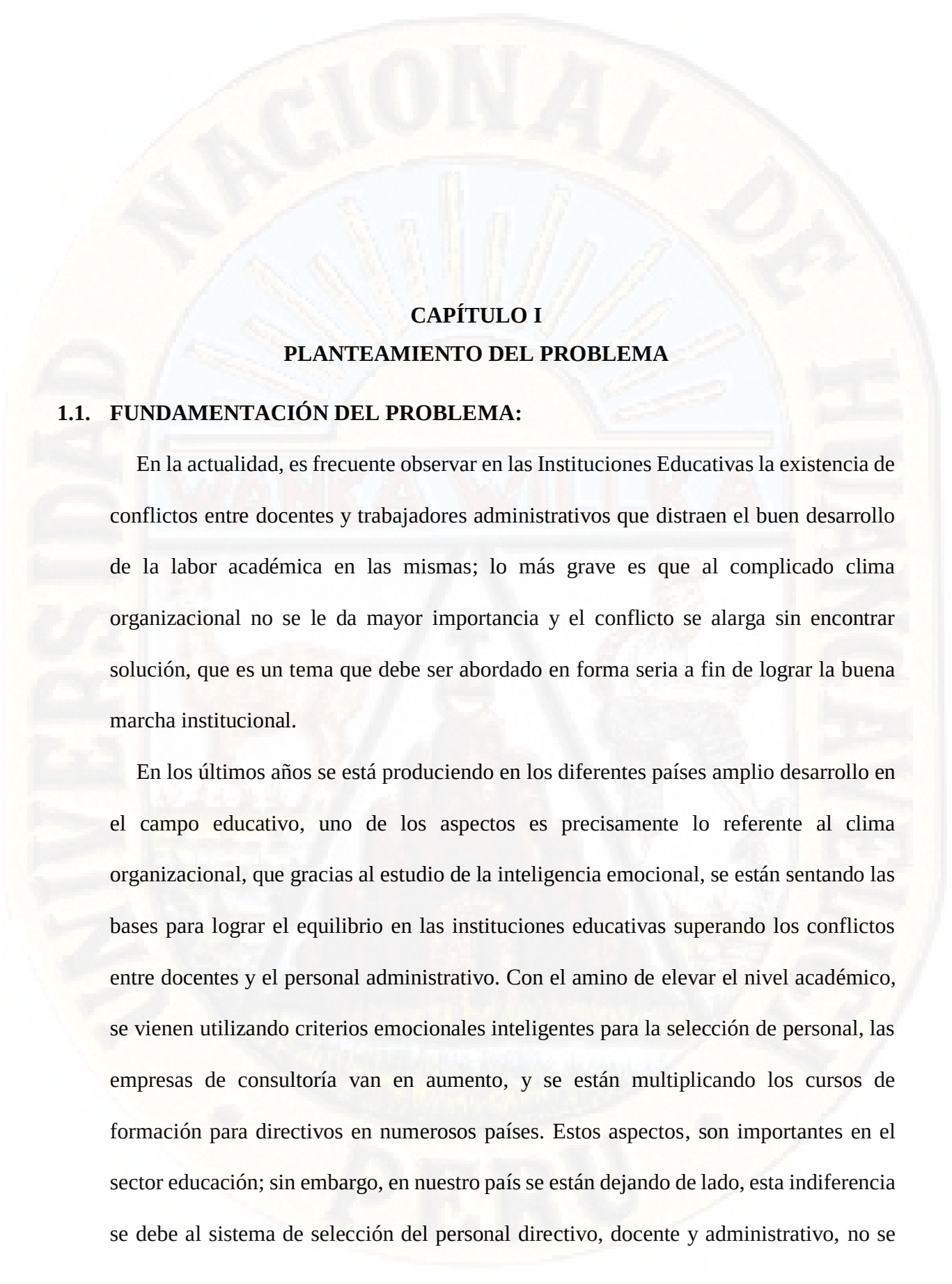
ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico Nº 1	61
Gráfico Nº 2	62
Gráfico Nº 3	63
Gráfico Nº 4	64
Gráfico Nº 5	66
Gráfico Nº 6	67
Gráfico Nº 7	68
Gráfico Nº 8	69
Gráfico Nº 9	70
Gráfico Nº 10	72

INTRODUCCION

En la región central, actualmente, se viene observando en las instituciones educativas, un conjunto de problemas generados por la falta de armonía entre docentes y el personal administrativo, entre el director y los docentes, con frecuencia se presentan conflictos lo que comúnmente se denomina ruptura de relaciones humanas. Es constante darse cuenta de la falta de armonía generalmente entre los docentes que están divididos en dos grupos, uno que está integrado por docentes que apoyan la gestión del director del plantel y otro por profesores que son críticos de su desempeño. Estos problemas trascienden hasta el alumnado y la comunidad educativa, los problemas domésticos hacen que los docentes descuiden la labor académica en buena parte de instituciones educativas. Sin embargo, los conflictos internos no vienen solos ni espontáneamente, uno de los pilares para que exista un buen clima institucional en las instituciones educativas, es el desarrollo de la inteligencia emocional tal como lo demostró Goleman y otros estudiosos. Considerando que hay la necesidad de conocer a profundidad las relaciones entre la inteligencia emocional y el clima institucional, lo que me condujo a realizar esta investigación en la I. E. Chinchaysuyo de Sapallanga, observando directamente, los conflictos entre docentes y el personal administrativo que se presentaron, para luego plantear las alternativas para superarlos. Los resultados que hemos obtenido en el tiempo que ha durado la ejecución del proyecto, se tiene: haber confirmado que si existe una estrecha relación entre la inteligencia emocional y el buen clima institucional en la I. E. Chinchaysuyo. Tales logros, tengo el compromiso de difundirlo a nivel de la Región Central por lo que debo agradecer a la Escuela de Post. Grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica al haberme dado la oportunidad de estudiar Maestría en Ciencias de la Educación en la mención Investigación y Docencia Superior

El Autor



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA:

En la actualidad, es frecuente observar en las Instituciones Educativas la existencia de conflictos entre docentes y trabajadores administrativos que distraen el buen desarrollo de la labor académica en las mismas; lo más grave es que al complicado clima organizacional no se le da mayor importancia y el conflicto se alarga sin encontrar solución, que es un tema que debe ser abordado en forma seria a fin de lograr la buena marcha institucional.

En los últimos años se está produciendo en los diferentes países amplio desarrollo en el campo educativo, uno de los aspectos es precisamente lo referente al clima organizacional, que gracias al estudio de la inteligencia emocional, se están sentando las bases para lograr el equilibrio en las instituciones educativas superando los conflictos entre docentes y el personal administrativo. Con el ánimo de elevar el nivel académico, se vienen utilizando criterios emocionales inteligentes para la selección de personal, las empresas de consultoría van en aumento, y se están multiplicando los cursos de formación para directivos en numerosos países. Estos aspectos, son importantes en el sector educación; sin embargo, en nuestro país se están dejando de lado, esta indiferencia se debe al sistema de selección del personal directivo, docente y administrativo, no se

toma en cuenta criterios que miden el coeficiente emocional del personal antes de ser contratados o nombrados.

Corresponde a la psicopedagogía, trabajar el tema de la inteligencia emocional con el fin de desarrollarla y aplicarla en los diversos campos en donde interviene el ser humano, ya sea en forma individual o integrando una organización; en el mundo en que vivimos existen múltiples organizaciones que cumplen cada una de ellas una función importante en la sociedad y que necesitan desenvolverse en un clima organizacional equilibrado a fin de lograr sus propósitos.

Goleman (1995). Establece: los trabajadores del futuro necesitarán seguir participando en cursos de formación y adquiriendo habilidades a lo largo de sus vidas. Como personas capaces de aprender en cualquier lugar y en cualquier momento, o a pesar de circunstancias que se le presenten, es probable que, con el tiempo acumulen esos conocimientos, los pongan en práctica, sean a la vez personas más satisfechas y se sientan realizadas tanto personal como organizacionalmente.

Debemos tener en cuenta que la Inteligencia Emocional (IE), es una variable teórica abstracta para explicar fenómenos emocionales que son de interés científico; al principio se empleó para describir las cualidades emocionales que tienen importancia para el éxito, a pesar de que no pueden ser directamente medibles. El clima organizacional es un indicador global de una serie de procesos: estructura, comunicación, relaciones interpersonales, relaciones de apoyo, identidad, etc. Un líder en educación, debe encaminar a su personal, desarrollar y fortalecer su inteligencia emocional, consolidando el clima organizacional en la institución donde labora.

Así mismo, queda evidenciado que cada día las organizaciones están convencidas de que aquellas personas que rápido asciende como profesionales, son las mismas que poseen un mayor coeficiente emocional. El coeficiente Intelectual, indicador del nivel de

inteligencia general, interviene solo en un 20% de los factores que determinan el éxito profesional, el 80% restante, está vinculado a otros factores incluidos en los que se denominan inteligencia emocional. En este sentido las personas están interesadas en desarrollar sus habilidades emocionales, tanto o más como sus conocimientos y destrezas laborales, ya que en la actualidad el coeficiente de inteligencia emocional abarca de forma relevante su importancia en el desempeño laboral. Arredondo (2008).

Gardner (1999). Considera: En el esfuerzo de educar las inteligencias, me parece por demás sugerente la obra de la escuela soviética de psicología, con discípulos de Vygotsky como Danydov, Elkenin y Markova. Estos investigadores creen que en cada edad los niños muestran un conjunto distinto de intereses: así, durante la infancia, la actividad dominante comprende el contacto emocional; a los dos años, el infante está absorto en las manipulaciones de objetos; de los tres a los siete años tienen importancia la representación de papeles y otras clases de actividad simbólica; durante la edad de siete a once, la actividad principal es el estudio formal en la escuela, y en la adolescencia, el joven busca una combinación de relaciones personales íntimas y exploración orientada a la carrera. Todo programa de educación debe tener presente estas inclinaciones, aunque, desde luego, el perfil específico de intereses puede diferir de modo significativo entre las culturas.

Es así que se presentan en las instituciones educativas, debilidades en el cumplimiento de sus responsabilidades, comunicación deficiente, poca o ninguna empatía hacia sus compañeros de trabajo, mayor cantidad de interrupciones en el trabajo, poca motivación y autorrealización, observándose carencia de innovación. Por todas estas razones, se plantea la realización de la presente investigación que permitirá mejorar el clima

institucional en la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga-Huancayo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

1.2.1. Problema General:

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional del personal docente en la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga-Huancayo?

1.2.2. Problemas Específicos:

- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional del personal docente en la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga - Huancayo?
- ¿Cuál es el nivel del clima organizacional del personal docente en la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga - Huancayo?
- ¿Cuál es la magnitud de correlación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional del personal docente en la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga -Huancayo?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. Objetivo General:

Determinar la relación existente entre inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga - Huancayo.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel de inteligencia emocional del personal docente en la Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga - Huancayo
- Identificar el nivel del clima organizacional del personal docente en las Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga- Huancayo
- Establecer la magnitud de correlación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional del personal docente de la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga-Huancayo

1.3.3. Justificación:

- **Teórico:**

En la actualidad podemos darnos cuenta que diariamente estamos sometidos a una serie de presiones ya sean académicas o laborales, estos nos llevan a tener inestabilidad emocional por el simple hecho de no saber manejarlas adecuadamente. La desatención antes mencionada se ve desafortunadamente reflejada en las dificultades que presentan los alumnos en todos los niveles educativos, salvo honrosas excepciones, por cierto también se debe a la formación que se recibe en casa. De ahí la importancia del estudio de las relaciones existentes entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en las Instituciones Educativas; este trabajo al abordar un tema tan interesante, de por sí se justifica, además de contribuir con la solución de los conflictos que se producen al interior de las Instituciones Educativas.

Si una investigación no aporta algo nuevo, aunque sea elemental, sencillo o modesto, no habrá creado la condición básica de aceptación o implementación y no valdrá la pena hacerla. En tal sentido precisamos que el propósito capital

de este estudio es determinar la relación entre inteligencia emocional y la gestión del proceso enseñanza-aprendizaje; los móviles o razones que argumento para su realización son tanto de naturaleza teórica como práctica. Los resultados que estamos obteniendo en la ejecución de esta investigación, apuntan a mejorar las relaciones entre docentes, personal jerárquico, trabajadores administrativos y estudiantes de la I. E. Chinchaysuyo de Saállanga-Huancayo. El presente estudio adquiere relevancia, en la medida que desarrolla un aspecto de la ciencia, al explicar la gestión del proceso enseñanza-aprendizaje en relación con la inteligencia emocional, cualidad no tomada en cuenta en muchos quehaceres; no obstante, la inteligencia emocional está presente en toda acción de la persona y con gran preponderancia, a decir, lo que sostienen Cooper y Ayman (1998, p.46). Cuando expresan“...un ejecutivo o profesional técnicamente eficiente con un alto coeficiente emocional, es una persona que percibe más hábil, fácil y rápidamente que los demás, los conflictos en gestación que tienen que resolverse...”. Es de suma importancia prestarle atención a la inteligencia emocional en las instituciones educativa para lograr un clima organizacional estable y duradero.

- **Práctico:**

Es evidente que en toda práctica social-humana, las emociones están presentes y las formas de actuar de las personas: tolerantes e intolerantes, pesimistas u optimistas, reactivos y proactivos, violentos o pasivos, empáticos y no empáticos. Constituyen manifestaciones permanentes tanto en la cotidianidad del hogar, la escuela, la empresa y el trabajo. Como se puede

apreciar, la presente investigación, se enmarca dentro del objetivo cognoscitivo de la ciencia, ya que centra su aporte en la explicación teórica de la dirección del proceso educativo; así como no deja de tener implicancias prácticas en el sentido de abordar una práctica humana como es la formación de la personalidad de los estudiantes de las instituciones educativas.

- **Metodológico:**

El trabajo me ha permitido además de aportar instrumentos y procedimientos validados que nos permitan diagnosticar de forma verídica y rigurosa el desempeño docente, la motivación y la satisfacción laboral en la citada I. E. toda vez de que no se ha realizado ninguna investigación sobre el tema a nivel local y regional.

- **Social:**

Toda investigación tiene que dar a conocer el estado o situación actual de ciertos aspectos, por lo tanto, va a tener un impacto social dentro de la comunidad educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga, ya que está dirigida a lograr un clima organizacional armónico en base al desarrollo de la inteligencia emocional de docentes y trabajadores administrativos en el plantel.

- **Factibilidad del estudio:**

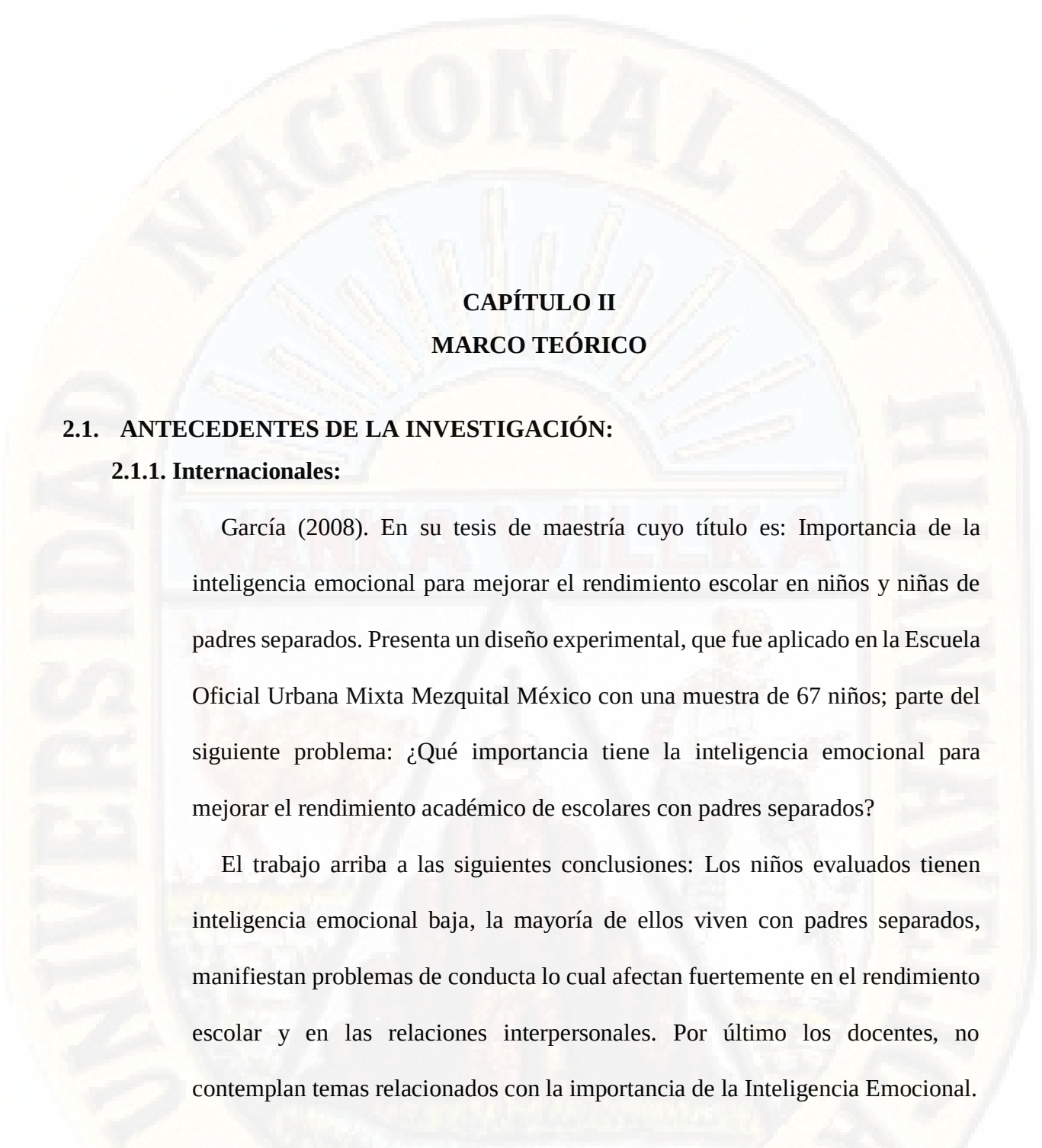
El proyecto de investigación realizado, permitió trabajar con todos los docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo, lo que no demandó mayores gastos, ya que se contó con la información teórica necesaria y el

apoyo de los directivos y los docentes del centro educativo. Es decir que la factibilidad económica estuvo contralada al alcance del investigador; la disponibilidad de tiempo también fue favorable en vista que laboro como docente en la citada institución educativa.

- **Limitaciones:**

Las limitaciones encontradas en el proceso investigativo de este trabajo fueron pequeñas, estas son las que a continuación anoto:

- La falta de compromiso y apoyo de los docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo. Sapallanga, en el desarrollo de la investigación.
- Los docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo de Sapallanga, desconocen las teorías de la inteligencia emocional, razón por la cual le asignan poca importancia.
- El estudio realizado es válido para el distrito de Sapallanga más no cubre las expectativas de la región.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

2.1.1. Internacionales:

García (2008). En su tesis de maestría cuyo título es: Importancia de la inteligencia emocional para mejorar el rendimiento escolar en niños y niñas de padres separados. Presenta un diseño experimental, que fue aplicado en la Escuela Oficial Urbana Mixta Mezquital México con una muestra de 67 niños; parte del siguiente problema: ¿Qué importancia tiene la inteligencia emocional para mejorar el rendimiento académico de escolares con padres separados?

El trabajo arriba a las siguientes conclusiones: Los niños evaluados tienen inteligencia emocional baja, la mayoría de ellos viven con padres separados, manifiestan problemas de conducta lo cual afectan fuertemente en el rendimiento escolar y en las relaciones interpersonales. Por último los docentes, no contemplan temas relacionados con la importancia de la Inteligencia Emocional.

Alvés (2000). En su tesis doctoral: Liderazgo y Clima Organizacional. Realizada en España, aplica el diseño descriptivo correlacional que tiene por objetivo analizar y comprender la relación entre liderazgo y clima organizacional, integrando este concepto, trabajó con una muestra de 3000 personas de distintos

estratos sociales y nivel académico de Madrid, sus edades oscilaban entre los 21 y 39 años.

Llegó a las siguientes conclusiones: 1) El objetivo de un liderazgo eficaz es el crear y desarrollar un clima dentro de la organización o en el equipo que posibilite alcanzar el rendimiento pretendido y la satisfacción esperada, por cada uno de los miembros de la organización. 2) Existen unos caminos que son más facilitadores que otros para que exista un buen clima en la organización el trabajo en equipo es vital que los responsables ejerzan un liderazgo eficaz, lo que necesita una gran flexibilidad en la adopción del estilo de liderazgo adecuado para cada situación y por el desarrollo de una cultura de equipo propio, que una a todos sus miembros alrededor de los mismos objetivos.

Temas para la Educación (2018). Artículo que lleva por título: La Inteligencia Emocional. En esta revista andaluza, se han abordados diversos temas relacionados con la inteligencia emocional por especialistas, temas como: Orígenes de la inteligencia emocional, definición, inteligencia emocional versus cociente intelectual; la educación de los propios sentimientos, modelos de la inteligencia emocional: (modelo de las cuatro fases, modelo de las competencias emocionales, modelo de la inteligencia emocional y social, modelo de las inteligencias múltiples. La importancia de la inteligencia emocional en la escuela y finalmente las conclusiones. Tales temas han sido tratados bajo diversos enfoques que han tenido como propósito difundir los nuevos planteamientos acerca de la inclusión de la inteligencia emocional en la educación.

Candela (2018). Inteligencia emocional. En este artículo el autor desarrolla el origen y el proceso de evolución de la inteligencia emocional, los conceptos acerca del tema, habla de los principios y de su aplicación en diversos campos del desarrollo humano como el sector empresarial.

Teijido (2018) Artículo titulado: La inteligencia emocional. El autor habla de las teorías de la inteligencia, teoría de la inteligencia emocional, evaluación de la inteligencia emocional y aplicaciones. Trata más que todo de relacionar las diversas teorías acerca de la inteligencia con lo desarrollado por Goleman.

Romero (2006). Es un estudio que lleva por título: Diagnóstico de Inteligencia Emocional en un Grupo de Jefes de las Divisiones de Cuenca del Grupo Catepel en el periodo comprendido entre mayo y julio del 2006. Tesis presentada para la titulación en Psicología Laboral. Universidad de Azuay, Ecuador. El autor hace un análisis sobre la importancia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los jefes de división de una empresa en la provincia de Cuenca-Ecuador. Recomienda trabajar con mayor seriedad el tema de la inteligencia emocional.

Segredo (2012). Clima Organizacional en la Gestión del Cambio para el Desarrollo de las Organizaciones. (Artículo Científico). Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana. El clima organizacional se encarga del comportamiento humano, por ello se convierte en una necesidad estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los trabajadores y de toda organización sea pública o privada.

Salgado y Otros (1996). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una PYME. (Artículo Científico). Colegio Oficial de Psicólogos de Oviedo.

En los últimos 30 años se ha realizado gran cantidad de investigaciones para estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Una característica de dichos estudios es haber sido efectuados en grandes empresas; sin embargo, la estructura empresarial española está mayoritariamente compuesta por PYMES y, por tanto, podrían existir diferencias en la relación entre clima y satisfacción laboral en una PYME. Los resultados muestran que son dos variables independientes entre sí aunque el factor de relaciones interpersonales de la medida del clima correlaciona positivamente con todas las dimensiones de satisfacción. Por último se discuten las implicaciones de los resultados y se sugieren algunas cuestiones a investigar.

Sandoval (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional Hito de Ciencias Económicas y Administrativas. (Artículo Científico). En este artículo la autora desarrolla diversas definiciones y conceptos acerca del clima organizacional, habla de sus funcionamiento interno, de los tipos de organizaciones y de sus características. Explica la validez del ambiente interno de las organizaciones; del comportamiento de los trabajadores y de la productividad de la empresa.

2.1.2. Nacionales:

Rodas y Malca (2003). En la tesis doctoral cuyo título es: Inteligencia emocional de docentes y estudiantes y la gestión del proceso enseñanza

aprendizaje. Tuvieron como población a los alumnos de la Facultad de Psicología, considerando una muestra de 75 estudiantes, además partieron del problema siguiente: ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional de docentes y estudiantes y la gestión del proceso enseñanza–aprendizaje, en la Facultad de Psicología, de la universidad Particular de Chiclayo, durante el ciclo académico 2003-II ?. Concluyendo que el nivel de inteligencia emocional que poseen los estudiantes va en relación directamente proporcional con los resultados que muestran durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Jiménez (2009). En la tesis de maestría titulada: Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores del Supermercado “El Fundador”. Realizada en Tacna, la investigación parte del problema ¿De qué manera se puede mejorar el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores del Supermercado “El Fundador”? La investigación es descriptiva y se trabajó con una población de 417 trabajadores considerando una muestra de 380 trabajadores 213 mujeres y 204 varones. Las conclusiones a las que llegó fueron: 1) Los aportes de esta investigación dan inicio a lo que constituirá un mecanismo de medición periódica del clima organizacional, formando parte del capital estructural de la Sucursal. 2) Estos resultados unidos ha hecho que la organización incluya en su misión el mejoramiento continuo de sus recursos humanos, es un hito que pone de manifiesto la necesidad de actualización y formación de sus estructuras de dirección, de teoría y habilidades prácticas necesarias para la dirección exitosa de los recursos humanos. 3) El estudio proporcionó una visión de la organización

con relación a la percepción que sobre el clima organizacional tienen los trabajadores del supermercado estudiado, evidenciándose indicadores bajos en la satisfacción por la tarea que realizan y no perciben intención institucional que estimule de forma tangible e intangible los resultados de su trabajo.

Alfaro y Otros (2013). Tesis que se titula: Satisfacción Laboral y su Relación con algunas Variables Ocupacionales en tres Municipalidades. Pontificia Universidad Católica del Perú. La conclusión a que arribaron fue:

Los niveles de satisfacción laboral medio reportado por los trabajadores de las tres municipalidades analizadas se puede considerar promedio, lo que indicaría que hay posibilidad de mejoría.

MINSA (2017). Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. R.M. N° 468-2016/MINSA. A través de la mencionada resolución el Ministerio de Salud da una serie de lineamientos para realizar el estudio del clima organizacional a nivel del Sector Salud y de los organismos desconcentrados de Ministerio.

Millán y Montero (2017). Tesis titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa ONCORAD. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo. Llegaron a las siguientes conclusiones:

- a. La variable clima organizacional sus dimensiones mayores valoradas fueron: Involucramiento laboral 4.049% y comunicación 3.966%, y las menos valoradas autorrealización 3.251% y supervisión 3.891%.

- b. Para la variable satisfacción laboral, las dimensiones más valoradas: Significación de la tarea 4.317% y condiciones de trabajo 4.207%, y las menos valoradas beneficios económicos 4.042% y reconocimiento personal y/o social 4.129%.
- c. Se concluyó a partir de la evidencia encontrada en la presente investigación, que lo expuesto en el marco teórico es comprobada en la realidad de la empresa en estudio, al hallar relación entre dos constructos planteados clima organizacional y satisfacción laboral.

2.1.3. Locales:

Montes (2004). En su tesis de maestría: Clima organizacional en el Hospital Domingo Olavegoya de Jauja. Parte del siguiente problema ¿Existen un inadecuado clima institucional en el Hospital Domingo Olavegoya de Jauja? Arribando a las siguientes conclusiones: 1) El Clima Institucional de los trabajadores del Hospital Domingo Olavegoya de Jauja se encuentra en un nivel medio, el diseño de esta investigación fue descriptivo correlacional, teniendo como muestra a 55 trabajadores entre ellos; personal médico, administrativo y de servicio del Hospital Domingo Olavegoya.

López (2008). En la tesis doctoral que tiene por título: Inteligencia Emocional y Relaciones Laborales de los Trabajadores de la municipalidad Provincial de Concepción. Parte del problema: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y Las relaciones laborales de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Concepción?, teniendo como muestra a 60 trabajadores administrativos; 31 mujeres y 29 varones entre las edades de 19 a 63 años y en

grado de instrucción 44 profesionales y 16 técnicos. La investigación aplica, el diseño descriptivo correlacional el cual concluye que la inteligencia emocional se determina en las relaciones laborales, comprobando que los trabajadores de la Municipalidad de Concepción se encuentran en un nivel promedio, finalmente se comprobó que existe correlación positiva directa entre la inteligencia emocional y las relaciones laborales determinando que a mayor inteligencia emocional se percibe mejor relaciones laborales de sus trabajadores.

De la Cruz y Huamán (2016). Tesis Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal del Programa Cuna Más en la Provincia de Huancavelica. Universidad Nacional de Huancavelica.

Los autores arriban a las siguientes conclusiones:

- a. El clima organizacional tiene una relación positiva significativa con el desempeño laboral.
- b. El ambiente físico como parte del clima organizacional tiene una relación positiva significativa con el desempeño laboral.
- c. El ambiente social como parte del clima organizacional, tiene una relación positiva significativa con el desempeño laboral.
- d. Las actitudes y valores como parte del clima organizacional, tienen una relación positiva significativa con el desempeño laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1. Inteligencia Emocional:

Origen y Evolución:

La inteligencia emocional se empieza a estudiar a inicios del siglo XX

Con Thorndike (1930) cuando hace referencia a la habla de la inteligencia social. Prosigue Wechsler (1940) indicando los componentes afectivos de la inteligencia; ya Maslow (1950), explicaba los procesos de construcción de la fuerza emocional. Gardner (1975) hacía referencia de las inteligencias múltiples y entre ellas a la inteligencia emocional. En 1985 Payne, se centra en el estudio de la inteligencia emocional. Salovey y Mayer (1990) profundizan sus estudios en la inteligencia emocional, y finalmente Goleman (1995) explica en forma científica lo que en sí constituye la inteligencia emocional en el proceso de desarrollo de las habilidades sociales e interpersonales del individuo.

Goleman (1995, p.46), define a la inteligencia emocional como “Ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones; controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos que disminuyan la capacidad de pensar, mostrando empatía y abrigando esperanzas”. Podemos enfrentar de una manera asertiva, las diversas situaciones conflictivas con las que lidiamos diariamente recurriendo a cada uno de los componentes de la inteligencia emocional en forma ordenada, controlando el humor, evitando cualquier trastorno que se pueda presentar, desarrollando la capacidad de pensar, desarrollando empatía en lugar de llegar a situaciones de rechazo o conflictos.

Así mismo afirma que el dominio emocional es especialmente difícil, ya que las habilidades necesarias para lograrlo necesitan ser adquiridas en los momentos en los que habitualmente la gente está menos dispuesta a recibir esta información y aprender nuevos hábitos de respuesta. La inteligencia emocional debe empezar su desarrollo en el seno familiar, para ello los padres deber estar informados de la importancia de ella y conocer sus elementos para estimular el desarrollo en sus

hijos; continuar en la escuela de ahí la necesidad de que todo profesor esté imbuido del tema y de su relación con la conducta de sus alumnos.

Refuta también que el cociente intelectual, es un factor genético que no puede ser modificado por la experiencia vital y que nuestro destino está prefijado por estas aptitudes, sin tener en cuenta lo siguiente:

- ¿Qué podemos cambiar para que nuestros hijos y alumnos, tengan mejor suerte en la vida?
- ¿Qué elementos entran en juego, cuando personas con un elevado cociente intelectual tienen dificultades y las que poseen un cociente intelectual modesto se desempeñan excepcionalmente?

La diferencia descansa, en el conjunto de habilidades denominadas inteligencia emocional, que incluye el autodomínio, la persistencia, y la capacidad de motivarse uno mismo.

Con la teoría de la modificabilidad cognitiva, se descarta que el C.I. pueda determinar el desarrollo de la inteligencia emocional, toda persona está en la capacidad de regular controlar y desarrollar su inteligencia en general, lo que si resulta importante, es crear las condiciones favorables a nivel de la familia, la escuela y la comunidad y así lograr el desarrollo emocional del niño.

Componentes de la Inteligencia Emocional:

1. Autoconocimiento emocional (o autoconciencia emocional). Conocimiento de nuestros propios sentimientos y emociones.
2. Autocontrol emocional (o auto regulación). Dominio de nuestros sentimientos y emociones.
3. Automotivación Mantenimiento de nuestra motivación

4. Reconocimiento de las emociones en los demás (empatía). Nos puede ayudar a establecer vínculos más estrechos y duraderos con las personas que nos relacionamos.
5. Relaciones interpersonales (o habilidades sociales) Sirve para un buen desempeño laboral.

Propósito de las emociones:

Goleman (1995), precisa que la exploración del cerebro, con nuevos métodos, por parte de los investigadores, ha permitido descubrir detalles fisiológicos acerca de cómo cada emoción prepara al organismo para distintas respuestas, veamos:

- Con la ira, la sangre fluye a las manos, el ritmo cardíaco se acelera, la adrenalina fluye y aumenta la energía.
- Con el miedo, la sangre va a los músculos esqueléticos grandes, el rostro queda pálido, el cuerpo se congela, los circuitos emocionales del cerebro generan hormonas, el organismo se prepara para la acción.
- En la felicidad, hay un aumento de la actividad en un centro nervioso, que inhibe los sentimientos negativos y favorece un aumento de la energía disponible y una disminución de los pensamientos inquietantes.
- El amor, los sentimientos de ternura y la satisfacción sexual, dan lugar a un despertar parasimpático, que es un conjunto de reacciones de todo el organismo, que genera un estado general de calma.
- Una función importante de la tristeza, es ayudar a adaptarse a una pérdida significativa, produce una pérdida de la energía y el entusiasmo.

Tengamos en cuenta que estas tendencias biológicas para actuar, están moldeadas por nuestra experiencia vivencial y por la cultura a la cual pertenecemos.

Por otro lado Cooper y Sawaf. (1998, p.34). Señala que: “la inteligencia emocional es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información e influencia.” Es obvio que la inteligencia emocional en conjunto son las reacciones positivas frente a situaciones que se le puede presentar a la persona, evitando trastornos que de alguna manera pueden alterar su conducta o sus relaciones interpersonales.

Modelo de los cuatro pilares de la inteligencia emocional:

Cooper y Sawaf (2004), exponen el Modelo de los Cuatro Pilares de la Inteligencia Emocional.

- a. Primer Pilar. Conocimiento Emocional:** Crea un espacio de eficiencia personal y confianza, mediante honestidad emocional, energía, retroinformación, intuición, responsabilidad y conexión. Elementos presentes: honestidad emocional, energía emocional, retroalimentación emocional e intuición práctica.
- b. Segundo Pilar. Aptitud Emocional:** Este pilar forma la autenticidad del individuo, su credibilidad y flexibilidad, ampliando su círculo de confianza y capacidad de escuchar, manejar conflictos y sacar el mejor descontento constructivo. Elementos presentes: presencia auténtica, radio de confianza, descontento constructivo, elasticidad y renovación.

- c. Tercer Pilar. Profundidad Emocional:** En este pilar se exploran maneras de conformar la vida y trabajo con un potencial único respaldándose con integridad, y aumentando su influencia sin autoridad. Elementos presentes: potencial único, propósito, compromiso, responsabilidad y conciencia, integridad e influencia.
- d. Cuarto Pilar. Alquimia Emocional:** Implica aprender a reconocer y dirigir las frecuencias emocionales o resonancias para producir una transformación.

Principios de la Inteligencia Emocional:

Según Herrera (2018). Los principios son los siguientes:

- a. Recepción
- b. Retención
- c. Análisis
- d. Emisión
- e. Control

La mano del poder humano:

- El poder de la voz
- El poder de la imaginación
- El poder de la retribución
- El poder del comportamiento
- El poder de la asociación

La inteligencia emocional, teoría desarrollada por Goleman; está sustentada por la teoría de las inteligencias múltiples propuesta por Howard Gardner, a su

vez esta teoría tiene como base, la teoría genética desarrollada por Jean Piaget y Lev Vygotsky en la década del 30 del siglo XX, además las otras teorías cognitivas que han ido complementando los trabajos de Piaget y Vygotsky tales como.

2.2.2. Clima Organizacional:

El clima de una organización es complejo, en el que intervienen múltiples variables: Contexto social, condiciones físicas, la estructura formal de la organización, los valores y sus normas vigentes en el sistema organizacional, la estructura formal que ha emergido en la organización, los grupos formales e informales que subsisten, la cultura organizacional, las percepciones que los miembros de los distintos grupos tienen entre sí, etc. Todas estas variables han de ser consideradas desde una perspectiva globalizante, que se traduce en las percepciones que tienen los miembros de la organización, así como del significado que para ellos tiene el trabajar en las condiciones que la organización les ofrece.

El clima organizacional se denomina al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización; de ahí que hay una estrecha correlación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en un contexto laboral cualquiera sea su finalidad.

El clima organizacional es la columna vertebral del desarrollo de una entidad pública o una empresa, la existencia de un equilibrio entre la inteligencia emocional de cada uno de los miembros que forman parte de la institución o empresa y las complicadas interrelaciones tanto personales como institucionales, es lo que lleva a su éxito.

Aspectos que toma en cuenta el clima organizacional:

- Ambiente físico
- Características estructurales
- Ambiente social
- Características personales
- Comportamiento organizacional

Factores que se consideran en el clima organizacional:

- Liderazgo
- Comunicación
- Remuneraciones
- Trabajo

Litwin y Stinger (2015). Consideran como dimensiones del clima organizacional:

- Estructura
- Responsabilidad
- Recompensa
- Desafío
- Relaciones
- Cooperación
- Estándares
- Conflictos
- Identidad

Martínez (2018). Anota los problemas que el clima organizacional tiene como funciones para superarlos:

- Desvinculación; Obstaculización; Espíritu de trabajo; Intimidación; Alejamiento
- Énfasis en la producción; Empuje; Consideración; Estructura; Responsabilidad; Recompensa
- Riesgo; Cordialidad; Apoyo; Normas; Conflicto; Identidad; Conflicto e inconsecuencia
- Formalización; Adecuación de la planeación; Selección basada en capacidad y desempeño; Tolerancia a los errores

Hall (1996, p.14). Define el clima organizacional: como “Cualidad permanente del ambiente interno de una organización en que las diferencias con otras organizaciones resultan del comportamiento y la política de los miembros de la organización especialmente de los altos mandos, y cómo el ambiente es percibido por los miembros de la organización”. Vale decir que el control emocional se debe exigir no solamente al personal subalterno sino también a los ejecutivos de la entidad, el clima organizacional lo que busca es el equilibrio, la estabilidad emocional de cada uno de sus miembros en cada instancia de la estructura de la empresa.

Alvarado (2003, p.56). Refiere al clima organizacional como: La suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano.

Corroborando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización.

Ramos y otros (2007, p.176). Manifiestan: Clima organizacional es la existencia de un clima sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo.

Actualidad/Empresa (2013). Indica los factores que miden el clima organizacional:

- Métodos de mando
- Fuerzas motivacionales
- Proceso de influencia
- Proceso de establecimiento de objetivos
- Modos de comunicación
- Proceso de toma de decisiones
- Proceso de control

Características del Clima Organizacional

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar las siguientes características:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo estas pueden ser internas o externas.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.

- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores. Unos comprenden los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa).

Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros).

Un Clima Organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la Institución. Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación y baja productividad.

Basándonos en las consideraciones precedentes podríamos llegar a la siguiente definición de Clima Organizacional:

El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

Dimensiones del Clima Organizacional

Litwin y Stinger postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa.

1. **Estructura:** Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. Es la medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
2. **Responsabilidad (empowerment):** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
3. **Recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
4. **Desafío:** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

5. **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
 6. **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
 7. **Estándares:** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
 8. **Conflictos:** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
 9. **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.
- El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

Otros autores sugieren medir el Clima Organizacional por medio de las siguientes dimensiones:

- Actitudes hacia la compañía y la gerencia de la empresa
- Actitudes hacia las oportunidades de ascenso
- Actitudes hacia el contenido del puesto
- Actitudes hacia la supervisión
- Actitudes hacia las recompensas financieras
- Actitudes hacia las condiciones de trabajo
- Actitudes hacia los compañeros de trabajo

Funciones del clima organizacional

Las funciones del clima organizacional son:

- Desvinculación. Lograr que un grupo que actúa mecánicamente; un conjunto de personas que "no está vinculado" con la tarea que realiza, se comprometa.
- Obstaculización. Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo, se vuelvan útiles.
- Espíritu. Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.
- Intimidad. Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.

- Alejamiento. Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.
- Énfasis en la producción. Hace énfasis al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es Medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.
- Empuje. Es el comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.
- Consideración. Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.
- Estructura. Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿Se insiste en el papeleo " y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?
- Responsabilidad. El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.
- Recompensa. La sensación de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.
- Riesgo. El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?

- Cordialidad. El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.
- Apoyo. La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.
- Normas. La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.
- Formalización. El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición
- Conflicto. La sensación de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.
- Identidad. El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo.
- Conflicto e inconsecuencia. El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.
- Selección basada en capacidad y desempeño. El nivel en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.
- Tolerancia a los errores. El importancia con que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

- Adecuación de la planeación. El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.

Resultados que se obtienen de un diagnóstico de clima organizacional.

La lista siguiente muestra algunos de los resultados que se pueden esperar de las diferentes intervenciones del Diagnostico Organizacional:

1. **Retroalimentación.** Se refiere al aprendizaje de nuevos datos acerca de uno mismo, de los demás, de los procesos de grupo o de la dinámica organizacional. Datos que antes la persona no tomaba en cuenta en una forma activa. Así mismo se refiere a las actividades y los procesos que reflejan una imagen objetiva del mundo real. La conciencia de esa nueva información puede ser conducente al cambio si la forma que en que se brinda a las personas no es amenazadora. La retroalimentación es prominente en intervenciones como consultoría de procesos, reflejo de la organización, capacitación en sensibilidad, orientación y consejo, y retroalimentación de encuestas.
2. **Conciencia de las normas socioculturales cambiantes o de las normas disfuncionales actuales.** A menudo las personas modifican su conducta, actitudes, valores, etcétera, cuando se percatan de los cambios en las normas que están ayudando a determinar su conducta. Por consiguiente, la definición de la nueva norma tiene un potencial de cambio, porque el individuo ajustará su conducta para alinearla con los nuevos reglamentos. Aquí se supone que la conciencia de que "éste es el nuevo juego de pelota", o de que "ahora estamos jugando con una nueva serie de órdenes", es una causa de cambio en la conducta individual. Además, el origen de las normas disfuncionales actuales puede servir como un incentivo para el cambio. Cuando las personas ven una

discrepancia entre los resultados que están produciendo sus reglas actuales y los resultados deseados, esto puede conducir al cambio. Este mecanismo causal probablemente está operando en la formación de equipos y en las actividades intergrupo de formación de equipos, en el análisis de la cultura y en los programas de sistemas sociotécnicos.

3. **Incremento en la interacción y la comunicación.** La creciente interacción y comunicación entre individuos y grupos, puede efectuar cambios en las actitudes y la conducta. Por ejemplo, Homans sugiere que el incremento en las relaciones es conducente a un aumento en los sentimientos positivos. Los individuos y los grupos aislados tienden a desarrollar una "visión de túnel" o de "autismo", según Murphy. La creciente comunicación contrarresta esta tendencia. Esta permite que uno verifique sus propias percepciones para ver si están socialmente validadas y compartidas. Este mecanismo es la base de casi todas las intervenciones del Diagnostico organizacional. La regla empírica es: lograr que las personas hablen e interactúen en nuevas formas constructivas y de ello resultarán cosas positivas.
4. **Confrontación.** El término se refiere a sacar a la superficie y abordar las diferencias en creencias, sentimientos, actitudes, valores o normas, con el fin de eliminar los obstáculos para una interacción efectiva. La confrontación es un proceso que trata en forma activa de discernir las desigualdades reales que se están "interponiendo en el camino", de hacer salir a la superficie esos problemas y trabajar en ellos de una manera constructiva. Hay muchos obstáculos para el crecimiento y el aprendizaje; las que siguen existiendo cuando no se observan y se examinan en forma activa. La confrontación es el fundamento de la mayor parte de las intervenciones de resolución de un

conflicto, como la formación de equipos intergrupo, la conciliación de terceras partes y la negociación del rol.

5. **Educación.** Esto se refiere a las actividades diseñadas para mejorar:

- El conocimiento y los conceptos
- Las creencias y actitudes anticuadas
- Las habilidades.

En el desarrollo organizacional, la educación puede estar dirigida hacia el entendimiento de estos tres componentes en varias áreas de contenido: logro de la tarea, relaciones y conductas humanas y sociales, dinámica de procesos de la organización, y procesos de administración y control del cambio. Desde hace mucho tiempo, la educación ha sido una técnica de cambio aceptada. Esta es el principal mecanismo causal en el modelamiento de la conducta, el análisis del campo de fuerzas, y la planificación de la vida y carrera.

6. **Participación.** Esto se refiere a las actividades que aumentan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas, el establecimiento de metas, y la generación de nuevas ideas. Se ha demostrado que la participación incrementa la calidad y la aceptación de las decisiones, la satisfacción en el trabajo, y que promueve el bienestar de los empleados. La participación es el principal mecanismo que sustenta los círculos de calidad, las organizaciones colaterales, los programas de calidad de vida en el trabajo (CVT), la formación de equipos y la retroalimentación de encuestas. Es muy probable que la participación desempeñe un rol importante en el diagnóstico organizacional.

7. **Responsabilidad creciente.** Esto se refiere a que aclaran quién es responsable de qué, y que vigilan el desempeño relacionado con dichas

responsabilidades. Estos dos aspectos deben estar presentes para que la responsabilidad mejore el desempeño.

8. **Energía y optimismo crecientes.** Esto se refiere a las actividades que proporcionan energía a las personas y las motivan por medio de visiones de nuevas posibilidades o de nuevos futuros deseados. El futuro debe ser deseable, de mérito y alcanzable. La energía y el optimismo crecientes a menudo son los resultados directos de intervenciones tales como la indagación apreciativa, la visión, "reunir a todo el sistema en la habitación", los programas de calidad de vida en el trabajo, las conferencias de búsqueda futura, los programas de calidad total, los equipos autodirigidos, etcétera. Estas son algunas de las áreas que se deben considerar cuando se realiza el Diagnostico Organizacional. Se aprende mediante la experiencia, lecturas, talleres, maestros, y reflexionando acerca de los éxitos y fracasos.

Importancia del clima organizacional en la administración de empresas

La importancia de clima organizacional proviene de su función como vínculo entre los objetivos de la organización y el comportamiento de los trabajadores, principalmente en el hecho que presenta en forma global las actitudes, las creencias, los valores de los miembros de una organización que debido a su naturaleza se convierten en elementos del mismo clima. Por lo que muchas empresas e instituciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano. Para estar seguros de la solidez de su recurso humano, las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional que va ligado con la motivación del personal y como antes

se señalaba éste puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral.

De acuerdo con esto, se sabe que el proceso requiere un conocimiento profundo de la materia, creatividad y síntesis, de todas las cosas que lo componen, por lo que el Clima Organizacional debe ofrecer calidad de vida laboral. Es importante para un administrador saber analizar y diagnosticar el clima prevaleciente en una empresa en tres puntos fundamentales:

- Evaluar de donde provienen los conflictos e insatisfacciones que conllevan al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Buscar cambios indicativos para el administrador sobre los elementos hacia donde debe dirigir sus intervenciones.
- Continuar con el desarrollo de la organización y prever los problemas que puedan surgir.

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

Un buen clima organizacional puede reducir la rotación y el ausentismo de los trabajadores, aminorar el número de accidentes y el grado de desperdicios y de gastos.

Las investigaciones del clima organizacional sirven para identificar problemas, mejorar la planeación, organización, control, motivación, toma de decisiones, integración, liderazgo, etc.

El clima organizacional se debe en gran medida a las relaciones establecidas entre el patrono y los trabajadores.

Las relaciones formales e informales que tiene un gerente con sus subalternos, influirán significativamente en la forma en que los trabajadores consideren el clima en general.

Elementos del clima Organizacional

Un Clima Organizacional estable, es una inversión a largo plazo. Los directivos de las organizaciones deben percatarse que miden parte del activo de la empresa y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención. Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, sólo obtendrán logros a corto plazo.

Por lo tanto nos permitimos recalcar que, el ambiente laboral no se ve ni se toca; pero es algo real dentro de la organización que está integrado por una serie de elementos que condicionan el tipo de clima en el que laboran los empleados. Los estudiosos de la materia expresan que el clima en las organizaciones está integrado por elementos como:

- El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización;
- Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles;

- La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo;
- Liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo;
- La estructura con sus macro y micro dimensiones;
- Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Estos seis elementos determinan el rendimiento del personal en función de: alcance de los objetivos, satisfacción en la carrera, la calidad del trabajo, su comportamiento dentro del grupo, considerando el alcance de objetivos, la moral, resultados y cohesión. Desde el punto de vista de la organización redundará en la producción, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo, supervivencia y absentismo.

2.2.3. Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga-Huancayo:

Ubicado en Huancayo distrito del Sapallanga cuenta con 43 docentes y 17 personal administrativo actualmente el Director William Reynoso Ordoñez.

Características socioeconómicas de la comunidad, nivel educativo de los padres de familia, relaciones sociales e interpersonales de los alumnos y padre de familia, tipo de relaciones entre docentes y personal administrativo del plantel.

Visión y misión de la I. E.

2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS:

2.3.1. Hipótesis General:

Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo.

2.3.2. Hipótesis Específicas:

- El nivel de inteligencia emocional del personal docente en la Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga –Huancayo es bajo.
- El nivel del clima organizacional del personal docente de la Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga - Huancayo es moderado.
- La magnitud de correlación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional del personal docente de la Institución Educativa Chinchaysuyo - Huancayo es moderado.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS:

- **Educación:** Cárdenas (1998). La educación es un hecho social trascendente que tiene por objeto la formación del hombre como individuo y del ciudadano como miembro de una comunidad, nación y la humanidad. La educación se ha dado en todo tiempo y en todo espacio con las particularidades que son propias de cada cultura.
- **Inteligencia:** Goleman (1995), lo define como la capacidad para resolver problemas, permite abordar una situación en la cual se persigue un objetivo, así como determinar el camino adecuado que conduce a dicho objetivo. Dichos problemas van desde crear el final de una historia, anticipar un movimiento en ajedrez, etc.
- **Emociones:** Según Cooper (1998), son los procesos afectivos (estados de ánimo), que consisten en dar respuestas orgánicas y psíquicas, que reflejan la relación de nuestras necesidades con los objetos o situaciones del entorno.
- **Inteligencias Múltiples:** Gardner, Howard (1998). Canadian Journal of Education. Es la teoría que hace referencia a la estructura de la mente de donde emergen un

conjunto de inteligencias que guardan diferencias entre si debido al desarrollo que alcanzan según los estímulos que reciben para su desarrollo o manifestación en cada individuo; la teoría de las inteligencias múltiples, se basa también en la teoría genética sustentada por Howard Gardner; entre las inteligencias múltiples se encuentran: La inteligencia lingüística, la inteligencia musical, la inteligencia lógico-matemática, la inteligencia espacial, la inteligencia cenestésica corporal.

- **Inteligencia emocional:** Daniel Goleman (1995). Es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia, hace referencia a habilidades como: ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones, controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos que disminuyan la capacidad de pensar, mostrar empatía y abrigar esperanzas.
- **Institución Educativa:** Crespillo, E. (2010) Podemos entender como escuela la comunidad educativa específica que como órgano se encarga de la educación institucionalizada. La escuela es el lugar donde se realiza la educación, donde se cumple la educación, donde se ordena la educación. Es una entidad en donde se imparte la educación oficial en un país determinado, sus anteriores denominaciones fueron: Escuela, colegio, centro educativo; en la actualidad existen I. E. de Educación Preescolar, de Educación Básica Regular, de Educación Secundaria. Los Institutos Superiores Tecnológicos e incluso las Universidades son instituciones educativas. Sin embargo, no están incluidas en esta categoría.
- **Clima organizacional:** Fernández, (200), “Se entiende por clima Organizacional aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo; esto es, todos aquellos relacionados con los procesos de gestión, ya sean formales e informales, que influyen positiva o

negativamente en el rendimiento del trabajo. Se dejan fuera los elementos del entorno físico, ya que ni están causados por los comportamientos organizativos ni su impacto en la eficiencia está demostrado”.

- **Conflicto Social:** Cárdenas Sánchez, E. (1998).Tratase de la extensión de un conflicto al conjunto de la sociedad o a una parte muy significativa de la misma, como consecuencia de una situación de enfrentamiento, contraposición, pugna, antagonismo u oposición de intereses, valores o puntos de vista, que no se está dispuesto a aceptar.
- **Conflicto:** Gutiérrez-Méndez, E. (2016) El Conflicto en las Instituciones Escolares. Lucha entre dos o más personas, dos o más grupos o pueblos: Conflictos, familiares, profesionales, laborales, legales, locales, regionales, nacionales, internacionales.
- **Docente:** Pérez, J. y Merino, M. (2012) Profesional de la enseñanza formado en Institutos Superiores Pedagógicos o en Facultades de Educación de las Universidades Peruanas, llamados también profesionales de la educación; hay docentes de la especialidad de educación inicial, educación primaria, educación secundaria, docentes de Institutos y Universidades. Algunos consideran al docente como enseñante, debido a que muchos no tienen estudios pedagógicos y son profesionales de otras ramas dedicados a la enseñanza.
- **Psicología Genética:** Jean Piaget (1896-1980). Es el estudio y desarrollo de los procesos de pensamiento, específicamente la teoría de Piaget. La lógica para Jean Piaget es la base del pensamiento y la inteligencia, son las operaciones propias del ser humano como la percepción, la clasificación y la abstracción. PREZI (2008).
- **Psicología Sociocultural:** Yasnitsky, A. (2016) El enfoque histórico cultural en psicología (también conocido como sociocultural o psicología cultural), inaugurado por Lev Vygotsky, concibe el desarrollo personal como una construcción cultural,

que se realiza a través de la interacción con otras personas de una determinada cultura.

- **Ruptura de Relaciones Humanas:** Castillo, L. (2015) La Ley del Profesorado, Ley 24029, en su reglamento, aprobado por D.S. N° 019-90-ED, contemplaba en el art. 234°, la reasignación por ruptura de relaciones humanas, entendiéndose esta acción como una medida disciplinaria contra los docentes, jerárquicos o directivos que generaban con su conducta negativa, conflictos entre los miembros de la comunidad educativa. Taxativamente, la norma prescribía que (Artículo 234) "Cuando en el centro de trabajo se produzca situaciones que alteren el clima organizacional propicio, que en todo momento debe existir para favorecer el proceso educativo o el desarrollo de las funciones, se procederá a la reasignación de los que resultan responsables, previo proceso administrativo....En los Centros Educativos se tomará en cuenta, especialmente para este efecto, el caso de ruptura de relaciones humanas entre el personal directivo, jerárquico, profesorado y padres de familia o cuando se hayan suscitado hechos que pongan en peligro la integridad física o moral del profesorado a alumnos."
- **Teoría:** Bunge, M. (1978). Conocimiento especulativo considerado con independencia de toda aplicación, conjunto de leyes y reglas que sirven para relacionar y explicar un determinado orden de fenómenos; Hipótesis cuyas consecuencias se aplican a toda una ciencia o parte muy importante de ella. La teoría tiene su fundamento filosófico y científico al explicar un problema y plantear sus respectivas soluciones.
- **Teoría Cognitiva:** Cárdenas (1998). Es la principal corriente psicológica se ha movido desde la orientación de comportamiento a la orientación cognitiva. Similarmente, el énfasis de entender e interpretar el comportamiento del consumidor

ha progresado de un acercamiento reforzado a un acercamiento cognitivo. La teoría cognitiva está basada sobre un proceso de información, resolución de problemas y un acercamiento razonado al comportamiento humano. Los individuos usan la información que ha sido generado por fuentes externas (Propaganda) y fuentes internas (Memoria). Esta información de pensamientos procesados, transferidos dentro de significados o patrones y combinan para formar juicios sobre el comportamiento.

- **Teoría Genética:** Gamarra, A. (2002). Es la integración de la teoría de la evolución de las especies por la selección natural de Darwin y la teoría genética de Mendel como base de la herencia biológica, la mutación genética aleatoria como fuente de variación y la genética de población matemática.
- **Teoría Genética de Piaget:** Cárdenas (1998). Constituye uno de los ejemplos más claros de integración y fundamentación de una teoría en epistemología. Para Piaget la explicación epistemológica es primordial y constitutiva para su teoría. En este sentido podemos decir que la ciencia constituye para Piaget el ideal del conocimiento.
- **Teoría de las Inteligencias Múltiples:** Avanzini (1992). Fue ideada por Howard Gardner como contrapeso al paradigma de una inteligencia única. La vida humana requiere el desarrollo de varios tipos de inteligencia. Propuso ocho tipos de inteligencia: Corporal cenestésica, interpersonal, lingüístico verbal, lógico matemático, naturalista, intrapersonal, visual espacial y musical.

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES:

V₁ = Inteligencia emocional:

Es la variable independiente porque tiene una función autónoma respecto a la otra variable que es clima organizacional.

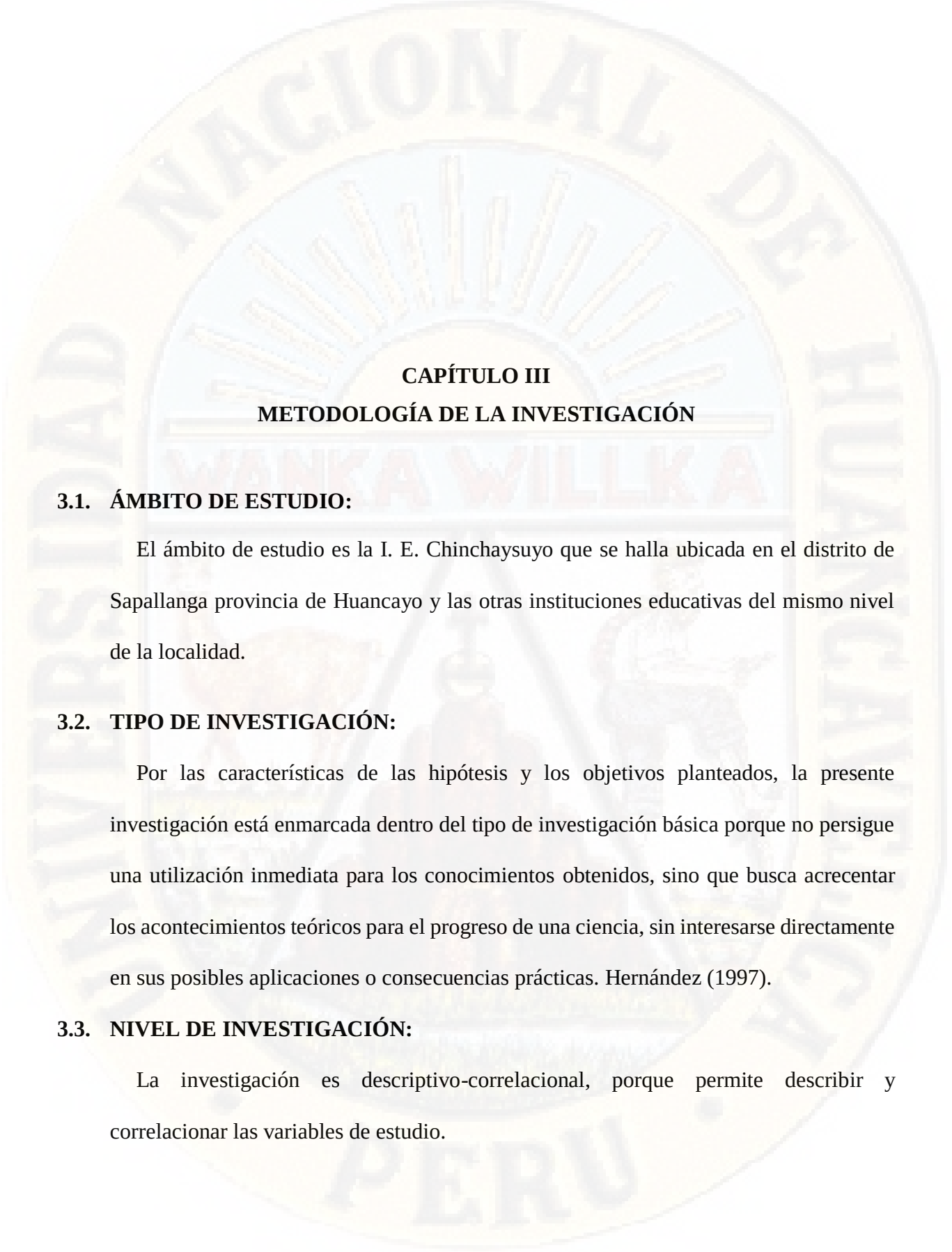
V₂ = Clima organizacional:

Es la variable dependiente porque está sujeta a la influencia de la inteligencia emocional, para alcanzar un equilibrio en el clima organizacional, se requiere de ciertas condiciones una de ellas es la influencia de la inteligencia emocional.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALAS	INSTRUMENTOS	Nro . ITEM
INTELIGENCIA EMOCIONAL	MOTIVACIÓN	Contagia el buen ánimo a las personas que lo rodean con su entusiasmo.	Nunca	Cuestionario	10
	AUTOCONTROL	Controla sus impulsos ante una situación desagradable.	Algunas veces		10
		Piensa lo que va a decir antes de hablar.	Siempre		10
	EMPATÍA	Es precavido a la hora de llamar la atención, poniéndose en el lugar del otro u otros.			
		Trata de no herir los sentimientos de los demás empleando palabras sutiles.			

CLIMA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN	• Expresa sus opiniones abiertamente evitando ofensas hacia sus compañeros de trabajo.	Nunca	Cuestionario de Clima Organizacional Basado en el Litwin y Stringer	8
	CONDICIONES LABORALES	• Se desempeña en condiciones óptimas en su centro laboral.	Algunas veces		4
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL.	• Participa en las actividades que proponga la institución con entusiasmo.	Siempre		3
	REALIZACIÓN	• Favorece a su desarrollo personal y profesional, las actividades que realiza			4



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO:

El ámbito de estudio es la I. E. Chinchaysuyo que se halla ubicada en el distrito de Sapallanga provincia de Huancayo y las otras instituciones educativas del mismo nivel de la localidad.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Por las características de las hipótesis y los objetivos planteados, la presente investigación está enmarcada dentro del tipo de investigación básica porque no persigue una utilización inmediata para los conocimientos obtenidos, sino que busca acrecentar los acontecimientos teóricos para el progreso de una ciencia, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas. Hernández (1997).

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

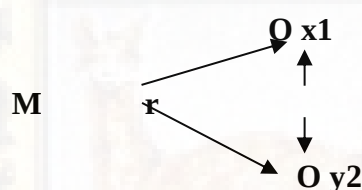
La investigación es descriptivo-correlacional, porque permite describir y correlacionar las variables de estudio.

3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN:

Para la formulación y ejecución del Proyecto, se ha utilizado el método científico con sus principales etapas y como un medio para determinar la correlación entre las variables de estudio; sin embargo, también se ha recurrido a otros métodos como el descriptivo y el analítico.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Según Hernández Sampieri. (1997). El diseño de la investigación pertenece al descriptivo correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O x = Observación 01

O y = Observación 02.

r = Correlación entre dichas variables.

3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:

3.6.1. Población:

La población está constituida por 80 docentes de la institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga – Huancayo, de los cuales 63 son varones y 17 mujeres; los docentes en su mayoría radican en la ciudad de Huancayo.

3.6.2. Muestra:

La muestra está conformada por los 40 docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga – Huancayo.

3.6.3. Muestreo:

La muestra es no probabilística, intencional por conveniencia y está constituida por 40 profesores de la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga – Huancayo durante el año 2018.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

3.7.1. Técnicas:

- Fichaje: Registro de la investigación bibliográfica
- Observación: Los criterios que se tiene acerca de la observación directa e indirecta.
- Encuesta: Que se aplicó a los docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo.

3.7.2. Instrumentos:

- Para la variable Inteligencia emocional: Se empleó la prueba de inteligencia emocional de Baron.
- Para la variable clima organizacional: Se utilizó el cuestionario de clima organizacional basado en Litwin y estringer.

3.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

Recolección de datos

Se pidió permiso al director de la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga – Huancayo, para realizar las encuestas en el que se obtuvieron los datos.

Análisis estadístico: descriptivo e inferencial

Para realizar el análisis descriptivo se realizó, tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.

Para realizar el análisis inferencial y la contrastación de hipótesis, se utilizó la prueba paramétrica r de Pearson y su coeficiente de correlación.

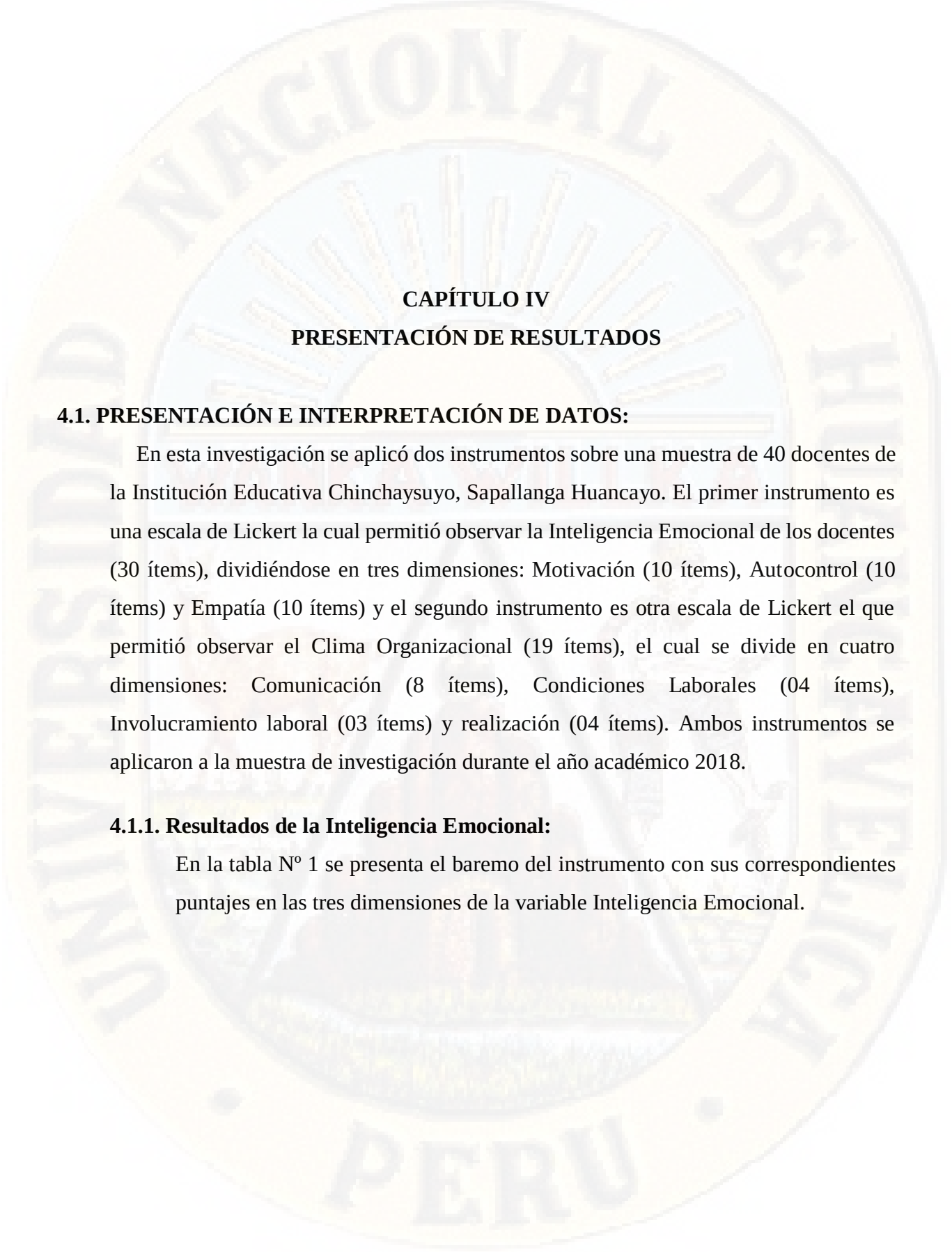
Uso de Paquetes Estadísticos

Para el procesamiento de datos se utilizó el software estadístico, SPSS V-25 y EXCEL.

3.9. DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS:

- Las lecturas consultadas sobre inteligencia emocional y clima organizacional, en todas ellas consideran que existe una relación directa entre ambas variables, lo que constituye una base para la confirmación de la hipótesis principal.
- Las variables: inteligencia emocional y clima organizacional son de tipo ordinal, y para realizar un análisis cuantitativo se realizó la prueba de normalidad con el estadístico de Shapiro-Wilk, por ser una muestra menor a 50 datos. Para ser considerado una distribución normal, el nivel de significación debe ser mayor o igual que 0,05. (P-valor).

Utilizando el programa SPSS el nivel de significancia de la variable inteligencia emocional resultó 0.059 (anexo N° 3), por lo que se considera una distribución normal. El nivel de significancia de la variable clima organizacional resultó 0.119 (anexo N° 3), por tanto, se considera una distribución normal.



CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS:

En esta investigación se aplicó dos instrumentos sobre una muestra de 40 docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo, Sapallanga Huancayo. El primer instrumento es una escala de Lickert la cual permitió observar la Inteligencia Emocional de los docentes (30 ítems), dividiéndose en tres dimensiones: Motivación (10 ítems), Autocontrol (10 ítems) y Empatía (10 ítems) y el segundo instrumento es otra escala de Lickert el que permitió observar el Clima Organizacional (19 ítems), el cual se divide en cuatro dimensiones: Comunicación (8 ítems), Condiciones Laborales (04 ítems), Involucramiento laboral (03 ítems) y realización (04 ítems). Ambos instrumentos se aplicaron a la muestra de investigación durante el año académico 2018.

4.1.1. Resultados de la Inteligencia Emocional:

En la tabla N° 1 se presenta el baremo del instrumento con sus correspondientes puntajes en las tres dimensiones de la variable Inteligencia Emocional.

Tabla N° 1

Baremo de los Niveles de la Inteligencia Emocional, por dimensiones y total

Niveles	Dimensiones de la Inteligencia Emocional			Total
	Motivación	Autocontrol	Empatía	
Muy deficiente	10 -17	10 -17	10 -17	30 – 53
Deficiente	18 – 25	18 – 25	18 – 25	54 – 77
Regular	26 – 34	26 – 34	26 – 34	78 – 102
Bueno	35 – 42	35 – 42	35 – 42	103 – 126
Muy bueno	43 – 50	43 – 50	43 – 50	127 - 150

Fuente: Tomado del instrumento.

La tabla N° 1 muestra los intervalos que indica el nivel de inteligencia emocional en el que se ubicara un determinado docente. De acuerdo a la tabla para que un docente tenga una inteligencia emocional muy bueno debe tener un puntaje de 127 a 150, y una inteligencia emocional bueno un puntaje de 103 a 126, en cuanto a las dimensiones de motivación, autocontrol, y empatía un puntaje de 35 a 42 es considerado bueno y un puntaje de 43 a 50 es considerado muy bueno.

Tabla N° 2

Niveles de la Variable Inteligencia Emocional

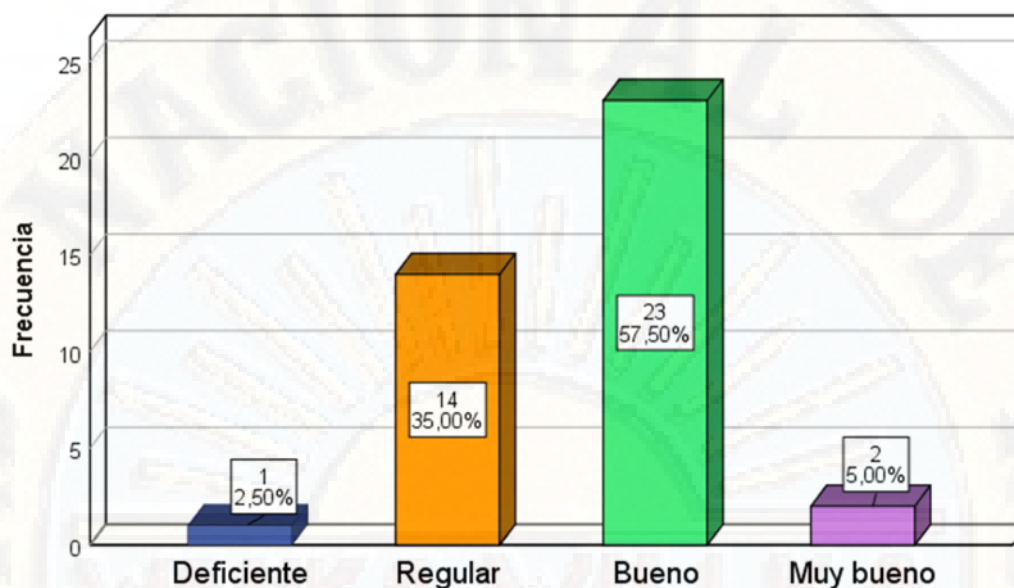
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	2,5	2,5
Regular	14	35,0	37,5
Bueno	23	57,5	95,0
Muy bueno	2	5,0	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Datos del Anexo N° 2

En la tabla N° 2 se aprecia que el 37.5% de docentes tiene una inteligencia emocional de regular o deficiente.

Gráfico N° 1

Niveles de la Inteligencia Emocional



Fuente: Base de datos del anexo N° 2

Interpretación: En la Institución Educativa Chinchaysuyo de sapallanga el 5% de docentes tienen una inteligencia emocional muy buena, un 57.5% de docentes tienen una inteligencia emocional buena y un 35% de ellos una inteligencia emocional regular.

Tabla N° 3

Niveles de la dimensión Motivación, de los Docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo

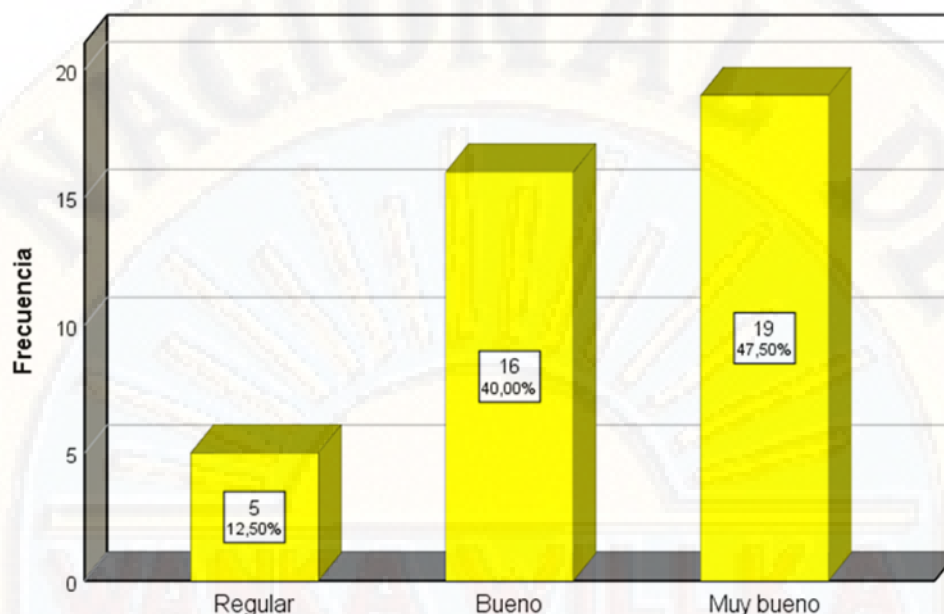
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	5	12,5	12,5
Bueno	16	40,0	52,5
Muy bueno	19	47,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Datos del Anexo N° 2

En la tabla N° 3, se muestra los resultados de la dimensión motivación de la inteligencia emocional, donde se observa que solo el 10% de docentes tiene una motivación regular.

Gráfico N° 2

Niveles de la dimensión Motivación



Fuente: Datos del anexo N° 2

Interpretación: En la institución Educativa Chinchaysuyo de Sapallanga la inteligencia emocional de los docentes en la dimensión motivación es muy buena al 47.5%, seguido de un 40% con un nivel bueno.

Tabla N° 4

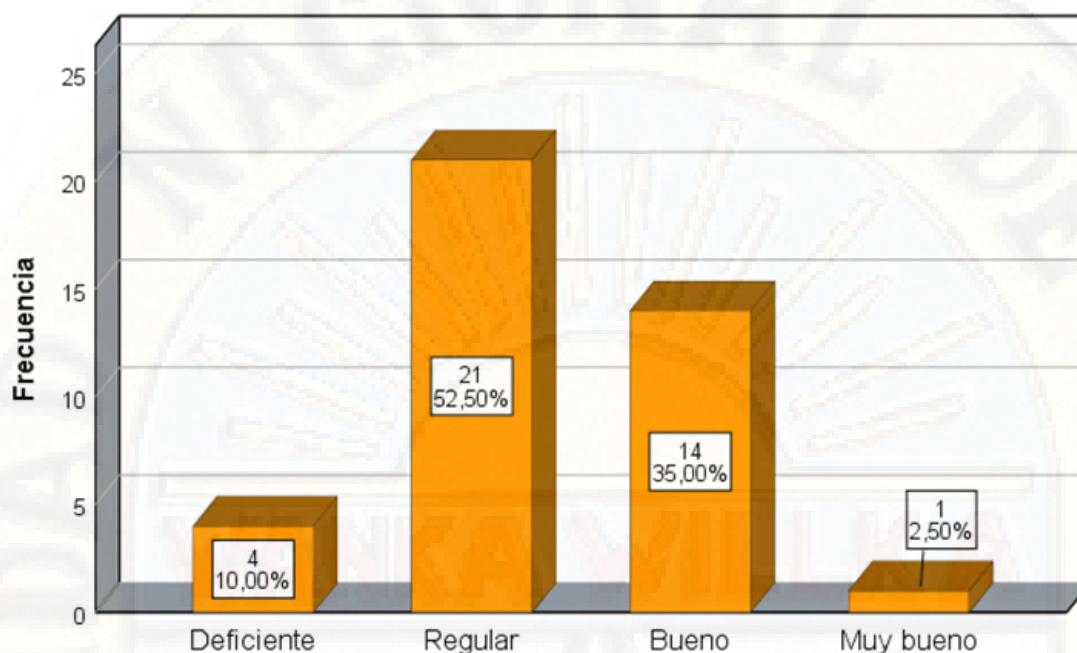
Niveles de la dimensión Autocontrol, de los Docentes de la Institución Educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	10,0	10,0
Regular	21	52,5	62,5
Bueno	14	35,0	97,5
Muy bueno	1	2,5	100,0
Total	40	100,0	

En la tabla N° 4 se observa que el 10% de docentes tiene una inteligencia emocional en la dimensión autocontrol de deficiente, sin embargo, el 62.5% de ellos alcanzó un puntaje que lo califica a lo mucho como regular en su inteligencia de autocontrol.

Gráfico N° 3

Niveles de Inteligencia emocional en la dimensión Autocontrol, de la Institución Chinchaysuyo



Interpretación: En la Institución Educativa Chinchaysuyo de sapallanga el 2.5% de docentes tienen una inteligencia emocional de autocontrol muy buena, un 35% de docentes tienen una inteligencia emocional de autocontrol buena y un 52.5% de los docentes tienen una inteligencia emocional de autocontrol Regular.

Tabla N° 5

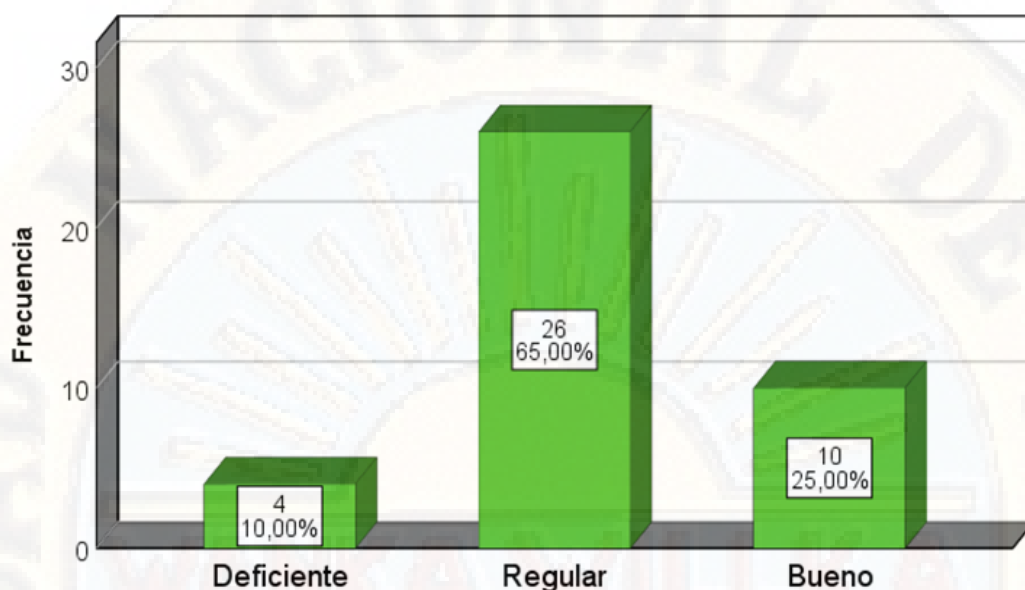
Niveles de la dimensión Empatía, de los Docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	10,0	10,0
Regular	26	65,0	75,0
Bueno	10	25,0	100,0
Total	40	100,0	

En la tabla N° 5 se observa que el 10% de docentes tiene una inteligencia emocional en la dimensión empatía como deficiente, sin embargo, el 75% de ellos alcanzó un puntaje que lo califica a lo mucho como regular en su inteligencia de empatía.

Gráfico N° 04

Niveles de la dimensión Empatía, de la Institución Chinchaysuyo



Interpretación: En la institución Educativa Chinchaysuyo de Sapallanga el 65% de docentes tienen una inteligencia emocional de empatía regular, seguido de un 25% de docentes tienen una inteligencia emocional buena en la dimensión empatía y sólo un 10% deficiente. Así mismos en el gráfico se observa que ningún docente alcanzó la inteligencia emocional muy buena en la dimensión empatía.

4.1.2 Resultados de la variable Clima Organizacional:

Se presenta, en la tabla No 4, los resultados de los 40 docentes de la Institución Chinchaysuyo el Clima Organizacional, con sus correspondientes puntajes y nivel en cada una de las cuatro dimensiones.

Tabla N° 6

Baremo de los puntajes del Clima Organizacional por dimensiones y total

Niveles	Dimensiones de Clima Organizacional				Total
	Comunicación	Condiciones Laborales	Involucramiento	Realización	
Muy deficiente	08 -13	04 -06	03 -04	04 -06	19 – 33
Deficiente	14 - 20	07 - 09	05 -07	07 -09	34 – 49
Regular	21 - 27	10 - 13	08 - 10	10 -13	50 – 64
Bueno	28 - 34	14 - 16	11 -13	14 - 16	65 – 80
Muy bueno	35 - 40	17 - 20	14 -15	17 - 19	81 - 95

Fuente: Tomado del instrumento

La tabla nos muestra los intervalos que indica el nivel del clima organizacional en la Institución Chinchaysuyo Sapallanga, un puntaje de 65 a 80 y de 81 a 95 es considerado bueno y muy bueno respectivamente, así también se observa los niveles de cada dimensión con su respectivo intervalo.

A continuación, se presenta en la tabla N° 7, las estadísticas descriptivas de los niveles del Clima Organizacional.

Tabla N° 7

Clima Organizacional en la Institución Educativo Chinchaysuyo

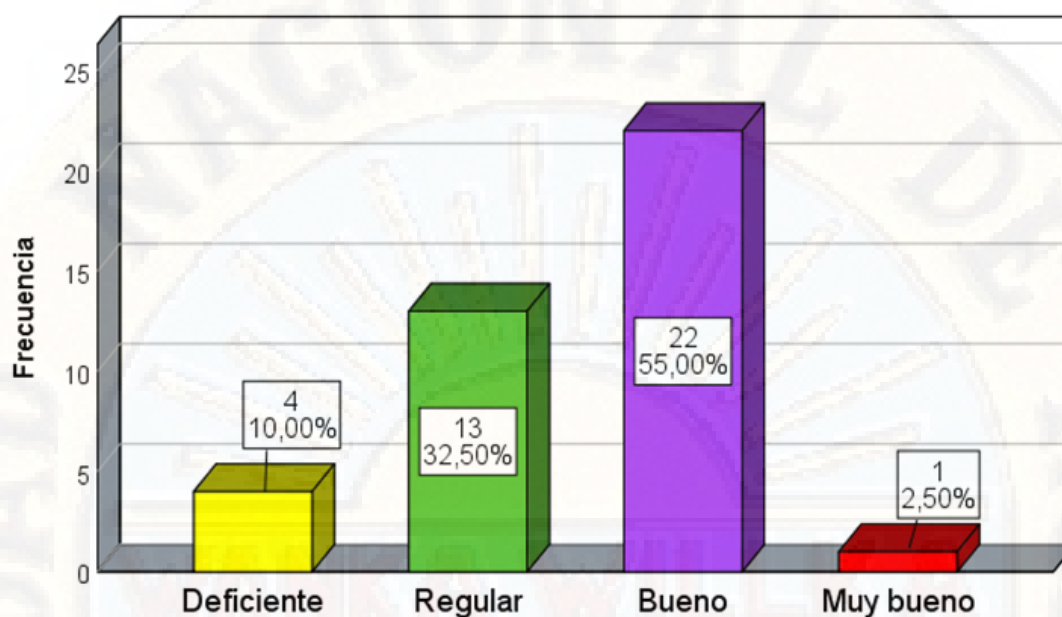
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	10,0	10,0
Regular	13	32,5	42,5
Bueno	22	55,0	97,5
Muy bueno	1	2,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Datos del anexo N° 2

En la tabla se aprecia que el 42.5% de docentes califica el clima organizacional a lo mucho como regular.

Gráfico N° 5

Clima Organizacional en la Institución Educativa Chinchaysuyo



Fuente: Base de datos del anexo N° 2

Interpretación: En cuadro se observa que el 55 % de docentes de la Institución Educativa Chinchaysullo Sapallanga considera el clima organizacional como bueno, seguido del 32.5% de docentes que consideran regular el Clima Organizacional.

Tabla N° 8

Niveles de la dimensión Comunicación en la Institución Educativa Chinchaysuyo

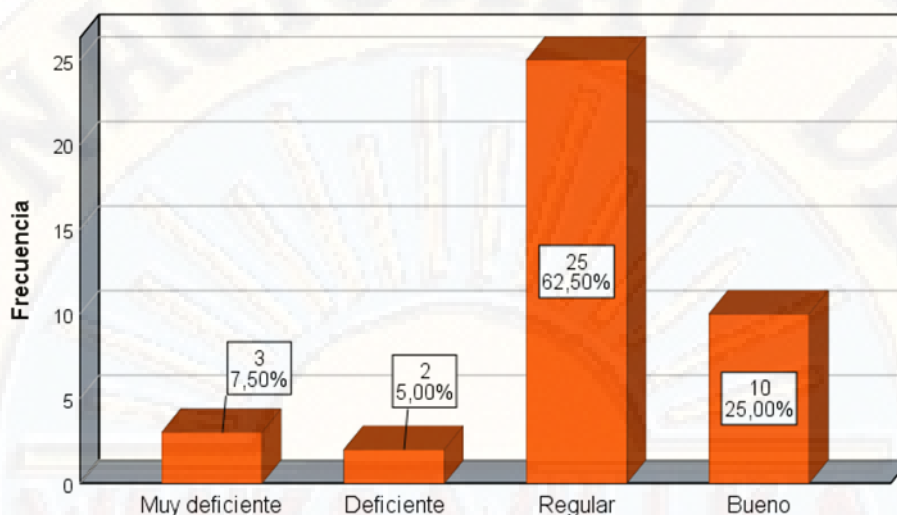
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	3	7,5	7,5
Deficiente	2	5,0	12,5
Regular	25	62,5	75,0
Bueno	10	25,0	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Datos del Anexo N° 2

En la tabla se observa que el 75% de docentes califica la dimensión comunicación a lo mucho como regular.

Gráfico N° 6

**Niveles de la Dimensión Comunicación
De la Institución Educativa Chinchaysuyo**



Fuente: Datos del anexo N° 2

Interpretación: En el gráfico se aprecia que la comunicación en la Institución Educativa Chinchansuyo del Sapallanga es regular en 62.5 %, seguido con el 25% de docentes, que considera que la comunicación es buena.

Tabla N° 9

Niveles de la Dimensión Condiciones Laborales en la Institución Educativa Chinchaysuyo.

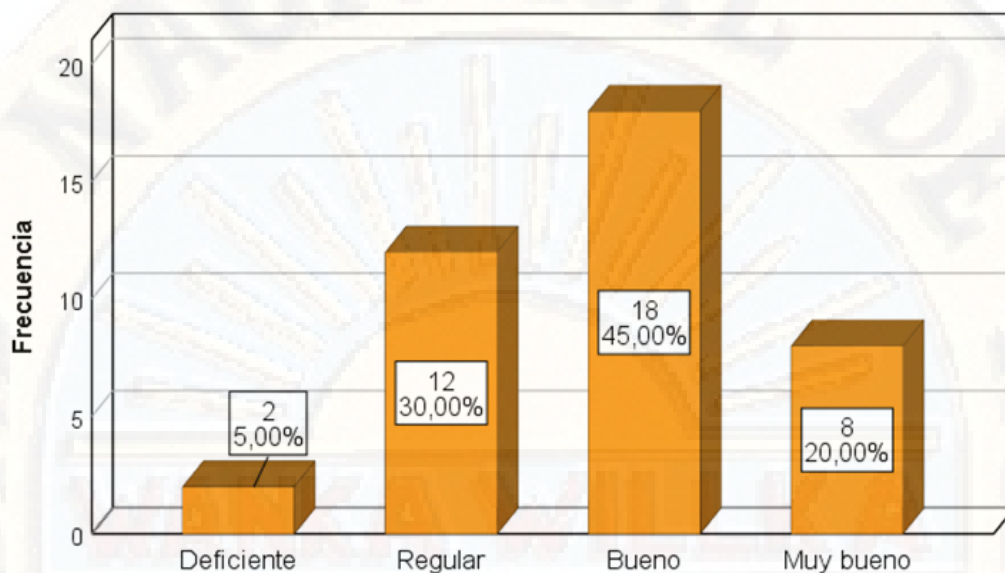
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	5,0	5,0
Regular	12	30,0	35,0
Bueno	18	45,0	80,0
Muy bueno	8	20,0	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Base de datos del anexo N° 2

En la tabla se nota que el 35% de docentes califica la dimensión Condiciones Laborales a lo mucho como regular, mientras que el 65% considera las Condiciones laborales entre bueno y muy bueno.

Gráfico N° 7

**Niveles de la Dimensión Condiciones Laborales
De la Institución Educativa Chinchaysuyo**



Fuente: Base de datos del anexo N° 2

Interpretación: En la dimensión condiciones laborales el 45% de docentes considera que es bueno, seguido de 30% de docentes que considera que la condición laboral es regular, y 20% considera muy bueno, por lo que, se aprecia buenas condiciones laborales.

Tabla N° 10

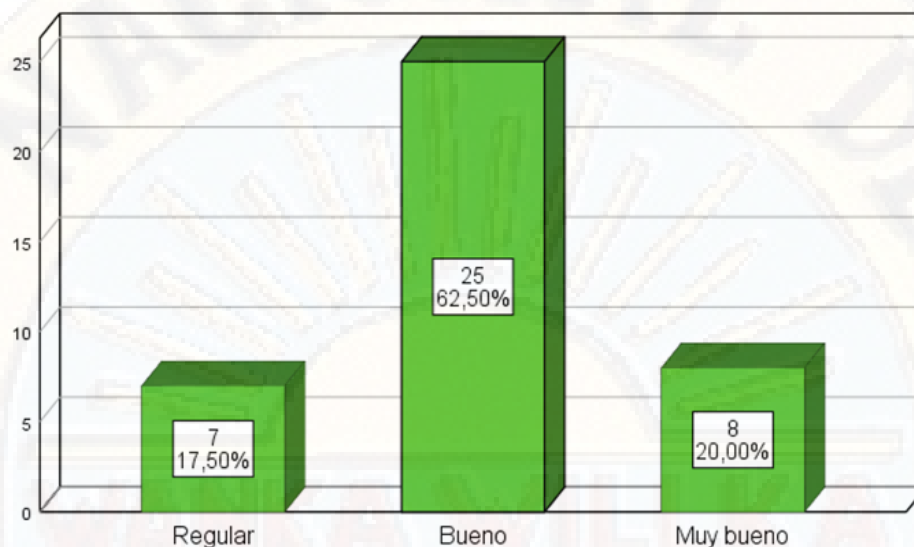
**Niveles de la Dimensión Involucramiento Laboral de la Institución
Educativa Chinchaysuyo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	7	17,5	17,5
Bueno	25	62,5	80,0
Muy bueno	8	20,0	100,0
Total	40	100,0	

En la tabla se nota que sólo el 17.5% de docentes califica la dimensión Involucramiento laborales a lo mucho como regular, mientras que el 62.5% y 20% lo considera como bueno y muy bueno respectivamente.

Gráfico N° 8

**Niveles de la Dimensión Involucramiento Laboral
de la Institución Educativa Chinchaysuyo**



Fuente: Base de datos del anexo N° 2

Interpretación: En Institución Educativa Chinchaysuyo de Sapallanga se aprecia que el involucramiento laboral de los docentes es Bueno en el 62.5% de los casos, seguido con el 20% que es muy bueno.

Tabla N° 11

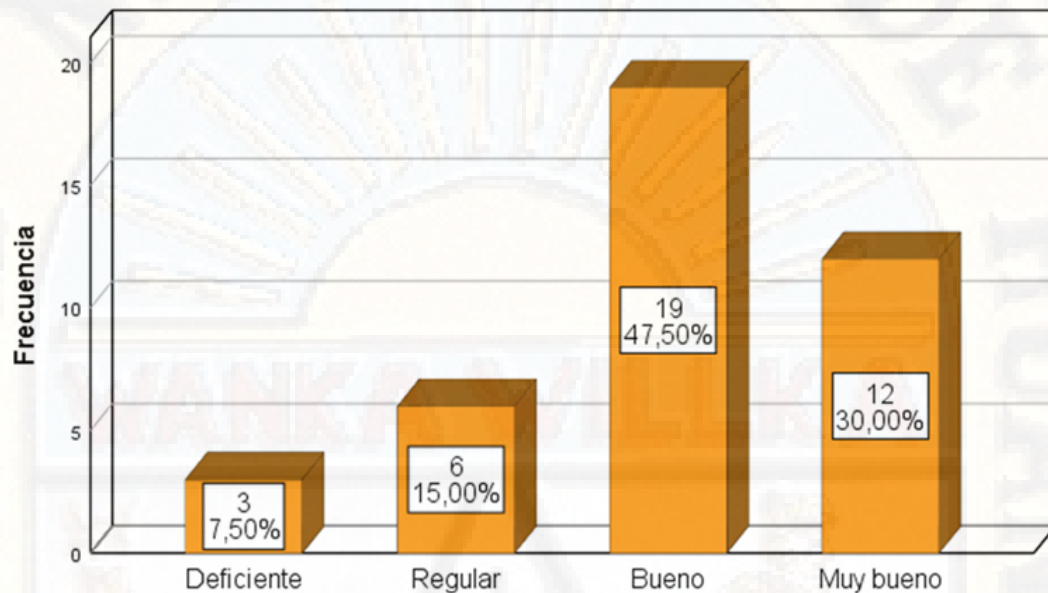
**Niveles de la Dimensión Realización de la Institución
Educativa Chinchaysuyo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	7,5	7,5
Regular	6	15,0	22,5
Bueno	19	47,5	70,0
Muy bueno	12	30,0	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Base de datos del anexo N° 2

En la tabla se nota que sólo el 22.5% de docentes califica la dimensión realización a lo mucho como regular, mientras que el 47.5% y 30% lo considera como bueno y muy bueno respectivamente.

Gráfico N° 9
Niveles de la Dimensión Realización
de la Institución Educativa Chinchaysuyo



Fuente: Base de datos del anexo N° 2

Interpretación: Los profesores de la Institución Educativa Chinchaysuyo de Sapallanga en 47.5% y 30% se preocupa por su realización profesional, considerando bueno y muy bueno respectivamente.

Seguidamente se realiza el análisis del coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla N° 12

Valores para el Cálculo del Coeficiente de Correlación de Pearson

Nº	X	Y	Nº	X	Y
1	90	56	21	126	79
2	109	67	22	109	72
3	101	66	23	98	61
4	108	71	24	102	59
5	112	73	25	112	73
6	123	62	26	110	61
7	105	63	27	102	72
8	116	80	28	118	52
9	99	63	29	109	79
10	78	50	30	84	64
11	102	58	31	70	35
12	102	66	32	94	61
13	96	63	33	127	79
14	107	68	34	111	73
15	108	66	35	112	70
16	119	48	36	114	73
17	111	70	37	98	49
18	114	73	38	109	67
19	98	49	39	106	79
20	109	67	40	127	83

Fuente: Puntajes total del anexo N° 2

La tabla muestra los puntajes obtenidos en las encuestas realizadas a los docentes de la institución educativa Chinchaysuyo de Huancayo. X representa los puntajes obtenidos en la inteligencia emocional y Y los valores obtenidos en el clima organizacional.

Tabla N° 13

Tabla de interpretación de los coeficientes de correlación

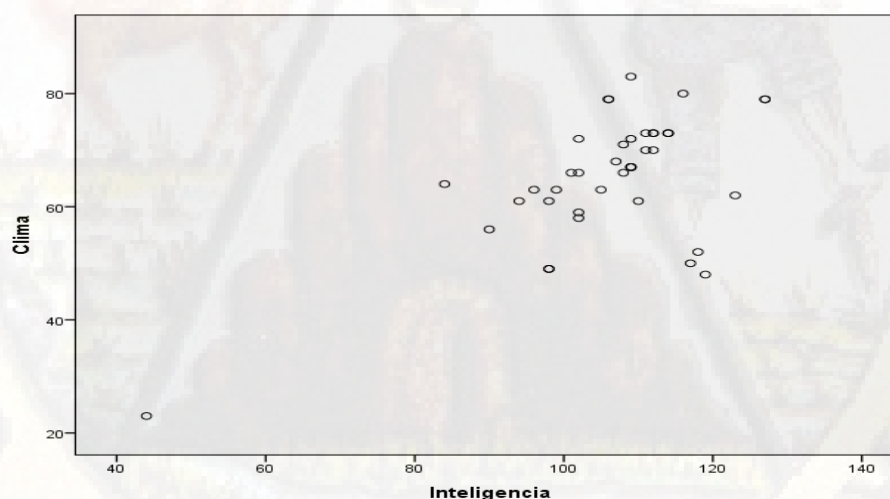
Coeficiente de correlación	Interpretación
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Fuente: Santisteban, C (2009; 117).

La tabla muestra los intervalos que indica el grado de correlación que existe entre dos variables, dichos intervalos son considerados en esta investigación.

Gráfico N° 10

Diagrama de dispersión de los puntajes de Clima Organizacional y los puntajes del Inteligencia Emocional



En la tabla N° 10 se presentan el diagrama de dispersión entre los puntajes de la variable Inteligencia Emocional y Clima Organizacional, donde se observa que a mayor puntuación en la inteligencia emocional también obtiene mayor puntuación en el clima organizacional, notándose una relación directa entre estas variables.

4.2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS:

a) Prueba de la hipótesis general:

Hipótesis a contrastar:

H₀: No existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la institución educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la institución educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo.

Resultados obtenidos del programa SPSS V25

Tabla N° 14

Correlaciones

		Inteligencia Emocional	Clima Organizacional
Inteligencia Emocional	Correlación de Pearson	1	,638**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,638**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla se observa que el P-Valor es de 0.000009, además la correlación de Pearson es positiva (0.638)

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

Decisión: como P-valor es menor al nivel de significancia ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se admite la alterna.

Conclusión: Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la institución educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo.

b) Prueba de las hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

Los niveles de inteligencia emocional del personal docente en la Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo son bajos.

Hipótesis a contrastar:

H₀: Los niveles de inteligencia emocional del personal docente en la institución educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo no son bajos.

H₁: Los niveles de inteligencia emocional del personal docente en la institución educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo son bajos.

En gráfico N° 01, se mostró los niveles de la inteligencia emocional del personal docente en la institución educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga – Huancayo, en el cual se aprecia que el 62.5% de ellos tiene una inteligencia emocional buena y muy buena.

Decisión: De acuerdo a los resultados del gráfico N° 01 no se puede rechazar la hipótesis nula.

Conclusión estadística: Los niveles de inteligencia emocional del personal docente en la institución educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo no son bajos.

Hipótesis específica 2:

El clima organizacional del personal docente de la Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga - Huancayo es moderado.

Hipótesis a contrastar:

H₀: El clima organizacional del personal docente de la Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo no es moderado.

H₁: El clima organizacional del personal docente de la Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo es moderado.

En grafico N° 05, se mostró los niveles del clima organizacional del personal docente en la institución educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga – Huancayo, en el cual se aprecia que el 57.5% de ellos muestran un clima organizacional buena y muy buena.

Decisión: De acuerdo a los resultados del gráfico N° 05 no se puede rechazar la hipótesis nula.

Conclusión estadística: El clima organizacional del personal docente de la Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo no es moderado.

Hipótesis específica 3:

La magnitud de correlación entre la inteligencia emocional y el clima organización del personal docente de la Institución Educativa Chinchaysuyo - Huancayo es directa y moderado.

Hipótesis a contrastar:

H₀: La magnitud de correlación entre la inteligencia emocional y el clima organización del personal docente de la Institución Educativa Chinchaysuyo - Huancayo no es directa y moderado.

H₁: La magnitud de correlación entre la inteligencia emocional y el clima organización del personal docente de la Institución Educativa Chinchaysuyo - Huancayo es directa y moderado.

Resultados obtenidos del programa SPSS V25:

Correlaciones			
		Inteligencia Emocional	Clima Organizacional
Inteligencia Emocional	Correlación de Pearson	1	,638**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,638**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla se observa:

El coeficiente de correlación de Pearson calculado es de 0.638, es un valor positivo

El P-Valor es de 0.000009

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Decisión: de acuerdo al baremo de la tabla N° 13 el valor de $r = 0.638$ de Pearson se encuentra en el intervalo de $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$, el cual indica una relación moderada, además el P-valor (0.000009) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Conclusión estadística: Con un nivel de significancia de 0.05 se demuestra que: La magnitud de correlación entre la inteligencia emocional y el clima organización del personal docente de la Institución Educativa Chinchaysuyo - Huancayo es directa y moderado.

Finalmente, la hipótesis general, así como las hipótesis específicas, se han demostrado estadísticamente, de esta manera corroborando a los planteamientos de los autores de la bibliografía consultada, lo que además confirma haber cumplido con los objetivos de esta investigación.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Al inicio de la investigación se propuso el objetivo general: Determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la institución educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga – Huancayo.

El coeficiente de correlación de Pearson es positivo y significativo ($r = 0.638$ y $p\text{-valor} = 0.000009$) lo que permite afirmar que existe una correlación directa y significativa entre los puntajes de Inteligencia Emocional y los puntajes de Clima Organizacional de los docentes, con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ y un nivel de confianza de 0,95.

En el marco teórico las afirmaciones de Rodas y Malca (2003), López (2008), y Goleman (1995) reconocen que existe una relación positiva entre inteligencia emocional y clima organizacional, resultados que concuerda con la presente investigación. La hipótesis general establece que, existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo. De acuerdo a los resultados obtenidos queda confirmada la hipótesis general.

Al inicio de la investigación se propuso el objetivo específico: 1 Identificar el nivel de inteligencia emocional del personal docente de la Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga - Huancayo. En el gráfico N° 01 se aprecia que la inteligencia emocional mostrado por los docentes es positiva, pues, el 5% de ellos tienen una inteligencia emocional muy buena, un 57.5% de docentes tienen una inteligencia emocional buena y un 35% de ellos una inteligencia emocional regular. Según la primera hipótesis específica la inteligencia emocional es baja, de acuerdo a la estadística descriptiva la inteligencia emocional no es baja sino moderada.

En la investigación se propuso el objetivo específico 2: Identificar el nivel del clima organizacional del personal docente en las Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga- Huancayo. El gráfico N°05 muestra los resultados del cuestionario

de Clima Organizacional, donde se observa que, el 55 % de docentes de la Institución Educativa Chinchaysullo Sapallanga considera el clima organizacional como bueno, seguido del 32.5% de docentes que consideran regular, y solo el 10% considera deficiente el Clima Organizacional. En la hipótesis específica 2, se consideró que el clima organizacional en la I. E. de Sapallanga es moderada. Los resultados confirman esta hipótesis.

En la investigación se propuso el objetivo específico 3: Establecer la magnitud de la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional del personal docente de la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga-Huancayo. La tercera hipótesis específica consideró que el nivel de correlación entre inteligencia emocional y clima organizacional en la I. E. Chinchaysuyo es directa y moderada.

La magnitud de relación de Pearson es $r = 0.638$ lo que permite afirmar que si existe una correlación moderada entre las variables Inteligencia Emocional y la variable clima organizacional, de acuerdo al baremo propuesto por Santisteban. Afirmación que se hace con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ y un nivel de confianza de 0,95. Lo que confirma la hipótesis y los argumentos de los especialistas incluidos en el marco teórico.

CONCLUSIONES

- El nivel de inteligencia emocional fue Muy buena 57.5%, Buena 5%, Regular 35% y Deficiente 2.5%, en el personal docente de la Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo.
- El nivel del clima organizacional fue Muy bueno 2.5%, Bueno 55 %, Regular 32.5% y Deficiente 10%, en el personal docente de la Institución Educativa Chinchaysullo Sapallanga – Huancayo.
- La magnitud de correlación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional del personal docente de la Institución Educativa Chinchaysuyo-Huancayo es 0.638, de acuerdo al baremo de la tabla N° 13, indica una correlación moderada.
- Existe una relación directa y significativa entre el Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en la Institución Educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga – Huancayo, en el año 2018.

RECOMENDACIONES

Se debe proponer charlas para elevar el clima organizacional en la Institución Educativa Chinchaysuyo, puesto que existe una relación directa entre inteligencia Emocional y Clima Organizacional. Mejorar el desarrollo de la inteligencia emocional dentro de la institución hasta lograr que se obtenga un nivel óptimo, pues con esto se mejorarán muchos aspectos importantes como el clima organizacional.

Se debe proponer a las entidades del Sector Educación para que programen eventos de capacitación y actualización docente basadas en talleres, charlas para así elevar los niveles del clima organizacional a través de inteligencia emocional en camino a conseguir la mejora en la calidad educativa. Continuar con los procesos de capacitación de los elementos como relaciones interpersonales, el liderazgo y empatía dentro la institución, porque con esto no solo se mejorará el clima organizacional sino se ayudará al desarrollo de la inteligencia emocional de los colaboradores.

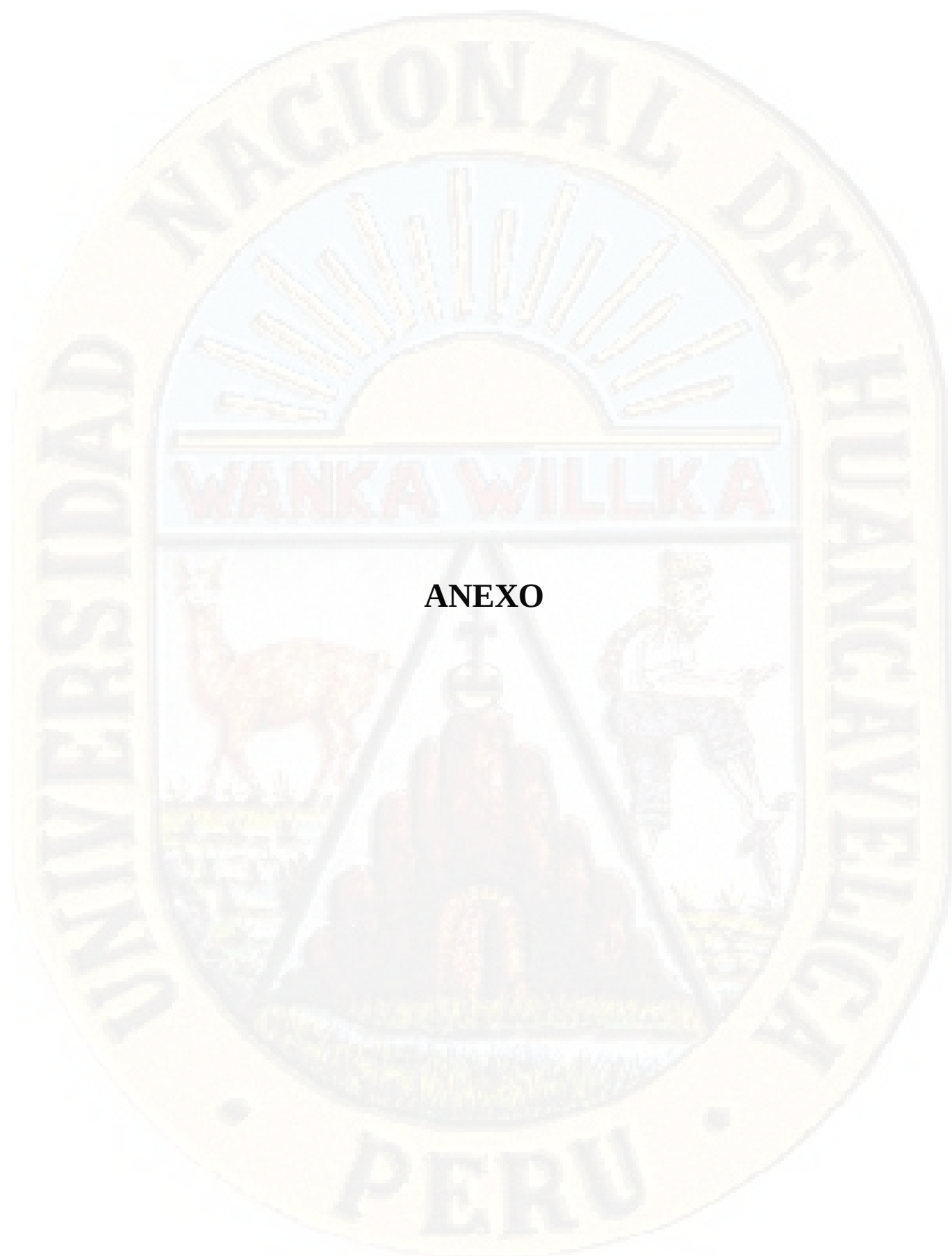
Trabajar con los colaboradores para que desarrollen la inteligencia emocional sin dejar de lado el clima organizacional para mejorar la satisfacción, desempeño y producción de los trabajadores. Poner en práctica algunos ejercicios los cuales se proponen en este estudio para mejorar aspectos importantes de la inteligencia emocional, los cuales se relacionan con el clima organizacional.

Replicar la presente investigación en otras UGELs y DREs; por los mismos responsables o por otros investigadores; para conseguir una mayor confiabilidad y viabilidad en sus resultados y conclusiones difundiéndose en otras realidades educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, R. y otros (2013). Tesis: *Satisfacción Laboral y su Relación con algunas Variables Ocupacionales en tres Municipalidades*. Pontificia Universidad Católica. Lima – Perú.
- Alvarado, O. (2003). *Gestión educativa, casos ejercicios e instrumentos*. Editorial UDEGRAF S.A. Primera edición. Lima.
- Bisquerra, R. (2009). *Psicopedagogía de las Emociones*. Síntesis. Madrid.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación Emocional y Bienestar*. Praxis. Barcelona.
- Caballero, A. (2000). *Metodología de la investigación científica*. UDEGRAF S. A. Editores. Lima – Perú.
- De La Cruz, E. Y Huamán, A. (2016). Tesis: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal del Programa Nacional Cuna Mas en la Provincia de Huancavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica-Perú.
- Díaz Y Hernández (2000). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Editorial Mc Graw Hill, México.
- Fernandez, A. (1994). *Las habilidades para la comunicación*. Selección de artículos serie Varona ISPEJV, Cuba,
- Flores M. (2000). *Teorías Cognitivas & Educación*, Editorial San Marcos. Lima-Perú
- Garcia, M. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. El IMOC: Un método de análisis para su Intervención*. Lecciones de Administración. Bogotá-Colombia.
- Gardner, H. (1999). *Las Inteligencias Múltiples: Estructura de la Mente*. Fondo de Cultura Económica. México D. F.

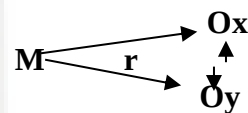
- Gallego, J. (2004). *Las estrategias cognitivas en el aula. Programas de intervención psicopedagógica*. Editorial Cisspraxis, S.A. Madrid-España.
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. EXOSO. Madrid.
- HALL, C. (1996). *Organizaciones, estructura, procesos y resultados*. 2º Edición. México Edit. Prentice Hall.
- Hernández y otros (1997). “*Metodología de la Investigación*” Edit. Mc. Grawill México
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional* Editorial Printing Books – España.
- Millán, J. y Otros (2017). Tesis: *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa Oncorad de Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo- Perú.
- MINSA (2017). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Lima – Perú.
- Salovey, P. y Mayer, J. (1997). *El Modelos de Inteligencia Emocional*. Praxis. Barcelona.
- Sánchez Y Reyes (1998). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Ediciones Mantaro. Lima - Perú.
- Valer L. (2005). *Corrientes Pedagógicas Contemporáneas* Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima- Perú.
- Valles, A. Y Valles, C. (2000). *Inteligencia Emocional: Aplicaciones Educativas*. Editores EOS, Madrid.



ANEXO

Anexo N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INTITUCIÓN EDUCATIVA CHINCHAYSUYO DEL DISTRITO DE SAPALLANAGA, HUANCAYO

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPOTESIS Y VARIABLE:	METODOLOGÍA
General: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga, Huancayo? Específicos 1. ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional del personal docente en las Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga, Huancayo? 2. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional del	General: Determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga, Huancayo. Específicos 1. Identificar el nivel de inteligencia emocional, del personal docente en las Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga- Huancayo. 2. Identificar el nivel del clima organizacional del personal docente en las Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga- Huancayo. 3. Determinar la magnitud de correlación entre la inteligencia emocional y	Antecedentes: - (García: 2008) en su investigación “importancia de la inteligencia emocional para mejorar el rendimiento escolar en niños y niñas de padres separados” - (Rodas y Malca: 2003) en la tesis: “Inteligencia emocional de docentes y estudiantes y la gestión del proceso enseñanza aprendizaje”. - (Montes: 2004) en su tesis “Clima Organizacional En	Hipótesis General: Existe una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente de la institución educativa Chinchaysuyo del distrito Sapallanga, Huancayo. Específicos 1. Los niveles de inteligencia emocional del personal docente en la institución educativa “Chinchaysuyo” del distrito de Sapallanga –Huancayo son bajos. 2. El clima organizacional del personal docente de la institución educativa “Chinchaysuyo” del	Tipo: Básica. Nivel: Descriptivo. Diseño de investigación: Descriptivo – correlacional  Dónde: M = Muestra Ox = Observación 01 Oy = Observación 02. r = Correlación entre dichas variables. POBLACIÓN Y MUESTRA a. Población La población estará constituida por 80 docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga – Huancayo, 2013. b. Población Muestra La muestra estará conformada por 40 docentes de la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga – Huancayo.

personal docente en las Institución Educativa del distrito de Sapallanga Huancayo? 3. ¿Cuál es la magnitud de la correlación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional del personal docente en las Institución Educativa del distrito de Sapallanga-Huancayo?	el clima organizacional del personal docente en las Institución Educativa del distrito de Sapallanga-Huancayo	El Hospital Domingo Olavegoya De Jauja”	distrito de Sapallanga-Huancayo es moderado. 3. La magnitud de correlación entre la inteligencia emocional y el clima organización del personal docente de la Institución educativa Chinchaysuyo-Huancayo es directa y moderado. VARIABLES: Variable 1: Inteligencia Emocional Variable 2: Clima organizacional	TÉCNICAS O INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS. Las documentales, (las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo).Las no documentadas (las encuestas, entrevistas la observación). Y los instrumentos para medir cada una de las variables TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANALISIS DE DATOS. La “r” de Pearson
---	--	--	---	---

Anexo N° 2

Base de datos

Base de datos Ruben Final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 18 de 18 variables

	V1inteligencia	V1motiv	V1autocoint	V1empat	V2clima	V2comun	V2conLab	V2invol	V2realiza	Inteligencia	Motiv	Autoc	Empat	Clima	Comun	CondL	
1	90	36	24	30	56	19	10	8	19	Regular	Bueno	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Regular	F
2	109	41	36	32	67	26	14	12	15	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	
3	101	38	32	31	66	24	14	11	17	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	
4	108	43	29	36	71	28	17	12	14	Bueno	Muy bu...	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bu...	
5	112	45	36	31	73	28	16	13	16	Bueno	Muy bu...	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	
6	123	45	40	38	62	22	13	10	17	Bueno	Muy bu...	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	F
7	105	46	27	32	63	23	14	12	14	Bueno	Muy bu...	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	
8	116	47	38	31	80	32	17	13	18	Bueno	Muy bu...	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy bu...	
9	99	38	29	32	63	22	15	12	14	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	
10	78	30	23	25	50	13	9	12	16	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Muy defic...	Deficiente	
11	102	43	29	30	58	23	12	9	14	Regular	Muy bu...	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	F
12	102	38	33	31	66	26	15	14	11	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Mu
13	96	35	30	31	63	26	11	12	14	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
14	107	47	31	29	68	28	15	12	13	Bueno	Muy bu...	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	
15	108	50	34	24	66	24	11	15	16	Bueno	Muy bu...	Regular	Deficiente	Bueno	Regular	Regular	Mu
16	119	44	36	39	48	19	10	9	10	Bueno	Muy bu...	Bueno	Bueno	Deficiente	Deficiente	Regular	F
17	111	45	33	33	70	26	16	13	15	Bueno	Muy bu...	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	
18	114	42	35	37	73	29	14	12	18	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
19	98	34	31	33	49	21	11	8	9	Regular	Regular	Regular	Bueno	Deficiente	Regular	Regular	F
20	109	46	32	31	67	23	16	12	16	Bueno	Muy bu...	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	
21	126	44	42	40	79	27	17	15	20	Bueno	Muy bu...	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Muy bu...	Mu
22	109	42	35	32	72	28	15	13	16	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Base de datos Ruben Final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 18 de 18 variables

	V1inteligencia	V1motiv	V1autocoint	V1empat	V2clima	V2comun	V2conLab	V2invol	V2realiza	Inteligencia	Motiv	Autoc	Empat	Clima	Comun	CondL	
22	109	42	35	32	72	28	15	13	16	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	
23	98	36	30	32	61	24	15	12	10	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	
24	102	38	30	34	59	21	12	12	14	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
25	112	45	35	32	73	27	19	11	16	Bueno	Muy bu...	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Muy bu...	
26	110	42	33	35	61	23	12	13	13	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	
27	102	39	32	31	72	25	14	15	18	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Mu
28	118	45	44	29	52	12	15	14	11	Bueno	Muy bu...	Muy bu...	Regular	Regular	Muy defic...	Bueno	Mu
29	109	31	38	40	79	29	18	13	19	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bu...	
30	84	40	23	21	64	24	12	12	16	Regular	Bueno	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	Regular	
31	70	28	24	18	35	12	7	8	8	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Muy defic...	Deficiente	F
32	94	40	27	27	61	21	12	12	16	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
33	127	48	37	42	79	27	19	15	18	Muy bueno	Muy bu...	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Muy bu...	Mu
34	111	45	33	33	73	28	16	13	16	Bueno	Muy bu...	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	
35	112	45	36	31	70	26	16	13	15	Bueno	Muy bu...	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	
36	114	42	35	37	73	29	14	12	18	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
37	98	34	31	33	49	21	11	8	9	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Regular	F
38	109	46	32	31	67	23	16	12	16	Bueno	Muy bu...	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	
39	106	41	33	32	79	27	17	15	20	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Muy bu...	Mu
40	127	48	37	42	83	31	19	15	18	Muy bueno	Muy bu...	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bu...	Mu
41																	
42																	
43																	

Vista de datos Vista de variables

Anexo N° 3

Confiabilidad alfa de Cronbach del Clima organizacional

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19
1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
2	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5
3	4	2	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	4	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	1
6	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
7	3	1	3	3	3	2	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
8	5	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	1	1	4	5	1	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	1

Σx	ΣX^2	Σx_i	Σx_p	d_j	$\Sigma x_i \cdot x_p$	ΣX^2_i	ΣX^2_p
66	234	33	33	0	1089	1089	1089
82	370	41	41	0	1681	1681	1681
82	380	42	40	2	1680	1764	1600
85	385	47	38	9	1786	2209	1444
76	332	41	35	6	1435	1681	1225
87	403	46	41	5	1886	2116	1681
74	314	41	33	8	1353	1681	1089
85	409	49	36	13	1764	2401	1296
67	289	30	37	-7	1110	900	1369

Coef. correlacion=	0.337717778	Media=	78.2222
Correccion =	0.504916334	DS=	7.87048

Confiabilidad alfa de Cronbach de la Inteligencia Emocional

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23
1	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2
2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	2	1	2	4	5	4	2	1	4	2	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	1	2	1	5	5	1	5	5	1	1
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	1	2
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	1	1	4	3	4	3	4	4	1	1
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	2	5	4	5	2	4	4	2	2
7	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	1
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	5	1	1
9	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	1	2	5	3	4	4	5	5	1	1

Σx	Σx^2	Σxi	Σxp	dj	$\Sigma xi.Xp'$	Σx^2i	Σx^2p
99	345	19	382	-363	7258	361	145924
105	419	20	457	-437	9140	400	208849
109	487	20	526	-506	10520	400	276676
112	454	23	495	-472	11385	529	245025
102	400	22	436	-414	9592	484	190096
124	546	25	593	-568	14825	625	351649
110	442	23	483	-460	11109	529	233289
115	531	21	569	-548	11949	441	323761
123	555	23	601	-578	13823	529	361201

Coef. correlacion=

0.599986043

Media= 111

DS= 8.63134

Correccion =

0.749989096

Anexo N° 4

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,111	40	,200*	,947	40	,059
Clima Organizacional	,107	40	,200*	,956	40	,119

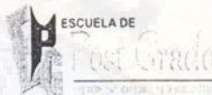
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo N° 5



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(Creada por Ley 25265)
ESCUELA DE POST GRADO
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES DE LA
TESIS TITULADA "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA TÉCNICA "TUPAC AMARU" DEL DISTRITO DE CHILCA – HUANCAYO – 2018"

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : MENDOZA AYRE, JAIME WALTER
- 1.2. Grado Académico / mención : Magister "Didáctica de la Matemática"
- 1.3. DNI / Teléfono y/o celular : D.N.I. N° 20118168 Celular 972526150
- 1.4. Cargo e institución donde labora : FORMADOR DOCENTE "U.N.C.P."
- 1.5. Autor del instrumento(s) : VILLANEDA AMBROSIO, RUBEN
- 1.6. Lugar y fecha :

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEPENDIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E
					4	6

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{0,92}{50}$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	☐	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	☐	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	☐	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	☒	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN SERVICIO
PARA DOCENTES DEL NIVEL DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA 2018
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
CONVENIO
FIRMA DEL JUEZ
JAIME W MENDOZA AYRE
FORMADOR - ASESOR PEDAGÓGICO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por Ley 25265)
ESCUELA DE POST GRADO
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES DE LA
TESIS TITULADA "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE
EN LA INSTITUCION EDUCATIVA CHINCHAYSUYO DISTRITO DE SAPALLANGA, HUANCAYO"**

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : Hinos Troza Eulogio Benjamin
1.2. Grado Académico / mención : Investigación y desarrollo Superior
1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 964761989
1.4. Cargo e institución donde labora : Docente en la UPLA
1.5. Autor del instrumento(s) : Villaneda Ambrosio Ruben
1.6. Lugar y fecha : as de junio de 2017 - Hyc

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X		
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E
				1	4	5

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0 + 0 + 3 + 16 + 25}{50} = 0.88$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	☐	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	☐	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	☐	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	☒	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

Firma del Juez
MG. BENJAMÍN HINOSTROZA EULOGIO
41695579



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(Creada por Ley 25265)
ESCUELA DE POST GRADO
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN POR CRITERIO DE JUECES DE LA TESIS
TITULADA "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHINCHAYSUYO DISTRITO DE SAPALLANGA, HUANCAYO"

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Juez : Jesús Balbin Evelyn Jeannot
1.2. Grado Académico / mención : Maestría en Administración
1.3. DNI / Teléfono y/o celular : 10538120 / 964859712
1.4. Cargo e institución donde labora : Docente "Franklin Roosevelt"
1.5. Autor del instrumento(s) : VELLANEDA AMBROSIO RUBEN
1.6. Lugar y fecha : 03/ Junio / 2017

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
				4	6

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0,92}{50}$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

CATEGORÍA		INTERVALO
No válido, reformular	☐	[0,20 – 0,40]
No válido, modificar	☐	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	☐	<0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	☒	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....
.....

Evelyn Jesús Balbin
PSICOLOGO
C.P.A.P. 8449

Firma del Juez

Anexo N° 6

