

Inteligencia emocional de directivos y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, provincia de Rioja, 2021

by Henry Williams Barboza Lucano

Submission date: 29-Feb-2024 08:12AM (UTC-0500)

Submission ID: 2307852230

File name: MAEST._GEST.EDUC._-Henry_Williams_Barboza_Lucano_29-02.docx (6.44M)

Word count: 26030

Character count: 120189



Esta obra está bajo una [Licencia
Creative Commons Atribución -
4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





1
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAestrÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Inteligencia emocional de directivos y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, provincia de Rioja, 2021

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Henry Williams Barboza Lucano
<https://orcid.org/0009-0008-4209-3192>

Asesor:

Lic. M.^{c.} Luis Alberto Fernández Sanjinés
<https://orcid.org/0000-0003-1263-8450>

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

6
Inteligencia emocional de directivos y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, provincia de Rioja, 2021

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Henry Williams Barboza Lucano

2
Sustentado y aprobado el 19 de diciembre del 2023, por los siguientes jurados:

Presidente de Jurado

Dr. Edgard Martín Esquén Perales

1
Secretario de Jurado

Lic. Mg. Laura Epifania Vera Azurín

Vocal de Jurado

Dra. Carmela Elisa Salvador
Rosado

Asesor

Lic. M.Sc. Luis Alberto Fernández
Sanjinés

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

6
Inteligencia emocional de directivos y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, provincia de Rioja, 2021

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su contenido y forma.

.....
Henry Williams Barboza Lucano
Ejecutor

.....
Lic. M.Sc. Luis Alberto Fernández Sanjinés
Asesor

Tarapoto, Perú
2023

Declaratoria de autenticidad

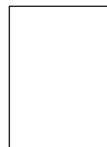
Henry Williams Barboza Lucano, con DNI N° 26673041, egresado de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín, autor de la tesis titulada: **Inteligencia emocional de directivos y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, provincia de Rioja, 2021.**

¹
Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 19 de diciembre del 2023.



.....
Henry Williams Barboza Lucano

DNI N° 26673041

Ficha de identificación

Título del proyecto Inteligencia Emocional de directivos y clima organizacional en docentes 2 Institución Educativa Abilia Ocampo, provincia de Rioja, 2021	Línea de investigación: Socio Diversidad Sublínea de investigación: Modernización de los procesos de gestión Tipo de investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/> , Aplicada <input type="checkbox"/> , Desarrollo experimental <input type="checkbox"/>
Autor: Henry Williams Barboza Lucano	2 Facultad de Educación y Humanidades Escuela de posgrado https://orcid.org/0009-0008-4209-3192
Asesor: M.Sc. Luis Alberto Fernandez Sanjines	2 Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades 1 Escuela Profesional de Educación Inicial, Primaria y Secundaria https://orcid.org/0000-0003-1263-8450

Dedicatoria

A Dios, por guiarme en el transcurso de mi vida. A mis padres por el cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso de superación personal y profesional, y a mis hermanos y familia por el compañerismo y palabras de fortaleza.

Henry Barboza

Agradecimientos

A la directora de la Institución Educativa Abilia Ocampo de Rioja y a todos los docentes, por su apoyo y tiempo brindado para la ejecución de esta investigación.

A los docentes del programa de maestría en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Martín, por compartir los conocimientos, experiencias y enseñanzas en mi constante formación académica.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Luis Sanjines, por su asesoría y calidad humana.

Henry Barboza

1 Índice general

Ficha de identificación	7
Dedicatoria	8
Agradecimientos.....	9
Índice general	10
Índice de tablas	12
Índice de figuras	13
RESUMEN.....	14
ABSTRACT	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Fundamentos teóricos	22
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	37
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación	37
3.1.1 Contexto de la investigación	37
3.1.2 Periodo de ejecución.....	37
3.1.3 Autorizaciones y permisos	37
3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad	37
3.1.5 Aplicación de principios éticos internacionales	37
3.2. Sistema de variables	38
3.2.1 Variables principales	38
3.2.2 Variables secundarias	39
3.3 Procedimientos de la investigación	39
3.3.1 Objetivo específico 1	39
3.3.2 Objetivo específico 2	40
3.3.3 Objetivo específico 3	40
1 3.3.4 Objetivo específico 4	40

	11
3.3.5 Objetivo específico 5	40
3.3.6 Objetivo General	40
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1 Resultado específico 1	41
4.2 Resultado específico 2	42
4.3 Resultado específico 3	44
4.4 Resultado específico 4	45
4.5 Resultado específico 5	47
4.6 Resultado Objetivo General.....	48
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	61

³ Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de directivos y la dimensión autorrealización en docentes.....	41
Tabla 2 Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de directivos y la dimensión involucramiento laboral en docentes	42
Tabla 3 Prueba de significatividad entre interlignencia emocional de directivos y la dimensión supervisión en docentes	44
Tabla 4 Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de directivos y la dimensión comunicación en docentes	45
Tabla 5 Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de directivos y la dimensión condiciones laborales en docentes.....	47
Tabla 6 Prueba de normalidad inteligencia emocional y clima organizacional	48
Tabla 7 Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de directivos y el clima organizacional en docentes	49

Índice de figuras

Figura 1. Enfoque sistemático de los 15 subcomponentes de la inteligencia emocional y social del ICE de BarOn	28
Figura 2. Prueba de significatividad entre la inteligencia emocional de los directivos y la dimensión autorrealización en los docentes.....	41
Figura 3. Prueba de significatividad entre la inteligencia emocional de los directivos y la dimensión involucramiento laboral los docentes	43
Figura 4. Prueba de significatividad entre la inteligencia emocional de los directivos y la dimensión supervisión en los docentes.....	44
Figura 5. Prueba de significatividad entre la inteligencia emocional de los directivos y la dimensión comunicación en los docentes.....	46
Figura 6. Prueba de significatividad entre la inteligencia emocional de los directivos y la dimensión condiciones laborales en los docentes.....	47
Figura 7. Prueba de significatividad entre la inteligencia emocional de los directivos y el clima organizacional en los docentes	49

RESUMEN

Inteligencia emocional de directivos y clima organizacional en docentes de la institución educativa Abilia Ocampo, provincia de Rioja, 2021

La presente investigación denominada “Inteligencia emocional de directivos y clima organizacional en docentes de la institución educativa Abilia Ocampo, provincia de Rioja, 2021”. Tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional de Directivos y el Clima Organizacional de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Esta investigación fue de tipo básica de nivel correlacional con diseño no experimental; tuvo una muestra de 46 docentes de la Institución educativa; la técnica desarrollada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados muestran que existe un coeficiente de correlación por rangos de Spearman de 0,612 entre las variables inteligencia emocional de los directivos y el clima organizacional, que corresponde a los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Significando que existe una relación positiva moderada entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,046 por debajo del 5%, el cual indica que es significativa. Estos resultados determinan que la inteligencia emocional de los directivos puede conseguir que los docentes de la institución educativa les resulte muy favorable el clima organizacional, que va en relación directa con la autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y las condiciones laborales.

Palabras clave: Inteligencia emocional, clima organizacional, autorrealización, involucramiento, condiciones laborales.

ABSTRACT

Emotional intelligence of managers and organizational climate in teachers of the educational institution Abilia Ocampo, province of Rioja, 2021

The present research entitled "Emotional intelligence of managers and organizational climate in teachers of the educational institution Abilia Ocampo, province of Rioja, 2021", had the general objective of determining the relationship between the emotional intelligence of managers and the organizational climate of teachers of the educational institution Abilia Ocampo, province of Rioja, for the year 2021. This was a basic research of correlational level with a non-experimental design; it had a sample of 46 teachers of the educational institution; the technique developed was the survey and the instrument used was the questionnaire. The results show that there is a Spearman's rank correlation coefficient of 0.612 between the variables emotional intelligence of the managers and the organizational climate, which corresponds to the teachers of the I.E. Abilia Ocampo of the province of Rioja, for the year 2021. This means that there is a moderate positive relationship between these two variables being valued with a p-value=0.046 below 5%, which indicates that it is significant. These results show that the managers' emotional intelligence can ensure that the teachers of the educational institution have a very favorable organizational climate, which is directly related to self-fulfillment, involvement, supervision, communication and working conditions.

Keywords: Emotional intelligence, organizational climate, self-realization, involvement, working conditions.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

El bien más elemental de toda organización es su personal que forman parte de ellas, por lo que ha sido largamente reconocido por las organizaciones en la actualidad y esto ha conllevado a un aumento en los estudios que buscan formas de conseguir, incentivar y mantener al mejor personal, con la finalidad de que su energía sea a favor de la empresa que constituyen (OIT, 2016). En el actual concepto de la gestión organizacional, toda institución educativa obedece al elemento humano con que se cuenta, del enlace interno lograda en función a las relaciones humanas eficientes.

El banco mundial en su publicación sobre educación para el desarrollo global acerca del confinamiento generado por el COVID-19, Saavedra (2020), señala que, el desafío actual es el minimizar el impacto negativo de esta pandemia en el aprendizaje y la educación, y a medida que el sistema educativo responde a esta crisis, es necesario desarrollar un plan de recuperación y tener en cuenta a todos los actores. Y tener una mejor comprensión y sentido de urgencia sobre la necesidad de garantizar que todos los niños tengan las mismas oportunidades para recibir una educación de calidad.

Es así que para el diseño e implementación de las respuestas educativas a la crisis socio sanitaria se requiere de la participación activa de todos los actores educativos, tanto durante los períodos de confinamiento como en el proceso de reapertura de las escuelas. Los equipos directivos requieren ser fortalecidos en la búsqueda de respuestas organizativas, pedagógicas y de apoyo al cuerpo docente, que sean creativas y contextualizadas y que permitan abordar la continuidad de los aprendizajes, el apoyo socioemocional y el fortalecimiento del rol social de las escuelas. Asimismo, es fundamental empoderar al profesorado y al personal educativo para que pueda tomar decisiones pedagógicas contextualizadas y flexibles, manteniendo un adecuado equilibrio entre la autonomía y el otorgamiento de apoyo (CEPAL- UNESCO, 2020).

Sandoval (2020), en la revista digital de opinión ecuatoriana, señala que, “con seguridad, cuando esto acabe pronto, la pandemia digo, no seremos los mismos, que esta pandemia nos ha empujado a un cambio inesperado, en tanto que la incapacidad del Estado, su gobierno y sus instituciones”, entre ellas las educativas, están ahí, indolentes, sordas y mudas.

Así también, en el Perú haciendo un diagnóstico de la situación de los centros educativos públicos y privados se puede pensar que los directivos de las entidades educativas no estaban preparados para aplicar estrategias de gestión relacionada con el aprendizaje

remoto. Consideramos que ante esta crisis se generan algunos desafíos y también oportunidades y que son de suma importancia las estrategias que se planteen por parte de los directivos para sobrellevar los problemas que conllevan los mismos. Por ello es importante la experticia en la gestión educativa con la que se vayan a manejar los directivos en esta pandemia, esto en pro de mantener una gestión educativa que dé soluciones efectivas en todos los ámbitos a toda la comunidad educativa (Mite, 2020).

En este sentido, se necesita una escuela con docentes más empáticos, creativos y que demuestren calidad de persona. La falta de buen trato y empatía es un problema que conmueve a todos, el cual está latente en muchos centros de enseñanza ya que se producen de manera constante y esto promueve acciones que generan inestabilidad y desconfianza cada vez con mayor frecuencia en las diversas instituciones educativas.

En el contexto local al realizar una observación del escenario de las instituciones educativas públicas y privadas se puede pensar que los directivos de los centros educativos no estaban preparados para desarrollar estrategias de gestión y con ello tampoco un clima organizacional relacionada con el aprendizaje a distancia. Considerando que ante esta dificultad se alcanza desafíos y también oportunidades que son de suma importancia en las estrategias que se planteen por parte de los directivos para sobrellevar los problemas que conllevan los mismos.

Es así que, el desarrollo ¹⁰ de la inteligencia emocional es uno de los pilares necesarios en la escuela, porque permite la reacción oportuna, coherente y empática para solucionar los diversos problemas que aquejan a las instituciones educativas; pues con ella se tiene la capacidad de integrar conocimientos, para aplicarlos a la vida cotidiana e identificar problemáticas sociales y naturales, dándoles una solución pertinente, por lo que urge la necesidad de motivar a los docentes para que puedan vivir en una escuela que cada día esté más cerca de los valores, entrenar la mente de éstos, desarrollar su capacidad de juicio crítico y creador, lograr que lleguen a conjugar los conocimientos, habilidades y destrezas a partir de un proceso creativo, capacitarlos para identificar los problemas y encontrar los principios técnicos que son necesarios para su solución.

Realizando un diagnóstico en la I.E "Abilia Ocampo", de la Ciudad de Rioja San Martín, se aprecia en algunos docentes deficiente control de las emociones, continuos desacuerdos ante la toma de decisiones trascendentales en las diferentes actividades académicas y administrativas, así como escasa comunicación de los directivos para con cada uno de los docentes por los mismos horarios de cada uno de ellos, poca asertividad, debido a que se expresan comentarios y opiniones sin tener en cuenta las consecuencias que se pueda crear entre colegas, creando un ambiente que desfavorece el clima organizacional y que se ve reflejado en el proceso docente educativo de los estudiantes.

Ante esta realidad problemática, se planteó la siguiente interrogante: ⁴ ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional de Directivos y el Clima Organizacional de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021?

En el presente estudio se planteó el siguiente objetivo general: "Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional de Directivos y el Clima Organizacional de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021". Lo que nos llevó a plantear los siguientes objetivos específicos: "Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión autorrealización de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021; determinar la relación entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión involucramiento laboral de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021, determinar la relación entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión supervisión de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021, determinar la relación entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión comunicación de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021, determinar la relación entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión condiciones laborales de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021

En ese sentido se planteó la siguiente hipótesis general: "Existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia Emocional de Directivos y el Clima Organizacional de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021".

Por último, la conveniencia social del presente estudio resalta la importancia de la inteligencia emocional planteado por Goleman, pero muy poco difundido y tomado en cuenta en la escuela. Es así que se requiere hoy mismo docentes emocionalmente inteligentes, con capacidad de generar un clima organizacional óptimo, que consiga señalar objetivamente los criterios que se relacionan con sus emociones que afecten al entorno. Así mismo, el valor teórico de esta investigación, ayudará a profundizar el conocimiento sobre la inteligencia emocional y el clima organizacional en las instituciones educativas para el proceso formativo. Es así que la inteligencia emocional proporciona habilidades importantes para que el individuo se pueda ubicar en un mundo competitivo, solicitante, cambiante, exigente y sobre todo en su bienestar general y salud emocional. En cuanto a su utilidad metodológica, se justifica por cuanto contribuye con un diagnóstico y un instrumento de recolección de datos que puede servir a futuras investigaciones para ampliar los alcances en estos temas de vital importancia.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En el marco internacional, Aragundi y Piloso (2022), en su trabajo titulado "Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral". El objetivo de este estudio se basa en analizar la influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral. Asimismo, se utiliza una metodología basada en un diseño bibliográfico de tipo documental que permitirá conocer con mayor profundidad. Concluye que la I.E. es de necesidad en las organizaciones, sobre todo en los trabajadores debido a que esto facilita relacionarse entre ellos, transmiten conocimientos y destrezas que podrían servirle a sus compañeros, y así mismo ser utilidad para que se alcance el éxito organizacional, cumpliendo de esta manera metas y objetivos planteados dentro de la organización. Así mismo es de vital importancia clarificar que al tener personas en las organizaciones con inteligencia emocional, esto va incrementar la productividad, debido a que existen personas creativas, con habilidades y emociones que pueden controlarse generando un clima laboral que permite un trabajo en equipo dirigido al éxito.

Sagredo y Castelló (2019), en su trabajo "Gestión Directiva y Clima Organizacional en la Educación de Personas Adultas en Chile". Es un artículo basado en una investigación correlacional, de tipo no experimental, transversal. La población fue conformada por los docentes que trabajan en instituciones educativas para personas adultas en Chile, siendo la muestra de 40 profesores. Se utilizó un cuestionario en escala ordinal y para su análisis se aplicó la correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron una correlación significativa entre las variables estudiadas por lo que se estableció que tanto la administración del líder educativo como el clima de su entorno van a tener repercusión en el alcance de las metas de la escuela de adultos. El constructo clima organizacional tuvo un 67,5% entre las opciones "muy de acuerdo" y "de acuerdo" por lo que se estableció que es importante para los encuestados; en tanto que la gestión directiva cobró relieve en la motivación y la generación de compromiso.

Yusrina (2022), en su investigación Contribución del clima organizacional, la inteligencia emocional y la competencia profesional a la eficacia del trabajador docente. En el estudio se menciona que todos los cambios sociales crean nuevos problemas que se entienden como desafíos sobre todo para los docentes, en el caso del estudio de trabajadores docentes de Indonesia. La investigación fue bibliográfica con recojo de datos de varios estudios llevados a cabo. Los resultados afirmaron que el clima organizacional en el que

vive el docente influye en la inteligencia emocional del docente y de esta manera desgasta la calidad educativa de los estudiantes.

Aragón (2019), en su investigación *Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral* (Artículo científico) tuvo como objetivo conocer y determinar si la inteligencia emocional está relacionada o influye en el buen desempeño laboral. Se centró en un estudio de casos, utilizando pruebas estadísticas, también se utilizó la observación ya que permitió conocer la realidad mediante la percepción directa de los fenómenos alrededor. La técnica usada fue una encuesta para determinar si existe relación o influye la inteligencia emocional con el desempeño laboral. Los resultados permiten concluir que la aplicación y el manejo de la inteligencia emocional en el trabajo brindan grandes beneficios no solo para los colaboradores con grandes aptitudes y habilidades, las cuales se pondrían en práctica en el campo laboral. El 35% de la población tomada para la investigación maneja la inteligencia emocional y por consiguiente tienen una influencia o relación en el desempeño.

En el marco nacional, Wall (2021), en su trabajo de investigación titulado, "Perfil del administrador educativo e inteligencia emocional en el clima organizacional de directivos, UGEL 01, Lima, 2020" (Tesis de doctorado) Universidad César Vallejo Lima-Perú. El estudio tuvo como objetivo establecer la incidencia del perfil del administrador educativo y de la inteligencia emocional en el clima organizacional de directivos de la UGEL 01, Lima, 2020; se utilizó un cuestionario que mide el clima organizacional, en tanto que los otros dos se contextualizaron y fueron aplicados a la muestra censal de 120 directivos. El enfoque empleado fue el cuantitativo, y el diseño correlacional causal transeccional; siendo empleado el método hipotético deductivo. Se determinaron las siguientes conclusiones: Existe una incidencia del perfil del administrador educativo y de la inteligencia emocional en el clima organizacional. Sin embargo, en algunos casos de las comparaciones específicas la incidencia es baja, aunque manteniendo el rango de correlación propuesta.

Flores (2019), en su tesis titulada "Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública del distrito de Mi Perú-Callao" (Tesis de Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola Lima-Perú. El estudio tiene como propósito identificar los niveles de inteligencia emocional de docentes que laboran en una institución educativa del distrito de Mi Perú, región Callao. Se desarrolló bajo un diseño descriptivo simple y la muestra estuvo conformada por 70 docentes del nivel primaria y secundaria. El instrumento utilizado fue el Inventario Coeficiente Emocional de Bar-On ICE adaptado por Nelly Ugarriza (2001). Concluye que el 70% de los docentes posee un nivel de inteligencia emocional adecuado, el 22,86% un nivel por mejorar. Así mismo, el 7,14% un nivel alto. En cuanto a los

componentes intrapersonal un 60% de docentes se encuentra en el nivel adecuado. El 30% en un nivel por mejorar. Por otro lado, el 10% en un nivel alto. En cuanto al componente interpersonal, se observa que el 78,57%, se encuentra en un nivel adecuado, están aptos para comprender los sentimientos de los demás y un 21,43% en un nivel por mejorar. En el componente adaptabilidad un 74,29% posee un nivel adecuado, son capaces de solucionar problemas. El 25.71% en un nivel por mejorar. En el componente manejo de la tensión el 77,14% está en un nivel adecuado, pueden controlar sus emociones. El 22.86% en un nivel por mejorar. En el componente estado de ánimo general 72,86% se encuentra en un nivel adecuado; es decir, mantienen una actitud positiva. El 27.14% en un nivel por mejorar. En conclusión, los docentes del centro educativo de estudio, en su mayoría, presentan un nivel de inteligencia emocional adecuado.

Huaylinos (2022), en su tesis titulada, "Clima organizacional e inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022", (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022. El estudio fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional con un diseño no experimental; se utilizó un muestreo no probabilístico a 50 profesores nombrados y contratados. Se utilizó como instrumentos cuestionarios estructurados mediante la técnica de la encuesta. Dentro de las principales conclusiones se reveló que existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en la población estudiada durante el año 2022, del mismo modo se encontró relación significativa entre las dimensiones.

En el contexto local, Alamo y Carnero (2020), en su tesis titulada, "Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo, Morales 2020" (Tesis Para optar el Título Profesional) Universidad César Vallejo, Tarapoto- Perú. Este estudio tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N°0031 María Ulises Dávila Pinedo del distrito de Morales en el periodo 2020, fue un estudio de tipo básica y de diseño no experimental, de corte transversal y enfoque correlacional, la población estuvo conformada por 60 docentes de ambos sexos y para la muestra se contó con la participación de 40 docentes de dicha institución, a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, tales como, el Inventario Emocional de BarOn para medir la inteligencia emocional y la Escala de CL-SPC de Sonia Palma para medir el clima laboral. Los resultados encontrados permitieron determinar que existe correlación positiva baja con un valor de $Rho = 0,392$ y

una significancia de 0,012 facultando de esta manera existe una correlación significativa entre las variables estudiadas, estos resultados dieron lugar a concluir que, a mayor inteligencia emocional, mejores serán las percepciones del trabajador en cuanto a su ambiente laboral.

Barrantes (2019), en su tesis titulada, "Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 00536 Manuel Segundo del Águila Velásquez distrito de Rioja en el año 2014" (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de San Martín. Escuela de Posgrado. Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades. Programa de Maestría en Ciencias de la Educación. Tarapoto-Perú. El estudio tuvo como finalidad estudiar la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 00536 "Manuel Segundo del Águila Velásquez" distrito de Rioja en el año 2014". El diseño del estudio fue descriptivo correlacional, con una muestra de 40 participantes de la Institución Educativa N° 00536 "Manuel Segundo del Águila Velásquez. Concluye que el clima organizacional en la Institución Educativa N° 00536 "Manuel Segundo del Águila Velásquez", el puntaje en su dimensión motivación en la institución es alto; el liderazgo es medio; la toma de decisiones medio; la identidad es alta; la comunicación es media; la estructura es media; la innovación es media; el conflicto y cooperación es medio; la recompensa es baja; el confort es medio. Así mismo, las características de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa N° 00536 "Manuel Segundo del Águila Velásquez", el puntaje en su dimensión valores es alto; la empatía es alto; la congruencia es media; la cordialidad es media; y los conflictos es medio, por otro lado la relación entre el clima organizacional con las relaciones interpersonales en la Institución Educativa N° 00536 "Manuel Segundo del Águila Velásquez" es positiva media, con $\gamma = 0.7215$, así como La relación entre el clima organizacional con las relaciones interpersonales se probó con la hipótesis, la cual se acepta porque la prueba calculada es de $t_c = 6.423$ y un valor tabular de $t_\alpha = 1.686$, por consiguiente, el valor calculado es mayor que el tabular.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Inteligencia Emocional

2.2.1.1. Definición

Los primeros investigadores en establecer una definición fueron los psicólogos John Salovey y Meter Mayer, quienes puntualizaron que se trataba de la habilidad para supervisar los sentimientos y emociones propios y ajenos, con el fin de discriminarlos y usar esa información en la orientación del pensamiento y el comportamiento propio.

El término Inteligencia Emocional (IE), fue popularizado por el psicólogo y periodista Goleman (2008), con la publicación de su libro Inteligencia Emocional. Este trabajo surgió derivado del revuelo desatado en los EE.UU. con la publicación del libro The Bell Curve (Herrnstein y Murray, citado por Goleman, 2008). La idea central de estos autores era que el aumento de la complejidad tecnológica en los trabajos de la sociedad actual ampliaría la distancia entre el grupo de personas inteligentes y los menos inteligentes, con lo cual los primeros llegarían, por tanto, a tener un nivel socio-económico superior.

Goleman se basó en los trabajos originales de Salovey y Mayer (1990) y encontró en el concepto de la inteligencia emocional la réplica idónea al trabajo de Herrnstein y Murray, al proponer que otro tipo de competencias como la empatía, las habilidades sociales, entre otras, eran mejores indicadores de éxito que el CI por sí solo.

Thorndike (1920) citado por Salvador (2010), introduce el concepto de inteligencia Social como la capacidad de entender y manejar a los hombres y mujeres a actuar prudentemente en las relaciones humanas. Además, de ello también establece la inteligencia abstracta y la inteligencia mecánica.

Buitrón y Navarrete (2008), se refirieron a las investigaciones de Gardner, de la siguiente manera: "Gardner había planteado la no existencia de una inteligencia única fundamental para el éxito en la vida. Postulaba un amplio aspecto de inteligencias con siete variedades claves, entre las que se incluían las inteligencias "intrapersonal" e "interpersonal". Las tesis de Gardner abrieron, en cierto modo, el desarrollo de una línea que afirmaba la importancia de los elementos afectivos, emocionales y sociales en el desarrollo de la persona, así como el éxito que pudiera obtener en su interacción con el entorno (p.78).

Según Bar-On, Salovey y Mayer (1997), citados por Salvador, (2010), describen, la inteligencia emocional como «un conjunto de conocimientos y habilidades en lo emocional y social, que influyen en nuestra capacidad general para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio... dicha habilidad se basa en la capacidad del individuo de ser consciente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva» (p. 29).

Así mismo Bar-On Salovey Meyer expresan que la inteligencia emocional es la habilidad para percibir y expresar emociones personales e interpersonales que posee un individuo para comprender y controlar sus emociones de una manera efectiva.

Goleman (2008) Sostiene que "la inteligencia emocional nos permite entender los afectos, tomar conciencia sobre nuestras emociones. Resistir los condicionamientos y fracasos que aguantamos en nuestro centro de labores, enfatiza el talento, el trabajo colaborativo,

determinar una postura de identificación con los demás para desarrollarnos en la sociedad; todo ello, hará que alcancemos un mejor desarrollo personal" (p.3).

Asimismo, Guerri (2016) indicó que: La inteligencia emocional está direccionada al talento de las personas, a controlar, comprender, y cambiar los afectos propios como también de las demás personas (p.8).

Según Mayer, citado por García y Giménez (2010), explicó que "la inteligencia emocional es la capacidad de procesar la información emocional con exactitud y eficacia, incluyéndose la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones" (p. 45).

Según Bar-On (2006), manifiesta que la inteligencia no cognitiva puede ser observada desde dos perspectivas diferentes, una sistémica y la otra topográfica, la primera está considerada en 5 componentes y su respectivo sub componentes, lo topográfico está organizado de acuerdo a un orden de rango es decir de lo más alto orden. Menciona la inteligencia emocional y asertividad en el trabajo, donde las emociones juegan un papel importante en la inteligencia emocional, afirma que las conexiones entre la amígdala y la neocorteza son el centro de las batallas o los acuerdos cooperativos alcanzados entre cabeza y corazón, pensamiento y sentimiento. Este circuito explica por qué la emoción es tan importante para el pensamiento eficaz, tanto en la toma de decisiones acertadas como en el simple hecho de permitirnos pensar con claridad. Goleman (como se citó en Zarate 2012, p.18)

Sotillo (Como se citó Venutolo 2009), refieren que la "inteligencia emocional (IE) es una meta habilidad que yace latente en el sujeto; por tanto, no es algo directamente observable a menos que la respuesta se produzca la respuesta, llegada una determinada situación" p.75.

Según Mayer, Salovey y Caruso (como citó Fernández y Extremera 2005) plantea dos modelos de Inteligencia Emocional: Modelos mixtos y modelos basados en las habilidades, donde el primer modelo concibe la Inteligencia Emocional como un compendio de rasgos estables de personalidad, competencia socio-emocionales, aspectos motivacionales y diversas habilidades cognitivas a la vez están representados por Bar-On y Goleman.

Por otro lado, Mayer, Salovey, Caruso y Cherkasskiy (2011), define la segunda tendencia conocida como modelos basados en la habilidad ya que se centran de forma exclusiva en el procesamiento emocional de la información y en el estudio de las capacidades relacionadas con dicho procesamiento, es decir la capacidad para procesar información

con exactitud y eficacia, incluyéndose la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones.

Goena (2015), señala, independientemente de lo que un directivo planifique realizar –ya sea llevar a cabo un plan estratégico o movilizar a varias personas para llevar a cabo una determinada tarea–, su éxito siempre dependerá de cómo lo haga. Si los líderes fallan en esa tarea principal de conducir las emociones en la dirección adecuada, el resultado de sus objetivos se verá perjudicado respecto al resultado de una buena conducción de emociones.

Es cierto que todos estamos de acuerdo en lo siguiente: el estado de ánimo de un líder es imprescindible, así como su capacidad de influir en el de los demás. Sin embargo, las emociones son más difíciles de transmitir, se consideran demasiado personales e incuantificables. No obstante, numerosas investigaciones en el ámbito de las emociones han mostrado grandes ideas no sólo acerca de cómo medir el impacto de las emociones en un directivo, sino acerca de cómo los mejores líderes han encontrado distintas formas eficaces para comprender y mejorar la forma en que manejan sus propias emociones, así como las de los demás.

Bradberry y Greaves, (2009) citado por Goena (2015), señala que, en todo grupo de personas, el líder es el que mayor poder tiene a la hora influir en las emociones de los demás. Si las emociones de la gente se encaminan hacia el entusiasmo y la energía, su rendimiento puede aumentar; en cambio, si se encaminan hacia el rencor y la ansiedad, serán apartados del camino que los llevará al éxito. No olvidemos que son los seguidores los que buscan al líder –y no al revés–, en especial para obtener un apoyo moral y crear una conexión emocional con ellos, así como para obtener su empatía. Cuando los líderes conducen sus emociones de una forma positiva, pueden sacar lo mejor de sus seguidores. Sin embargo, cuando conducen emociones de manera negativa, impiden por completo que sus seguidores puedan brillar y alcanzar el éxito. En definitiva, el hecho de que una organización florezca o se marchite depende de esa capacidad del líder de darle a la emoción la importancia que tiene, y de gestionarla adecuadamente.

2.2.1.2. Teorías que sustentan la inteligencia emocional

Teoría de la Inteligencia cognitiva

Mayer y Salovey (1997), explican de manera tradicional, psicométrica, el procesamiento de la emoción y sus resultados, y sostienen que los trabajadores con alta Inteligencia Emocional son exitosos en proyectos que involucran decisiones complejas. En las aplicaciones laborales del modelo de habilidad, Mayer et al. (2000a) sostienen que, para

liderar y manejar personas, es decir, para lograr una gestión efectiva, se requiere habilidades técnicas y emocionales. Las habilidades emocionales se basan principalmente en la capacidad para liderar personas y, por tanto, para generar un trabajo grupal efectivo (Rice, 1999; Janovics y Christiansen, 2001).

Teoría de inteligencia no cognitiva

Bar-On (1997), propone un conjunto de habilidades emocionales, personales y sociales divididas en capacidades básicas y facilitadoras, y sostiene que la Inteligencia Emocional predice el éxito de la adaptación de un individuo a las demandas y presiones del ambiente. En el ambiente ocupacional se relaciona la IE con el nivel alcanzado en una actividad determinada, como la profesión, el éxito académico, el éxito de encajar (fitting) en una cultura, el manejo de estrés y la presión ocupacional. Por lo tanto, propone que la IE es un criterio básico para la predicción del éxito ocupacional y del comportamiento laboral. Consecuentemente, la Inteligencia Emocional influye en el proceso de adaptación y ajuste a las demandas del ambiente (Bar-On 1997). Asimismo, varios estudios basados en la prueba de Bar-On–EQ-i– han confirmado la validez y la función de la Inteligencia Emocional en el ambiente y éxito laboral.

Teoría de la inteligencia cognitiva y no cognitiva

Goleman (1998), ha presentado un modelo de competencias basado en el desarrollo de capacidades aplicadas al ámbito organizacional-laboral, y relaciona la Inteligencia Emocional con la capacidad para comunicarse de manera positiva y asertiva en el ambiente organizacional. Goleman (1995, 1998) y Boyatzis (1982, en Boyatzis,1999) han sugerido importantes relaciones entre la inteligencia emocional y el mundo laboral; entre ellas, se podría mencionar la influencia mutua entre las demandas del individuo, el ambiente organizacional y la efectividad, la relación directa existente entre el clima, la cultura y el sistema organizacional y la efectividad (Boyatzis et al., 2000; Dulewicz y Higgs, 1999; Bachman et al., 2000). En cuanto al manejo estratégico operacional en las empresas, la Inteligencia Emocional cumple una función importante en la efectividad organizacional en diferentes áreas, tales como: reclutamiento y retención del personal, desarrollo del talento, trabajo en equipo, compromiso moral y salud del empleado, innovación, productividad, eficiencia, ventas, ingresos, calidad del servicio y lealtad del cliente.

2.2.1.3. Dimensiones de Inteligencia emocional

Las investigaciones realizadas sobre inteligencia emocional que acogen el modelo de inventario de BarOn (I-CE) y que tiene como base teórica la presente investigación,

corresponde el estudio de la inteligencia no cognitiva que puede ser vista desde dos miradas diferentes, una sistémica y otra topográfica.

La perspectiva sistémica, es la considerada por las cinco componentes mayores de la inteligencia emocional y sus respectivos subcomponentes que se relacionan lógicamente y estadísticamente. Así, relaciones interpersonales, responsabilidad social y empatía son partes de un grupo común de componentes sistémicamente vinculados con las habilidades interpersonales, por lo que son denominados componentes interpersonales.

Estas habilidades y destrezas forman parte de los componentes factoriales de la inteligencia no cognitiva y son evaluados por el "BarOn Emotional Quotient Inventory (BarOn EQ-I)". Dicho inventario forja un cociente emocional y cinco cocientes emocionales compuestos basados en las puntuaciones de 15 subcomponentes.

En ese sentido, se tomó las dimensiones de la inteligencia emocional en función a los factores de la inteligencia personal, emocional y social medidas por el Inventario de Cociente Emocional que son:

Componente Intrapersonal (CIA) agrupa a los siguientes indicadores:

- Comprensión emocional de sí mismo (CM): Habilidad para advertir y percibir nuestros sentimientos y emociones, diversificar y conocer el porqué de los mismos.
- Asertividad (AS): Habilidad para formular sentimientos, creencias y pensamientos sin perjudicar el sentir de los otros; defendiendo los derechos de forma no destructiva.
- Autoconcepto (AC): Habilidad para entender, admitir y considerar a sí mismo, reconociendo aspectos positivos y negativos, así como la limitación y posibilidad.
- Autorrealización (AR): Habilidad para conseguir lo que en realidad se puede, desea, disfrutando de lo realizado.
- Independencia (IN): Habilidad para autodirigirse, sentir seguridad sobre sí mismo en cuanto a las acciones, pensamientos, consiguiendo independencia emocional para la toma de decisiones.

Componente Interpersonal (CIE) agrupa a los siguientes indicadores:

- Empatía (EM): Habilidad para ponerse en los pies del otro, buscando ponerse en el lugar de los demás.
- Relaciones interpersonales (RI): Habilidad en la que se interactúa mutuamente entre dos o más personas. La persona es un comunicador por excelencia y se relaciona regulándose por las normas, leyes e instituciones de la interacción social.
- Responsabilidad social (RS): Habilidad para indicarse a sí mismo como una persona cooperante, que contribuye y es un miembro activo del grupo social al que pertenece.

Componente de Adaptabilidad (CAD) agrupa a los siguientes indicadores:

- Solución de problemas (SP): Habilidad para detectar y precisar los inconvenientes como también para crear y realizar soluciones efectivas.
- Prueba de la realidad (PR): Habilidad para valorar la relación entre lo que se experimenta (aspecto subjetivo) y la realidad existente (aspecto objetivo).
- Flexibilidad (FL): Habilidad para desarrollar un acomodo pertinente de nuestras emociones, reflexiones y conductas a contextos y situaciones variables.

Componente de manejo de estrés (CME) agrupa a los siguientes indicadores:

- Tolerancia al estrés (TE): Habilidad para resistir sucesos desfavorables, circunstancias de mucho estrés, y críticas situaciones sin “derribarse” afrontando positiva y activamente el estrés.
- Control de los impulsos (CI): Habilidad para soportar o posponer un impulso o tentaciones para actuar a fin de manejar nuestras emociones.

Componente del estado de ánimo en general (CAG) agrupa a los siguientes indicadores:

- Felicidad (FE): Habilidad para sentir satisfacción con nuestra vida, para regocijarse de sí mismo y de los demás, a fin de manifestar sentimientos positivos y divertirse.
- Optimismo (OP): Habilidad para mirar el aspecto más resaltante de la vida, manteniendo una actitud positiva a pesar del infortunio y los sentimientos negativos.

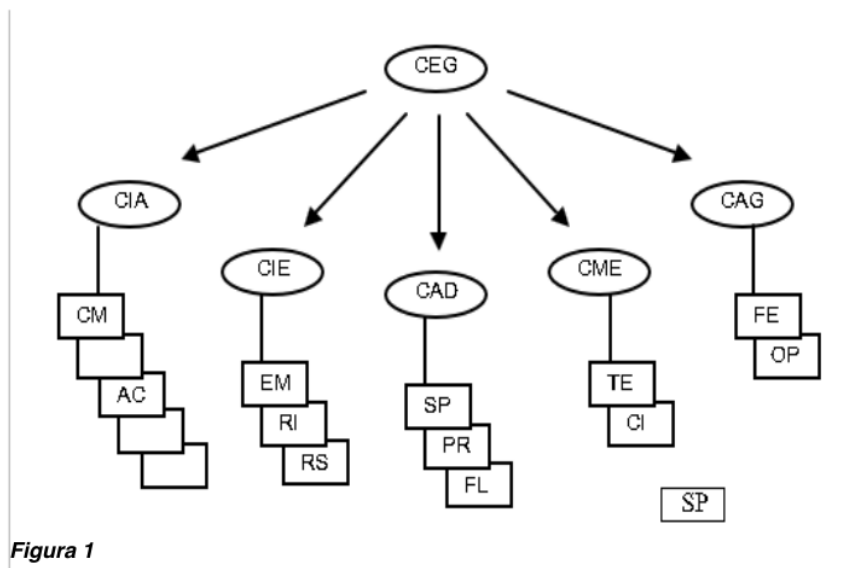


Figura 1

Enfoque sistemático de los 15 subcomponentes de la inteligencia emocional y social del ICE de BarOn

En la presente investigación se ha utilizado este modelo de inventario adaptado por Nelly Ugarriza Chávez en una muestra de Lima Metropolitana.

2.2.2. Clima Organizacional

2.2.2.1. Definición

Uribe (2015) define el clima organizacional como un reflejo de la percepción de los trabajadores con relación a su entorno. Schneider y Reichers (como se citó en Uribe 2015), mencionan que el clima son las descripciones individuales de los trabajadores en relación al entorno social y contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores, también se hace alusión a las percepciones compartidas sobre aspectos como prácticas, procedimiento y políticas organizacionales. Es importante mencionar que existen factores externos que pueden afectar el clima como por ejemplo los entornos sociales, económicos, políticos y humanos.

Para Badillo y Asencio (2009), el clima organizacional es la percepción que tiene el individuo de la organización para la cual labora y los aspectos que pueden influir en el clima organizacional son los cambios, la alteración de las condiciones económicas, la competencia, la rotación de los mandos superiores, las capacitaciones y la reestructuración.

Litwin y Stringer (citados por Peleas en 2010), son pioneros en la definición de clima organizacional. Lo describen como un conjunto de características cuantificables del entorno laboral, percibidas de manera directa o indirecta por aquellos que residen y laboran en ese contexto, y se presume que influyen en la motivación y conducta de estas personas.

Así mismo Chiavenato (1990) define que el clima organizacional es la dinámica interna y el entorno de una empresa juegan un papel crucial. Elementos como la tecnología, normativas, políticas, estilos de liderazgo y la fase en que se encuentra el negocio impactan en las actitudes y acciones de los empleados, afectando su desempeño y la productividad organizacional.

2.2.2.2. Teorías que sustentan el clima organizacional

Teoría del clima organizacional en el individuo

Joyce y Slocum (como se citó Belizán 2015), basan su teoría en cuatro principios, las cuales refieren la percepción y la psicología del individuo dentro de la organización. En ese sentido distinguen los siguientes tipos de climas existentes en las organizaciones:

Clima autoritario, es aquella en donde la falta de confianza entre el director y los empleados crea una atmósfera de temor, castigos y amenazas. En este contexto, las decisiones son tomadas exclusivamente por el director. Por otro lado, en el clima autoritario-paternalista, se establece confianza entre el director y los empleados, utilizando un modelo paternalista que emplea recompensas y castigos como motivadores. Este clima crea la percepción de un ambiente laboral estable y estructurado. En el clima participativo-consultivo, la confianza entre el director y los empleados permite la consulta y toma de decisiones para satisfacer las necesidades de prestigio y estima. Finalmente, en el clima participativo-grupal, existe una plena confianza entre la dirección y los empleados, facilitando una comunicación efectiva y la toma conjunta de decisiones en beneficio de la institución, con un objetivo común (Peleas, 2010).

Teoría de la Gestalt y funcionalista

La primera de ellas es la Escuela Gestalt, que se enfoca en la organización de la percepción, considerando que el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción individual: a) Captar el orden de las cosas tal como existen en el mundo, y b) crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta teoría, los individuos comprenden su entorno basándose en criterios percibidos e inferidos, y su comportamiento se guía por la forma en que perciben el mundo. En cambio, la escuela funcionalista sostiene que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del entorno que lo rodea, y las diferencias individuales son clave en la adaptación al medio. En términos generales, al aplicar la escuela gestaltista y la funcionalista al estudio del clima organizacional, comparten un elemento fundamental: el nivel de homeostasis (equilibrio) que los individuos buscan en la institución en la que trabajan. Las personas necesitan información de su entorno laboral para comprender los comportamientos que la organización requiere y alcanzar un equilibrio aceptable con el mundo que les rodea. Por ejemplo, si alguien percibe hostilidad en el clima organizacional, es probable que adopte comportamientos defensivos para lograr un equilibrio con su entorno, ya que este clima demanda una respuesta defensiva.

2.2.2.3. Dimensiones del Clima Organizacional

Los estudios sobre el clima organizacional ofrecen un amplio campo para el estudio sus dimensiones. Las investigaciones que han abordado la medida del clima mediante

cuestionarios, no se han puesto todavía de acuerdo en cuanto al número y tipo de dimensiones que tienen que ser evaluadas para tener una estimación lo más exactas posible del clima. El instrumento más utilizado es el cuestionario de Likert, citado por Brunnet (2011), mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

- a) **Los métodos de mando**, referida a la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
- b) **Las características de las fuerzas motivacionales**, comprende los procedimientos para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
- c) **Las características**, de los procesos y tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- d) **Las características de los procesos de influencia**, destaca la importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- e) **Las características de los procesos de toma de decisiones**, la pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como en el reparto de funciones.
- f) **Las características de los procesos de planificación**, forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
- g) **Las características de los procesos de control**, es el ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
- h) **Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento**, la planificación, así como la formación deseada.

Dentro de este contexto, Brunnet recomienda que, para evaluar el clima de una organización, es indispensable asegurar que el instrumento de medición comprenda por lo menos cuatro dimensiones:

- a) **Autonomía individual**, incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. Lo primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión.
- b) **Grado de estructura**, mide el grado al que las personas y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores.
- c) **Tipo de recompensa**, se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción.
- d) **Consideración, agradecimiento y apoyo**, se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su organización.

Por su parte, Palma (2004), en la escala CL-SPC presenta cinco dimensiones:

a) Autorrealización, es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permite avanzar y sentirse realizados. La auto-realización se encuadra dentro del contexto la psicología humanista y de la personalidad. Las personas en su mayoría buscan obtener logros o desarrollar habilidades, capacidades y potencialidades, es decir, el desarrollo personal permanentemente. Al respecto Maslow (1971) citado por Marshall (2010), refiere que la auto-realización es difícil de explicar lo que son o no son, pero es un término que reúne 17 meta necesidades. Las relaciones humanas entienden la participación del trabajador dentro de la organización como una forma de humanizar el trabajo y permitir con ella que los trabajadores logren satisfacer sus necesidades no solo de carencia, sino también de índole superior. Así, una vez que este nivel remunerativo es constante o satisfecho medianamente, la persona desea cierta seguridad laboral y tranquilidad con respecto a su situación futura. Una vez logrado la seguridad las personas requieren estar informados de lo que sucede en la organización, sentirse parte del sistema organizacional, siendo la participación de información un medio muy útil de integración y satisfacción de pertenencia.

b) Involucramiento laboral, es la identificación que tiene el empleado con los valores organizacionales y el compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización, contribuyendo al logro de las metas organizacionales y logrando un mejor desempeño y calidad en su tarea. Según Robbins, (2013) el compromiso es el elemento fundamental para la generación de equipos eficientes, que se genera en el mismo trabajador, se extiende a sus compañeros y a su vez se proyecta en un objetivo común. Asimismo, este involucramiento genera la motivación de logro y eleva su desempeño laboral.

c) Supervisión, la supervisión como actividad y función especializada, tiene como finalidad la orientación y vigilancia a los subordinados en los procesos de trabajo. Es un proceso sistemático de recogida de información, identificación, análisis y registro de las actividades que se llevan a cabo dentro de un área específica de trabajo, sea industrial, comercial o de servicios. Por otro lado, la supervisión es un factor determinante tanto para el éxito, como para el fracaso de un proyecto al interior de una empresa. Así, la presencia de problemas estructurales y de servicio no son problemas del proyecto, de los materiales, sino al mal desempeño de la supervisión. El supervisor se enfrenta no sólo a problemas de carácter técnico, sino también a conflictos generados por la interacción humana. El supervisor necesita contar con competencias técnicas, habilidades interpersonales, además de un conjunto de valores y actitudes positivas para un adecuado desempeño de su labor. La supervisión, según Palma (2004), son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. De ahí,

que, en la actualidad, las empresas buscan contar con un personal altamente capacitado, capaces de producir niveles altos de productividad en un ambiente motivador hacia sus colaboradores. En esta misma línea, Salazar (2014) cita a Bartle (2011), quien manifiesta que la supervisión persigue alcanzar niveles altos de producción de sus trabajadores y un ambiente agradable, motivador de satisfacción laboral que beneficie a la organización como al trabajador. De esta forma, los niveles de supervisión que se dan al interior de la empresa determinan los estilos de liderazgo. Los trabajadores necesitan que su jefe se interese por su trabajo y confíe en sus resultados, de ahí depende el clima laboral, es decir la percepción, de que es un integrante importante para alcanzar los objetivos de la organización y la retroalimentación constante que motive al trabajador.

Estilos de supervisión

Los niveles de supervisión dentro de la organización determinan los estilos clásicos de liderazgo, Según Salazar (2014), cita a Amundarain (2011), refiere que existen tres estilos de supervisión que ejercen en la actividad laboral: Estilo autocrático, característico de individuos autocráticos, o de una administración donde el poder oficial se centraliza en una sola persona que ejerce un control total sobre sus empleados bajo su gestión. Este tipo de liderazgo toma decisiones sin consultar con nadie, señalan o determinan las funciones, las normas y los procedimientos de trabajo, que debe hacerse, como y cuando en forma categórica indican las fechas de cumplimiento. Estilo Democrático, estilo de liderazgo participativo permite la participación de los trabajadores en la dinámica de la organización, valora el aporte de los miembros en la toma de decisiones. Este tipo de supervisión aumenta la moral de los trabajadores por el reconocimiento de los aportes y participación directa o indirecta en la toma de decisiones. Pero la responsabilidad de tomar la decisión final recae en el líder democrático. Estilo liberal, la supervisión que actúa bajo este estilo no ejerce control del problema espera que los trabajadores asuman la responsabilidad y hagan lo que consideren conveniente a las situaciones a las cuales estén enfrentando. Por otro lado, cabe recalcar con respecto a los trabajadores que manifiestan conductas de hostilidad y de resistencia a la autoridad. Esta forma de comportamiento se canaliza imponiendo una autoridad autocrática con la finalidad de dirigir dichas conductas hacia objetivos constructivos y favorables. Según, Amundarain (2011), citado por Salazar (2014) Los trabajadores participan en la supervisión de estilo democrático demuestran agrado de formar parte del equipo laboral. Encuentran un ambiente agradable que les permite trabajar con tranquilidad y ser muy productivo. Los trabajadores que realmente están involucrados con su trabajo y las funciones a desarrollar demuestran estabilidad en el desempeño laboral, que mantienen control ante situaciones de riesgo son las personas que participan en el estilo de supervisión liberal. Dentro de este contexto frente a las conductas hostiles

la disciplina como una acción administrativa es una de las formas de orientar, garantizar el cumplimiento de las normas internas vigentes y mantener un ambiente agradable dentro de la organización. Su aplicación es un referente permanente que sirve como influencia en todas las áreas y campos y de forma específica en al contexto laboral y el área de la supervisión.

d) Comunicación, para Palma (2004), la comunicación es la percepción del grado de fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Según Goldhaber (2005) las organizaciones están formadas por un grupo de personas que interactúan en un marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos. Estas personas dentro del contexto ocupan distintas posiciones y distintos roles. El flujo de mensajes entre estas personas se denomina redes de comunicación y la dirección de las redes de comunicación dan origen las formas clásicas de comunicación: Descendente, ascendentes y horizontal. Así para Robbins, la comunicación cumple cuatro funciones dentro de las organizaciones: Control, motivación, expresión emocional e información. La función de control, recae sobre las conductas de interacción entre los integrantes la organización con las distintas jerarquías de autoridad o lineamientos formales y obediencia a las normas que lo trabajadores tienen que cumplir y seguir. La comunicación estimula la motivación para el éxito de las distintas tareas u obligaciones, la retroalimentación en el avance hacia la meta y reforzamiento de las conductas que mantienen la motivación y la comunicación. Al respecto Flores-García (1992), expresa que, para comunicar bien, antes hay que percibir bien, debido a que la clave del proceso de comunicación organizacional es asegurar que la persona correcta reciba la información exacta en el momento preciso y con la asertividad necesaria.

e) Condiciones Laborales, es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Al respecto, Argyris (2001) citado por Mancisidor (2016), sostiene que, si se desarrollan las actividades esenciales de la organización centradas en el logro de los objetivos, el mantenimiento del sistema interno y la adaptación al contexto, la persona tendrá más oportunidad de expresar sus potencialidades, experimentar la autoestima y alcanzar el éxito psicológico por la percepción de las condiciones laborales. En la organización la remuneración es uno de los indicadores que el trabajador reconoce como atractiva para permanecer en el centro laboral, como reconocimiento a su reconocimiento a su desempeño y logros de su tarea.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Inteligencia

Según los científicos la inteligencia se concibe como una capacidad integradora de la mente que permite pensar de un modo abstracto, razonar, planificar, resolver problemas, comprender ideas complejas y aprender de la experiencia. El concepto "inteligencia" con frecuencia se refiere a la inteligencia cognitiva que se considera necesaria para enfrentarse a la complejidad y supervivencia dentro de un mundo conceptualmente analítico y desafiante.

2.3.2. Las emociones

Para hablar sobre Inteligencia Emocional y comprender mejor este nuevo constructo es necesario definir etimológicamente, la palabra emoción proviene del latín *motere* y significa estar en movimiento o moverse; es decir la emoción es el catalizador que impulsa a la acción.

Una emoción es un estado afectivo que experimentamos, una reacción subjetiva al ambiente que viene acompañada de cambios orgánicos (fisiológicos y endocrinos) de origen innato influidos por la experiencia. Las emociones tienen una función adaptativa de nuestro organismo a la que nos rodea; es un estado que sobreviene súbita y bruscamente, en forma de crisis o menos pasajeros.

En este sentido nuestras emociones, dicen, nos guían cuando se trata de enfrentar momentos difíciles y tareas demasiado importantes para dejarlas sólo en manos del intelecto: Los peligros, las pérdidas dolorosas, la persistencia haría una meta a pesar de los fracasos, los vínculos con un compañero, la formación de la familia. Cada emoción ofrece una disposición definida a actuar, cada uno nos señala una dirección que ha funcionado bien para ocuparse de los desafíos repetidos de la vida humana (Goleman, 1996).

2.3.3. La Inteligencia Emocional

Es un conjunto de habilidades personales, emocionales y de destrezas que poseen las personas, que influyen en la habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio donde se desenvuelve. (BarOn, 1997, citado por Ugarriza, 2001). Define a la capacidad emocional como el cúmulo de destrezas de las emociones que poseen las personas, siendo un factor importante que influye al afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. (Bar-On 1997, citado por Ugarriza, 2001).

2.3.4. La Inteligencia Emocional en los directivos

Los directivos ejercen el liderazgo como un proceso de influencia social, que maximiza los esfuerzos de los demás hacia el logro de una meta; y la inteligencia emocional como la

habilidad que permite identificar, evaluar y controlar las emociones de uno mismo y de los demás, así como la capacidad de poder motivarlos y cooperar. Asimismo, las competencias que poseen y caracterizan a los líderes son de carácter emocional. Tras haber profundizado acerca de la inteligencia emocional y tras haber analizado, entre otros, su rol como indicador de éxito en el ámbito laboral, todo apunta a que su rol en el liderazgo resultará fundamental y decisivo. Por otro lado, cuanto mayor sea la capacidad de autocontrol, autoevaluación, motivación y cooperación de una persona, mayor será la probabilidad de que esa persona se convierta en mejor directivo, ya que la capacidad de liderazgo, le permitirá tener una mayor influencia en los demás. Por otro, el hecho de motivarlos hará que sus metas y objetivos resulten más alcanzables.

Goleman (1998) profundizó acerca de dicha idea directamente, alegando lo siguiente: "No es que las habilidades intelectuales y técnicas sean irrelevantes. Las habilidades intelectuales son importantes, pero sobre todo como capacidades de umbral, es decir, son los requisitos de nivel de entrada para los cargos ejecutivos. Pero mi investigación, junto con otros estudios recientes, muestra claramente que la inteligencia emocional es la condición sine qua non del liderazgo. Sin inteligencia emocional, una persona puede tener la mejor formación en el mundo, una mente incisiva y analítica, y una fuente inagotable de ideas inteligentes, pero aun así no llegará a ser un gran líder".

El psicólogo hace énfasis en la parte emocional que conlleva el liderazgo. Según Goleman, los líderes nos mueven, encienden nuestras pasiones e inspiran lo mejor de cada uno. Es importante destacar el poder de sus ideas, su visión y sus eficientes estrategias, pero lo principal del buen directivo son las emociones.

2.3.5. Clima organizacional

Los pioneros más antiguos sobre la definición de clima organizacional son Litwin y Stringer (como se citó Pelaes, 2010, p.39) definen como "un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por la gente que vive y trabaja en ese medio ambiente, las cuales se asume, influyen a la motivación y al comportamiento de dichas personas".

CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1. Contexto de la investigación

La presente investigación se desarrollará en la ciudad de Rioja, Distrito de Rioja, Provincia de Rioja ubicado en el valle del Alto Mayo, maravilla natural del Perú, al Nor – Oeste de la Región San Martín, en el flanco oriental del relieve andino, en el sector septentrional entre las coordenadas geográficas en grados y minutos decimales: Longitud: 077°22'20.1" y Latitud: S5°56'39.7

3.1.2. Periodo de ejecución

El periodo de ejecución se desarrolló de acuerdo al cronograma establecido en el proyecto de investigación, el tiempo de duración fue de 8 meses se trabajó de acuerdo a cada objetivo.

3.1.3. Autorizaciones y permisos

Se solicitó mediante documento formal la autorización de la dirección de la Institución Educativa Abilia Ocampo de Rioja para la ejecución de la presente investigación. Asimismo, se solicitó el permiso para la aplicación de los instrumentos pertinentes (cuestionarios a los docentes) para el recojo de la información, los cuales sirvieron para determinar los resultados y establecer las recomendaciones pertinentes.

3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad

Conforme a la coyuntura actual, a fin de aplicar los instrumentos de recogida de datos se desplegó bajo estricta obediencia de las medidas sanitarias y de bioseguridad determinadas por el Ministerio de Salud.

3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales

De acuerdo a los principios éticos internacionales, el autor asegura que actuó en base al principio de integridad, ya que los resultados mostraron fehacientemente la verdad sin modificarlos en beneficio del investigador; así mismo, los contenidos presentados fueron recopilados respetando las opiniones de los autores sin tergiversar sus opiniones. En la ejecución de la investigación se respetó a todas las personas, ya que, todos tuvieron la misma oportunidad de participar sin prejuicio por condición, raza, sexo o religión. Finalmente, la investigación se desarrolló respetando todas las medidas establecidas por el organismo de salud de nuestro país, garantizando la seguridad de todos los participantes y del mismo investigador.

3.2. Sistema de variables

3.2.1 Variables principales

Variable independiente: Inteligencia emocional

Definición conceptual. Es el proceso emocional de la información y el estudio de las capacidades relacionadas con dicho proceso, es decir es la capacidad para procesar información con exactitud y eficacia, que incluye la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones. (Mayer et al., 2011)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia emocional	Componente Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo. Asertividad. Autoconcepto. Autorrealización. Independencia	Ordinal
	Componente Interpersonal	Empatía Relaciones interpersonales. Responsabilidad social	
	Componente de adaptabilidad	Solución de problemas. Prueba de la realidad. Flexibilidad.	
	Componente manejo de estrés	Tolerancia al estrés. Control de los impulsos	
	Componente del estado de ánimo en general	Felicidad. Optimismo	

Variable dependiente: Clima organizacional

Definición conceptual. Es la función vital que recae en la dinámica interna y el contexto en el que opera una empresa. Factores como la tecnología, regulaciones, políticas, estilos de liderazgo y la etapa de desarrollo del negocio influyen en las actitudes y comportamientos de los empleados, incidiendo directamente en su rendimiento y en la productividad global de la organización. (Chiavenato, 1990)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Autorrealización	Apreciación del trabajador. Desarrollo personal y profesional. Perspectiva de futuro. Avance y realización. Búsqueda de logros y desarrollo continuo	Ordinal
	Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales. Compromiso organizacional. Cumplimiento de metas organizacionales. Desempeño laboral y calidad en la tarea.	
	Supervisión	Orientación y vigilancia en los procesos de trabajo. Recojo de información de las actividades realizadas. Identificación de problemas estructurales. Desarrollo de adecuado desempeño.	
	Comunicación	Función de control Función de motivación Expresión emocional Función de información	
	Condiciones laborales	Desarrollo de las actividades esenciales. Mantenimiento de sistema interno. Adaptación al contexto. Remuneración.	

3.2.2 Variables secundarias

En la investigación no se observó variables interferentes para el estudio

3.3. Procedimientos de la investigación

3.3.1 Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre la Inteligencia emocional de directivos y la dimensión autorrealización de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Se administró el inventario ice de Baron a los directivos y cuestionario a los profesores de la institución educativa en estudio, de acuerdo al diseño correlacional; los resultados obtenidos fueron correlacionados estadísticamente a través del software SPSS v28.

3.3.2 Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre la Inteligencia emocional de directivos y la dimensión involucramiento laboral de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Se administró el inventario ice de Baron a los directivos y cuestionario a los profesores de la institución educativa en estudio, de acuerdo al diseño correlacional; los resultados obtenidos fueron correlacionados estadísticamente a través del software SPSS v28.

3.3.3 Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre la Inteligencia emocional de directivos y la dimensión supervisión de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Se administró el inventario ice de Baron a los directivos y cuestionario a los profesores de la institución educativa en estudio, de acuerdo al diseño correlacional; los resultados obtenidos fueron correlacionados estadísticamente a través del software SPSS v28

3.3.4 Objetivo específico 4

Establecer la relación que existe entre la Inteligencia emocional de directivos y la dimensión comunicación de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Se administró el inventario ice de Baron a los directivos y cuestionario a los profesores de la institución educativa en estudio, de acuerdo al diseño correlacional; los resultados obtenidos fueron correlacionados estadísticamente a través del software SPSS v28

3.3.5 Objetivo específico 5

Establecer la relación que existe entre la Inteligencia emocional de directivos y la dimensión condiciones laborales de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Se administró el inventario ice de Baron a los directivos y cuestionario a los profesores de la institución educativa en estudio, de acuerdo al diseño correlacional; los resultados obtenidos fueron correlacionados estadísticamente a través del software SPSS v28

3.3.6 Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la Inteligencia emocional de directivos y el clima organizacional de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Se administró el inventario ice de Baron a los directivos y cuestionario a los profesores de la institución educativa en estudio, de acuerdo al diseño correlacional; los resultados obtenidos fueron correlacionados estadísticamente a través del software SPSS v28

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultado específico 1

Tabla 1.

Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de directivos y la dimensión autorrealización en docentes

Hipótesis	Coefficiente de Correlación de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 44 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$ $H_1: \rho \neq 0$	R = 0,410 p-valor = 0,000	$t_c = 2,982$ $t_t = \pm 1,680$	Acepta H_1

Fuente: Tabla estadística y valores calculados por el investigador

La tabla 1 señala que el coeficiente de correlación por rangos de Spearman arrojó un valor de $\rho = 0,410$ entre las variables inteligencia emocional de los directivos y la dimensión autorrealización, que corresponde los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Significando que existe una relación positiva moderada entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,000 por debajo del 5%, el cual indica que es significativa.

Para $\alpha = 0,05$ con 44 grados de libertad; según la tabla de distribución t-student se obtiene: Valor crítico = 1,680.

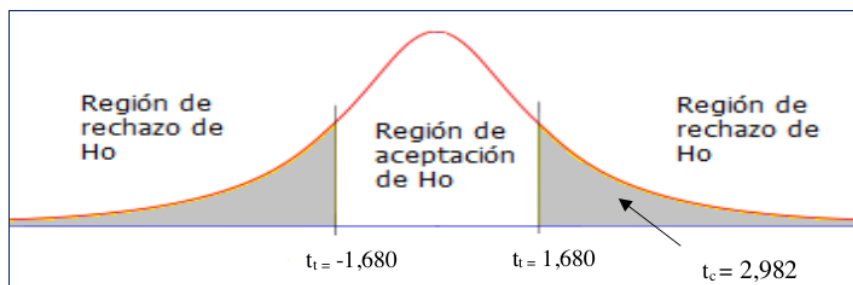


Figura 2

Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de los directivos y la dimensión autorrealización en los docentes

En la figura 2 ilustra que t_c calculada es mayor que t_t tabulada ($2,982 > 1,680$), en consecuencia; se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1)

Se concluye que existe una correlación positiva moderada entre las variables inteligencia emocional de los directivos y la dimensión autorrealización, que corresponde los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.

Discusión

Según el primer objetivo los resultados nos muestran que la percepción de los docentes que experimentan diariamente en la institución educativa, está determinada en su autorrealización en su quehacer docente; y este va relacionado con la inteligencia emocional que manifiestan sus directivos, es decir que existe una relación positiva moderada entre las variables inteligencia emocional de los directivos y la dimensión autorrealización. Estos resultados se relacionan con Wall (2021) quien en su investigación concluye que el valor de $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ por lo que no se admite la hipótesis nula y se asume la incidencia directa del perfil del administrador educativo y de la Inteligencia emocional en la motivación de los directivos se obtuvo que el R^2 Nagelkerke es de 27,4% mostrando incidencia baja del perfil del administrador educativo y de la inteligencia emocional en la motivación de la Red 11- UGEL 01. Así mismo, Bautista (2022) en su tesis señala que los resultados del estadístico Rho de Spearman indican una correlación positiva entre las dimensiones de la variable clima laboral y la variable inteligencia emocional, en la realización personal con inteligencia emocional, observándose una correlación de 0,458 y un valor menor a 0,005(0,003), indicando la existencia de una correlación positiva y moderada.

4.2. Resultado específico 2

Tabla 2.

Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de directivos y la dimensión involucramiento laboral en docentes

Hipótesis	Coefficiente de Correlación de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 44 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$ $H_1: \rho \neq 0$	$R = 0,186$ p-valor = 0,584	$t_c = 0.9825$ $t_i = \pm 1,680$	Acepta H_0

Fuente: Tabla estadística y valores calculados por el investigador

La tabla 2 señala que el coeficiente de correlación por rangos de Spearman arrojó un valor de $\rho = 0,186$ entre las variables inteligencia emocional de los directivos y la dimensión involucramiento laboral, que corresponde los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Significando que no existe una relación entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,584 por encima del 5%, el cual indica que no es significativa.

Para $\alpha = 0,05$ con 44 grados de libertad; según la tabla de distribución t-student se obtiene: Valor crítico = 1,680.

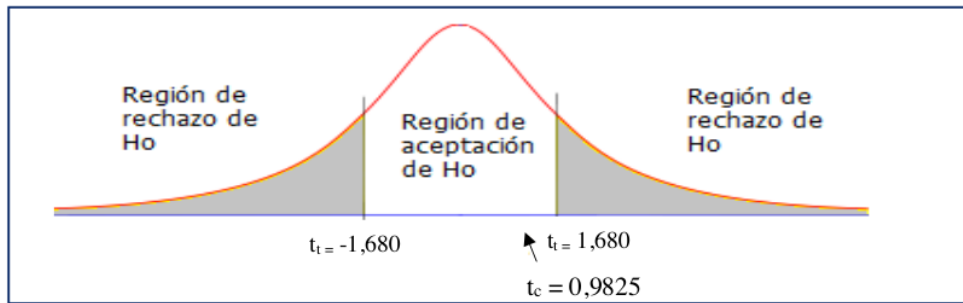


Figura 3

Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de los directivos y la dimensión involucramiento laboral en los docentes

En la figura 3 se ilustra que t_t tabulada es mayor que t_c calculada ($1,680 > 0,9825$), en consecuencia; se rechaza la hipótesis alterna (H_1) y se acepta la hipótesis nula (H_0)

Se concluye que la inteligencia emocional de los directivos no se relaciona significativamente con la dimensión involucramiento laboral, que corresponde los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.

Discusión

De acuerdo al segundo objetivo los resultados nos muestran que no existe una relación entre estas dos variables siendo valorada con un $p\text{-valor} = 0,584$ por encima del 5%, el cual indica que no es significativa, es decir la inteligencia emocional de los directivos no se relaciona significativamente con la dimensión involucramiento laboral. Estos resultados se relacionan con Alamo y Carnero (2020) quienes en su investigación determinan que el coeficiente de correlación $\rho = 0,272$ y el valor de $\text{sig} = 0,089 > 0,05$ indican que existe una relación positiva bajo, lo cual rechaza la hipótesis planteada. Por otro lado, Alata y Pimentel (2020) señalan que se ha obtenido un coeficiente Rho Spearman de 0,744, lo que indica que hay una correlación positiva media entre las variables inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral. El análisis indica que el $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$, con lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó H_1 . Así mismo Quintana (2020) en su investigación señala la existencia de coeficiente de correlación Rho Spearman 0,370 con un $p\text{-valor} 0,005$ mayor a 0,01 entre las variables del clima institucional en su dimensión trabajo en equipo y la inteligencia emocional.

4.3. Resultado específico 3

Tabla 3.

Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de directivos y la dimensión supervisión en docentes

Hipótesis	Coefficiente de Correlación de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 44 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$	R = 0,468	$t_c = 3.5125$	Acepta H_1
$H_1: \rho \neq 0$	p-valor = 0,000	$t_t = \pm 1,680$	

Fuente: Tabla estadística y valores calculados por el investigador

La tabla 3 señala que el coeficiente de correlación por rangos de Spearman arrojó un valor de rho = 0,468 entre las variables inteligencia emocional de los directivos y la dimensión supervisión, que corresponde los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Significando que existe una relación positiva moderada entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,000 por debajo del 5%, el cual indica que es significativa.

Para $\alpha = 0,05$ con 44 grados de libertad; según la tabla de distribución t-student se obtiene: Valor crítico = 1,680.

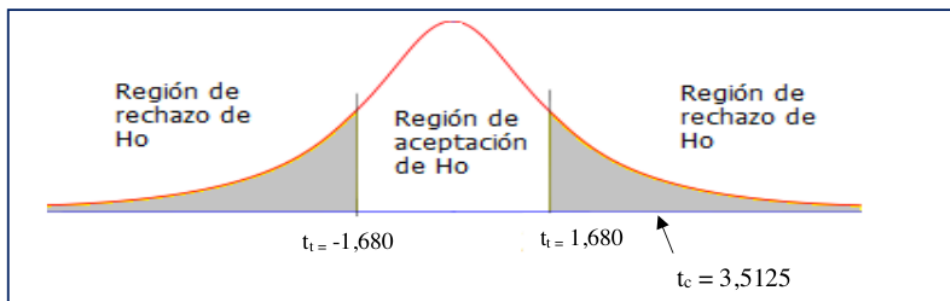


Figura 4

Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de los directivos y la dimensión supervisión en los docentes

En la figura 4 se ilustra que t_c calculada es mayor que t_t tabulada ($3,5125 > 1,680$), en consecuencia; se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1)

Se concluye que la inteligencia emocional de los directivos se relaciona significativamente con la dimensión supervisión, que corresponde los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Los resultados obtenidos nos manifiestan que la inteligencia emocional puede conseguir que los docentes de la institución educativa les

resulte muy beneficioso la supervisión por parte de los directivos, considerando que será de ayuda para el buen desempeño docente y de la institución educativa en su conjunto.

Discusión

De acuerdo al tercer objetivo los resultados nos muestran que existe una relación entre estas dos variables siendo valorada con un coeficiente rho de Spearman 0,468 así como p-valor=0,000 por debajo del 5%, el cual indica que es significativa, es decir que existe una relación positiva moderada entre la inteligencia emocional de los directivos y la dimensión supervisión. Estos resultados se corroboran por Bautista (2022) quien en su estudio concluye que el coeficiente Rho de Spearman para la dimensión del clima laboral es de 0.550 con un p-valor de 0,000 lo que indica que existe una correlación positiva y moderada entre estas dos variables. De la misma manera, Alata y Pimentel (2020) manifiestan en su investigación que el coeficiente Rho Spearman fue de 0.511 obtenido, representa una correlación positiva media entre la variable inteligencia emocional y la dimensión supervisión, es decir a mayor inteligencia emocional de los trabajadores, la supervisión será mayor y positiva en ellos. El análisis informa que $p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$, con lo cual se rechazó la hipótesis H_0 y se aceptó H_1 . En consecuencia, se corrobora que si existe relación entre la variable y dimensión. Así mismo, estos resultados permiten afirmar ciertamente que la inteligencia emocional puede conseguir que los docentes consideren beneficioso la supervisión por parte de sus superiores.

4.4. Resultado específico 4

Tabla 4.

Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de directivos y la dimensión comunicación en docentes

Hipótesis	Coefficiente de Correlación de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 44 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$	R = 0,669	$t_c = 5.907$	Acepta H_1
$H_1: \rho \neq 0$	p-valor = 0,025	$t_t = \pm 1,680$	

Fuente: Tabla estadística y valores calculados por el investigador

La tabla 4 señala que el coeficiente de correlación por rangos de Spearman arrojó un valor de $\rho = 0,669$ entre las variables inteligencia emocional de los directivos y la dimensión comunicación, que corresponde a los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Significando que existe una relación positiva moderada entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,025 por debajo del 5%, el cual indica que es significativa.

Para $\alpha = 0,05$ con 44 grados de libertad; según la tabla de distribución t-student se obtiene: Valor crítico = 1,680.

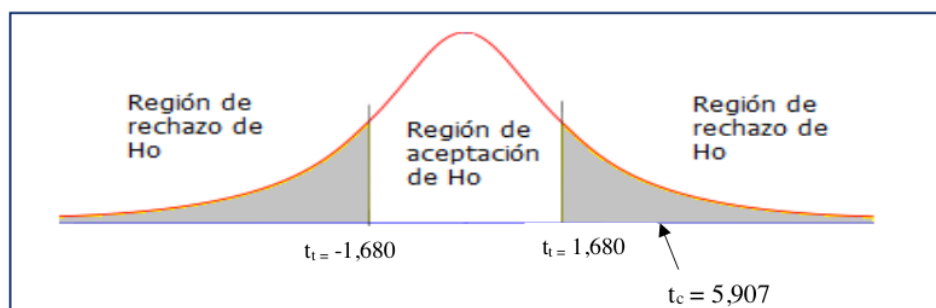


Figura 5

Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de los directivos y la dimensión comunicación en los docentes

En la figura 5 se ilustra que t_c calculada es mayor que t_i tabulada ($5,907 > 1,680$), en consecuencia; se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Se concluye que la inteligencia emocional de los directivos se relaciona significativamente con la dimensión comunicación, que corresponde los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Los resultados obtenidos nos manifiestan que la inteligencia emocional puede conseguir que los docentes de la institución educativa les resulte muy beneficioso la comunicación por parte de los directivos, considerando que será de ayuda para el éxito de las actividades programadas y de la institución educativa en su conjunto.

Discusión

De acuerdo al cuarto objetivo los resultados nos muestran que existe una relación entre estas dos variables siendo valorada con un coeficiente rho de Spearman 0,669 así como p-valor=0,000 por debajo del 5%, el cual indica que es significativa, es decir que existe una relación positiva moderada entre la inteligencia emocional de los directivos y la dimensión comunicación. Estos resultados se corroboran con Bautista (2022) quien en su investigación encontró en la dimensión comunicación relacionado con la variable inteligencia emocional un valor de Rho de Spearman de 0.550 y un p-valor de $0,000 < 0,005$ lo que indica una correlación moderada y positiva entre estas dos variables. En tanto, Alamo (2020) en su estudio señala la existencia de una correlación baja y positiva de un p-valor de 0,025 y un coeficiente rho de spearman de 0,355 entre las variables inteligencia emocional y la dimensión comunicación del clima laboral. Así mismo, Wall (2021) en su investigación concluye la existencia de una incidencia directa del Perfil del Administrador

Educativo y de la Inteligencia Emocional en la Comunicación de directivos. Es decir, revela que el perfil del administrador educativo y la inteligencia emocional inciden en la Comunicación de los directivos en un 22%.

4.5. Resultado específico 5

Tabla 5.

Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de directivos y la dimensión condiciones laborales en docentes

Hipótesis	Coefficiente de Correlación de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 44 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$ $H_1: \rho \neq 0$	R = -0,117 p-valor = 0,732	$t_c = -0.713$ $t_t = \pm 1,680$	Acepta H_0

Fuente: Tabla estadística y valores calculados por el investigador

La tabla 5 señala que el coeficiente de correlación por rangos de Spearman arrojó un valor de rho = - 0,117 entre las variables inteligencia emocional de los directivos y la dimensión condiciones laborales, que corresponde a los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Significando que no existe una relación entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,732 por encima del 5%, el cual indica que no es significativa.

Para $\alpha = 0,05$ con 44 grados de libertad; según la tabla de distribución t-student se obtiene: Valor crítico = 1,680.

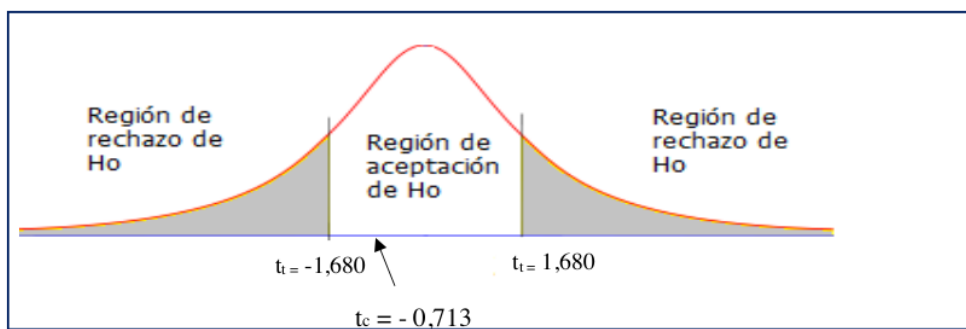


Figura 6

Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de los directivos y la dimensión condiciones laborales en los docentes

En la figura 6 se ilustra que t_t tabulada es mayor que t_c calculada ($1,680 > 0,9825$), en consecuencia; se rechaza la hipótesis alterna (H_1) y se acepta la hipótesis nula (H_0)

Se concluye que la inteligencia emocional de los directivos no se relaciona significativamente con la dimensión condiciones laborales, que corresponde a los docentes

de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Los resultados obtenidos nos manifiestan que la inteligencia emocional no consigue que los docentes de la institución educativa les resulte una sensación de mejora en sus condiciones laborales por parte de los directivos.

Discusión

De acuerdo al quinto objetivo los resultados nos muestran que no existe una relación entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,732 por encima del 5%, el cual indica que no es significativa, es decir la inteligencia emocional de los directivos no se relaciona significativamente con la dimensión condiciones laborales. Estos resultados se contrastan con Alamo y Carero (2020) quienes en su investigación encontraron un valor rho de Spearman equivalente a 0,379 y un p-valor de 0,016 lo que hace indicar una relación positiva bajo entre las variables inteligencia emocional y las condiciones laborales. Así mismo Bautista (2022) señala que existe un 0.419 en el coeficiente rho de Spearman y un p-valor de 0,007 lo que indicaría una correlación positiva, moderada entre las variables inteligencia emocional y condición laboral. Por otro lado, Alata y Pimentel (2020) señalan en su tesis, que existe un coeficiente rho spearman equivalente a 0,648 y un p-valor 0,000, lo que indicaría en el análisis de la correlación una relación entre las variables inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales.

4.6. Resultado Objetivo General

Tabla 6.

Prueba de normalidad inteligencia emocional y clima organizacional

Variables	Mediciones	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	Grados de libertad	p – valor
V1	X	0,944	11	0,573
V2	Y	0,957	11	0,014

Fuente: Cálculo estadístico.

La Tabla 6 presenta los estadísticos de prueba y grados de libertad que establece la prueba estadística de comprobación de la Hipótesis. Se observa el p-valor de la medición V2 inferior al 0,05 [$p=0,000<0,05$] y de V1 superior al 0,05 [$p=0,573>0,05$], de tal modo que, se establece desarrollar una prueba estadística no paramétrica. Tomando en cuenta esto, si p-valor es superior al 5% será una prueba paramétrica, si sucede lo inverso será una prueba no paramétrica y estamos ante este caso.

Tabla 7.

Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de directivos y el clima organizacional en docentes

Hipótesis	Coefficiente de Correlación de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 44 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$ $H_1: \rho \neq 0$	R = 0,612 p-valor = 0,046	$t_c = 5,134$ $t_t = \pm 1,680$	Acepta H_1

Fuente: Tabla estadística y valores calculados por el investigador

La tabla 7 señala que el coeficiente de correlación por rangos de Spearman arrojó un valor de rho = 0,612 entre las variables inteligencia emocional de los directivos y el clima organizacional, que corresponde a los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Significando que existe una relación positiva moderada entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,046 por debajo del 5%, el cual indica que es significativa.

Para $\alpha = 0,05$ con 44 grados de libertad; según la tabla de distribución t-student se obtiene: Valor crítico = 1,680.

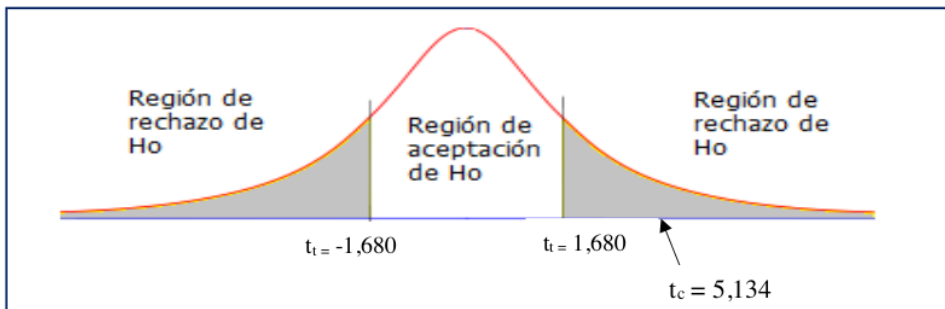


Figura 7

Prueba de significatividad entre inteligencia emocional de los directivos y el clima organizacional en los docentes.

En la figura 5 se ilustra que t_c calculada es mayor que t_t tabulada ($5,134 > 1,680$), en consecuencia; se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Se concluye que la inteligencia emocional de los directivos se relaciona significativamente con el clima organizacional, que corresponde a los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Los resultados obtenidos nos manifiestan que la inteligencia emocional de los directivos puede conseguir que los docentes de la institución educativa les resulte muy favorable el clima organizacional, considerando que será de

ayuda para el éxito de las actividades educativas programadas y de la comunidad educativa en su conjunto.

Discusión

De acuerdo al objetivo general los resultados muestran que existe una relación entre la inteligencia emocional y el clima institucional siendo valorada con un coeficiente rho de Spearman 0,612 así como p-valor=0,046 por debajo del 5%, el cual indica que es significativa, es decir que existe una relación positiva moderada estas dos variables. Estos resultados se corroboran con Quintana (2020) quien en su investigación señala que existe una correlación positiva, con un coeficiente Rho de Spearman equivalente a 0,275 y un p-valor de 0,042; entre las variables inteligencia emocional y clima institucional en instituciones educativas públicas de jornada completa del distrito el Tambo-Huancayo, así mismo, Bautista (2022) señala en su investigación la existencia del valor del coeficiente correlación Rho de Spearman equivalente a 0,878, lo que indica una correlación positiva-significativa entre las variables inteligencia emocional y clima laboral en el C.E.E. Rafael Narváez Cadenillas con un p-valor de $0,000 < 0,05$. En ese sentido, Alata y Pimentel (2020) concluyen que al obtener un valor Rho de Spearman equivalente a 0,789 y un p-valor igual $0,000 < 0,05$ se ha determinado la existencia de una relación positiva considerable entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco.

CONCLUSIONES

1. Existe un coeficiente de correlación por rangos de Spearman de 0,410 entre las variables inteligencia emocional de los directivos y la dimensión autorrealización, que corresponde los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Significando que existe una relación positiva moderada entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,000 por debajo del 5%, el cual indica que es significativa. Estos resultados obtenidos nos manifiestan que la inteligencia emocional de los directivos puede conseguir que los docentes de la institución educativa les resulte muy favorable el clima organizacional en la dimensión autorrealización.
2. Existe un coeficiente de correlación por rangos de Spearman de 0,186 entre las variables inteligencia emocional de los directivos y la dimensión involucramiento laboral, que corresponde los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Significando que no existe una relación entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,584 por encima del 5%, el cual indica que no es significativa. Estos resultados obtenidos nos manifiestan que la inteligencia emocional de los directivos no se corresponde con el clima organizacional en la dimensión involucramiento en los docentes de la institución educativa.
3. Existe un coeficiente de correlación por rangos de Spearman de 0,468 entre las variables inteligencia emocional de los directivos y la dimensión supervisión, que corresponde los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Significando que existe una relación positiva moderada entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,000 por debajo del 5%, el cual indica que es significativa. Estos resultados obtenidos nos manifiestan que la inteligencia emocional de los directivos puede conseguir que los docentes de la institución educativa les resulte muy favorable el clima organizacional en la dimensión supervisión.
4. Existe un coeficiente de correlación por rangos de Spearman de 0,669 entre las variables inteligencia emocional de los directivos y la dimensión comunicación, que corresponde a los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Significando que existe una relación positiva moderada entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,025 por debajo del 5%, el cual indica que es significativa. Estos resultados obtenidos nos manifiestan que la inteligencia emocional de los directivos puede conseguir que los docentes de la institución educativa les resulte favorable el clima organizacional en la dimensión comunicación.

5. Existe un coeficiente de correlación por rangos de Spearman de - 0,117 entre las variables inteligencia emocional de los directivos y la dimensión condiciones laborales, que corresponde a los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Significando que no existe una relación entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,732 por encima del 5%, el cual indica que no es significativa. Estos resultados obtenidos nos manifiestan que la inteligencia emocional de los directivos no se corresponde con el clima organizacional en la dimensión condiciones laborales en los docentes de la institución educativa.
6. Existe un coeficiente de correlación por rangos de Spearman de 0,612 entre las variables inteligencia emocional de los directivos y el clima organizacional, que corresponde a los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021. Significando que existe una relación positiva moderada entre estas dos variables siendo valorada con un p-valor=0,046 por debajo del 5%, el cual indica que es significativa. Estos resultados obtenidos nos manifiestan que la inteligencia emocional de los directivos puede conseguir que los docentes de la institución educativa les resulte muy favorable el clima organizacional.

RECOMENDACIONES

1. Vista la comprobación de la hipótesis general se hace necesaria que los directivos de la institución educativa y la UGEL de Rioja, planifiquen y desarrollen talleres que admitan entender el conocimiento y crecimiento de la inteligencia emocional que es la base en la formación de interrelaciones saludables que permiten el desarrollo personal y de la comunidad educativa en su conjunto.
2. Se debe continuar con las investigaciones de forma sistemática de las variables como la inteligencia emocional y el clima institucional, de tal manera que conozcamos, comprendamos y tomemos decisiones oportunas en el quehacer educativo determinado, contribuyendo de esta manera, a disminuir los efectos nocivos en el modo de actuación pedagógica.
3. Recomendamos, a fin de fortalecer la institución educativa la necesidad de contar con docentes que tengan manejo de sí mismos, manifestando siempre las habilidades emocionales pertinentes. Es de vital importancia que la comunidad educativa en especial los docentes, logren habilidades blandas que generen un clima institucional adecuado, desarrollando una marca personal en sus colegas y sus estudiantes.
4. Tomar conciencia respecto a la inteligencia emocional como una agrupación de competencias, de tal manera que se entienda que son los miembros quienes hacen posible potenciarla y que sea influencia en los demás compañeros. Por otro lado, en cuanto al clima institucional, se entiende que es fruto del ambiente y que depende de componentes trascendentales como el liderazgo que deberá identificado y promovido.
5. De acuerdo a las políticas educacionales, se propone medir el clima institucional con instrumentos actualizados, que sean fruto del análisis de la realidad educativa actual y de la reflexión del interaprendizaje, del proceso docente educativo, tomando en cuenta que esta realidad es cambiante y representa nuevos retos y exigencias.
6. Recomendamos revisar y reflexionar sobre los resultados de la presente investigación a fin que sea una herramienta que ayude a mejorar el clima institucional y la autorrealización en el proceso docente educativo. Reflexionando sobre las variables que no logren interrelacionarse y aquellas que si tienen correlaciones significativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A. (2015). *Inteligencia emocional del supervisor y el desempeño laboral del docente de educación primaria*. Tesis de Maestría. Universidad Rafael Urdaneta. Decanato de Posgrado e investigación, vicerrectorado académico. Maracaibo – Venezuela.
- Alamo C. y Carnero M. (2020) *Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo, Morales 2020*. Tesis para optar el título profesional. Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Profesional de Psicología. Tarapoto – Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52787/Alamo_DCF-Carnero_TM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado L. (2017) *Inteligencia Emocional y Comunicación Interna entre los Docentes de la Institución Educativa N°00479 “Juan Clímaco Vela Reyes” Moyobamba, 2017*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Moyobamba-Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31549/alvarado_dl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado K. (2017) *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°00474 “Germán Teja Vela” Moyobamba, 2017*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Moyobamba- Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31559/alvarado_dlrk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alata, M. y Pimentel, S. (2020) *La inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2022*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69588>
- Aragón, K. (2019) *Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral*. Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente. <https://doi.org/10.37533/cunurori.v6i1.41>
- Aragundi, E., Piloso, C. (2022). *Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral*. AlfaPublicaciones, 4(1.1), 499–513. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.177>
- Badillo, G., y Asencio, K. (2009). *El funcionamiento organizacional desde un enfoque psicológico*. La Habana: Feijóo.

- Baptista, L Hernández, R y Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill interamericana Editores, S.A.Dec.V.
- Barrantes, M. (2019) *Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 00536 "Manuel Segundo del Águila Velásquez" distrito de Rioja en el año 2014*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de San Martín. Escuela de Posgrado. Recuperado de: <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3644>
- Bautista, J. (2022) *Relación entre inteligencia emocional y clima laboral en el C.E.E. Rafael Narváez Cadenillas, Trujillo, 2021*. Recuperado de: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/20310>
- Bar-On, R. (1997). *El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional*. Toronto: Multi-HealthSystems.
- Bar-On, R. (2006). *The Bar-Onmodel of emotion/- socilintelligence (ESI)*. *Psicothema*, 18(supl),13-25. Disponible en: <http://www.blogpsicopositiva.com/?itemid=369>.
- Buitrón, S. y Navarrete, P. (2008). *El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias*. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 4(1), 1-8. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/38ac/9dd5b7891eec914fec770df82edfb9863b46.pdf>
- Brunnet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas, México. Recuperado de: <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>.
- CEPAL-UNESCO (2020) *Informe COVID-19. La educación en tiempos de la Pandemia de COVID-19*. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Fernandez, P. y Extremera (2005). *La inteligencia Emocional y la Educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey*. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Vol. 19. Núm.3. Universidad de Zaragoza. España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- Flores-García, J (1992). *El comportamiento humano en las organizaciones*. 1° Edición. Universidad el Pacífico. Biblioteca universitaria. Lima.

- Flores, C. A. (2019). Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública del distrito mí Perú-Callao. Tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola Lima-Perú. Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8802>
- García, M., y Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. (Tesis de maestría). Espiral, Cuaderno del Profesorado.
- Goena A. (2015) La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo. Universidad Pontificia Comillas. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Madrid. Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4518/1/TFG001308.pdf>
- Goleman, D. (1998). La Práctica de la Inteligencia Emocional. Editorial Kairós. Barcelona España. Recuperado de: <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional. Por qué es más importante que el Cociente Intelectual*. Buenos Aires: Javier Vergara Editores.
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia emocional* (7ma ed.). España: Kairós. <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Inteligencia%20Emocional%20%20Daniel%20Goleman.pdf>
- Goldhaber, G (2005). Comunicación Organizacional. Editorial Diana. Mexico.
- Gómez M. y Salas de Gonzales M. (2017) *Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas Bolivarianas Venezolanas*. Artículo científico. KOINONIA. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económica, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y Aplicadas. FUNDACIÓN KOINONIA. Santa Ana de Coro. Venezuela.
- Guerrí, M. (2016). Inteligencia Emocional Una guía útil para mejorar tu vida. Madrid-España: Mesta Ediciones. Recuperado de: <https://dmbukz2.cf/book.php?id=omUXDAAAQBAJ>
- Huaylinos, M. (2022) Clima organizacional e inteligencia emocional de los docentes y directivos de una institución educativa técnica pública en Comas, 2022. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111869/Huaylinos_A MR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hurtado, J. (2000) Metodología de la Investigación Holística. Instituto Universitario de Tecnología Caripito. Servicio y Proyecciones para América Latina. Recuperado de: <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Ishuiza J. (2018) *Clima Organizacional en los docentes de Nivel Secundaria de la Institución Educativa Juan Jiménez Pimentel- Tarapoto, 2016*. Tesis para optar título profesional. Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto. Escuela Profesional de Educación Secundaria – Sede Rioja. Tesis para optar el título profesional. Rioja Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2829/EDUC.%20SEC.%20-%20Julio%20Ishuiza%20Amasifuen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maamari, B. & Majdalani, J. (2017) *Emotional intelligence, leadership style and organizational climate*. International Journal of Organizational Analysis, recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/315508452_Emotional_intelligence_leadership_style_organizational_climate
- Marshall, J. R. (2010). *Motivación y Emoción*. Editorial: McGraw-Hill México 5ta edición. Recuperado de: <https://docer.com.ar/doc/x0sscs>
- Mancisidor, E. (2016) *Percepción del Clima Organizacional y Rasgos de Personalidad mediante el Big Five en Trabajadores de una Empresa Privada*. Tesis de Maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Escuela de Posgrado. Recuperada de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1131/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DEL%20TRABAJO%20Y%20RELACIONES%20%20INDUSTRIALES_08317911_MANCISIDOR_ALVARADO_EUDOLIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D., y Cherkasskiy, L. (2011) *Emotional Intelligence*. En R.J. Sternberg y S.B. Kaufman (Eds.), *The Cambridge Handbook of Intelligence* (pp. 528-549). New York: Cambridge University Press.
- Mite, M. (2020). *Rol del director y la aplicación de estrategias para afrontar el COVID-19 en la Unidad Educativa "La Moderna" Samborondón-Ecuador, 2020*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Piura. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49776/Mite_MMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) *Mejore su negocio El recurso humano y la productividad*. Departamento de empresas. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. 1° Edición. Lima-Perú. Recuperado de: academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_
- Pedraza, N. (2018) *el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. Rev. Lasallista Investig. [online]. 2018, vol.15, n.1, pp.90-101. ISSN 1794-4449. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-44492018000100090&lng=es&nrm=iso
- Pelaes, L. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Tesis de doctorado. Universidad Nacional Mayor de San Marco Lima. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1140/Pelaez_lo%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pilares N. M. (2015) *Inteligencia Emocional, Estrés Laboral y Clima Laboral en los Docentes de las instituciones educativas estatales, del nivel secundario, del distrito de Abancay 2014*. Tesis de doctorado. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado. Sección Doctorado. Lima- Perú. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/273/TD%201527%20P1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Qintana, M. (2020) *Inteligencia emocional y clima institucional en instituciones educativas públicas con Jornada Escolar Completa del distrito El Tambo – Huancayo*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Perú. Recuperado de: T010_78007699_M.pdf (uncp.edu.pe)
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.). Diego State University. Primera Edición. Pearson Educación. México. S.A. Recuperado de: https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Salazar. B (2014) *Estilo de supervisión y satisfacción laboral de un grupo de promotores de tarjetas de créditos de una institución bancaria de la ciudad de Guatemala*. Tesis

de Grado. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Salazar-Brenda.pdf>

Saavedra, J. (2020). *COVID-19 y Educación: Algunos desafíos y oportunidades*. Obtenido de *Banco Mundial Blog*: <https://blogs.worldbank.org/es/education/educational-challenges-and-opportunities-covid-19-pandemic>

Sagredo, E. y Castelló A. (2019) *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile*. Revista Actualidades Investigativas en Educación. Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>

Salovey, P.& Mayer, J.D. (1990) *Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Salvador, A. (2010) Relación de la Inteligencia Emocional en el liderazgo del Equipo Directivo en las Instituciones Educativas de la Zona de Canto Grande, UGEL N° 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación. Unidad de Postgrado. Lima-Perú. Recuperado de:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2418/Salvador_a_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sandoval, V. (2020). *La educación, en vilo* Rupturas, revista de opinión, análisis e investigación. Obtenido de <https://revistarupturas.com/la-educacion-en-vilo/>

Tamayo y Tamaño (2003). El proceso de la investigación. (4ª ed.). México: Noriega.

Toro, F. (2001). El Clima Organizacional: Perfil de las Empresas Colombianas. CINCEL. Medellín-Colombia.

Ubaldo M. R. (2017) *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, 2017*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejos. Escuela de Posgrado. Lima-Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29682/ubaldo_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uribe, J. (2015) Clima y Ambiente Organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. Universidad Nacional Autónoma de México. México D.F. Recuperado de:
<https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

- Ugarriza, N. (2001) La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. Universidad de Lima. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Ugarriza CH., N. y Pajarez D. A., L. (2005). Adaptación de/Inventario Emocional BARON. Lima: CENA completo. Lima (S/E). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>
- Vallejos, J. (2018) "Gestión con Liderazgo Directivo para mejorar el Clima Organizacional de la I.E. N° 00616 del Centro Poblado de Naranjillo, distrito de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja.". Tesis de Maestría. Universidad Nacional de San Martín. Escuela de Posgrado, Unidad de posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades. Programa de Maestría en Ciencias de la Educación Tarapoto – Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2906/MAEST.%20EDUC.%20-%20Jos%c3%a9%20Vallejos%20Becerra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Venutolo, M. (2009). Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de bueno Aires Argentina. Tesis doctoral. Universidad Politécnica De Valencia. Recuperado de: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yusrina, Y. (2022). Contribución del clima organizacional, la inteligencia emocional y la competencia profesional a la eficacia del trabajo docente. Revista Indonesia de Educación (INJOE) , 2 (1), 67–76. Obtenido de <http://www.injoe.org/index.php/INJOE/article/view/12>
- Wall L.A. (2021) Perfil del administrador educativo e inteligencia emocional en el clima organizacional de directivos, UGEL 01, Lima, 2020. Tesis de doctorado. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Lima-Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57983/Wall_CLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zárate, L. (2012) Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral. Tesis de maestría. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/22/Zarate-Eber.pdf>

ANEXOS
Anexo 1
Matriz de consistencia
Inteligencia Emocional de directivos y clima organizacional en docentes institución educativa Abilia Ocampo, provincia de Rioja, 2021

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional de Directivos y el Clima Organizacional de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión autorrealización de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión involucramiento laboral de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión supervisión de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión comunicación de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión condiciones laborales de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional de Directivos y el Clima Organizacional de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.</p> <p>Objetivo Específicos: Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión autorrealización de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión involucramiento laboral de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión supervisión de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión comunicación de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión condiciones laborales de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.</p>	<p>Hipótesis Existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia Emocional de Directivos y el Clima Organizacional de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión autorrealización de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.</p> <p>H2: Existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión involucramiento laboral de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.</p> <p>H3: Existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión supervisión de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.</p> <p>H4: Existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión comunicación de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.</p> <p>H5: Existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia Emocional de Directivos y la dimensión condiciones laborales de los docentes de la I.E. Abilia Ocampo de la provincia de Rioja, en el año 2021.</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones: - Componente intrapersonal - Componente Interpersonal - Componente de adaptabilidad. - Reconocimiento por parte de los demás. - Componente de manejo de estrés - Componente del estado de ánimo en general.</p> <p>Variable 2: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones - Autorrealización - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones laborales</p>

Anexo 2
Instrumentos de recolección de datos

TEST ICE -BARON

CUESTIONARIO

Edad: _____ Sexo: _____

Especialidad: _____ Fecha: _____

Introducción

Este cuestionario contiene frases cortas que permiten valorar la inteligencia emocional, así mismo permite hacer una descripción de ti mismo (a). Para ello, debes iniciar en qué medida cada una de las operaciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Rara vez o nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso **Marca con un aspa el número.**

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo como te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que alguna frase, no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro (a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas".

Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres. NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran NO hay límite de tiempo, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a todas las oraciones.

N	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2	Es duro para mí disfrutar de la vida					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables					
5	Me agradan las personas que conozco					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones					
10	Soy incapaz de demostrar afecto					

11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones						
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza						
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo						
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas						
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella						
16	Me gusta ayudar a la gente						
17	Me es difícil sonreír						
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás						
19	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías						
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles						
21	Realmente no sé para que soy bueno(a).						
22	No soy capaz de expresar mis ideas						
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás						
24	No tengo confianza en mí mismo(a).						
25	Creo que he perdido la cabeza						
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago						
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme						
28	En general, me resulta difícil adaptarme						
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo						
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen						
31	Soy una persona bastante alegre y optimista						
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí						
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso						
34	Pienso bien de las personas						
35	Me es difícil entender cómo me siento						
36	He logrado muy poco en los últimos años						
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.						
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar						
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).						
40	Me tengo mucho respeto						
41	Hago cosas muy raras						
42	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas						
43	Me resulta difícil cambiar de opinión						
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas						
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar						
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí						
47	Estoy contento(a) con mi vida						
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).						
49	No puedo soportar el estrés						
50	En mi vida no hago nada malo						
51	No disfruto lo que hago						

52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos								
53	La gente no comprende mi manera de pensar								
54	Generalmente espero lo mejor								
55	Mis amigos me confían sus intimidades								
56	No me siento bien conmigo mismo(a).								
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven								
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto								
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas								
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor								
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento								
62	Soy una persona divertida								
63	Soy consciente de cómo me siento								
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad								
65	Nada me perturba								
66	No me entusiasman mucho mis intereses								
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo								
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor								
69	Me es difícil llevarme con los demás.								
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy								
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo								
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás								
73	Soy impaciente								
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres								
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema								
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones								
77	Me deprimó								
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles								
79	Nunca he mentado								
80	En general me siento motivado (a) para salir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.								
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten								
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo								
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías								
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos								
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy								
86	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar								
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana								
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).								
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes								
90	Soy capaz de respetar a los demás								
91	No estoy muy contento(a) con mi vida								
92	Prefiero seguir a otros a ser líder								
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida								

94	Nunca he violado la ley						
95	Disfruto de las cosas que me interesan						
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso						
97	Tiendo a exagerar						
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas						
99	Mantengo buenas relaciones con los demás						
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo						
101	Soy una persona muy extraña						
102	Soy impulsivo(a).						
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres						
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley						
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana						
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas						
107	Tengo tendencia a depender de otros.						
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles						
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora						
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten						
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza						
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad						
113	Los demás opinan que soy una persona sociable						
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo						
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender						
116	Me es difícil describir lo que siento						
117	Tengo mal carácter						
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema						
119	Me es difícil ver sufrir a la gente						
120	Me gusta divertirme						
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan						
122	Me pongo ansioso (a)						
123	No tengo días malos						
124	Intento no herir los sentimientos de los demás						
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida						
126	Me es difícil hacer valer mis derechos						
127	Me es difícil ser realista						
128	No mantengo relación con mis amistades						
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).						
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente						
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente						
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.						
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores						

ESCALA CLIMA ORGANIZACIONAL

Sonia Palma Carrillo

Datos personales:

Apellidos y Nombres: Fecha: _____ Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino () Empresa: _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

N	ITEMS	Ninguna o Nunca	Poco	Regula ro Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi trabajo la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de información.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	El jefe expresa reconocimientos por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					

23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
39	El Jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
42	Existe una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración ente el personal de las diversas unidades					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo con otras áreas de la organización.					

¡Muchas gracias, por su tiempo y colaboración!

Valor	Significado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Valores y significados del coeficiente de Spearman. Fuente: Mondragón (2014).

Anexo 3
Validación de los instrumentos por juicio de expertos

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lachuma Max Ludy Diana
 Institución donde labora : CEPE N° 0001 "San de los Milagros"
 Especialidad : Administración de la Educación
 Instrumento de evaluación: Escala Clima Organizacional
 Autor instrumento : Dona Palma Carillo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
CRITERIOS	INDICADORES				
CLARIDAD					X
OBJETIVIDAD					X
ACTUALIDAD				X	
ORGANIZACIÓN					X
SUFICIENCIA					X
INTENCIONALIDAD					X
CONSISTENCIA				X	
COHERENCIA					X
METODOLOGÍA				X	
PERTINENCIA					X
PUNTAJE TOTAL					47

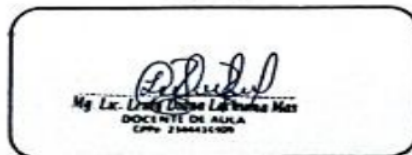
(NOTA: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente". Sin embargo un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 10 de Mayo de 2022


 Mg. Lic. Ludy Diana Lachuma Max
 DOCENTE DE ALTA
 CPE 210002100

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:
 Institución donde labora :
 Especialidad :
 Instrumento de evaluación:
 Autor instrumento :

Lachuma Mar Lidya Diana
CEBE N° 0001 "Señor de los Milagros"
Administración de la Educación
Test Ice-Bazon
Ruben Baron

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Competencia digital en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencia digital.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Competencia digital, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencia digital.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente". Sin embargo un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 10 de Mayo de 2022


 Mg. Lic. Lidya Diana Lachuma Mar
 DOCENTE DE AULA
 CPEP 236611006

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chugibala Mas Esther
 Institución donde labora : I.E. N° 1283 - Nuevo Amanecer
 Especialidad : Primaria
 Instrumento de evaluación: ESCALA CLIMA ORGANIZACIONAL
 Autor instrumento : Sonia Palma Carrillo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Competencia digital en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencia digital .			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Competencia digital , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencia digital .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente". Sin embargo un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

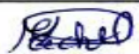
III. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento evaluado cumple con los requisitos para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 10 de mayo de 2022


 Esther Chugibala Mas
 DNI: 40417205

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chuguibala Mas Esther
 Institución donde labora : I.E N° 1283 - Nuevo Amanecer
 Especialidad : Primaria
 Instrumento de evaluación: TEST ICE - BARON
 Autor instrumento : Reuven Baron

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Competencia digital en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencia digital .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Competencia digital , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencia digital .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente". Sin embargo un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINION DE APLICABILIDAD

El instrumento evaluado cumple con los criterios para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 10 de mayo de 2022

Esther
 Esther Chuguibala Mas
 DNI: 40417205

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:
 Institución donde labora :
 Especialidad :
 Instrumento de evaluación:
 Autor instrumento :

Saverio Hoyos Fausto
Universidad Nacional San M.
Facultad de Ciencias
Escuela de Ingeniería Organizacional
Genia Helena Cevallos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Competencia digital en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencia digital .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Competencia digital , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencia digital .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

[Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente". Sin embargo un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable].

III. OPINION DE APLICABILIDAD

El presente instrumento está en condiciones de ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 18 de mayo de 2022

Saverio Hoyos Fausto
D.A.E.-R.

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:
 Institución donde labora :
 Especialidad :
 Instrumento de evaluación:
 Autor instrumento :

Saorunda Hoyos Fausto
Universidad Nacional San Agustín
Psicología
TEST ICC-BARON
Reneva Larico

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Competencia digital en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencia digital .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Competencia digital , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencia digital .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente". Sin embargo un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido si aplicable).

III. OPINION DE APLICABILIDAD

El profesor impone esta en condiciones de ser aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 10 de mayo de 2022

[Firma]
Profa. Saorunda Hoyos Fausto
 D.A.E.-R.

N°	Item 112	Item 113	Item 114	Item 115	Item 116	Item 117	Item 118	Item 119	Item 120	Item 121	Item 122	Item 123	Item 124	Item 125	Item 126	Item 127	Item 128	Item 129	Item 130	Item 131	Item 132	Item 133
1	5	5	4	1	1	1	1	5	5	1	1	4	5	1	1	1	2	4	1	3	1	4
2	1	3	5	1	2	1	1	4	5	2	2	2	2	2	2	2	1	5	1	1	1	5
3	4	4	4	1	1	1	1	3	4	1	1	3	4	1	2	1	1	4	2	2	1	5
4	3	3	4	1	1	1	1	2	4	1	2	2	3	1	2	2	2	4	2	1	1	5
5	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	5
6	5	5	5	4	1	1	1	5	5	1	1	4	5	1	1	1	2	4	1	1	1	1
7	3	3	4	2	2	2	2	1	4	2	1	2	1	2	3	2	2	4	1	2	2	5
8	4	1	4	2	1	2	1	1	5	2	1	1	1	2	1	1	1	4	2	2	1	1
9	5	3	4	4	1	1	2	1	5	1	1	5	5	1	1	2	1	4	1	3	2	5
10	1	3	5	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	1	1	5
11	3	1	2	4	1	1	1	5	2	1	1	2	1	1	2	1	1	4	2	1	1	4

Para la medición de la confiabilidad se ha utilizado el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105), cuando éstos no son valorados dicotómicamente:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$$r = 0,908$$

S_i : desviación estándar poblacional de los ítems.

S_t^2 : varianza poblacional de los ítems.

n: número de docentes que participaron en la muestra piloto.

Con un nivel de probabilidad del 95% el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos de un levantamiento previo de información a una muestra piloto de 11 unidades de análisis es de 0,908, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70 (sugerido en el manual de evaluación como el coeficiente mínimo aceptable para garantizar la efectividad de cualquier tipo de estimación sobre confiabilidad). Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos por los docentes de una muestra piloto al haber utilizado el Test Ice -Baron, es altamente confiable en un 90,8% y está apto para ser aplicado a los docentes de la institución educativa Abilia Ocampo, provincia de Rioja, 2021.

Anexo 5
Prueba de confiabilidad del instrumento de medición del clima institucional

N° Docentes	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	Item 24	Item 25
1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	1	4	1	4	3	1	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	3	2	4	1	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
9	4	4	2	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5
10	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	1	2	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
14	3	4	2	4	3	2	3	3	3	5	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

N° Docentes	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	Item 44	Item 45	Item 46	Item 47	Item 48	Item 49	Item 50	
1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	5	4	5	3	5	4	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	2
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
6	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	5	4	2	1	3	1	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
9	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	3	2
10	4	5	4	5	5	1	5	5	2	2	2	3	1	1	2	3	2	4	4	5	2	5	3	3	2	
11	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
14	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Para la medición de la confiabilidad se ha utilizado el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105), cuando éstos no son valorados dicotómicamente:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

$r = 0,9729$

Con un nivel de probabilidad del 95% el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos de un levantamiento previo de información a una muestra piloto de 15 unidades de análisis es de 0,9729, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70 (sugerido en el manual de evaluación como el coeficiente mínimo aceptable para garantizar la efectividad de cualquier tipo de estimación sobre confiabilidad). Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos por los docentes de una muestra piloto al haber utilizado el cuestionario sobre clima institucional, es altamente confiable en un 97,29% y está apto para ser aplicado a los docentes de la institución educativa Abilia Ocampo, provincia de Rioja, 2021.

N°	Item 101	Item 102	Item 103	Item 104	Item 105	Item 106	Item 107	Item 108	Item 109	Item 110	Item 111	Item 112	Item 113	Item 114	Item 115	Item 116	Item 117	Item 118	Item 119	Item 120	Item 121	Item 122	Item 123	Item 124	Item 125	Item 126	Item 127	Item 128	Item 129	Item 130	Item 131	Item 132	Item 133
1	2	1	3	3	4	5	1	5	3	3	1	5	5	5	4	1	1	1	5	5	1	1	4	5	1	1	1	2	4	1	3	1	4
2	1	1	2	1	4	4	1	2	2	5	2	1	3	5	1	2	1	1	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	1	5	1	1	5
3	1	1	1	1	4	4	1	4	3	4	1	4	4	4	1	1	1	1	3	4	4	1	1	3	4	1	2	1	4	2	2	1	5
4	1	1	1	2	3	3	1	3	3	4	2	3	3	4	1	1	1	1	2	4	4	1	2	2	3	1	2	2	4	2	1	1	5
5	1	2	1	1	1	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	5
6	2	1	3	3	4	5	1	5	3	3	1	5	5	5	4	1	1	1	5	5	1	1	4	5	1	1	1	2	4	1	1	1	1
7	1	1	2	4	4	3	2	4	1	4	2	3	3	4	2	2	2	2	1	4	2	1	2	1	2	1	2	3	2	4	1	2	5
8	5	4	1	1	3	3	1	2	1	5	1	4	1	4	2	1	2	1	1	1	5	2	1	1	1	2	1	1	4	2	2	1	1
9	2	1	2	5	4	5	1	5	3	3	1	5	3	4	4	1	1	2	1	5	1	1	5	5	1	1	2	1	4	1	3	2	5
10	1	1	2	1	3	2	1	2	1	5	2	1	3	5	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	1	1	5
11	2	2	1	1	2	1	1	4	3	1	1	3	1	2	4	1	1	1	5	2	1	1	2	1	1	1	2	1	4	2	1	1	4

Puntajes obtenidos en la variable Clima Institucional

N° docentes	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	Item 24	Item 25
1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
10	2	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	1	2	3
13	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
16	1	4	1	4	3	1	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	4	1
17	2	3	2	4	4	2	2	2	4	3	3	3	2	4	3	1	4	2	4	4	4	2	4	3	3
18	1	4	1	4	3	1	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	4	1
19	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3
20	1	2	1	4	4	2	3	2	4	4	3	1	4	4	3	1	4	4	2	4	4	2	4	3	4
21	3	4	2	4	3	2	3	3	3	5	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3
22	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
29	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
30	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
31	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
32	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
34	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4

N° docentes	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	Item 44	Item 45	Item 46	Item 47	Item 48	Item 49	Item 50	
1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2
3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2
9	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
10	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
12	4	5	4	5	5	1	5	5	2	2	2	3	1	1	2	3	2	4	4	4	5	2	5	3	3	2
13	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	1	3	3	4	5	4	5	4	2	1	3	1	3
17	3	3	1	4	4	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	4	2	1
18	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	1	3	3	4	5	4	5	4	2	1	3	1	3
19	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3
20	3	3	1	4	4	3	3	4	2	1	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	2	2	1
21	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
30	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4
32	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
34	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
35	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4

Inteligencia emocional de directivos y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa Abilia Ocampo, provincia de Rioja, 2021

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repositorio.unsm.edu.pe 3%
Internet Source

2 tesis.unsm.edu.pe 2%
Internet Source

3 repositorio.ucv.edu.pe 1%
Internet Source

4 hdl.handle.net 1%
Internet Source

5 repositorio.usil.edu.pe <1%
Internet Source

6 repositorio.utesup.edu.pe <1%
Internet Source

7 www.unorte.edu.uy <1%
Internet Source

8 Submitted to Escuela de Posgrado Newman <1%
Student Paper

repositorio.usanpedro.edu.pe

9

Internet Source

<1 %

10

repositorio.unsa.edu.pe

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 10 words

Exclude bibliography On