

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN A
DISTANCIA



T E S I S

La inteligencia emocional en el clima institucional de los docentes del
distrito de Palcazú – 2018

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Educación

Con Mención: Inicial- Primaria

Autores:

Bach. Sara Edith HUAQUI ORIZANO

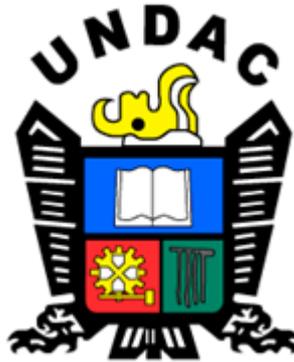
Bach. Janeth Frida RIVERA CRISTOBAL

Asesora:

Mg. Marianela Susana NEIRA LOPEZ

Cerro de Pasco - Perú - 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN A
DISTANCIA



T E S I S

La inteligencia emocional en el clima institucional de los docentes del
distrito de Palcazú – 2018

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Mg. Marleni Mabel CARDENAS RIVAROLA

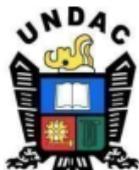
PRESIDENTE

Mg. Wilfredo Florencio ROJAS RIVERA

MIEMBRO

Mg. Psic. Federico Renato VILLAR YZARRA

MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias de la Educación
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 60-2023

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con el software Turnitin Similarity, para la verificación de similitud y coincidencia (Art. 1.5 del reglamento correspondiente), obteniendo el resultado que a continuación se detalla:

Presentado por:
HUAQUI ORIZANO, Sara Edith y RIVERA CRISTOBAL, Janeth Frida

Escuela de Formación Profesional
Educación a Distancia

Tipo de trabajo
Tesis

Intitulado
La inteligencia emocional en el clima institucional de los docentes del distrito de Palcazú - 2018.

Asesora
NEIRA LOPEZ, Marianela Susana

Porcentaje de similitud
14%

Condición
Aprobado

Se adjunta al presente el reporte de evaluación del software empleado para la verificación de similitud y coincidencia e informa al decanato para los fines pertinentes:

Cerro de Pasco, 16 de agosto del 2023

Dr. Jacinto Alejandro Alejos Lopez
Director (e)
Unidad de investigación
Facultad de ciencias de la educación

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestras amadas familias, por su constante apoyo desinteresado, impulsándonos a ser mejores a pesar de las adversidades.

Los autores.

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer a todos aquellos que nos han ayudado a completar esta tesis. En primer lugar, queremos agradecer a nuestra Asesora de tesis por su guía, apoyo y paciencia durante nuestra formación profesional. También agradecemos a los compañeros de clase por su apoyo y consejos. Finalmente, agradecemos a nuestros familiares y amigos por su apoyo incondicional durante todo el proceso. Estamos muy agradecidas por todo el apoyo que recibido.

Las autoras.

RESUMEN

La inteligencia emocional de los docentes es una habilidad importante para el éxito de los estudiantes. Esta habilidad les permite comprender y responder adecuadamente a las emociones de los estudiantes, lo que les ayuda a crear un ambiente de aprendizaje positivo. Los docentes con inteligencia emocional desarrollan un adecuado clima institucional, en esa perspectiva se ha desarrollado un estudio sobre “La inteligencia emocional en el clima institucional de los docentes del distrito de Palcazú - 2018”, estudio que tuvo por finalidad determinar en qué medida influye el desarrollo de la inteligencia emocional en el clima institucional de los docente de la Institución Educativa Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y I.E.I N° 34309 Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018, el tipo de investigación utilizada en este estudio fue la aplicada y el diseño cuasiexperimental, los sujetos integrantes de la muestra fueron 40 docentes, se aplicó un cuestionario integrado de para identificar el desarrollo de la inteligencia emocional de los docente con el clima institucional. De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio indica que la aplicación del programa para el desarrollo de la inteligencia emocional influye positivamente en el clima institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018, ya que se tuvo entre el pre y el post test una diferencia de 14.57.

Palabras claves: Inteligencia emocional, docentes y clima institucional.

ABSTRACT

Teachers' emotional intelligence is an important skill for student success. This skill allows them to understand and respond appropriately to students' emotions, which helps them create a positive learning environment. Teachers with emotional intelligence develop an adequate institutional climate, in this perspective a study on "Emotional intelligence in the institutional climate of teachers in the district of Palcazú - 2018" has been developed, a study whose purpose was to determine to what extent the development of emotional intelligence in the institutional climate of the teachers of the Integrated Educational Institution No. 34519 Yompor Santo Shiringamazu and I.E.I No. 34309 Puerto Laguna in the district of Palcazú, 2018, the type of research used in this study was applied and the quasi-experimental design, the subjects of the sample were 40 teachers, an integrated questionnaire was applied to identify the development of emotional intelligence of teachers with the institutional climate. According to the results obtained in this study, it indicates that the application of the program for the development of emotional intelligence positively influences the institutional climate of the teachers of the Integrated Educational Institutions No. 34519 Yompor Santo Shiringamazu and the I.E.I No. 34309 of Puerto Lagoon of the district of Palcazú, 2018, since there was a difference of 14.57 between the pre and posttest.

Keywords: Emotional intelligence, teachers, and institutional climate.

INTRODUCCIÓN

Se presenta a los señores jurados la tesis con fines de obtener el título profesional, intitulada “La inteligencia emocional en el clima institucional de los docentes del distrito de Palcazú - 2018”. La inteligencia emocional de los docentes se refiere a la habilidad de comprender y responder adecuadamente a las emociones de los estudiantes. Esto les permite crear un ambiente de aprendizaje positivo, motivar a los estudiantes, ayudarles a desarrollar habilidades sociales y trabajar con ellos para alcanzar. Del mismo modo el clima institucional también se ve afectado por la inteligencia emocional de los docentes. Los docentes con inteligencia emocional son capaces de crear un ambiente de trabajo positivo y respetuoso, lo que les permite trabajar de manera eficaz entre colegas y alcanzar los objetivos de la institución. Y es ahí donde gravita su relevancia del desarrollo emocional de los docentes y puedan contribuir de manera adecuada al funcionamiento adecuado de la Institución Educativa.

El presente informe del trabajo de investigación se ha dividido de la forma siguiente:

EL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: La determinación del problema, la formulación del problema, el problema general y problemas específicos, la formulación de los objetivos, generales y específicas, enseguida la importancia de la investigación, los alcances de la investigación y termina esta parte con la justificación de la investigación.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO: Considera los antecedentes de estudio, las bases teóricas científicas, la definición de términos básicos, sistema de hipótesis con la hipótesis general y las específicas, y el sistema de variables que abarca las variables de estudio.

EL CAPÍTULO III: METODOLOGÍA: Envuelve, el tipo de investigación, el nivel de investigación, el método de investigación, el diseño de investigación, la población y la muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y finalmente el análisis de datos.

EL CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN: Aquí se ha considerado el tratamiento estadístico e interpretación de cuadros y la prueba de hipótesis.

Finalmente, las conclusiones, las recomendaciones, las fuentes de información, y los anexos respectivos.

Los autores.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.3. Formulación del problema	3
1.3.1. Problema general.....	3
1.3.2. Problemas Específicos:	3
1.4. Formulación de objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos Específicos:.....	4
1.5. Justificación de la investigación:	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6
1.6.1. Limitación temporal	6
1.6.2. Limitación bibliográfica.....	6
1.6.3. Delimitación conceptual o temática	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	7
-----------------------------------	---

2.2.	Bases teóricas científicas	11
2.2.1.	Inteligencia Emocional.....	11
2.2.2.	Orígenes del concepto de Inteligencia Emocional	12
2.2.3.	Componentes de la Inteligencia Emocional.....	13
2.2.4.	Claves de la inteligencia emocional	16
2.2.5.	Principios de la Inteligencia Emocional.....	19
2.2.6.	Clasificación de la Inteligencia emocional según Goleman	22
2.2.7.	Modelo de Inteligencia emocional de Thurston.....	24
2.2.8.	Modelo de inteligencia emocional social de Bar-On	25
2.2.9.	Clima Institucional	25
2.2.10.	Importancia del clima institucional.....	27
2.2.11.	El comportamiento organizacional	27
2.2.12.	Dimensiones del clima institucional	28
2.3.	Definición de Términos básicos.....	31
2.4.	Formulación de Hipótesis	33
2.4.1.	Hipótesis general	33
2.4.2.	Hipótesis específicas:	33
2.5.	Identificación de variables	34
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	35

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de Investigación.....	37
3.2.	Nivel de investigación.....	37
3.3.	Métodos de investigación.....	38
3.4.	Diseño de investigación	39

3.5. Población y muestra.....	39
3.5.1. Población.....	39
3.5.2. Muestra:.....	40
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
3.6.1. Técnicas:	41
3.6.2. Instrumentos:.....	41
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.	41
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	43
3.9. Tratamiento estadístico	43
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	44

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	45
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	46
4.2.1. Variable Dependiente:.....	46
4.3. Prueba de hipótesis.....	56
4.3.1. Hipótesis Principal	56
4.3.2. Prueba de hipótesis específicas	57
4.4. Discusión de resultados.....	62

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

INDICE DE CUADRO

CUADRO N°1 Magnitudes de la educación en el Perú	40
CUADRO N°2 Muestra de docentes	40
CUADRO N°3 Resultados de la validez de contenido de la Escala de Clima Institucional	42
CUADRO N°4 Valoración e interpretación de validez de contenido CVC.....	42
CUADRO N°5 Índice de confiabilidad de la Escala de Clima Institucional	43
CUADRO N°6 Coeficiente de interpretación de los niveles de confiabilidad	43
CUADRO N°7 Resultados la escala de Clima Institucional (Pretest).....	46
CUADRO N°8 Estadístico del pretest: Clima Institucional	48
CUADRO N°9 Estadístico del pretest: Desarrollo de la expresión oral	48
CUADRO N°10 Medidas de posición y dispersión de los resultados del pretest del Clima Institucional	50
CUADRO N°11 Resultados la escala de Clima Institucional (Postest).....	51
CUADRO N°12 Estadístico del post test: Clima Institucional	53
CUADRO N°13 Estadístico del postest: Clima Institucional	53
CUADRO N°14 Medidas de posición y dispersión de los resultados del post test del Clima Institucional	55
CUADRO N°15 Estadísticos de los resultados del pretest y postest	56
CUADRO N°16 Estadísticos de prueba para la hipótesis principal	57
CUADRO N°17 Prueba T para muestras emparejadas de la hipótesis especifica 1 ...	58
CUADRO N°18 Prueba T para muestras emparejadas de la hipótesis especifica 2	59
CUADRO N°19 Prueba T para muestras emparejadas de la hipótesis especifica 3	61
CUADRO N°20 Prueba T para muestras emparejadas de la hipótesis especifica 4	62

INDICE DE FIGURA

Figura N°1 Pretest de Clima Institucional.....	49
Figura N°2 Post test de Clima Institucional	54

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Uno de los principales problemas del clima institucional en las instituciones educativas es la falta de comunicación entre los docentes y los estudiantes. Esto puede llevar a una falta de respeto y comprensión entre ambos grupos, lo que puede afectar el rendimiento académico y el bienestar de los estudiantes. Y en muchos casos tiene relación con la inteligencia emocional de los docentes ya que puede ayudar a mejorar el clima laboral en los colegios. Los docentes con inteligencia emocional son capaces de comprender y respetar las emociones de los estudiantes, lo que les permite crear un ambiente de trabajo positivo y respetuoso. Uno de los principales problemas mundiales relacionados con la inteligencia emocional de los profesores es la falta de formación adecuada. Muchos profesores no reciben la formación necesaria para desarrollar esta habilidad, lo que puede afectar su capacidad para comprender y responder adecuadamente a las emociones de los estudiantes. Según un estudio realizado en 2017, el 75% de los profesores en todo el mundo no recibieron formación en

inteligencia emocional. Esto demuestra la necesidad de proporcionar a los profesores la formación adecuada para desarrollar esta habilidad. (OCDE,2017).

En esa línea, los usuarios de las instituciones educativas esperan una atención y una formación de calidad para desarrollar capacidades y tener ciudadanos responsables. Existen problemas en las Instituciones educativas urbanas y rurales debido a grupos de docentes que no permiten que la institución avance. Estos docentes manifiestan el dicho: "El enemigo de un docente es otro docente" [dicho popular]. Donde se asume conductas egoístas y personalistas, que conllevan a un clima institucional inadecuado. En esa línea Uría (2011) explora cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral. Eso significa El clima organizacional es un factor clave para el desempeño laboral. Un buen clima organizacional puede motivar a los integrantes de la institución educativa a trabajar de manera más eficiente y productiva, mientras que un mal clima organizacional puede desalentar a los empleados y disminuir su rendimiento.

Un buen clima organizacional se caracteriza por una comunicación abierta y honesta, una cultura de respeto y apoyo, una estructura de liderazgo clara y una motivación para el logro de objetivos. Esto permite a los integrantes de la institución educativa sentirse respetados y valorados, lo que les da la confianza para desarrollar sus habilidades y trabajar de manera eficiente.

Por otro lado, un mal clima organizacional se caracteriza por una comunicación limitada, una cultura de competencia y desinterés por el desarrollo de la institución, hechos que fueron observados en las Instituciones educativas del Distrito de Palcazú, Provincia de Oxapampa.

1.2. Delimitación de la investigación

a. Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado en las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018, provincia de Oxapampa, departamento de Pasco.

b. Delimitación social

La investigación se llevó a cabo con los docentes de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018, provincia de Oxapampa, departamento de Pasco.

c. Delimitación temporal

El trabajo de investigación se dio inicio en el año 2018. Esto es debido a que se dio inicio para luego posteriormente desarrollar su aplicación del programa de inteligencia emocional.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿En qué medida influye el desarrollo de la inteligencia emocional en el clima institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018?

1.3.2. Problemas Específicos:

- a. ¿En qué medida la aplicación de la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo

Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018?.

- b. ¿En qué medida el desarrollo de la inteligencia emocional influye en la motivación laboral del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018?
- c. En qué medida el desarrollo de la inteligencia emocional influye en la gestión educativa del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018?
- d. ¿En qué medida el desarrollo de la inteligencia emocional influye en la comunicación del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar en qué medida influye el desarrollo de inteligencia emocional en el clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- a. Determinar en qué medida influye el desarrollo de la inteligencia emocional en las relaciones interpersonales del clima institucional

docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

- b. Determinar en qué medida influye el desarrollo de la inteligencia emocional en la motivación laboral del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.
- c. Determinar en qué medida influye el desarrollo de la aplicación de la inteligencia emocional en el trabajo en equipo del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.
- d. Determinar en qué medida influye el desarrollo de la inteligencia emocional en la comunicación del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

1.5. Justificación de la investigación:

El estudio de investigación de la inteligencia emocional en los docentes y el clima institucional es de gran importancia para entender cómo los docentes pueden mejorar su desempeño y el clima laboral en el aula. Esto es especialmente importante para los docentes que trabajan con otros docentes, ya que la inteligencia emocional puede ayudar a los docentes a comprender mejor las necesidades de los estudiantes y colegas y a trabajar de manera más eficaz

con ellos. El estudio también puede ayudar a los docentes a comprender mejor cómo su comportamiento afecta el clima laboral en el aula y cómo pueden mejorarlo. Esto puede ayudar a los docentes a crear un ambiente de aprendizaje más positivo y productivo para todos los miembros de la comunidad educativa.

1.6. Limitaciones de la investigación

1.6.1. Limitación temporal

Los resultados de la investigación no durarán por mucho tiempo por lo que hay docentes que se reasignan, llegan otros docentes contratados y por lo tanto hay un ligero cambio de personal.

1.6.2. Limitación bibliográfica

La poca disponibilidad bibliográfica en la variable dependiente clima organizacional ha dificultado considerablemente la investigación.

1.6.3. Delimitación conceptual o temática

Esta investigación está basada en los planteamientos de Daniel Goleman y de Mayer donde nos habla de la inteligencia emocional por lo que hemos visto por conveniente trabajar a favor de la inteligencia emocional del docente y en cuanto al clima institucional basado en los aportes del Ministerio de educación con sus propuestas de clima escolar que son sustentos que nos brindarán un mejor panorama para este estudio investigativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

a. Internacional

Romero (2016), realizó un estudio titulado “Inteligencia emocional y clima organizacional”. Tuvo como objetivo principal de promover actividades que fomenten la inteligencia emocional en la institución para mejorar el clima organizacional. El tipo de estudio fue cuantitativo con diseño descriptivo, la muestra la conformaron 32 sujetos y los instrumentos empleados fueron una prueba para medir la inteligencia emocional llamada T.I.E=G y un cuestionario para comprobar el clima de la institución. Las conclusiones indican que la inteligencia emocional es clave para mejorar el clima organizacional, ya que las personas con un nivel óptimo ayudan a motivar a los colaboradores y hacerles sentir que son importantes, del mismo modo los factores de la inteligencia emocional relacionados con el clima organizacional incluyen las relaciones interpersonales, el liderazgo y la empatía, que se promueven mediante actividades programadas y

finalmente, los colaboradores consideran que hay elementos del clima organizacional que no se le han prestado atención como la resolución de conflictos, favoritismos, mejorar los medios de comunicación y darles reconocimientos por realizar satisfactoriamente sus funciones, así como también mejorar las herramientas de tecnológicos.

Samayoa (2013), desarrolló estudio denominado “La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica”. El objetivo fue elaborar y valorar la pertinencia de un programa de formación en inteligencia emocional del profesorado de los centros de Educación Secundaria.. El tipo de investigación fue de corte cuasiexperimental, enfoque mixto cuali-cuantitativo, exploratorio cualitativo, la muestra lo conformaron 681 profesores del sector público y privado, los instrumentos utilizados fueron una lista de Comprobación de la Autoevaluación del CE de Gallego y Alonso (2009). TMMS-24 de Fernández-Berrocal (2004). Grupos focales 4 de 10 profesores c/u. T. FODA a 60 profesores. Para el análisis: SPSS 20, Atlas.ti 6 y análisis de discurso, los resultados apoyaron elaboración del Taller. Concluyen indicando que, los maestros no tienen conocimiento sobre el constructo de Inteligencia Emocional, por lo que en el futuro se propone formar centros educativos para desarrollar habilidades socioemocionales, crear talleres de desarrollo de IE y realizar investigaciones para entender mejor su importancia.

b. Nacional

Arribasplata (2018) en su trabajo de investigación titulado “Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018”. Tuvo por finalidad principal determinar la incidencia de la

inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. 8183 – Pitágoras - Puente Piedra. La metodología de la investigación se realizó bajo el diseño no experimental transeccional, la muestra fue conformado por 28 maestros del nivel primaria, los instrumentos empleados fueron un instrumento de escala ordinal para medir la inteligencia emocional y una Rubricas de Observación de Aula para medir el desempeño docente en aula. Los resultados mostraron que la variable de inteligencia emocional está relacionada con el rendimiento docente, por lo que se acepta esta dependencia y El 0.016% de la variación de la ejecución de la inteligencia emocional está explicada por la variable incluida en el modelo de la prueba de Nagelkerke.

Lira (2018) en su investigación titulada “Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa “Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”. distrito el Agustino UGEL 05”, el objetico de investigar estuvo orientada por determinar la interrelación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa. El enfoque investigativo fue el cuantitativo. Con diseño metodológico no experimental y su nivel el correlacional de corte transversal o transaccional. La muestra fue conformada por 118 profesores. Los instrumentos utilizados fueron una prueba de BarOn, que mide cinco dimensiones, y una adaptación de la Rúbrica de Evaluación de Desempeño Docente desarrollada por el Ministerio de Educación del Perú. Los resultados indican que existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, según lo indicado por un valor de correlación de Pearson de 0,000. Y concluye indicando que, los resultados

de los índices muestran que hay una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, lo que significa que los profesores que mantienen su inteligencia emocional pueden lograr resultados óptimos.

c. Local y regional

Guevara (2017), en su tesis titulada “Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta”, la finalidad investigativa fue Determinar la relación que existe entre Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta, la investigación fue de tipo descriptiva correlacional, la muestra lo conformaron 80 docentes, como instrumento utilizaron un Inventario Bar-On I-CE y una Escala de clima laboral CL-SPC:, las conclusiones refieren que, Sí, hay una correlación alta, directa, positiva y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en docentes de Educación Primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta.

Otrera, (2015), en su trabajo de investigación titulado “Relación entre inteligencia emocional y desempeño directivo en las Instituciones Educativas del Distrito de la Oroya, Provincia de Yauli, Región Junín en el año 2015”, cuyo objetivo fue fue determinar el nivel de influencia que ejerce la inteligencia emocional en el desempeño directivo en las instituciones educativas del distrito de La Oroya, provincia de Yauli, región Junín en el año 2015. El tipo de investigación el cuantitativo y específicamente el descriptivo. La muestra la conformaron 18 directivos.

Los instrumentos empleados fueron un Test compuesta por 36 ítems correspondientes a la variable inteligencia emocional y una Escala compuesta por 23 ítems correspondientes a la variable desempeño directivo. Concluyen expresando que el 33,33% de los directivos de las instituciones educativas del distrito de La Oroya tienen un alto nivel de inteligencia emocional, el 38,9% tienen niveles medios y el 27,8% tienen niveles bajos. El coeficiente promedio de inteligencia emocional fue de 41,6, que corresponde al nivel medio.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Inteligencia Emocional.

Es un término que nos relacionará siempre con un teórico como de Daniel Goleman donde manifiesta en su publicación La Inteligencia emocional a un cantidad de habilidades que la persona consigue desde los inicios de su vida y aprende a lo largo ella, esto ayudará a tomar conciencia de las emociones, sentimientos, aprenderemos a superar nuestra emociones destacando de algún modo la empatía, de nosotros su autocontrol, con entusiasmo y el mando de nuestra emociones; donde existe la necesidad de sobrellevar nuestras emociones, nuestras conductas, nuestra forma de actuar frente a las adversidades que se dan y darán a lo largo de nuestro vida perenne. Lo importante es que la inteligencia emocional es cuestión de aprender. (Goleman, 2018).

Entonces esto indica de manera clara que uno nunca deja de aprender, que a lo largo de nuestra vivencia aprendemos muchas lecciones ayudarán a madurar y tener otra óptica de lo que debemos ser y hacer frente a los usuarios en nuestra vida personal, familiar y que mejor en nuestra carrera como docentes,

con nuestros compañeros docentes, plana jerárquica, plana administrativa, padres de familia, estudiantes, la comunidad que todos puedan tener frente a ellos a una servidora al servicio de la comunidad que brinde una lección de calidad educativa y que esta se refleja en los pupilos que siempre tiene la mirada dirigida hacia su profesora.

El concepto de inteligencia emocional fue introducido por Peter Salovey y John Mayer en 1990, luego fue popularizado por el libro homónimo escrito por Daniel Goleman.

La inteligencia emocional se refiere a la habilidad de manejar los sentimientos, expresar emociones y regular nuestras propias vivencias. Esto implica pensar con el corazón, así como aprender a controlar las emociones. (Mayer y Salovey, 1997).

2.2.2. Orígenes del concepto de Inteligencia Emocional

Si leemos un poco más acerca de la inteligencia emocional vemos que el que se ganó a ser apreciado como el gestor de la inteligencia emocional tenemos al psicólogo americano Daniel Golemán, por los años 1995 su fama se extendió en gran manera mediante varias invitaciones con talleres, charlas entre otros. Si mencionamos a Gardner, quien habla sobre la inteligencia interpersonal e intrapersonal en su libro, que equipara con la inteligencia emocional de Goleman. (Peiro, 2017).

La inteligencia emocional es un concepto de actualidad que tiene su precursor en la Inteligencia Social, definida por el psicólogo Edward Thorndike (1920) como la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, jóvenes, y actuar sabiamente en las relaciones humanas. Esta capacidad se refiere a la capacidad de entender, tratar y llevarse bien con la gente que nos

rodea. Es decir que la inteligencia social es la capacidad de obtener los mejores resultados de las personas sin generar niveles innecesarios de rechazo.

2.2.3. Componentes de la Inteligencia Emocional.

Daniel Goleman diferencia en cinco componentes que son consideradas también como arterias psíquicas de la inteligencia emocional que no ofrecerá mayores alas para desbloquear lo negativo y brindar nuevos rumbos para alcanzar el éxito en lo que realizamos esperando que nos ayude a alcanzar un futuro prometedor. Todo depende de practicar la inteligencia emocional con prudencia esto es cuestión de nuestra voluntad. No es cuestión solo de conocer sino de ser pro activos, de sentir, de ofrecer y generar teniendo como pilar a la empatía, la sensibilidad. (Libre, 2018)

Los seres humanos debemos de embarazar nuestras propias emociones para dar a luz y mejorar con esto la capacidad de nuestros roles sociales y profesionales. Ahora detallamos los componentes:

- a. **Autocontrol:** Nuestros niños de 4 o 5 años tienen dificultades con dominar el autocontrol y esto es claro en las escenas en casa; se aíran con rapidez cuando algo no les gusta; esto porque las áreas cerebrales relacionados con el control de impulsos y las emociones aún no están maduras. A los siete años, las conductas empiezan a asentarse con solvencia si se les guía.

El autocontrol es una habilidad clave de la inteligencia emocional que se refiere a la capacidad de controlar y regular las propias emociones, pensamientos y comportamientos. Esta habilidad es importante para la toma de decisiones saludables, la gestión de conflictos y la resolución de problemas. El autocontrol también ayuda reducir el estrés y la ansiedad, así como a mejorar la resiliencia. En esa línea García et al. (2010) indican, el

autocontrol es una capacidad que se basa en la conciencia sobre sí mismo, en el control de los sentimientos y emociones, tanto negativas como positivas.

b. **Conocimiento de uno mismo**

El autoconocimiento es el proceso de conocerse a uno mismo, incluyendo la comprensión de sus pensamientos, sentimientos, motivaciones, habilidades y limitaciones. Implica una comprensión profunda de uno mismo, incluyendo la identificación de fortalezas y debilidades, así como la comprensión de cómo estas influyen en la vida diaria. El autoconocimiento es una parte importante del desarrollo personal y puede ayudar a las personas a tomar decisiones informadas, establecer metas realistas y mejorar su bienestar general. Ser consciente de nuestras emociones nos ayuda a poner en práctica una adecuada regulación emocional y mejorar nuestra inteligencia emocional. En esa línea Chernicof y Rodríguez (2018), indican que el autoconocimiento implica conocerse a sí mismo, identificar los factores de su identidad, formular metas personales, reconocer sus fortalezas y debilidades, desarrollar la habilidad de dirigir su atención hacia dentro, entender su influencia en su experiencia y conducta, expresar adecuadamente sus emociones y tener un aprecio positivo por sí mismo. Entonces, a propósito de lo manifestado por los autores anteriores diríamos, el autoconocimiento nos ayuda a identificar nuestras fortalezas y debilidades, pero también es importante estar cómodo con uno mismo. Reconociendo los defectos, aprendiendo de ellos y tratando de superarlos es la clave para motivarse a uno mismo.

c. **Automotivación**

La motivación intrínseca es la fuerza de voluntad interna que nos impulsa a superar los desafíos y obstáculos, aprendiendo de nuestras experiencias para tomar las mejores decisiones. Es importante tener una buena actitud frente a la vida para poder sacar el máximo provecho de la motivación intrínseca. Es un concepto relacionado a la autodeterminación y para Shin (2010) es el proceso en el que una persona toma decisiones de forma autónoma y controlada, comprendiendo las regulaciones externas e internalizándolas. En esa línea resumimos por lo expresado, la motivación intrínseca (automotivación), es el estímulo interno que proviene de un interés personal para realizar una actividad. Esta motivación surge del propio individuo, sin ningún factor externo influyendo en su decisión. En relación con el aprendizaje, se refiere a la motivación inducida por el beneficio individual.

d. **Empatía**

La empatía es la capacidad de entender y compartir los sentimientos de otra persona. Se trata de una habilidad que nos permite ponernos en el lugar de los demás para comprender mejor sus emociones, pensamientos y acciones. De ahí que López et al. (2014) lo definen como la habilidad de comprender los sentimientos y emociones de otros basándose en el reconocimiento del otro como similar. Es necesaria para poder interactuar en contextos sociales complejos. La empatía en niños es la capacidad de entender y compartir los sentimientos de otra persona. Esto incluye la comprensión de los sentimientos de los demás, así como la habilidad de responder de manera apropiada a ellos. La empatía es

una habilidad importante para el desarrollo social y emocional de los niños. (Siegel, 2012).

e. **Habilidades sociales**

Las habilidades sociales en niños incluyen la capacidad de comunicarse con los demás, la habilidad de escuchar y respetar a los demás, la habilidad de resolver problemas y la habilidad de trabajar en equipo. También incluyen la habilidad de establecer relaciones saludables, la habilidad de controlar las emociones y la habilidad de ser empático. Las habilidades sociales son un desarrollo emocional que nos ayuda a mejorar nuestra vida personal y profesional. Debemos ser amables y comprensivos con nosotros mismos para evitar convertirnos en nuestros propios enemigos.

Las habilidades sociales son la capacidad de interactuar con los demás de manera efectiva. Estas habilidades incluyen la comunicación, la escucha, la empatía, el asertividad, la resolución de conflictos, la cooperación, la negociación, la toma de decisiones, la gestión del tiempo y la solución de problemas. "La clave para la felicidad es la actitud. Si puedes controlar tu actitud, puedes controlar tu destino" (Carnegie, 1936).

2.2.4. Claves de la inteligencia emocional

Estas por supuesto requieren de disposición de cada uno de nosotros, sobre todo fuerza de voluntad. Están son las consideraciones de las que se manifiesta:

Observación:

Es algo más minucioso a uno mismo, pensar en lo que pensamos, en lo que queremos, en lo que somos, en lo que quisiéramos lograr. Es más que una

simple mirada el poder comprendernos, entendernos y esa fuerza de voluntad de cambiar, marcar la diferencia a ese de lo que somos.

Que interesante esto ser guionistas y protagonistas de nosotros mismos entonces diríamos valió la pena.

Si hoy amigo lector decidieras observarte por un solo día desde que te levantas, como lo haces, que haces antes y después de consumir tus alimentos, por ejemplo en que pasas más tiempo, en que piensas, ¿Cuál es tu rutina?, ¿Qué deseas?; entonces entenderás que de ello es productivo para tu vida y que es lo indudablemente te puede afectar para la toma de decisiones con oportunidad. (Gil, 2019).

Participación:

Es muy interesante de ser parte de nosotros mismos en esta acción ya que nos ayudarán a ser más proactivos con nosotros mismos, siendo protagonista de nuestras propias conductas, existirá la necesidad de ser partícipe de este gran reto. (Gil, 2019).

En esa perspectiva la participación es una parte importante de la inteligencia emocional. Se refiere a la capacidad de reconocer y comprender los sentimientos de los demás, así como la habilidad de responder de manera apropiada a esos sentimientos. La participación también implica la capacidad de escuchar y comprender las perspectivas de los demás.

Disciplina

Disciplina con nosotros mismos, las actitudes en las cuales iré trabajando, desarrollar las competencias que requiero para lograr lo que realmente necesito para el logro de mis metas, objetivos y comprometernos cada día con nosotros mismos, con la bendición divina de que lo lograremos.

Los caminos en nuestras vidas son lo que cada uno construye y esta relacionada con la práctica de los valores, con nuestros agrados y nuestras insuficiencias de acuerdo con nuestra propia exigencia (Gil, 2019). La disciplina es una parte importante de la inteligencia emocional. Se refiere a la capacidad de controlar y regular las emociones, así como la habilidad de tomar decisiones racionales y mantenerse enfocado en los objetivos a largo plazo. La disciplina también implica la capacidad de resistir la tentación de tomar decisiones impulsivas o de actuar de manera irracional.

Honestidad.

Ser honestos con nosotros mismos, difícil verdad; pero más no imposible es un momento de comprometernos con nosotros mismos a decir la verdad a ser honestos con nosotros mismos.

El autoconocimiento es el pilar en esto que nos ayudará a aceptar las incoherencias que hay en nuestra vida verdad, sobre todo de lo que vamos descubriendo de nosotros mismos. Es en ello en que encontraremos nuestra propia confianza en uno mismo y en los demás, nuestra propia fuerza de voluntad entonces me autoevaluaré en lo que pienso, en lo que digo y en lo que hago; que gran contradicción verdad muchas veces lo que digo porque no lo hago entonces llegaré al punto de ser consciente conmigo mismo. (Gil, 2019).

Entonces, la honestidad es una parte importante de la inteligencia emocional. Se refiere a la capacidad de ser sincero y abierto con los demás, así como la habilidad de decir la verdad sin temor a las consecuencias. La honestidad también implica la capacidad de ser auténtico y de no tratar de ocultar o manipular los sentimientos.

Compromiso

Compromiso conmigo mismo, y cumplimiento a lo que debo realizar, disciplinarnos, ser honestos con nosotros mismos para lograr lo que queremos ser. Cumplir conmigo mismo, sin fallarme, siendo consciente de lo que lograremos. El compromiso infiere el deseo de esfuerzo mientras que la motivación confiere significado para ese esfuerzo. (Sager y Johnston, 1989). Significa que el compromiso infiere el deseo de esfuerzo mientras que la motivación es el impulso para actuar. El compromiso es una decisión consciente de comprometerse con una tarea o meta, mientras que la motivación es el impulso interno que nos lleva a actuar. El compromiso implica una mayor dedicación y esfuerzo

Ecología personal

Viene a ser un conjunto de mecanismos y recursos que utilizamos, para mantener un equilibrio físico, psicológico, emocional y social.

La ecología personal es un enfoque de la vida que se centra en el cuidado de uno mismo y de los demás. Se trata de tomar decisiones conscientes para mejorar la salud y el bienestar de uno mismo y de la comunidad. Esto incluye el cuidado de la salud física, mental y emocional. como un modelo de ejemplificación de la educación en valores (Sánchez y Ponte, 2019).

2.2.5. Principios de la Inteligencia Emocional

Aún los profesionales no entienden la importancia de la aplicación de nuestras emociones en nuestro trabajo, teniendo en cuenta que es una actividad única racional y no emocional, podemos concluir que una idea errónea ya que esto es un motor en nuestros centros de trabajo y de este modo brindar calidad educativa desde el personal de servicio hasta el personal jerárquico y que esto

sea un efecto multiplicador en nuestras vidas para ofrecer una adecuada calidad de vida a la sociedad. (Chávez, 2018)

En seguida mencionamos los 5 principios:

Las emociones son información

Son formas que son visibles frente a las personas como su mirada, su trato a las personas, el humor que se tiene nos proporcionara datos sobre lo que se siente y lo que piensan de lo que va a suceder.

Por lo tanto, Sí, las emociones son una forma de información. Las emociones nos ayudan a comprender nuestras experiencias y nos permiten tomar decisiones informadas. Las emociones nos ayudan a conectar con los demás y a comprender mejor nuestro entorno.

Las emociones no deben ignorarse

Para nadie es escondido las emociones y que influyen en la realidad, aunque no sabemos a dónde llegará. En muchos casos depende de cada ser humano. Muchas veces podemos ignorar parte de nuestras emociones, pero por ahí podemos recordar un pasaje bíblico de la palabra de Dios donde manifiesta que los ojos son la ventana del alma entonces trata de ocultarlos es casi imposible. (Chavez, 2018). Eso significa que las emociones no deben ignorarse, sino que deben ser reconocidas y comprendidas. Esto ayudará a las personas a entender mejor sus propias emociones y a manejarlas de manera efectiva. Las emociones son una parte importante de la vida humana y no pueden ser ignoradas. Reconocer y comprender las emociones ayuda a las personas a desarrollar habilidades para manejar sus emociones de manera saludable y afectar positivamente su bienestar mental y emocional.

Intentar disimular las emociones no necesariamente marcha

Tradicionalmente tenemos esa perspectiva de esa política de represión de las emociones, teniendo en cuenta que no debemos de mezclar problemas emocionales con el trabajo. Se ha visto claramente que esto es casi imposible debido a que una persona con problemas emocionales casi no puede manejar sus emociones.

No se deben reprimir las emociones, no es saludable ni recomendable. Reprimir las emociones puede llevar a la acumulación de estrés y ansiedad, lo que puede afectar negativamente la salud mental y física. En lugar de reprimir las emociones, es mejor aprender a reconocerlas, comprenderlas

Las emociones escapan y se expresan por diferentes medios que quizá sea parte de la persona como movimientos faciales de incomodidad, tics, inconscientes o cambios de humos; es decir no somos tan buenos como pensamos y el resto termina ganándose nuestros problemas. (Chávez, 2018). Algunas características comunes de cuando se te escapan las emociones incluyen sentirse abrumado, confundido, ansioso o inseguro. También puede sentirse avergonzado o enojado por no poder controlar sus emociones. Estas emociones pueden ser difíciles de manejar. Tal como indica Goleman (1995), que la inteligencia emocional es una habilidad que puede ser desarrollada y alimentada para tener éxito en la vida cotidiana, el trabajo, las relaciones de pareja y la familia.

Decisiones que deben incorporar emociones para ser afectivas La comunicación efectiva es la que genera el ponerse en el lugar de otro. Lo que podemos manifestar es que es muy efectivo una comunicación interpersonal, ya que esto nos ayuda el poder escuchar a la otra persona u otras personas también

nos dice que nuestras emociones nos hacen más humanos y por lo cual estos tienen lecciones de vida que nos ayudarán a crecer y superar cada historia. (Chávez, 2018)

Las emociones siguen patrones lógicos

Nuestras emociones muchas veces se activan y como también se desactivan dependiendo de la circunstancia en la que uno se encuentra, simplemente llegaremos a comprender y manejar las emociones.

Todos tenemos en la vida emociones específicas más no universales. Las emociones solo pueden hacerse algo concreto. (Chávez, 2018).

Principios de la inteligencia emocional

Son la agrupación de habilidades psicológicas que nos ayudaran a tomar decisiones en cuanto al logro de nuestras emociones.

2.2.6. Clasificación de la Inteligencia emocional según Goleman

La clasificación de la Inteligencia Emocional de Goleman se divide en cinco áreas principales: Conciencia de uno mismo, autorregulación o control de uno mismo, auto motivación, empatía y habilidades sociales. (Goleman, 1995).

a. Conciencia de uno mismo:

La conciencia de uno mismo es la capacidad de reconocer y comprender nuestras propias emociones, así como las de los demás. Esta habilidad nos permite tomar decisiones informadas y actuar de manera apropiada en situaciones difíciles. la capacidad de reconocer y comprender nuestras propias emociones, así como las de los demás, es la conciencia de uno mismo. Esta habilidad nos permite tomar decisiones informadas y actuar de manera apropiada en situaciones difíciles. Eso significa que la conciencia de uno mismo es la capacidad de un individuo para ser consciente de su

propia identidad, pensamientos, sentimientos, acciones y comportamiento. Esta conciencia es una parte importante del desarrollo personal y emocional, y es una habilidad que se puede mejorar con el tiempo. El desarrollo emocional es una parte importante del desarrollo global de la persona. La educación debe atender a la educación de los sentimientos para ayudar a las personas a identificar y expresar sus sentimientos de forma auténtica y adecuada. (Bisquerra, 2000).

b. Autorregulación o control de uno mismo

La autorregulación o control de uno mismo es la capacidad de un individuo para controlar sus propios pensamientos, sentimientos, acciones y comportamiento. Esta habilidad es esencial para el desarrollo personal y emocional, y se puede mejorar con el tiempo mediante la práctica

c. Automotivación

Habilidad para realizar cosas por uno mismo, sin la necesidad de ser impulsado por otros. (Gómez et al., 2000). Significa que existe una gran necesidad de hambre por lograr nuestras metas esto nos ayudará a lograr con mucha persistencia nuestros objetivos, haciendo frente a las diversas circunstancias que nos brinda la vida y finalmente buscar las soluciones.

d. Empatía

La empatía es la capacidad de entender y compartir los sentimientos de otra persona. Esta habilidad es esencial para la construcción de relaciones saludables y para la comprensión de los demás. La empatía se puede mejorar con el tiempo mediante la práctica de la escucha activa y el reconocimiento de los sentimientos. Ósea que está relacionada con la habilidad para crear modelos mentales, la capacidad de adaptarse al

entorno, la empatía, la capacidad para relacionarse, la capacidad para comunicarse y la persuasión son aspectos exógenos importantes. (García y Giménez, 2010).

e. **Habilidades sociales**

Las habilidades sociales son la capacidad de interactuar con los demás de manera efectiva. Estas habilidades incluyen la comunicación, la escucha activa, la resolución de conflictos, el asertividad, la empatía y la cooperación. Estas habilidades se pueden mejorar con el tiempo mediante la práctica, en esa línea Caballo (2005), indica que las habilidades sociales son un conjunto de conductas que permiten al individuo desarrollarse en un contexto individual o interpersonal, respetando las conductas de los demás. Estas habilidades ayudan a resolver problemas de manera inmediata y también evitan problemas futuros.

2.2.7. Modelo de Inteligencia emocional de Thurston

Thurston (1938) nos habla del análisis de factores para determinar siete características básicas que parecían conformar la inteligencia:

- a. **La comprensión verbal** El poder entendernos entre seres humanos mediante el uso del lenguaje nos ayudará a podernos conocernos entre todos.
- b. **Fluidez verbal** Es la capacidad de pensar palabras y expresarlas de una manera clara y precisa.
- c. **Numérica** La capacidad de poder resolver problemas numéricos.
- d. **Espacial** Es la capacidad de comprender relaciones espaciales
- e. **Memoria mecánica** Nuestra capacidad de recordar y sobre todo memorizar.
- f. **Percepción** Ser capaz de percibir las diferencias, similitudes, diferencias y detalles de objetos y estímulos.

- g. Razonamiento Ser capaz de comprender los principios y conceptos para resolver problemas son muy prácticos al ponerlos en práctica las emociones. (Díaz, 2012)

El modelo de Thurston también enfatiza la importancia de desarrollar habilidades para lidiar con las emociones, así como la capacidad de reconocer y expresar emociones de forma saludable.

2.2.8. Modelo de inteligencia emocional social de Bar-On

Denominado modelo ecléctico. Eso responde porque se basa en una variedad de teorías y enfoques diferentes. Estas teorías incluyen la teoría de la inteligencia emocional de Goleman, la teoría de la inteligencia emocional de Mayer y Salovey, la teoría de la inteligencia emocional de Bar-On, la teoría de la inteligencia emocional de Thurston y la teoría de la inteligencia emocional de Schutte. Estas teorías se combinan para formar un modelo de inteligencia emocional que abarca una variedad de enfoques y perspectivas. En esa línea, la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades, destrezas y capacidades que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y afrontar los desafíos de la vida. Esto se mide a través del Inventario de Cociente Emocional (I-CE) desarrollado por BarOn. (1997). El modelo de inventario de BarOn de inteligencia evalúa la eficacia de las personas para gestionar sus problemas emocionales diarios se evalúa mediante cuatro escalas: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y manejo del estrés.

2.2.9. Clima Institucional

El clima institucional es un concepto clave en la gestión educativa. Se refiere a la cultura, valores, normas y expectativas compartidas por los miembros de una institución educativa. Esto incluye el ambiente físico, el

comportamiento de los miembros de la comunidad educativa, la calidad de los recursos. En esa línea a gestión educativa se refiere al proceso de planificación, organización, dirección y control de los recursos educativos para lograr los objetivos educativos. Del mismo la planificación de programas, la evaluación de los resultados, la administración de los recursos financieros y humanos, la gestión de la calidad. Se refiere al conjunto de recursos, ideas, propuestas y demás dependencias que existen en una institución para alcanzar sus objetivos. (Rico, 2016).

En esa perspectiva de la gestión educativa, Pacheco et al. (2020) define al clima institucional como los aspectos fundamentales para el funcionamiento de las organizaciones. Se necesitan factores como motivación, relaciones humanas, desarrollo de habilidades blandas y compromiso institucional para fortalecerlo. Para promover un buen clima institucional, es importante que los líderes educativos fomenten una cultura de respeto, colaboración y comunicación. Esto significa promover la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, crear un ambiente de apoyo y respeto entre los miembros de la comunidad y establecer reglas claras de gestión en el marco de la normatividad. Al respecto, El Marco de buen desempeño del directivo reconoce el complejo rol que los docentes con funciones directivas tienen que cumplir en la actualidad. Esto requiere liderazgo y habilidades de gestión para la Institución Educativa, así como una convivencia democrática e intercultural con respeto a la diversidad. Se deben establecer normas consensuadas y gestionar el conflicto como oportunidad de aprendizaje para prevenir situaciones problemáticas. Esto promueve el desarrollo de habilidades personales y actitudes favorables para lograr un clima que mejore el desarrollo de los

aprendizajes fundamentales. Minedu (2014) menciona que el liderazgo educativo ejercido por el director de la institución tiene un impacto significativo en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Estos conceptos están estrechamente relacionados con la creación de un ambiente institucional favorable. Por lo tanto, es fundamental que el rol del director, desde una perspectiva de liderazgo pedagógico, sea necesario para establecer una escuela que se organice y dirija con el objetivo de promover el aprendizaje. De esta manera, se logra establecer una conexión entre la labor docente, un clima escolar acogedor y la participación de las familias y la comunidad.

2.2.10. Importancia del clima institucional

El clima institucional es importante porque promueve un ambiente de convivencia y apoyo entre los docentes para alcanzar los objetivos educacionales. La formación en convivencia y buenos climas escolares debe planificarse coherente y sinérgicamente con los diferentes instrumentos de gestión de la institución educativa, para generar procesos de mejora organizados y sostenibles a largo plazo.

En esa perspectiva, Sandoval (2004), indica las impresiones psicológicas del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, influyendo en la forma en que los individuos se comportan en el trabajo.

2.2.11. El comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional educativo se refiere a la forma en que los líderes y los miembros de una organización educativa interactúan entre sí para lograr los objetivos de la organización. Esto incluye la creación de un ambiente de trabajo positivo, el establecimiento de normas y expectativas claras, en esa perspectiva, Chiavenato (2000), decía, el comportamiento

organizacional (CO) es un campo de conocimiento humano que depende de las contingencias, situaciones, mentalidad existente en cada organización, estructura organizacional, contexto ambiental, negocio, procesos internos, capital intelectual involucrado y más.

Llapa et al. (2008) menciona que para comprender el enorme potencial de las organizaciones en el mundo contemporáneo, es esencial adentrarse en su dinámica interna. Tanto el compromiso organizacional como el profesional son elementos clave para abordar un mismo tema de investigación. En este sentido, las instituciones deben adoptar enfoques renovados en cuanto al compromiso, con el fin de alcanzar los objetivos organizativos establecidos. El éxito o fracaso de estas estrategias estará estrechamente ligado a la participación de las personas involucradas y al liderazgo del gestor encargado de dirigir dichos procesos.

2.2.12. Dimensiones del clima institucional

a. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales en una institución educativa son las relaciones entre los estudiantes, el personal docente y administrativo, así como los padres de familia y la comunidad en general. Estas relaciones son fundamentales para el éxito de la institución, ya que ayudan a crear un ambiente de respeto, confianza y colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa. Moreno y Pérez (2018) mencionan que las interacciones entre individuos son aquellas que se forjan entre dos o más personas, y constituyen un componente fundamental de la convivencia en

comunidad, brindando la oportunidad de comprender tanto a uno mismo como a los demás.

De ahí que se entiende como las relaciones interpersonales son un conjunto de discernimientos que buscan explicar y predecir el conocimiento humano dentro de las organizaciones, necesarios para lograr metas organizacionales satisfaciendo las necesidades de contacto social. (Albarrán, 2015 p. 35).

b. Motivación laboral

Cuando se habla de motivación laboral se refiere a los factores internos y externos que impulsan a las personas a realizar un trabajo de manera eficiente y eficaz. Estos factores pueden incluir recompensas, reconocimiento, desafíos, oportunidades de aprendizaje, relaciones interpersonales positivas, entre otros. Por ello, Delgado (1999) indica que la motivación es el proceso de desarrollar esfuerzos para satisfacer necesidades y/o expectativas, con la finalidad de lograr metas y objetivos.

Para lograr la motivación laboral, es importante que los líderes y gerentes, directores de la I.E., reconozcan y valoren el trabajo de sus empleados. Esto puede incluir el reconocimiento público, elogios, incentivos financieros, oportunidades de desarrollo profesional, entre otros. También es importante que los empleados se sientan parte de un equipo y que se les dé la oportunidad de contribuir con sus ideas y opiniones. Esto ayudará a crear un ambiente de trabajo positivo y motivador. Entonces, el liderazgo escolar es un factor importante, para mejorar las instituciones educativas y los logros de

aprendizaje de los estudiantes. Aunque el liderazgo puede tener un fuerte efecto positivo en el aprendizaje, este sería indirecto ya que se ejerce a través del impacto de los directivos en áreas como la motivación, habilidades, prácticas y condiciones de trabajo de los docentes. (Valenzuela y Horn, 2012).

c. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se refiere a la colaboración entre los miembros de un equipo para lograr un objetivo común. Esto implica la comunicación, la coordinación y la colaboración entre los miembros del equipo para alcanzar los resultados deseados. El trabajo en equipo es una habilidad importante para el éxito en la vida laboral, ya que ayuda a los miembros del equipo a compartir conocimientos, habilidades y experiencias para lograr un objetivo común. Tal como refiere Barroso (2014), el trabajo en equipo aumenta la competitividad, disminuye el estrés, promueve la autodisciplina y el autoconcepto. Entonces el trabajo en equipo es una habilidad importante para el éxito en las instituciones educativas. Esto ayuda a los estudiantes a compartir conocimientos, habilidades y experiencias para lograr un objetivo común. El trabajo en equipo también ayuda a los estudiantes a desarrollar habilidades de liderazgo, comunicación, colaboración y trabajo en equipo.

d. Comunicación

La comunicación es una parte fundamental de la vida en las instituciones educativas. Esto incluye la comunicación entre los estudiantes, el personal docente y administrativo, así como los padres de familia y la comunidad

en general. La comunicación eficaz ayuda a crear un ambiente de respeto, confianza y colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa. Esto es esencial para el éxito de la institución. Entonces, la comunicación es vital para las organizaciones basadas en la información, ya que ayuda a establecer objetivos y gestionar los problemas. (Drucker (2000). En esa perspectiva, la comunicación es el proceso por el que los miembros de una organización se transmiten información e interpretan su significado. Funciona como la corriente sanguínea para un organismo, suministrando información a todas las unidades. (Chiavenato, 1998).

2.3. Definición de Términos básicos

a. Capacidad de autoconocimiento

El autoconocimiento es el proceso de descubrirse a uno mismo, incluyendo tanto cualidades positivas como negativas. Esta habilidad ayuda a preparar mejor a la persona para afrontar situaciones complicadas, ser más creativo en la planificación de su camino y alcanzar el éxito, así como establecer relaciones profundas y respetuosas.

b. Autocontrol

El autocontrol se refiere a la capacidad de una persona para controlar sus pensamientos, emociones y comportamientos. Esta habilidad es esencial para el éxito en la vida, ya que ayuda a las personas a tomar decisiones racionales y a alcanzar sus metas. El autocontrol también es importante en las instituciones educativas, ya que ayuda a los estudiantes a mantenerse enfocados en sus objetivos académicos y a desarrollar habilidades de liderazgo y responsabilidad.

c. Control emocional

El control emocional se refiere a la capacidad de una persona para controlar sus emociones y comportamientos. Esta habilidad es esencial para el éxito en la vida, ya que ayuda a las personas a tomar decisiones racionales y a alcanzar sus metas.

d. Empatía

La empatía se refiere a la capacidad de una persona de entender y compartir los sentimientos de otra persona. Esta habilidad es esencial para el éxito en la vida, ya que ayuda a las personas a construir relaciones saludables y a comprender mejor a los demás.

e. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales también son importantes en las instituciones educativas, ya que ayudan a crear un ambiente de respeto, confianza y colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa.

f. Motivación laboral

Se refiere a la energía, dedicación y entusiasmo que un empleado muestra en su trabajo. Esto se debe a una variedad de factores, como el sentido de propósito, el reconocimiento, el desarrollo profesional, la satisfacción laboral, la seguridad laboral, la estabilidad financiera

g. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se refiere a la colaboración entre los miembros de un equipo para lograr un objetivo común. Esto implica la comunicación, la coordinación, la colaboración y la cooperación entre los miembros del equipo para alcanzar los objetivos.

h. Inteligencia emocional

La inteligencia emocional es una habilidad importante para el éxito en la vida, y es especialmente importante en las instituciones educativas. La inteligencia emocional ayuda a los estudiantes a comprender y manejar sus propias emociones, así como las de los demás. Esto les permite desarrollar habilidades sociales.

i. Clima institucional

El clima institucional se refiere al ambiente general de una institución educativa, que incluye la cultura, los valores, las normas y las expectativas compartidas. El clima institucional influye en la forma en que los estudiantes, los profesores y el personal interactúan entre sí y con la institución.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El desarrollo de la inteligencia emocional influye en el clima institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas:

- a. El desarrollo de la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.
- b. El desarrollo de la inteligencia emocional influye en la motivación laboral del clima institucional docente de las Instituciones

Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

- c. El desarrollo de la inteligencia emocional influye en el trabajo en equipo del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.
- d. El desarrollo de la inteligencia emocional influye en la comunicación del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable Independiente (X)

Desarrollo de la inteligencia emocional

2.5.2. Variable dependiente (Y)

Clima institucional

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Inteligencia emocional	la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer y comprender nuestras propias emociones, así como las de los demás, y de usar esa información para guiar nuestras pensamientos y acciones. Esta habilidad nos ayuda a desarrollar relaciones saludables, a tomar decisiones	Un programa de intervención para desarrollar la inteligencia emocional es un conjunto de actividades diseñadas para ayudar a las personas a mejorar su comprensión y manejo de sus emociones. Estos programas pueden incluir actividades	Autoconocimiento	Confianza en uno mismo Sentido de	Programa de inteligencia emocional
			Control de emociones	Autodominio Modificar estados de ánimo y sentimientos.	
			Desarrollo de la empatía	Capacidad de ponerse en el lugar de otro. Habilidad para entender a otras personas	
Clima	El clima institucional se refiere al ambiente psicológico y social que existe dentro de una institución. Está influenciado por la cultura, la estructura, los valores, las normas y los	mide la inteligencia emocional es una herramienta para evaluar la capacidad de una persona para reconocer, comprender y manejar sus propias	Relaciones interpersonal es	Demuestran ser asertivos en su comunicación Desarrolla sus relaciones interpersonales.	
			Motivación Laboral	Desarrolla sentido de pertenencia. Demuestra satisfacción	

comportamientos de los miembros de la institución. (Schein, 1990)	emociones y las de los demás. Está conformada por 37 ítems divididos en cuatro dimensiones: Relaciones interpersonales	Trabajo en Equipo	Plantea objetivos comunes Demuestra relaciones de cooperación y productividad	Escala de clima institucional
		Comunicación	Flujo del mensaje Comunicación efectiva Comunicación asertiva	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación empleada para este estudio fue la aplicada. La investigación aplicada o práctica se distingue por su enfoque en analizar el entorno social y utilizar sus hallazgos para mejorar estrategias y acciones específicas, fomentando la creatividad e impulsando la innovación. (Cívicos y Hernández,2007).

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación corresponde al nivel experimental. Este tipo de investigación se caracteriza por manipular una o más variables independientes para observar los efectos que generan en una o más variables dependientes, en este caso, se buscaría evaluar cómo la inteligencia emocional de los docentes influye en el clima institucional.

En un diseño experimental, los investigadores podrían establecer grupos experimentales y de control para medir las diferencias en el clima institucional antes y después de la intervención orientada a mejorar la inteligencia emocional.

A través de la aplicación de estrategias o programas de desarrollo emocional, se podrían identificar relaciones causales entre las variables estudiadas. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación experimental es adecuada cuando se pretende comprobar la influencia de una variable independiente (en este caso, la inteligencia emocional) sobre una variable dependiente (el clima institucional), lo que asegura un alto nivel de control y precisión en los resultados.

3.3. Métodos de investigación

- Método principal: Método científico

El método científico es un proceso de investigación sistemático para desarrollar conocimientos y resolver problemas. Incluye pasos como formular preguntas, recopilar datos, formular hipótesis, realizar experimentos, recopilar resultados, formular conclusiones y publicar los resultados. (Bunge, 2003).

- Método aplicativo

El método aplicativo se basa en el método científico, pero se enfoca en la aplicación de los resultados de la investigación para solucionar problemas. (Yin, 2017).

- Métodos Lógicos (mixtos: inductivo y deductivo)

Los métodos mixtos en investigación son un enfoque de investigación que combina métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión más profunda de un tema. Esta combinación de métodos permite a los investigadores recopilar datos de diferentes fuentes, significa el método inductivo se basa en la observación de los datos para llegar a conclusiones

generales, mientras que el método deductivo se basa en la aplicación de principios generales para llegar a conclusiones específicas. Toulmin (1958).

3.4. Diseño de investigación

Diseño cuasiexperimental con un solo grupo, con prueba previa y prueba posterior. Significa que es un plan de trabajo para estudiar el impacto de los tratamientos y/o procesos de cambio. (Arnau, 1995).

Esquema:

G.E.: O_x..... X..... O_y

Explicación:

GE = Muestra de estudio o grupo experimental (único grupo).

O_x = Observación 1 (pretest)

O_y = Observación 2(postest)

x = Experimento, Desarrollo de la inteligencia emocional.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población está constituida por 255 docentes del distrito de Palcazú, provincia de Oxapampa, departamento de Pasco quienes se encuentran y se detalla en el presente cuadro estadístico. La población se considera teniendo en cuenta el aporte de investigadores. (Hernández et al, 2014).

CUADRO N°1 Magnitudes de la educación en el Perú

MAGNITUDES DE LA EDUCACIÓN EN EL PERÚ

Magnitudes según Estrategia o Forma de Atención
8. EBR: Docentes

PALCAZU 2018

PALCAZU: NÚMERO DE DOCENTES EBR POR TIPO DE GESTIÓN Y ÁREA GEOGRÁFICA, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO Y ESTRATEGIA O FORMA DE ATENCIÓN, 2018

Nivel educativo y estrategia/característica	Total	Gestión		Área	
		Pública	Privada	Urbana	Rural
Total Básica Regular	255	248	7	45	210
Inicial	40	40	-	7	33
Cuna	-	-	-	-	-
Jardín	39	39	-	7	32
Cuna-jardín	-	-	-	-	-
Programa de inicial 1/	1	1	-	-	1
Primaria	122	120	2	19	103
Polidocente completo	25	25	-	19	6
Polidocente multigrado	46	46	-	-	46
Unidocente multigrado	51	49	2	-	51
Secundaria	93	88	5	19	74
Presencial	93	88	5	19	74
A distancia	-	-	-	-	-
En alternancia	-	-	-	-	-

Nota: Corresponde a la suma del número de personas que desempeñan labor docente, directiva o en el aula, en cada institución educativa, sin diferenciar si la jornada es de tiempo completo o parcial.
1/ Comprende profesoras coordinadoras de SET, PIET, PIETBAF, PROVOEI, Lucoteca, y PA/GRUMA. Excluye promotoras educativas comunitarias.
Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo Escolar.

Fuente: Magnitudes de la educación en el Perú.

3.5.2. Muestra:

La muestra es de tipo no probabilística. El muestreo no probabilístico es un método de selección de muestras en el que los elementos de la población no tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. (Hernández et al. 2014).

CUADRO N°2 Muestra de docentes

Instituciones Educativas	N° de docentes
I.E.I. N° 34519 Yompur Santo Shiringamazu	20
I.E.I N° 34309 Puerto Laguna	20
Total	40

Fuente: Minedu- Escala, 2022.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas:

a. Observación

La observación es una técnica de investigación científica en la que un investigador observa y registra los comportamientos de los sujetos de estudio. Esta técnica se utiliza para recopilar datos sobre el comportamiento de los sujetos, así como para entender mejor el contexto en el que se desarrollan. (APA, 2020).

3.6.2. Instrumentos:

Según Hernández, et al. (2014), los instrumentos de investigación son herramientas esenciales para recopilar datos precisos y confiables para un estudio.

Escala de clima institucional.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

3.7.1. Escala de Clima Institucional

a. Validez

Por medio de la validación por contenido (*CVC*), Según Hernández-Nieto (2011), la validez de contenido se refiere a la medida en que un instrumento de medición contiene todos los elementos relevantes para medir un concepto de manera precisa y completa. Se realizó una validación por contenido con 03 jueces para medir el tratado según el dictamen de los expertos, y el resultado fue satisfactorio:

**CUADRO N°3 Resultados de la validez de contenido de la Escala de
Clima Institucional**

Juez	CVC _{tc}
1	0.69215
2	0.70436
3	0.71023
total	0.70224

Fuente: Elaboración propia

Nota: La Tabla muestra una validez de contenido de la escala de Clima Institucional tuvo una validez de 0.70 CVC, que es aceptable.

**CUADRO N°4 Valoración e interpretación de validez de contenido
CVC.**

Valor del CVC	Interpretación del CVC
De 0 a 0,60	Inaceptable
Mayor que 0,60 y menor o igual a 0,70	Deficiente
Mayor a 0,70 y menor o igual a 0,80	Aceptable
Mayor a 0,80 y menor o igual a 0,90	Buena
Mayor a 0,90	Excelente

Fuente: Hernández-Nieto (2011)

Confiabilidad

El coeficiente Alfa de Cronbach se usa para determinar la fiabilidad del instrumento Escala de Clima Institucional mediante el promedio de correlaciones entre los ítems. Esta medida tiene la ventaja de permitir evaluar cómo mejoraría o empeoraría la fiabilidad de la prueba si se excluyera un ítem en particular. Se aplicó una prueba piloto a 5 docentes.

**CUADRO N°5 Índice de confiabilidad de la Escala de Clima
Institucional**

<i>Alfa de Cronbach</i>	N de elementos
0,714	5

Nota: La tabla anterior indica el nivel de confiabilidad *de la Escala de Clima Institucional*, $\alpha=0,714$, siendo aceptable.

CUADRO N°6 Coeficiente de interpretación de los niveles de confiabilidad

<i>Coeficiente</i>	<i>Lectura del coeficiente de confiabilidad</i>
> 0,9	El instrumento de medición es excelente
0,8 - 0,9	El Instrumento es bueno
0,7 - 0,8	El instrumento es aceptable
0,6 - 0,7	El instrumento es débil
0,5 - 0,6	El instrumento es pobre
< 0,5	No es aceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Procesamiento manual, que implica la recopilación, organización, codificación, limpieza y análisis de datos.
- Procesamiento electrónico, se hará uso de la hoja de cálculo de Excel y el SPSS, versión 22.0, es un programa de software estadístico desarrollado por IBM

3.9. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico incluye el uso de estadísticos descriptivos e inferenciales para organizar los datos y presentarlos en tablas, figuras y pruebas

de hipótesis. Se utilizó el estadístico t de Student para comparar las medias de los grupos tanto del pre y post test. De un solo grupo.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En el presente trabajo, se ha respetado las diferencias, opiniones y la individualidad de los sujetos con los cuales se realizó la experiencia, contribuyendo en el bienestar de ellos. Se desarrolló la experiencia con equidad, cumpliendo con los derechos de autor y las normas externas e internas de la universidad.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

En este apartado del informe investigativo referente a la inteligencia emocional en el clima institucional de los docentes del distrito de Palcazú - 2018. Se toma precisión al respecto que este estudio cuasi experimental consideró un solo grupo con preprueba y post prueba, en primera instancia de aplico la prueba de entrada (pre prueba), en seguida se desarrolló el programa de desarrollo de la inteligencia emocional para el clima Institucional, que tuvo 3 meses de duración con 12 actividades intervención.

Se obtuvieron los siguientes resultados:

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Variable Dependiente:

Clima Institucional

CUADRO N°7 Resultados la escala de Clima Institucional (Pretest).

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Valoración
1	SUJETO 1	57
2	SUJETO 2	56
3	SUJETO 3	59
4	SUJETO 4	51
5	SUJETO 5	60
6	SUJETO 6	50
7	SUJETO 7	59
8	SUJETO 8	59
9	SUJETO 9	45
10	SUJETO 10	52
11	SUJETO 11	53
12	SUJETO 12	61
13	SUJETO 13	70
14	SUJETO 14	67
15	SUJETO 15	59
16	SUJETO 16	80
17	SUJETO 17	50
18	SUJETO 18	67
19	SUJETO 19	69

20	SUJETO 20	80
21	SUJETO 21	51
22	SUJETO 22	73
23	SUJETO 23	66
24	SUJETO 24	65
25	SUJETO 25	59
26	SUJETO 26	71
27	SUJETO 27	66
28	SUJETO 28	71
29	SUJETO 29	58
30	SUJETO 30	54
31	SUJETO 31	49
32	SUJETO 32	55
33	SUJETO 33	61
34	SUJETO 34	45
35	SUJETO 35	63
36	SUJETO 36	55
37	SUJETO 37	87
38	SUJETO 38	60
39	SUJETO 39	56
40	SUJETO 40	45

Fuente: pretest.

Nota: En la tabla anterior se puede observar los resultados del pretest (Escala de Clima Institucional),

CUADRO N°8 Estadístico del pretest: Clima Institucional

Pretest: Clima Institucional		
N	Válido	40
	Perdidos	0

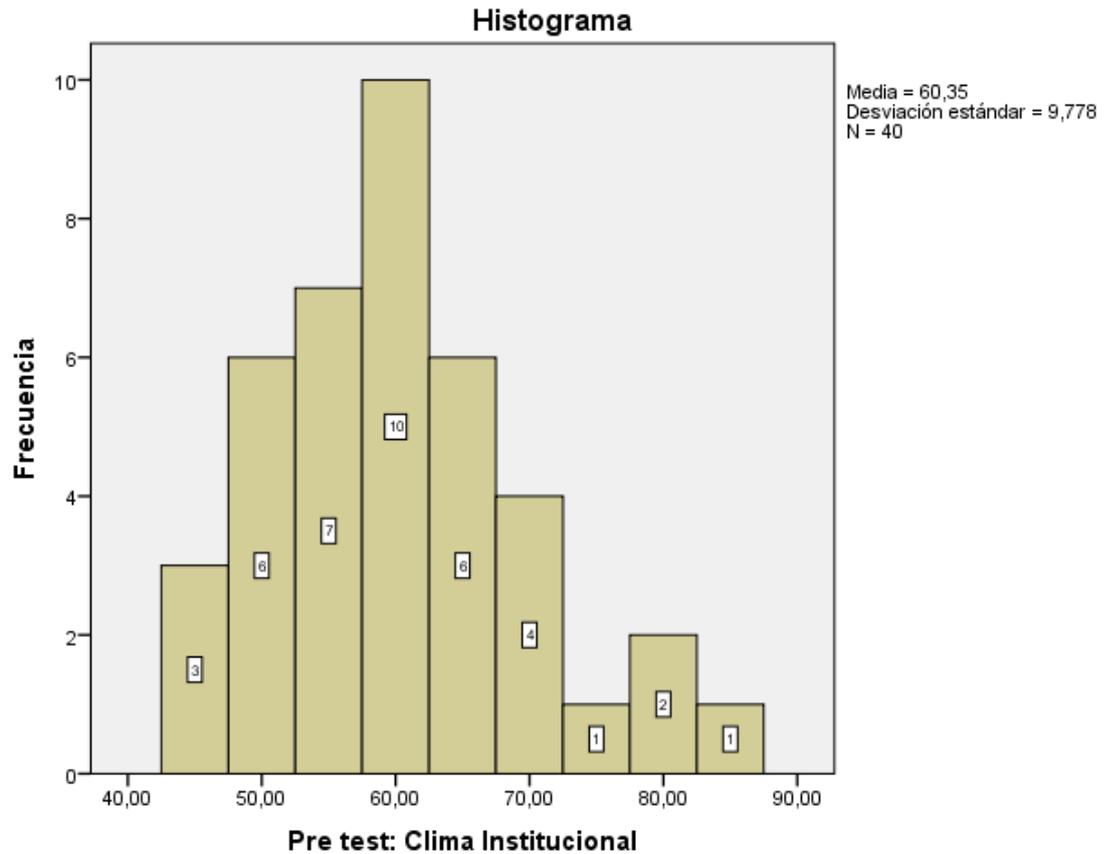
Fuente: SPSS versión 22.

CUADRO N°9 Estadístico del pretest: Desarrollo de la expresión oral

Pretest: Clima Institucional					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	45,00	3	7,5	7,5	7,5
	49,00	1	2,5	2,5	10,0
	50,00	2	5,0	5,0	15,0
	51,00	2	5,0	5,0	20,0
	52,00	1	2,5	2,5	22,5
	53,00	1	2,5	2,5	25,0
	54,00	1	2,5	2,5	27,5
	55,00	2	5,0	5,0	32,5
	56,00	2	5,0	5,0	37,5
	57,00	1	2,5	2,5	40,0
	58,00	1	2,5	2,5	42,5
	59,00	5	12,5	12,5	55,0
	60,00	2	5,0	5,0	60,0
	61,00	2	5,0	5,0	65,0
	63,00	1	2,5	2,5	67,5
	65,00	1	2,5	2,5	70,0
	66,00	2	5,0	5,0	75,0
	67,00	2	5,0	5,0	80,0
	69,00	1	2,5	2,5	82,5
	70,00	1	2,5	2,5	85,0
	71,00	2	5,0	5,0	90,0
	73,00	1	2,5	2,5	92,5
	80,00	2	5,0	5,0	97,5
	87,00	1	2,5	2,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente. Pretest de Clima Institucional

Figura N°1 Pretest de Clima Institucional



Fuente: Escala de Clima Institucional (pretest)

Nota: De los resultados del pretest de la escala de Clima Institucional, indica que el 25 % que significa 10 docentes, obtuvieron el puntaje de 60, seguido de 12 docentes entre los puntajes de 60 a 70. Que significa un 30%, entre los puntajes del 71 al 89, que es el mayor, tenemos 6 estudiantes, que equivale a 15%. Un buen porcentaje se ubica entre el 40 a 60 puntos que equivale a un 55%.

Consecuentemente la mayor cantidad de los docentes se ubica en el en jun porcentaje medio.

CUADRO N°10 Medidas de posición y dispersión de los resultados del pretest del Clima Institucional

Estadísticos		
Pre test: Clima Institucional		
N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		60,3500
Error estándar de la media		1,54611
Mediana		59,0000
Moda		59,00
Desviación estándar		9,77844
Varianza		95,618
Rango		42,00
Mínimo		45,00
Máximo		87,00
Suma		2414,00

Nota: Resultados de las medidas de posición y dispersión de la Escala de Clima Institucional pretest, tiene una media de 60,35; una mediana de 59, el puntaje mínimo obtenido es 45 y la máxima es 87, con una varianza de 95.618.

CUADRO N°11 Resultados la escala de Clima Institucional (Postest).

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Valoración
1	SUJETO 1	71
2	SUJETO 2	66
3	SUJETO 3	69
4	SUJETO 4	64
5	SUJETO 5	80
6	SUJETO 6	90
7	SUJETO 7	71
8	SUJETO 8	71
9	SUJETO 9	71
10	SUJETO 10	82
11	SUJETO 11	69
12	SUJETO 12	77
13	SUJETO 13	79
14	SUJETO 14	81
15	SUJETO 15	79
16	SUJETO 16	98
17	SUJETO 17	66
18	SUJETO 18	71
19	SUJETO 19	77
20	SUJETO 20	89
21	SUJETO 21	66
22	SUJETO 22	79

23	SUJETO 23	88
24	SUJETO 24	72
25	SUJETO 25	67
26	SUJETO 26	79
27	SUJETO 27	88
28	SUJETO 28	92
29	SUJETO 29	66
30	SUJETO 30	73
31	SUJETO 31	55
32	SUJETO 32	59
33	SUJETO 33	69
34	SUJETO 34	66
35	SUJETO 35	77
36	SUJETO 36	81
37	SUJETO 37	97
38	SUJETO 38	72
39	SUJETO 39	66
40	SUJETO 40	64

Fuente: Resultados del Post test

Nota: En la tabla anterior se puede observar los resultados del postest (Escala de Clima Institucional).

CUADRO N°12 *Estadístico del post test: Clima Institucional*

Postest: Clima Institucional		
N	Válido	40
	Perdidos	0

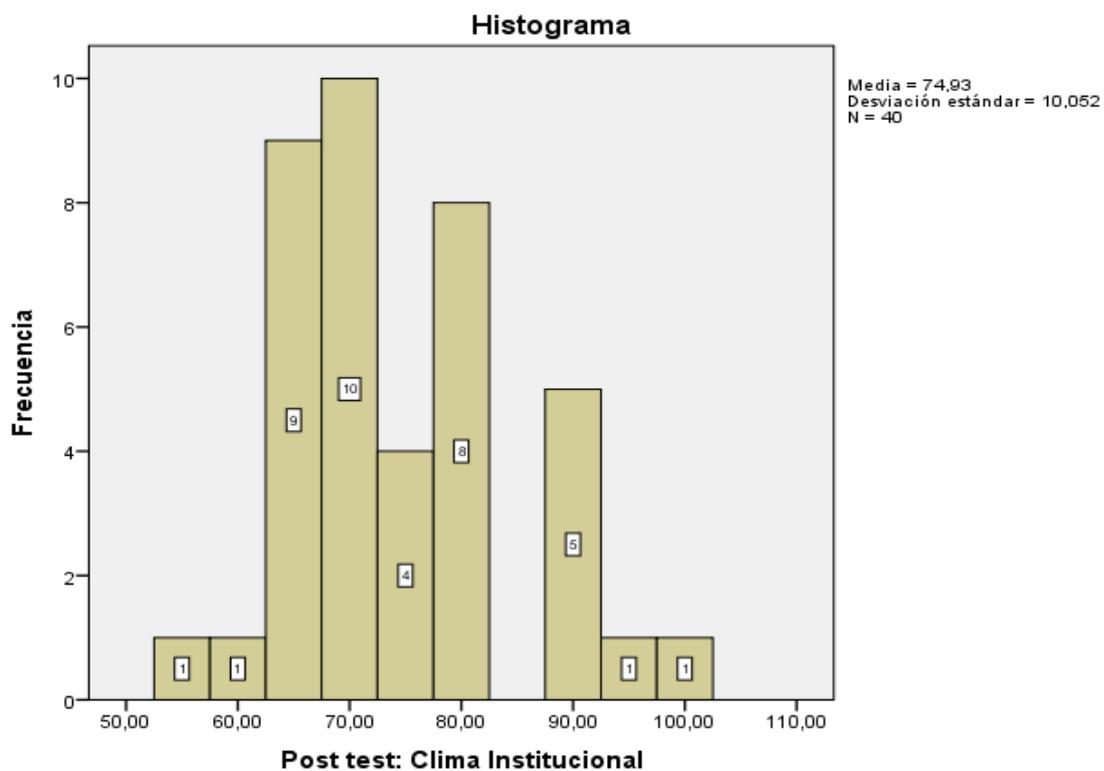
Fuente: SPSS versión 22.

CUADRO N°13 *Estadístico del postest: Clima Institucional*

Post test: Clima Institucional					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	55,00	1	2,5	2,5	2,5
	59,00	1	2,5	2,5	5,0
	64,00	2	5,0	5,0	10,0
	66,00	6	15,0	15,0	25,0
	67,00	1	2,5	2,5	27,5
	69,00	3	7,5	7,5	35,0
	71,00	5	12,5	12,5	47,5
	72,00	2	5,0	5,0	52,5
	73,00	1	2,5	2,5	55,0
	77,00	3	7,5	7,5	62,5
	79,00	4	10,0	10,0	72,5
	80,00	1	2,5	2,5	75,0
	81,00	2	5,0	5,0	80,0
	82,00	1	2,5	2,5	82,5
	88,00	2	5,0	5,0	87,5
	89,00	1	2,5	2,5	90,0
	90,00	1	2,5	2,5	92,5
	92,00	1	2,5	2,5	95,0
	97,00	1	2,5	2,5	97,5
	98,00	1	2,5	2,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente. Post test de Clima Institucional

Figura N°2 Post test de Clima Institucional



Fuente: Escala de Clima Institucional (postest)

Nota: De los resultados del post test de la escala de Clima Institucional, indica que el 65 % que significa 26 docentes, obtuvieron el puntaje de 70, 98, seguido de 14 docentes que obtuvieron puntajes entre 55 a 69. Que significa un 35%. Consecuentemente la mayor cantidad de los docentes se ubica en un porcentaje alto.

CUADRO N°14 *Medidas de posición y dispersión de los resultados del post test del Clima Institucional*

Estadísticos		
Post test: Clima Institucional		
N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		74,9250
Error estándar de la media		1,58938
Mediana		72,0000
Moda		66,00
Desviación estándar		10,05214
Varianza		101,046
Rango		43,00
Mínimo		55,00
Máximo		98,00
Suma		2997,00

Nota: Resultados de las medidas de posición y dispersión de la Escala de Clima Institucional posttest, tiene una media de 74, 95; una mediana de 72, el puntaje mínimo obtenido es 55 y la máxima es 98, con una varianza de 101.046.

CUADRO N°15 Estadísticos de los resultados del pretest y postest

		Estadísticos	
		Pretest:	Post test:
		Clima	Clima
		Institucional	Institucional
N	Válido	40	40
	Perdidos	0	0
Media		60,3500	74,9250
Error estándar de la media		1,54611	1,58938
Mediana		59,0000	72,0000
Moda		59,00	66,00
Desviación estándar		9,77844	10,05214
Varianza		95,618	101,046
Rango		42,00	43,00
Mínimo		45,00	55,00
Máximo		87,00	98,00
Suma		2414,00	2997,00

Nota: Resultados para el pre y postest, antes tiene una media de 60,35 y después 74,92 con una diferencia de 14.57 puntos. En el pretest el mínimo es 87 y en el postest es 98, el máximo es de 87 y de 98 respectivamente.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Hipótesis Principal

Hi: El desarrollo de la inteligencia emocional influye en el clima institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

Ho: El desarrollo de la inteligencia emocional no influye en el clima institucional de los docentes de las Instituciones Educativas

Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018

Estadígrafo de Prueba:

Prueba de T Student de muestras emparejadas.

CUADRO N°16 Estadísticos de prueba para la hipótesis principal

		Prueba de muestras emparejadas					
		Media	Desviación estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		Superior	Inferior
				de error	de error		
Par	Pre test:						
1	Clima Institucional -	-	-	-	-	-	-
	Post test:	14,57	7,62549	1,20570	17,0137	12,1362	12,039
	Clima Institucional	500			5	5	88

Nota: El valor de t calculado es -12,088 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que está por debajo de la zona crítica $\alpha= 0,05$; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal del estudio que refiere a que “El desarrollo de la inteligencia emocional influye en el clima institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Hi: El desarrollo de la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales del clima institucional docente de las Instituciones

Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

Ho: El desarrollo de la inteligencia emocional no influye en las relaciones interpersonales del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018

Estadígrafo de Prueba:

Prueba de T Student de muestras emparejadas.

CUADRO N°17 Prueba T para muestras emparejadas de la hipótesis específica 1

		Prueba de muestras emparejadas						
		Media	Desviación estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		Superior	Inferior	
				Media	Desviación estándar			
Par	Pre test:							
1	Clima Institucional -	-	-	-	-	-	-	
	Post test:	14,47	7,82549	1,20570	17,0137	12,1362	11,2	39 ,001
	Clima Institucional	500			5	5	28	

Nota: El valor de T calculado es -11,9228 y la significancia bilateral hallado es 0,01 valor que es inferior a la región crítica $\alpha= 0,05$; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de estudio que indica que el desarrollo de la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519

Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

Hipótesis específica 2:

Hi: El desarrollo de la inteligencia emocional influye en la motivación laboral del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

Ho: El desarrollo de la inteligencia emocional no influye en la motivación laboral del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018

Estadígrafo de Prueba:

Prueba de T Student de muestras emparejadas.

CUADRO N°18 Prueba T para muestras emparejadas de la hipótesis específica 2

		Prueba de muestras emparejadas						
		Media	Desviación	Media	95% de intervalo de confianza de la diferencia			
		estándar	estándar	de error	Inferior	Superior		
Par	Pretest:	Media	Desviación	Media	Inferior	Superior		
1	Motivación laboral: Post test: motivación laboral	13,46700	7,82549	1,20570	17,01375	12,13625	9,228	,001

Nota: El valor de T calculado es -11,9228 y la significancia bilateral hallado es 0,001 valor que es inferior a la región crítica $\alpha= 0,05$; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de estudio que indica que el desarrollo de la inteligencia emocional influye en la motivación laboral del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

Hipótesis específica 3:

Hi: El desarrollo de la inteligencia emocional influye en el trabajo en equipo del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

Ho: El desarrollo de la inteligencia emocional no influye en el trabajo en equipo del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

Estadígrafo de Prueba:

Prueba de T Student de muestras emparejadas.

CUADRO N°19 Prueba T para muestras emparejadas de la hipótesis específica 3

		Prueba de muestras emparejadas				
		Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		Superior
				Inferior	Superior	
Par	Pretest:					
1	Motivación trabajo en equipo	-	-	-	-	-
	Pretest:	14,46	7,82549	1,20570	17,0127	12,1362
	Trabajo en equipo	700		5	5	27

Nota: El valor de T calculado es -12,913625 y la significancia bilateral hallado es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha= 0,05$; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de estudio que indica que el desarrollo de la inteligencia emocional influye en el trabajo en equipo del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

Hipótesis específica 4:

Hi: El desarrollo de la inteligencia emocional influye en la comunicación del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

Ho: El desarrollo de la inteligencia emocional no influye en la comunicación del clima institucional docente de las Instituciones

Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

Estadígrafo de Prueba:

Prueba de T Student de muestras emparejadas.

CUADRO N°20 Prueba T para muestras emparejadas de la hipótesis específica 4

		Prueba de muestras emparejadas						
		Desviación	Media	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
		estándar	estándar	Inferior	Superior			
Par	Pretest:	Media	Desviación	Media	Superior	Inferior		
1	Comunicación	-	-	-	-	-		
n	Pretest:	13,24	7,72549	1,10570	17,2127	12,1362	11,3	
	Comunicación	300		5	5	272	,001	
	n							

Nota: El valor de T calculado es -11,3272 y la significancia bilateral hallado es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha= 0,05$; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de estudio que indica que el desarrollo de la inteligencia emocional influye en la comunicación del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

4.4. Discusión de resultados

La discusión de resultados en la investigación es una parte importante del proceso de investigación en la que se analizan los resultados obtenidos de la investigación y se discuten sus implicaciones. Esto implica explicar cómo los

resultados se relacionan con la hipótesis de investigación, los objetivos de la investigación y los hallazgos encontrados, en esa perspectiva, los resultados arribados en este presente estudio nos indican que con el desarrollo de la Inteligencia emocional influye en el clima institucional, resultados que se relaciona con el trabajo de Romero (2016). Los resultados mostraron que la inteligencia emocional es clave para mejorar el clima organizacional, donde los factores relacionados incluyen relaciones interpersonales, liderazgo y empatía. Los colaboradores también destacaron elementos del clima organizacional que necesitan atención, como la resolución de conflictos, favoritismos, mejoras en la comunicación y reconocimiento por buen trabajo, así como también mejoras tecnológicas. De la misma manera con el trabajo de Samayoa (2013) apoya la idea de crear talleres para desarrollar habilidades socioemocionales y realizar más investigaciones sobre el tema. En esa línea, también Lira (2018), cuyos resultados indican que existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, lo que significa que los profesores con una inteligencia emocional más alta pueden lograr mejores resultados. Y finalmente Guevara (2017), encontró una correlación alta, positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta. Por lo tanto validamos nuestra hipótesis principal de estudio.

Par ello, se demuestra que antes de aplicar el programa se tuvo una media de 60,35 y después de la aplicación del programa que conto con 12 actividades subió a 74,92 con una diferencia de 14.57 puntos.

CONCLUSIONES

PRIMERO:

De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio indica que la aplicación del programa para el desarrollo de la inteligencia emocional influye positivamente en el clima institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018, ya que se tuvo entre el pre y el post test una diferencia de 14.57.

SEGUNDO:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de estudio que indica que el desarrollo de la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018. Esto se determinó porque el valor de T calculado de -11,9228 fue menor que la región crítica $\alpha = 0,05$.

TERCERO:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de estudio, ya que el valor de T calculado (-11.9228) es significativo con una significancia bilateral de 0.001, que es inferior a la región crítica $\alpha = 0.05$. Esto indica que el desarrollo de la inteligencia emocional influye en la motivación laboral del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018

CUARTA:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de estudio, ya que el valor de T calculado (-12,913625) es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$. Esto indica

que el desarrollo de la inteligencia emocional influye en el trabajo en equipo del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

QUINTO:

El valor de T hallado es -11,3272 y su significancia bilateral es 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de estudio, indicando que el desarrollo de la inteligencia emocional influye en la comunicación del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.

RECOMENDACIONES

1. Una recomendación para los padres de familia para mejorar el clima institucional con inteligencia emocional es promover el diálogo abierto y respetuoso entre los miembros de la familia. Esto ayudará a los miembros de la familia a comprender mejor los sentimientos y necesidades de los demás, lo que contribuirá a una mejor comunicación, comprensión y respeto entre los miembros de la familia, lo que a su vez mejorará el clima institucional.
2. A los funcionarios educativos se les recomienda promover la inteligencia emocional entre los estudiantes, profesores y padres de familia. Esto incluye fomentar el diálogo abierto y respetuoso entre todos los miembros de la comunidad educativa, así como promover la comprensión y el respeto.
3. A los profesores se les recomienda promover la inteligencia emocional entre los estudiantes. Esto incluye fomentar el diálogo abierto y respetuoso entre los estudiantes, así como promover la comprensión y el respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa. Además, los profesores deben enseñar a los estudiantes a reconocer y expresar sus emociones de manera saludable, así como a comprender y respetar las emociones de los demás.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albarrán, J. L. (2015) *Estrategias gerenciales y las relaciones interpersonales que reciben los docentes del posgrado en gestión pública de la Universidad César Vallejo-Lima Norte, 2013*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú].
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/260>.
- American Psychological Association. (2020). Muestreo no probabilístico.
<https://www.apa.org/research/methods/sampling/non-probability>
- Arnau, J. (1995). *Metodología de la investigación en psicología*. En M. T. Anguera, J. Arnau, M. Ato, R. Martínez, J. Pascual, J., y G. Vallejo, G. (Eds.), *Métodos de investigación en Psicología* (Cap. 1). Síntesis.
- Arribasplata, R. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018*. [Tesis para optar el grado de Magister. Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19962/Arribasplata_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Praxis.
- Barroso, F. y Anaya, A (2007). *Evidencia de la necesidad de formación de equipos de trabajo en empresas manufactureras yucatecas*. Ponencia presentada en el 3er. Congreso Internacional de Ingeniería Industrial. Instituto Tecnológico de Celaya, Guanajuato, México. Noviembre 15 al 17.
- Carnegie, D. (1936). *Cómo ganar amigos e influir en las personas*. Simon & Schuster.
- Caballo, V. (2005). *Manual de Evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. (6° Edición). Siglo XXI.

- Cívicos, A. y Hernández, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en trabajo social. *Revista Acciones e investigaciones sociales*, 23, 25-55. <https://portalciencia.ull.es/documentos/5ea21bf42999521f7d521c32?lang=en>
- Chávez, J. L. (08 de junio de 2018). <https://www.eaprogramas.es/blog/negocio/empresa/los-cinco-principios-de-la-inteligencia-emocional>.
- Chernicoff, M. y Rodríguez, M. (2018) Autoconocimiento: una mirada hacia nuestro universo interno. *Didac* 72. 29-37. <https://biblat.unam.mx/hevila/Didac/2018/no72/6.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de recursos humanos*. McGraw-hill.
- Delgado, N. (1999). *Los Estilos de Enseñanza en Educación*. Universidad de Granada, Granada
- García, F, y Giménez, M (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Espiral. Cuadernos del Profesorado* 3(6), 43-52. <http://www.cepcuevasolula.es/espiral>.
- García, D., Quintero, H. y Serrano. M. 2010). Inteligencia emocional: autocontrol en adolescentes estudiantes del último año de secundaria. *Multiciencias*, 10 (3),273-280. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90416328008>
- Gil, O. (2019). *Principios básicos de la inteligencia emocional*. Unir la Universidad en Internet.
- Goleman, D. (2018). *La inteligencia emocional*. Penguin Random House.

- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Ediciones B, S.A.
- Guevara, T. (2017). *Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta*. [Tesis para optar el Grado de Maestro. Universidad Nacional del Centro del Perú].
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4305/Guevara%20Torres.pdf?sequence=1>
- Hernández-Nieto, R. (2011). *Validez de contenido*.
<https://www.apa.org/research/methods/validity/content>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Selección de la muestra*. En Metodología de la Investigación (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.
- Lira, S. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa "Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray". distrito el Agustino UGEL 05*. [Tesis para optar el Grado de Maestro. Universidad San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4182/lira_snam.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llapa, R., Trevizan, M. y Shinyashiki, G. (2008). Reflexión conceptual sobre compromiso organizacional y profesional en el sector salud. *Rev Latino-am Enfermagem* 16(3) www.eerp.usp.br/rlae
- López, M., Filippetti, V. y Richaud, M. (2014). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances en Psicología*

Latinoamericana, 32(1), pp. 37-51. doi: dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.03.

<http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a04.pdf>

Mayer, J. y Salovey, P. (1997). *¿Qué es la inteligencia emocional?*. En P. Salovey y D. Sluyter (Editor). *Desarrollo emocional e inteligencia emocional: implicaciones para los educadores* (págs. 3-31). Nueva York: Libros básicos.

Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Lima.

Moreno, S. y Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192018000100013

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2017). *Maestros que importan: atraer, desarrollar y retener a maestros efectivos*.

<https://www.oecd.org/education/teachers-matter-attracting-developing-and-retaining-effective-teachers.htm>

Pacheco, ., Rojas, C., Niebles, W. Hernández, H. y Durán, S. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *Revista Espacios*, 41(29), 1-17. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

Rico, A.(2016) La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia* 12(1): 55-70.

<http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>

Samayoa, M. (2013). *La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica*. UNED. España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=37731>

- Saldoval, C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas* (27).78-82.
<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>
- Sánchez, M. (2020). *Ecología personal: un enfoque para el cuidado de uno mismo y de los demás*.
- Sánchez, S. y Pontes, P. (2010). La comprensión de conceptos de ecología y sus implicaciones para la educación ambiental. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, 7. 270-285.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92013009010>.
- Siegel, D. (2012). *La mente en desarrollo: cómo las relaciones y el cerebro interactúan para formar quiénes somos*. Guilford Press.
- Schein, E. (1990). Cultura organizacional. *Psicólogo estadounidense*, 45 (2), 109–119.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Shin, T. (2010). *Efectos de proporcionar una justificación para aprender una lección en los estudiantes motivación y aprendizaje en entornos de aprendizaje en línea*. (Disertación doctoral, Universidad Estatal de Michigan). Recuperado de la base de datos PROQUEST (ID del documento: 816026378).
- Thorndike, LL. (1920). La inteligencia y sus usos. *Revista de Harper*, 140, 227–235.
<https://psycnet.apa.org/record/1920-10067-001>
- Toulmin, S. (1958). *El uso del argumento*. Cambridge University Press.
- Yin, R. K. (2017). *Investigación de Estudio de Caso: Diseño y Métodos* (7ª ed.). Sage.
- Valenzuela, P. y Horn, A. (2012). *Influencia del liderazgo directivo en los resultados de los estudiantes*. En J. Weinstein y G. Muñoz (Eds.), *¿Qué sabemos sobre los directivos de la escuela en Chile?* (pp. 325-348). Santiago: Centro de Innovación en Fundación Chile y CEP

ANEXOS

Anexo 1: Escala de clima institucional

ESCALA DE CLIMA INSTITUCIONAL

Instrumento: Es intención del siguiente instrumento, caracterizar el clima institucional donde usted labora, a partir de su percepción sobre las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, motivación, trabajo en equipo y gestión educativa. Para responder cada uno de los planteamientos que se presentan en el instrumento, debe considerarse lo siguiente:

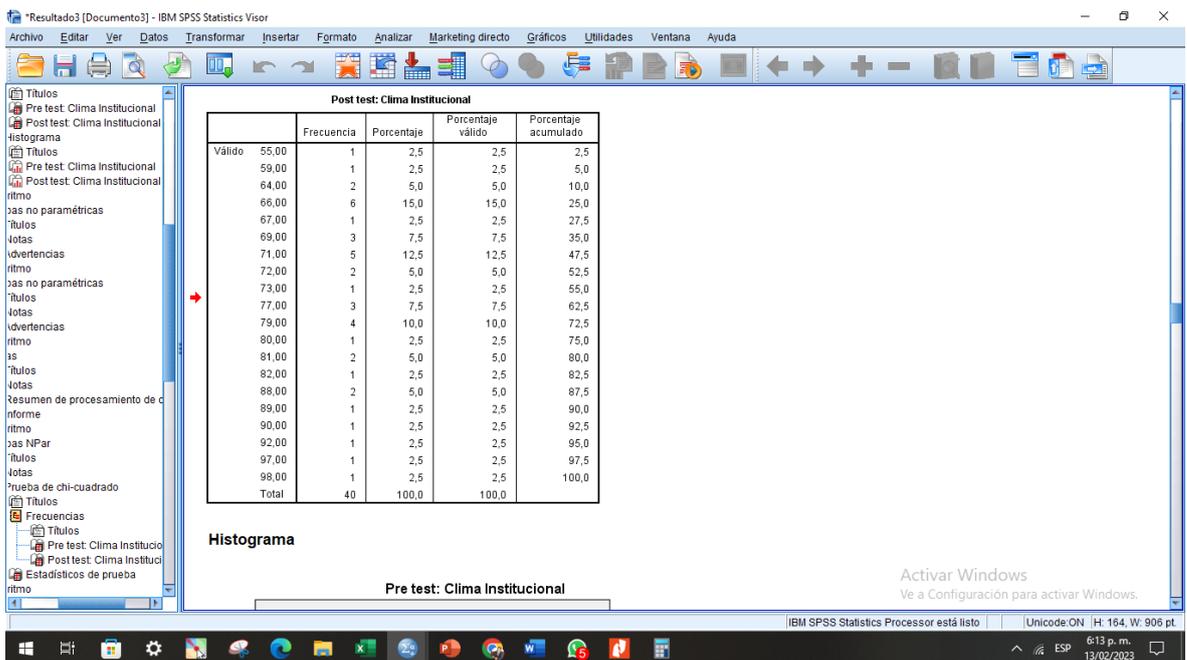
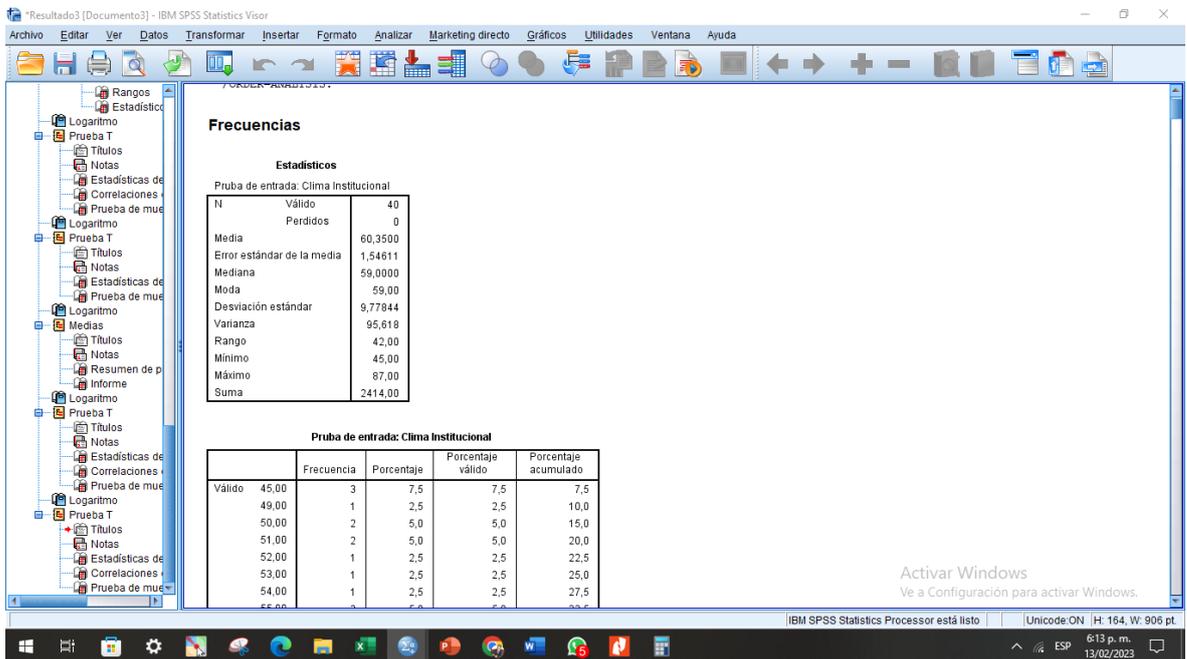
Instrucciones: Lee cuidadosamente cada uno de los ítems y, responder marcando con una X la opción que usted considere más indicada de acuerdo con la siguiente escala:

(1) Nunca, (2) a veces, (3) Siempre.

ESCALA DE CLIMA INSTITUCIONAL		Nunc	A	Siemp
N°	RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3
1	Existe buena comunicación entre docentes de su Institución educativa			
2	Considera Ud. que tiene buena comunicación con la plana jerárquica			
3	Percibe Ud. Si la comunicación entre los integrantes de la institución es			
4	Cree Ud. Que se encuentra informado (a) de los acontecimientos de su			
5	Usted siempre manifiesta lo que piensa, aunque no estén de acuerdo con			
6	Percibo que la información no se concentra solamente en algunos			
7	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos			
8	Recibo el apoyo necesario de la plana jerárquica de mi institución educativa.			
9	Considera Usted que las relaciones profesionales con mis compañeros (as) es			
10	Considera que hay un buen trato de parte de la plana jerárquica hacia usted			
	MOTIVACIÓN			
11	Percibe Usted que sus colegas se identifican con orgullo de su Institución			
12	Me siento participe cuando mi Institución Educativa lleva lauros a mi Institución			
13	Usted está de acuerdo con los valores que promueve su institución educativa			
14	Cree usted que su Institución educativa es una buena opción laboral.			
15	Desarrolla actividades fuera de su hora de trabajo con entusiasmo			
16	Creo que estoy cumpliendo como docente de manera plena en mi Institución			
17	Me gusta el trabajo que realizo con mis compañeros de trabajo			
18	Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo			
	TRABAJO EN			
19	El trabajo en equipo con mis compañeros(as) de trabajo académico es positiva.			
20	El líder pedagógico toma estrategias para un trabajo en equipo.			
21	Mi compañerismo en el trabajo es buena.			
22	Expreso mis ideas a mi equipo de trabajo			
23	Soy feliz cuando trabajo con mis compañeros en equipos de trabajo			
24	La organización en mi trabajo es buena.			
25	Mi trabajo hace que me sienta útil y productivo.			
26	Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales			
	COMUNICACIÓN			
27	Conozco los beneficios (becas, capacitación, permiso de días para tratar			

29	Conozco las actividades que señala mis funciones respecto al tipo de trabajo.			
28	Conozco lo que señala el Reglamento Interno de la institución Educativa			
30	La administración de mi área académica atiende con rapidez las solicitudes			
31	No me siento estresado(a) por las actividades que realizo			
32	Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.			
33	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo			
34	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la			
35	Considero que mi lugar de trabajo es agradable			
36	El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.			
37	El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.			
	SUBTOTAL			
	TOTAL			

Anexo2: Procesamiento de datos



Anexo 3: Fotos



Desarrollando los talleres con los colegas la autocritica



Desarrollando los talleres con los colegas en la autoconfianza

Anexo 4: Matriz de consistencia

TITULO: La inteligencia emocional en el clima institucional de los docentes del distrito de Palcazú - 2018.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis	Variables	Metodología
¿ En qué medida influye el desarrollo de la inteligencia emocional en el clima institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018?	Determinar en qué medida influye el desarrollo de inteligencia emocional en el clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018	El desarrollo de la inteligencia emocional influye en el clima institucional de los docentes de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018..	Variable independiente: Desarrollo de la Inteligencia emocional	a) Paradigma de investigación
				Cuantitativo o positivista
				b) Nivel de investigación: Aplicado
				c) Población y muestra
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable dependiente Clima Institucional	40 docentes de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú,
a. ¿ En qué medida la aplicación de la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018?.	a. Determinar en qué medida influye el desarrollo de la inteligencia emocional en las relaciones interpersonales del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna	a. El desarrollo de la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.		d) Técnicas e instrumentos de recolección de información

	del distrito de Palcazú, 2018.			Cuestionario Escala de Clima Institucional
b. En qué medida el desarrollo de la inteligencia emocional influye en la motivación laboral del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018?	b. Determinar en qué medida influye el desarrollo de la inteligencia emocional en la motivación laboral del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.	b. El desarrollo de la inteligencia emocional influye en la motivación laboral del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.		
c. En qué medida el desarrollo de la inteligencia emocional influye en la gestión educativa del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018?	c. Determinar en qué medida influye el desarrollo de la aplicación de la inteligencia emocional en el trabajo en equipo del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.	c. El desarrollo de la inteligencia emocional influye en el trabajo en equipo del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018		
d. ¿En qué medida el desarrollo de la inteligencia emocional influye en la comunicación del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018?	d. Determinar en qué medida influye el desarrollo de la inteligencia emocional en la comunicación del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.	d. El desarrollo de la inteligencia emocional influye en la comunicación del clima institucional docente de las Instituciones Educativas Integrada N° 34519 Yompor Santo Shiringamazu y la I.E.I N° 34309 de Puerto Laguna del distrito de Palcazú, 2018.		