

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA



INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES
DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PATAZ 2023

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Chávez Reyes, Ana Sandy
<https://orcid.org/000-0002-0126-7941>
Br. Domínguez Iparraguirre, Erika Fabiola
<https://orcid.org/0009-0006-3920-7238>

ASESOR

Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto
<https://orcid.org/0000-0002-8790-1682>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y calidad educativa

TRUJILLO- PERÚ
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. Davis Alberto Mejía Pinedo con DNI N° 41490146, como asesor del trabajo de investigación titulado: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PATAZ 2023”, desarrollada por la egresada Ana Sandy Chávez Reyes con DNI N° 40867832 y con la egresada Erika Fabiola Domínguez Iparraguirre DNI N°45154243, del Programa de: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dr. Davis Alberto Mejía Pinedo

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a las personas que han sido fundamentales en mi vida y en mi trayectoria académica. A mis padres, quienes con su amor incondicional y apoyo constante me enseñaron el valor del esfuerzo y la perseverancia, sentando las bases de quien soy hoy. A mi esposo, cuya paciencia infinita y apoyo inquebrantable fueron mi sustento durante este largo viaje académico, siendo mi roca en los momentos de duda y celebrando conmigo cada pequeño triunfo.

Erika Fabiola Domínguez Iparraguirre

A mis hijos, cuyas sonrisas iluminaron incluso los días más oscuros y difíciles de este proceso, recordándome siempre el verdadero significado de la vida y dándome la fuerza para seguir adelante. A mis maestros, que no solo compartieron su conocimiento, sino que también me inspiraron a buscar mis propias respuestas y a nunca dejar de aprender.

Ana Sandy Chávez Reyes

AGRADECIMIENTO

Al concluir esta etapa de mi vida académica, me invade un profundo sentimiento de gratitud hacia todas las personas e instituciones que han hecho posible este logro. Este trabajo de investigación no es solo el fruto de mi esfuerzo individual, sino el resultado de un viaje colectivo en el que he tenido el privilegio de contar con el apoyo y la guía de muchos.

Erika Fabiola Domínguez Iparraguirre

Agradecer a Dios y a la Virgen de la Puerta que fueron mi fortaleza y guiaron mis pasos, también agradezco a mi asesor Dr. Davis Alberto Mejia Pinedo porque con sus orientaciones y correcciones pude culminar con éxito este trabajo de investigación.

Ana Sandy Chávez Reyes

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Ana Sandy Chávez Reyes con DNI N° 40867832 y Erika Fabiola Domínguez Iparraguirre con DNI N° 45154243 egresados del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en maestría en educación con mención en gestión y acreditación educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PATAZ 2023”, la que consta de un total de 70 páginas, en las que se incluye 6 tablas, 2 figuras más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Las autoras.



Erika Fabiola Domínguez Iparraguirre
DNI N° 45154243



Ana Sandy Chávez Reyes
DNI N° 40867832

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades Universitarias.....	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGIA.....	29
2.1. Enfoque, tipo.....	29
2.2. Diseño de investigación.....	29
2.3. Población, muestra y muestreo	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	30
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	30
2.6. Aspectos éticos en investigación	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	47
ANEXO.....	50
Anexo 1: Instrumento de recolección de la información	50
Anexo 2: Ficha técnica.....	53
Anexo 3. Operacionalización de variables.....	54
Anexo 4. Carta de presentación	55
Anexo 5. Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	56
Anexo 6. Consentimiento informado	57
Anexo 7: Matriz de consistencia.....	63
Anexo 8: Validación del instrumentos.....	64
Anexo 9: Reporte Turnitin	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Inteligencia emocional y clima laboral en docentes de una institución educativa de Pataz, 2023	31
Tabla 2.	Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa de Pataz, 2023	31
Tabla 3.	Clima laboral en docentes de una institución educativa de Pataz, 2023	32
Tabla 4.	Relación entre la dimensión autoconciencia y clima laboral en docentes de una institución educativa de Pataz, 2023	33
Tabla 5.	Relación entre la dimensión autorregulación y clima laboral en docentes de una institución educativa de Pataz, 2023	34
Tabla 6.	Relación entre la dimensión motivación y clima laboral en docentes de una institución educativa de Pataz, 2023	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Enfoques del concepto del clima laboral. Fuente. Gan y Berbel (2007).	25
Figura 2.	Esquema de investigación	29

RESUMEN

Inteligencia emocional y clima laboral en docentes de una institución educativa de Pataz, 2023
Metodología: Estudio cuantitativo, correlacional y transversal con una muestra de 100 docentes de una institución educativa en Pataz. Se utilizaron cuestionarios para medir la inteligencia emocional y el clima laboral. Se realizó un análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Resultados: Se encontró una fuerte correlación positiva entre la inteligencia emocional y el clima laboral ($r_s = 0.911$, $p = 0.011$). El 60% de los docentes presentaron altos niveles de estrés, mientras que el 70% mostraron un alto nivel de afrontamiento. Las dimensiones de autoconciencia, autorregulación y motivación también mostraron correlaciones significativas con el clima laboral. Conclusión: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes. A pesar de los altos niveles de estrés, los docentes han desarrollado estrategias de afrontamiento efectivas. Recomendaciones: Implementar programas de desarrollo de inteligencia emocional y manejo del estrés para los docentes. Fomentar la autoconciencia y autorregulación emocional. Proporcionar apoyo para cultivar la motivación intrínseca. Realizar investigaciones adicionales para comprender mejor la compleja relación entre motivación y clima laboral en el contexto educativo específico de Pataz.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Clima laboral, Docentes

ABSTRACT

Emotional Intelligence and Work Climate in Teachers of an Educational Institution in Pataz, 2023 Methodology: Quantitative, correlational, and cross-sectional study with a sample of 100 teachers from an educational institution in Pataz. Questionnaires were used to measure emotional intelligence and work climate. Statistical analysis was performed using Spearman's correlation coefficient. Results: A strong positive correlation was found between emotional intelligence and work climate ($r_s = 0.911$, $p = 0.011$). 60% of teachers presented high levels of stress, while 70% showed a high level of coping. The dimensions of self-awareness, self-regulation, and motivation also showed significant correlations with work climate. Conclusion: There is a significant relationship between emotional intelligence and work climate among teachers. Despite high levels of stress, teachers have developed effective coping strategies. Recommendations: Implement emotional intelligence development and stress management programs for teachers. Promote self-awareness and emotional self-regulation. Provide support to cultivate intrinsic motivation. Conduct additional research to better understand the complex relationship between motivation and work climate in the specific educational context of Pataz.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Climate, Teachers

I. INTRODUCCIÓN

Las inteligencias emocionales (IE) son hipotéticas entidades psicológicas cuyas funciones son explicar expresiones de emoción que han demostrado ser de gran beneficio e importancia científica; se utilizó por primera vez para revisar los rasgos emocionales que tienen un alto valor para el éxito laboral. El entorno son proyectos globales de varios sucesos: comunicaciones, estructuras, relación interpersonal, identidades, relación de apoyos, etc.; muchas de estas opciones adquieren un carácter "holístico" e "independiente", a través del cual buscan brindar una imagen unificada del comportamiento de los empleados. para explicar

En el transcurso del tiempo, hemos encontrado que el profesional que tratan de forma directa con la gente que está expuesta a series de factores estresantes organizacionalmente. En cuanto al organismo de la ONU (2019) citado por la UNESCO afirma que la educación es la más afectada por las diversas exigencias que impone en el ambiente laboral, por ende, las mayorías de casos conduce a cambios de comportamiento, baja tolerancia, influenciando actitudes y comportamientos que se asocia con el desconocimiento de uno mismo y de los demás. Tal situación crea un conflicto entre las expectativas del empleado y de la organización, afectando a las calidades laborales y compromisos profesionales.

Mattasini (2012) plantea en su artículo sobre la correlación de inteligencia emocional y clima organizacional del docente de la institución educativa pública de La Perla-Callao: La indagación partió de las insuficientes dificultades organizacionales, tales como problemas de convocatoria y ejecución de trabajos en equipos, conflicto de los miembros del grupo formados para llevar a cabo el trabajo de estudio, un comité separado integrado por todo el personal, desempeño deficiente, etc. Asimismo, en estos estudios se puede evidenciarse que el docente tiene dificultad con otro colega, afectando las comunicaciones mutuas por diversas razones, lo que genera disonancias innecesarias. Son muchos los incidentes negativos que afectan el clima laboral en las instituciones educativas, los cuales se vieron reflejados en las reuniones de coordinación realizadas. Las cuestiones planteadas muy probablemente estén relacionadas o sean provocadas por inteligencias emocionales de los grupos de docentes de las instituciones educativas; porque si hay una mejor gestión de emoción, entonces no habrá problema con discusiones, quejas, críticas negativas, etc.

Castro, Morera y Rojas (2018), los centros educativos deben fomentar los desarrollos emocionales de los docentes y capacitarlos para sobrellevar las etapas difíciles y adaptarse a los nuevos cambios. Cabe señalar que, si bien los docentes promueven los desarrollos del nuevo

conocimiento, a la vez promueve los desarrollos de la emoción y la expresión de emociones, por lo que es fundamental desarrollar estrategias para que desarrollen habilidades emocionales que incluyan la educación para el liderazgo. emociones e intervenir en las habilidades sociales para crear un ambiente de trabajo óptimo. En resumen, indudablemente las calidades de climas laborales están directamente relacionadas con la gestión y la gestión social de los directivos de las empresas, los comportamientos de los trabajadores, las formas en que trabajan y se comunican, sus relaciones y participaciones en las organizaciones, así como la característica de cada una de las actividades. Por tanto, se debe promover la creación de un clima óptimo de trabajo, que es deber del jefe y de cada uno de sus integrantes brindar el espacio suficiente para el normal desarrollo laboral. Formulación del problema PG: ¿Cuál es la relación que existe entre la Inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023? P1: ¿Cuál es la relación que existe entre el Componente Intrapersonal y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa de Pataz, 2023? P2: ¿Cuál es la relación que existe entre el Componente Interpersonal y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023? P3: ¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023? P4: ¿Cuál es la relación que existe entre componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa de Pataz, 2023? P5: ¿Cuál es la relación que existe entre los componentes del estado de ánimo general y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa de Pataz, 2023? y como justificación El tema de la indagación es de suma interés, pues desde la perspectiva científica, ayudará a consolidar la comprensión de las variables: el clima laboral y la inteligencia emocional, asimismo describe la dimensión que los integrarán en las áreas secundarias de la población docente escolar. Los aportes presentados serán utilizados en futuras investigaciones con el objetivo de profundizar y utilizar los conocimientos como base para los desarrollos del nuevo conocimiento, teniendo en cuenta que las inteligencias emocionales del docente transfieren y dota a las personas de las competencias necesarias para satisfacer el trabajo, la sociedad y la sociedad. otras maneras, para superarlos activamente con pocos costos psicológicos, para crear y lograrse ambientes de trabajos óptimos en el lugar de trabajo

Este estudio ha sido probado en un intento de establecer las relaciones existentes de la inteligencia emocional con el entorno laboral. Luego se elige la recopilación de informaciones desde variables inteligentes emocionales para trabajar con un cuestionario en la barra de diseño y preséntela. También se seleccionó el clima laboral en el cuestionario de WES, todos estos cuestionarios se utilizaron para el departamento de educación. Además, propone un método de

correlación que tiene cierta fiabilidad y eficiencia, ya que necesitan condiciones en tales estudios científicos. Estas herramientas están a disposición de futuros investigadores que quieran o deseen dar solución a dudas relacionadas con las variables anteriores.

Este estudio muestra la relevancia de la aplicación del aprendizaje como necesidad de autosatisfacción que promueve el aprendizaje, entendiendo los niveles cambiantes de inteligencias emocionales y el interés del ambiente laboral; porque ayudará a encontrar soluciones y, en consecuencia, a desarrollar estrategias de intervención, potenciando diferentes medios y ayudando a mejorar el estado de las variables estudiadas. Esto también será parte de otros estudios. y como objetivos PG: Determinar la relación que existe entre el la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023 P1: Determinar la relación que existe entre el Componente Intrapersonal y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023 P2: Establecer la relación que existe entre el Componente Interpersonal y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023 P3: Determinar la relación que existe entre el la Motivación y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023 P4: Establecer la relación que existe entre componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023 P5: Determinar la relación que existe entre componente del estado de ánimo general y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa de Pataz, 2023.

Y como antecedentes internacionales España, Extremera et al. (2019) estudiaron sobre el apoyo organizacional, laboral y social a la inteligencia emocional, su objetivo fue investigar las relaciones entre la variable, y se realizó en un subgrupo poblacional de 110 docentes de educación primaria de España. Nivel de educación secundaria. escuela secundaria. En sus resultados, encontraron que las inteligencias emocionales no se relacionan con el nivel de apoyos sociales organizacionales reportados ni con compañeros de los trabajos y superiores, a quienes se les aconsejó esforzarse más en la planificación de la formación docente con estos resultados. porque proporciona un ambiente de trabajo potencialmente positivo. Del mismo modo, Skordoulis et al (2020) Estudió sobre la relación de inteligencias emocionales y la resolución de conflicto en docentes de secundaria, Grecia. con muestras de 130 docentes, utilizaron cuestionarios estructurados para examinar el clima laboral, el comportamiento del conflicto laboral y la inteligencia emocional, y analizaron mediante estadísticas descriptivas e inductivas, encontrando que estaba directamente relacionado con el conflicto. Sin embargo, la resolución muestra precisas relaciones negativas de las inteligencias emocionales con frecuencias de implicación en el conflicto laboral.

De Leon (2013) Indagó sobre las inteligencias emocionales y su impacto en desempeños laborales, se estudia a docentes de secundaria en San Martín Zacatepec, donde los métodos utilizados fueron modelos descriptivos, modelos post-hoc, métodos hipotéticos deductivos. Los resultados y conclusiones son: otros y las relaciones interpersonales utilizadas en un gran proceso genera un gran progreso positivo y competitivo en la institución educativa. Finalmente, el docente de secundaria tiene un alto índice de inteligencia emocional, lo cual es un factor en la solución de diversos problemas de los estudiantes o progenitores. El estrés y las cargas de trabajos del personal impiden el control de su emoción, sin embargo, los docentes tienen buenas ideas sobre los superiores, llegando incluso a influir en comportamientos que afectan su capacidad para cumplir con sus funciones docentes.

A nivel nacional

Villarreal (2017), por su parte, con muestra de 168 trabajadores cuando estudió las relaciones de climas laborales con inteligencias emocionales de los empleados de la empresa privada Lima Metropolitana; utilizando el cuestionario BarOn y escala de climas laborales, encontraron que solamente al comparar la dimensión de inteligencias emocionales y el factor de climas organizacionales, no hubo correlación entre los tres grupos de empleados al comparar las subdimensiones de inteligencia emocional y clima organizacional factores

Pumacayo (2015), trabajó sobre inteligencias emocionales, estrés laboral y climas laborales en docentes de secundaria de la Institución Educativa Nacional del distrito de Abancay de Apurímac, utilizó estudios descriptivos y correlación, los diseños fue no experimentales, hipotéticos-deductivos y las poblaciones estuvo conformada por 106 docentes del liceo público, en su resultado y conclusión encontraron: Estrés o estrés laborales medio, donde el clima laboral se presenta negativo; de igual forma existen correlaciones buena y significativas con las variables de investigación, las correlaciones de estrés laboral con inteligencias emocionales es significativa y el índice es alto, las inteligencias emocionales y climas laborales son moderada. En otras palabras, cuando las inteligencias emocionales mejora, puede reducir los estresores laborales y así mejoran los climas laborales de los docentes.

Por otro lado, Manrique y Olivera (2019) investigaron la relación de las inteligencias emocionales de los empleados en las organizaciones, el sector educativo y el clima laboral. Yo uso el diseño relativo, el tipo descriptivo. Mi comité tiene 140 socios de cooperación del campo de la educación. Se concluyó que hay relaciones significativas con la variable de investigación, pero no se encontró correlación con las inteligencias emocionales y dimensiones como relaciones laborales, satisfacción personal y supervisión.

Matassini, (2012) la denominó correlación de la inteligencia emocional con clima organizacional del docente de la escuela pública de La Perla-Callao. Utiliza tipos de estudios no experimentales debido a que la variable de estudio no ha sido manipulada. El estudio se limitó a especificar lo que se encontró y el diseño es descriptivo-correlacional puesto que se encarga de investigar las relaciones con la variable, inteligencias emocionales y climas organizacionales. Las poblaciones fueron seleccionadas gracias a los apoyos de la Universidad de San Ignacio de Loyola y el Gobierno Regional del Callao, que permitió el acceso de los investigadores a las escuelas del Callao. Las instituciones educativas del distrito de La Perla fueron escogidas por su cercanía y cercanía al cuerpo docente. Las pruebas se llevaron a cabo en noviembre de 2009. Estas pruebas se utilizan al inicio de la reunión de coordinación. El primer test utilizado fue el de inteligencia emocional, seguido a la semana siguiente por el test de clima organizacional. Se utilizó como herramientas de medición las escalas de mediciones de climas organizacionales y la ficha técnica Ice Bar-On Inventory. Se tuvo una atención especial a que el participante entiendan y resolver todas las pruebas sin ningún problema. Las muestras se procesaron con SPSS versión 15.0 del programa estadístico. El dato se extrajo de distribuciones normales, se probaron con las pruebas de bondades de ajustes de dato de Kolmogorov-Smirnov y sig. 0,488 en ambos lados. Por ello, se determinaron las correlaciones mediante las pruebas paramétricas R de Pearson, y en las hipótesis se contrastó en términos de valores p (sig. Two-side). Los hallazgos de este estudio muestran que existen relaciones significativas del nivel de inteligencias emocionales de docentes y climas organizacionales de las instituciones educativas del distrito de La Perla de la Región Callao. También concluyeron que existen relaciones estadísticas significativas y directas de componentes introspectivos de las inteligencias emocionales con climas organizacionales. Sin embargo, se concluyó que no existen relaciones estadísticas significativas entre los componentes interpersonales de las inteligencias emocionales y climas organizacionales. Asimismo, muestra que hay relaciones positivas directas de las dimensiones adaptativa de las inteligencias emocionales con las variables climas organizacionales, y también muestra que existen relaciones moderadamente significativas con los componentes manejo del estrés y la variable climas organizacionales. Por último, señaló que no hay correlaciones de climas organizacionales con las dimensiones emocionales de EQ.

Grados, (2016) titulado “Efecto de Programas de Inteligencias Emocionales en el Mejoramiento de Climas Institucionales en las Instituciones Educativas de Santo Domingo de Guzmán”, Distrito de Chicama, Provincia de Ascopa, 2014. Este estudio utiliza como base de investigaciones metodologías para investigar esquemas hipotético-deductivos, porque es el

primer método de razonamiento lógico deductivo a partir de hipótesis para extraer conclusiones específicas que luego pueden ser comprobadas experimentalmente. Se trata de las investigaciones aplicadas preexperimentales con diseños cuasiexperimentales con un solo grupo. Las muestras estuvieron conformadas por 19 individuos (directores, docente y administrativo) de instituciones educativas del cantón Chicama, provincia de Ascopa en el año escolar 2014. Se utilizaron evaluaciones psicométricas, observaciones y entrevistas. Estas herramientas incluyen la Encuesta de Climas Institucionales y Programas de Inteligencias Emocionales. Los programas constan de 10 entrenamientos de 3 meses de duración, basados en las teorías de las inteligencias emocionales. Estos programas visualizan las aplicaciones de la dimensión de inteligencias emocionales: autoconocimientos, autorregulaciones, empatías, motivaciones y habilidad social. Los métodos utilizados son la dinámica de grupo, el diálogo hablado, la participación activa, el trabajo individual y grupal, la elaboración del trabajo realizado, la retroalimentación, el refuerzo y la evaluación. El presente estudio encontró que el programa EQ tuvo un impacto significativo en los climas institucionales de los consejeros, docente y administradores locales de dicha institución educativa. Existe diferencias estadísticas altamente significativas ($p < 0,01$) de escala climas institucionales: comportamientos institucionales, capacidades organizacionales y dinámicas institucionales entre pretest y posttest. Las escalas de comportamientos institucionales marcaron niveles bajos en el pretest (52,6%) y niveles altos en el posttest (63,2%). Las escalas de capacidades organizativas se destacaron como moderada con un 36,8 % en la prueba previa y alta (63,2 % en la prueba posterior). Las escalas de dinámica institucional mostraron niveles bajos a medio en el pretest (36,8%) y niveles altos en el posttest (68,4%). Promedio (36.8 %) para el pronóstico de la tabla institucional general y el alto nivel (57.9 %) en la prueba postal.

Gutiérrez, (2017) En su estudio de Trujillo titulado: Inteligencias Emocionales y su relación con los desempeños laborales de empleados de Transporte Ittsa, 2017. Utilizó métodos de clasificación y clasificaciones, procesos informatizado Excel y procesos informatizado con SPSS. Después de las aplicaciones y calibración del instrumento, se utilizó la estadística de Pearson. También se utiliza los programas estadísticos SPSS para procesar los datos, luego se organizó la información para crear gráficos estadísticos y cuadros para describirlos y correlacionarlos; los datos encontrados facilitaron la comparación de las hipótesis formuladas utilizando el marco de referencia científico y los antecedentes elegidos. Los resultados de la encuesta mostraron un 24% de empleados tenían niveles bajos de EQ, 20% tenía niveles muy bajos, altos y muy altos, y el último 16% tenía un nivel medio. También se encontró que el 36 % de los trabajos tenían un desempeño deficiente y el 32 % eran normales y tenían un buen

desempeño. Finalmente, concluye que hay una correlación directa y significativa de las inteligencias emocionales con la inteligencia emocional, $r=0.702$, lo que significa que a medida que aumentan los niveles de inteligencias emocionales, también aumentarán sus desempeños laborales en los respectivos campos, debido a que la variable muestra gran influencia en los demás. Matasini (2012). Y como bases teóricas Inteligencia Emocional la Mayer y Salovey (1990), citados por Salovey et al (2011), a su vez son capacidades de monitorearse y discriminarse emociones y utilizar informaciones para organizar pensamientos y conductas. El propio Goleman (1998) la describió como las capacidades de examinar la emoción propia y ajena, el nivel motivacional y el manejo de las relaciones.

Mayer y Salovey (1997) citan a Salovey et al. (2011) sobre las teorías de las inteligencias emocionales y las dimensiones que caracterizan las percepciones de estado emocional, la comprensión adecuada de las naturalezas y capacidades de la emoción, de reconocer las experiencias propias y ajena. Esta dimensión comienza con la identificación de su emoción a través de las excitaciones físicas, las corazonadas y pensamiento. La teoría de Bar-On (1997) o modelos de inteligencias emocionales, que los autores conceptualizan como conjuntos de habilidad emocional y sociales. Señaló que estas habilidades afectan capacidades de satisfacerse en demandas del medio ambiente. El modelo incluye cinco componentes: adaptabilidades (resolución de problema, flexibilidades), manejos de estrés (tolerancias al estrés, controles de impulso), estados de ánimos generales (alegría y optimismos) y relaciones interpersonales (empatías, relación, responsabilidades sociales) Introspección (autoconciencia, autoconocimiento) confianza). autoconciencia, autorrealización e independencia).

Luego de su respectivo análisis y contrastación de diversas hipótesis, se generó una base teórica para trabajar con el modelo de Bar-On (1997), el cual será utilizado para evaluar las inteligencias emocionales en este estudio. Según Goleman y Chernnis (2005), un gerente emocionalmente inteligente promueve una buena y adecuada gestión del ambiente de trabajo, lo que ayuda a los empleados a sacar lo mejor de sí mismos. Estas competencias reflejan su buen desempeño en el entorno y en el desempeño laboral.

De igual manera, encontramos que Extrema y Fernández Berrocal (2004) argumentaron que los saberes del profesorado deben ser el de las habilidades emocionales con fines didácticos. Precisamente por eso, los estudiantes necesitan un entrenador de emociones para desarrollar esta habilidad emocional relacionada con los usos adecuados de la emoción. Asimismo, la UNESCO (2019) plantea que el contexto básico en el que se desarrolla la pedagogía está relacionado con la valoración de la profesión a través de incentivos y recompensas, así como con el fortalecimiento de las organizaciones salariales docentes.

Por otro lado, MINEDU (2020) manifiesta que se han creado lineamientos y lineamientos técnicos para optimizarse el escenario de trabajo del docente en el ámbito laboral. También se incluyen aspectos relacionados con el microclima de trabajo en el que los docentes preparan las aulas y los materiales, condiciones que permitirán a los docentes desarrollar integridad física y mental e influir de manera significativa de los compromisos y desempeños. Las importancias de las buenas condiciones de trabajos para la salud y bienestar de los empleados puede influir en la satisfacción, el desempeño, la reconciliación y las perspectivas futuras, incluso si permanecen al trabajo actual o se van. Como tales, son tan importantes para las productividades y éxitos de empresa como para las sostenibilidades y progresos de la economía y la sociedad. (Alexynska et al.2019)

En cuanto a la variable de investigación, según la OIT (2020), las diferentes situaciones en la que se encuentra, incluyendo los trabajos remotos, las educaciones a distancias, la distancia del aula, las digitalizaciones afectan la condición de trabajo, contenidos de los trabajos y la habilidad, pero no excluya el trabajo. Este cambio, al que debemos adaptarnos, crea una variedad de emoción que afecta nuestra relación, la autorrealización, las estabildades con nosotros mismos y con los demás. Las inteligencias emocionales están directamente relacionadas al ambiente de trabajo, por lo que cuando no es óptimo, el ambiente de trabajo se resiente y en las mayorías de casos limitan el desempeño y la productividad de los empleados.

Dominguez et al. (2013) comentaron dentro de una organización, varios actores observados en el entorno, como actitudes, ideas, cultura, relaciones laborales, etc., serán capturados en el cambio de clima personal con el objetivo de cambiar positivamente el comportamiento de los empleados. Palma (2004) toma la posición de la segunda variable y definen los climas laborales como la comprensión que tienen los empleados de sus entornos laborales, oportunidades de desarrollo y condiciones laborales, tales como desempeño personal, participación laboral, amistades, accesibilidad, etc. El clima laboral es un tema clave en empresas u organizaciones, pues si se quiere lograr un buen resultado y productividades de sus empleados, es necesario brindar un ambiente confortable y anticipar posibles conflictos para que los empleados se sientan motivados a alcanzar su máximo potencial (Raffia et al. al. et al., 2020)

Inteligencia emocional

Hoy en día, no el coeficiente intelectual, sino las emociones han demostrado ser la verdadera medida de la inteligencia humana, por lo que es seguro decir que EQ puede considerarse un logro estructural actual, un avance significativo que ha dado grandes pasos en los últimos años. Así es como definimos la inteligencia emocional:

La inteligencia abarca diferentes campos que combinan distintas áreas de conocimiento con componente de las inteligencias emocionales; estas dimensiones incluyen la “habilidad de las personas” y las “habilidades de las personas” (Gardner, 1983).

Según Goleman (1995), dijo sobre las inteligencias emocionales: Se refiere al conjunto de habilidades y capacidades que contribuyen al comportamiento, las reacciones y la percepción mental de una persona, y puede conceptualizarse como la habilidad que nos permite especificar nuestros sentimientos, nuestros sentimientos y los sentimientos de los demás. en la motivación personal y el control relacional decisivo”. Del mismo modo que Goleman (1995) hablan de las inteligencias emocionales: Se basan en reconocerse nuestra emoción personal, controlar, ser capaces de motivarnos, tener empatías para reconocerse la emoción de los demás y ser capaces de explotar las relaciones con los demás. En pocas palabras, las inteligencias emocionales se refieren a las capacidades y destrezas para manejar y comprender las emociones propias y ajenas. Esto ayuda en la organización porque un buen control de EQ agregará valor a la empresa y así creará capitales sociales en las sociedades. Además, Mayer y Salovey (1997) afirman que las inteligencias emocionales se refieren a la capacidad de reconocer conceptos emocionales y su relación, de pensamiento, analizando y encontrando solución al conflicto. Implica utilizar la emoción para proporcionar ejercicio cognitivo

Para Bar-On (2000), describen las inteligencias emocionales en estos procesos:

Un conjunto de habilidad y conocimiento a nivel de emoción y sociales que interfieren en nuestras capacidades para contestar de forma eficaz a la demanda de nuestros entornos. Las habilidades anteriores se basan en las capacidades de las personas para atender, comprender, dirigir y ser capaz de expresar sus sentimientos con eficacia y decisión. En resumen, podemos decir que las inteligencias emocionales se refieren a las capacidades de un individuo para gestionar, expresar, comprender e incluso cambiar emociones y actitudes, dicho de otra manera, las inteligencias emocionales pueden ser utilizada y optimizadas a lo largo de la vida de un individuo, situaciones que no suceden, es susceptible de tipos y formas intelectuales.

Mercado (2000) por la afirmación de que las inteligencias emocionales se convierten en conjuntos de déficits emocional sobre los incentivos y el valor intrínseco de personas que impulsan su comportamiento.

Carrión (2001) habla de inteligencias emocionales, que se considera “control emocional, resiliencia, motivaciones, comprensiones y disciplinas sobre los demás. En cuanto a, Weisinger 2001 (citado en Nava, 2006) las conceptualizan como “la capacidad de comprender la emoción de diferente persona y guiarla hacia sus resultados óptimos”, estas características se aprenden y desarrolla principalmente dentro de la organización y es

responsabilidad del individuo evaluar si tiene estas habilidades. Las inteligencias emocionales se refieren al impulso y valor que tienen las personas para sus acciones. Al mismo tiempo, la inteligencia emocional puede conducir al deseo constante y la persistencia que la persona utiliza para comprender a otras personas.

Cooper y Savaf (2004) conceptualiza las inteligencias emocionales se refieren a la necesidad emocional de una persona, las cuales proporciona y son una fuente importante de información, influencia y conexión con los demás. Las inteligencias emocionales también son necesarias e importantes para lograrse niveles exitosos de comprensión.

Teorías y modelos sobre la Inteligencia Emocional

La observación de sentimientos y emoción utilizando el modelo de inteligencias emocionales está cobrando muchas relevancias en el apartado organizativo. Al principio, una respuesta fue que hay algunas personas con un coeficiente intelectual más alto que otras. Actualmente se conoce un concepto innovador, que es capaz de dar respuestas y diversas preguntas. Las inteligencias emocionales facilitan identificar y gestionar la propia emoción y sentimiento, interpretar o responder a las emociones de los demás, percibir la felicidad y la competencia, y desarrollar hábitos o pensamientos negativos sobre las productividades y rendimientos laborales. Es por ello que el sentimiento y emoción ganan relevancias gracias a sus participaciones en sus diversos aspectos de vida, lo que originan diferentes modelos o teorías sobre inteligencias emocionales:

Teorías sobre la Inteligencia Emocional de Goleman

Goleman (1999), las teorías de inteligencias emocionales de Goleman se refieren a las habilidades que conducen a un mayor desempeño y éxitos personales. Entre habilidades que menciona la teoría, dice que los puntos principales son la autorregulación, la motivación, la empatía y alcanzar un gran rendimiento personal. Las autorregulaciones son procesos muy importantes de autocontrol que busca soluciones en lugar de obstáculos. Al mismo tiempo, la motivación es un factor de importancia del logro y fortalecimiento de la meta y objetivo planificados. Las habilidades sociales de empatías son fundamental en procesos de interacciones humanas en el que las personas sienten lo que están pasando otras personas. Cabe señalar que para gestionar bien las emociones son importantes las habilidades sociales. De igual forma, las habilidades sociales son aquellas que favorecen la conexión con los demás y se pueden dividir en:

Empatía: perciben lo que sienten otras personas, o la capacidad de mirar las cosas desde la propia perspectiva. Goleman (1996) sugiere 5 subhabilidades: ayuda a otros al desarrollo,

comprende a otras personas, aprovecha las diversidades, brindar servicios y las llamadas conciencias políticas.

Habilidad social: controla lo mejor posible la emoción en las relaciones, desvelando el asunto en las llamadas redes sociales. Las habilidades sociales tienen ocho sub-habilidades, ellas son: manejo de conflicto, influencias, liderazgos, comunicaciones, catalizadores de cambios, cooperación y colaboración, cohesión, habilidad de equipos. Son importantes señalar que las teorías anteriores de Goleman han cambiado y evolucionado en base a investigaciones recientes, y sus formas solo se han actualizado en las áreas seleccionadas (conciencias sociales, conciencias personales, gestión de relación y autogestiones) en las que existen. Lugar. Dieciocho competencias o dominios también comprenden las 25 competencias o dominios originales. Las competencias motivacionales comenzaron a incluir algunas de las mismas competencias de autogestión, se comenzaron a combinar diferentes competencias, por ejemplo, se cambió el nombre de combinar la empatía y aprovechar las diferencias en otras áreas, por ejemplo, se cambió la autenticidad por la transparencia y el liderazgo se consideró liderazgo activo. Ha habido varios cambios, como el abandono del concurso de credibilidad y, por otro lado, la introducción de habilidades de comunicación o influencia en el concurso.

Teorías de la Inteligencia Emocional De Gil Adi Gil'adí (2000)

Desarrolló la teoría basándose en los conceptos de Gardner, centrados en los datos de inteligencia múltiple y las contribuciones de Senge et al (2000). Hacen referencias a las teorías de inteligencia múltiple de Gardner, que se centra en el individuo mismo, sus interacciones sociales y la gestión de conflictos. Ello relaciona con la afirmación de Goleman y Cooper de la falta de éxito personal de IQ, diciendo que la confianza en sí mismo es el llamado eje de la autoestima.

Modelo sobre la social y la inteligencia emocional de Bar-On

Esta inteligencia nos dice 5 componentes clave, cada uno con su propio significado. Hablamos de relaciones cuando entendemos y construimos relaciones con los demás, la capacidad de controlar nuestros impulsos, el manejo del estrés se refiere a una visión y mentalidad positiva de que somos adaptables y capaces de superar todas las dificultades. Estos componentes se enfocan ampliamente en las percepciones de la persona sobre su propia emoción y de los demás, permitiendo los estudios y análisis de la diferencia individual en la regulación y comprensiones de las emociones. Estos componentes citados se refieren a las atenciones del individuo a sus sentimientos para los adecuados manejos de las emociones.

Modelo de los Cuatro Pilares de la Inteligencia Emocional

Cooper y Savaf (2004) brindan tipos y modelos importantes de los 4 ejes de las inteligencias emocionales de los que se dividen, y buscan extraer inteligencia de varias teorías filosóficas en la investigación psicológica para que puedan analizar directamente el conocimiento, la investigación y la aplicación. Se refiere al desarrollo humano holístico y a los proyectos de vidas integral. Se refiere al pilar de inteligencias emocionales que se relacionan con el progreso del individuo en los proyectos personales de vida. El pilar de inteligencias emocionales se refiere a la creación de un entorno propicio de confianza, responsabilidad y conexiones. Las competencias emocionales como pilares demuestran que individuos son auténticos, escuchan y saben resolver el conflicto. Las profundidades emocionales están asociadas con el compromiso personal, la responsabilidad y la conciencia plena. Las alquimias emocionales se tratan de aprender y canalizar nuestra emoción.

Dimensiones de inteligencia emocional

Bar-On 1997 (citado por Ugarriza, 2001), van a conceptualizarse cinco componentes de inteligencias emocionales:

Componente Intrapersonal (CIA)

Los elementos interpersonales son para personas que están relacionadas con la emoción, y están acorde con sus personalidades y motivación para lograr el objetivo. Siendo individuos que expresan sentimientos, pensamiento, independencia y fe y logran todos los objetivos. Este dominio incluye los siguientes componentes: a) Autoconciencia Emocional (MC): Son las capacidades de observar y comprender el propio sentimiento, sensaciones y emoción para distinguirlos y comprender su propósito. b) Asertividades (AS): las capacidades de expresar sentimiento, pensamientos, ideas y opiniones sin herir el sentimiento de otra persona y sin defender los propios derechos en maneras negativas. (c) Auto-conceptos (AC): esto incluye la comprensión y el tratamiento de su capacidad para respetar y de la misma manera que reconocer una variedad de puntos de vista negativos y positivos para identificar sus capacidades y restricciones. (D) Auto-amor (AR): esto incluye las habilidades que podemos lograr y estamos satisfechos con ello. e) Independencia (IN): Se refiere a la capacidad de autodirigirse, de tener confianza en los propios sentimientos y pensamientos, de actuar y lo más importante, de ser emocionalmente independiente en el manejo de las decisiones de vida.

Componente Interpersonal (CIE)

Las relaciones se basan en parte en individuos que se destacan como responsable y confiable porque logran desarrollarse buena habilidad social como las empatías que les permiten percibirse lo que sentir y pensar en los demás, puesto que la relación es importante para mantener la relación y comprometerse positivamente con los demás. Estos a su vez tienen subcomponentes que son: A) Empatías (EM): Comprende la capacidad de comprenderse, valorar y apreciarse el sentimiento de los demás. b) Relación interpersonal (RI): la creación de una relación activa caracterizada por emocional y privacidad se trata de habilidades. c) Responsabilidad social (RS): Prueba de que la persona es una forma que se manifiesta, coopera y se convierte en una parte indispensable de los grupos sociales.

Componente de adaptabilidad (CAD)

Se refieren a las capacidades de un individuo para juzgar con eficacia las circunstancias del mundo real con el fin de adaptarse adecuadamente a las nuevas situaciones y facilitar la resolución óptima de los conflictos cotidianos.

El componente adaptativo se basa en las percepciones de las realidades por parte de la persona para adaptarse a los contextos reales de los problemas con el fin de formular posible arreglos y solución al problema cotidiano que se presentan. También tienen otros componentes importantes que miden la diferencia entre lo experimentado y lo real, y además es flexible porque nos permite adaptarnos y cambiar muchas cosas relacionadas con nuestros sentimientos y pensamientos. También encontramos un componente adaptativo a la capacidad de individuos para reconocer conflicto y busca solución óptima y efectiva al problema que puedan surgir.

Componente de Manejo del Estrés (CME)

Muestra lo que una persona ha logrado al asumir el estrés sin perder el control, haciéndola pasiva y menos impulsiva, capaz de trabajar bajo presión y estrés y capaz de desempeñarse bien en estas situaciones.

Estos componentes de los manejos de estrés se refieren a individuos que son capaces de tolerarse todo tipos de estrés que presentan en las vidas, mantener las calmas y no perderse los controles de las situaciones, manteniendo actitudes tranquilas y desesperanzada ante diferentes situaciones. Las personas se encuentran en muchas situaciones estresantes en su vida diaria, a veces fuera de control o distraído, pero idealmente un individuo puede controlarlo de tal manera que esté listo para cualquier evento o trabajo en condiciones estresantes, pero sin perder las composturas.

Componente del Estado de Ánimo en General (CAG)

Basadas en las capacidades de las personas para percibir de la vida, así como en las perspectivas de la vida y felicidad general de un individuo. Las alegrías son habilidades importantes para estar feliz y satisfecho con la vida, disfrutarla, disfrutarla y expresar pensamientos y sentimiento emocional positivo. Los optimismos son elementos importante del buen humor porque permite que una persona perciba los lujos y las cosas buenas de la vida y se comporte en consecuencia a pesar del problema y las emociones negativas que a menudo surgen en las vidas cotidianas.

Teorías relacionadas de la V2 Clima laboral

Para entender las variables de climas laborales son fundamentales conceptualizarse primero los climas meteorológicos. Gan & Berbel (2007) lo definen como “condiciones climáticas que dominan o influyen en un lugar que comparten características o patrones”; por lo tanto, las organizaciones a menudo reciben diferentes tipos y formas. El clima dependerá de la zona, de la región y surgirá el significado de cada situación. Se prevén diferentes dimensiones o enfoques para definir el clima, Gan y Berbel (2007) sugieren el siguiente enfoque. Para explicar mejor los climas laborales, son necesarios separar algún concepto como climas meteorológicos, que se refiere a las condiciones climáticas predominantes en un área y sus características.

Desde otra perspectiva, Gan y Berbel ofrecen conceptos claro de ambiente de trabajo, el cual se divide en percepción personal del trabajo y relaciones interpersonales que se dan en el ambiente de trabajo, comodidad del ambiente de trabajo, estructura de trabajo, disposiciones reglamentarias.

Figura 1

Enfoques del concepto del clima laboral. Fuente. Gan y Berbel (2007).



Mayo (citado en Gan y Berbel, 2007) afirma: Los comportamientos y la emoción están vinculados, los grupos tienen una influencia significativa en el comportamiento individual y no son tan importantes como la regla, el sentimiento de los demás y las seguridades de un equipo. También recomiendan distinguir entre dos tendencias principales, la primera de las cuales se centran en el componente organizacionales y las segundas en factor o componente psicológico o personales. Cree que existen una conexión fundamental de las emociones con el comportamiento porque los grupos influyen en los desarrollos y los comportamientos del individuo, su capacidad para ser productivos y el dinero se convierte en un activo menos valioso dada la seguridad que brindan los grupos. Distingue tendencias correlacionadas entre otros factores psicológicos ofrecidos por organizaciones e individuos.

Silva (citado en Gan y Berbel, 2007), que muestra que los climas son una característica de las personas que forma su percepción del medio ambiente y forma y moldea su comportamiento, forma de ser y actitud a partir de él. Los climas corresponden a la persona y se convierte en un sentido del medio ambiente.

Glick (citado en Gan y Berbel, 2007) afirma que los climas son cualidades de organizaciones en la que, además de las variables psicológicas, convergen diversas variables organizacionales que se utilizan para describir las acciones de las personas en el entorno organizacional. . . Para Silva, el clima es un elemento individual, porque los individuos, al percibir el entorno, les permiten moldear y estructurar su comportamiento y actitudes. Glick sostiene que es la suma de las organizaciones, las variables de la organización que corresponden plenamente al contexto de las acciones realizadas por los individuos.

En este sentido, Gan y Berbel (2007) dicen que los ambientes de trabajo son:

Un concepto dinámico, el imaginario en la vida, los niveles de conexión e identidad, están relacionados con variable estructural, los comportamientos y actitud del actor y las interacciones entre individuo en escenario formal. El grupo informal es un sentido de la pertinencia del trabajo y, en última instancia, del ambiente psicológico colectivo. Para Llana (2007), los ambientes de trabajo se: refiere a diversos factores y componente de las empresas, que los empleados valoran en consecuencia. Por lo tanto, las emociones negativas en sus diversos componentes pueden causar estrés a los empleados. Este enfoque se basa en el hecho de que se basa en el comportamiento del empleado, cuyas acciones no son el resultado de las condiciones de trabajo, sino las peculiaridades de la percepción del empleado y la organización en general.

De lo anterior, se pueden concluirse que los climas son cruciales porque afecta cómo se sienten los empleados en el lugar de trabajo, y estas diferencias variarán, como la presencia o ausencia

de actitudes y comportamientos negativos y hostiles; comportamiento de los empleados y actuar con claridad. de defensa sin centrarse en el/los roles a desempeñar en la empresa. Contrariamente a la percepción de un ambiente cómodo y agradable, garantizará un alto desempeño y buen desempeño del trabajador. Todas estas condiciones afectan el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo.

El clima organizacional en sí mismo es una acumulación de sentimientos y comportamiento que representa el empleado de las organizaciones en su relación laboral, por lo cual determinarán cómo el empleado enfoca el trabajo, las relaciones, la organización, los desempeños, sus satisfacciones, etc. Los climas de trabajo para Lleida (Del Pulgar, 1999) son las pertenencias de individuos como variables en sistemas que tiende a aglutinar individuos, grupos y organizaciones”. El entorno de trabajo de Cohen (1996) es:

Son resultados directos del valor, símbolo y comportamientos que dominan sus contextos y culturas. Tienen cierta afinidad con los valores deseados que la institución o empresa quiere incluir en la vacante. Esta es una situación, generalmente emocional, de contexto transpersonal; es decir, existe en una dimensión que está por encima de todos los que trabajan en las empresas, pero tienen influencias y consecuencia en la actitud y comportamiento de esas personas. Interfiere significativamente con el comportamiento laboral de empleados, por lo tanto, afectan positiva y negativamente su integración en los objetivos y tareas de las empresas, el nivel de productividades, las eficiencias y la voluntad de implementar esfuerzos independientes, etc. Los climas laborales se refieren al valor de satisfacción creado por el desempeño de los empleados en la empresa. También se refiere a la parte emocional que despliega un empleado en empresas, las cuales crea la actitud y comportamiento que a su vez generan un esfuerzo adicional en la productividad del empleado en la empresa. Asimismo, la herramienta mayormente utilizada para medir los climas laborales es la denominada Work Environment Scale - WES, en la cual, Moos, Moos y Tricket (1989) afirman que los objetivos son lograr una comprensión realista socialmente. dimensión: autorrealizaciones, relación interpersonal y cambios/estabilidades.

Dimensiones del Clima laboral

Relación

Mikulic y Cassullo, los ambientes de trabajo son dimensiones que pueden medirse el compromiso de los empleados con el trabajo y corresponden al nivel de interacciones con los apoyos de gerencia para alentarlos a involucrarse nuevamente en su trabajo. Según los autores, la gestión de la empresa en 2013 los motivó a mostrar cuidado, compromiso, compañerismo e influencia).

Litvin y Stinger (1978, citado en Goncalves, 2000), guanxi son "las percepciones de los miembros de las organizaciones o de las empresas sobre las eficacias y las realidades de un ambiente de trabajo agradables y relaciones sociales positiva de superiores con el subordinado". Afirma que el rapport es cómo se sienten los empleados acerca de buenos ambientes de trabajos y una relación agradable y óptima con colegas y líderes de las empresas.

Autorrealización

Es cuando una persona tiene el deseo de alcanzar lo que desean en la vida. Estas dimensiones les permiten a los trabajadores cuidarse a sí mismo, toma de decisión, controlar todas las situaciones de trabajo, ya sean tareas simples o complejas. Las autonomías, organizaciones y el estrés es el factor fundamental para que los empleados sean autosuficientes, capaces de planificarse y afrontarse cualquier situación estresante que se presenten en el lugar de trabajo (Mikulic y Cassullo, 2013).

Estabilidad de cambio

Mide las expectativas del trabajo diario de los empleados y cómo el líder de gestión de las empresas utiliza norma y plan de trabajos para ejercer presiones y controles sobre el trabajador, lo que a su vez requiere innovación, cambio y nueva inclusión. sugerencias o desafíos que surgen en el lugar de trabajo (Mikulic y Cassullo, 2013) teniendo como problema general : Existe relación significativa entre el inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023 P1: Existe relación positiva y significativa entre el Componente Intrapersonal y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023 P2: Existe relación positiva y significativa Componente Interpersonal y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023 P3: Existe relación positiva y significativa entre el Componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023 P4: Existe relación positiva y significativa entre el Componente del Manejo del Estrés y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023 P5: Existe relación positiva y significativa entre el Estado de Ánimo en general y el clima laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada de Pataz, 2023

II. METODOLOGIA

2.1. Enfoque, tipo

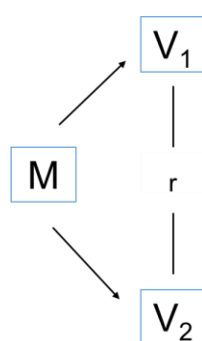
Para realizar la investigación se utilizaron métodos hipotético-deductivos y cuantitativos, según Hernández y Mendoza (2018), quienes mencionan que esta indagación es muy beneficiosa para brindar posible solución a los problemas observados de los contextos, además permiten describirse, correlacionar, evaluarse la variable observada en los estudios de investigación son importantes para la investigación desarrollada y deben ser ampliadas a través de la innovación para la mejora.

2.2. Diseño de investigación

Como señalan Sánchez et al., este es el tipo básico, porque su propósito es guiar a las personas en la búsqueda de nuevos conocimientos, no para ponerlos en práctica, sino para ampliar la teoría y el derecho existente. Al examinar la variable se optó por diseños transversales no experimental para determinarse las relaciones de las variables, ya que los objetivos del estudio era determinar las correspondencias de inteligencias emocionales con climas laborales (Sánchez et al., 2018).

Figura 2

Esquema de investigación



M: parte representativa del estudio.

V₁: observación de la inteligencia emocional

V₂: observación del clima laboral

r: relación correspondiente entre las dos variables.

2.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández et al. (2010) los estudios no necesariamente utilizarán muestras aleatorias, por lo que este estudio utiliza un censo, lo que significa que se utilizará toda la población que estará conformada por 80 educadores de las instituciones educativas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

En cuanto al instrumento utilizado, se utilizó la escala de cociente emocional EQ-I BarOn desarrollada por Reuven Bar-On (1977) en Canadá y adaptada por Nelly Ugarriza (2001). Esto se confirmó más tarde mediante la preparación y selección de ítems seguida por análisis de ítems. (valida los contenidos y aparentes) y los coeficientes alfas de Cronbach para su confiabilidad. Habló con cada participante y explicó la investigación y las herramientas utilizadas en su desarrollo en dicho estudio. Estas herramientas se utilizan en distintos días. Antes de comenzar, se les pide que leyeran y marcaran si aceptaban intervenir, dado que debían firmar el consentimiento informado. Luego reciben enlaces para que puedan diseñar pruebas, realizar investigaciones utilizando medios informáticos como video llamadas y zoom. La escala de respuesta de cada instrumento se explica de forma clara y precisa; el primer examen duró de 20 a 25 min, el 2º instrumento de 15 a 30 min. Evaluando al total de 80 personas.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Al final de la encuesta, se seleccionaron los instrumentos correctamente completados, se separaron las respuestas incorrectamente completadas o contradictorias y se elaboró una base de información en Microsoft Excel. Posteriormente se utilizó el software SPSS versión 26 para analizar el resultado, confirmar hipótesis y tabular. Todos los datos estadísticos fueron procesados en el programa SPSS 26, se utilizan las pruebas de normalidades de Kolmogorov-Smirnov, se utiliza correlación estadística no paramétrica, utilizando Rho de Spearman y Pearson, elaboraron la tabla con correlación obtenida y los siguientes resultados para explicar.

2.6. Aspectos éticos en investigación

La investigación realizada se apoyó en los lineamientos éticos de la Universidad Católica de Trujillo. Al final del estudio, se aseguró la recolección de datos y se informó a las instituciones y participantes de los resultados obtenidos. Además, las citas y referencias se dan de acuerdo con las pautas estándar de la APA 7ª edición, respetando las características informativas de cada autor tratado en el trabajo.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Inteligencia emocional y clima laboral en docentes de una institución educativa de Pataz, 2023

		Clima laboral			Total	Rho de Spearman	
			Deficiente	Regular	Bueno		
Inteligencia emocional	Deficiente	Recuento	23	12	10	45	rs=0,911 p=0,011 N=100
		% del total	51.1%	26.6%	22.3%	45,0%	
	Regular	Recuento	1	1	3	5	
		% del total	20%	20%	60%	5,0%	
	Bueno	Recuento	14	10	26	50	
		% del total	5%	20%	75,0%	50,0%	
Total		Recuento	38	23	39	100	
		% del total	38%	23%	39%	100,0%	

Los datos obtenidos a través del análisis estadístico evidenciaron una fuerte correlación positiva entre la inteligencia emocional y el clima laboral. El coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.911, con un nivel de significancia de $p=0.011$, sugiere que a medida que los docentes poseen mayores habilidades de inteligencia emocional, tienden a percibir un clima laboral más favorable en su entorno de trabajo.

Tabla 2

Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa de Pataz, 2023

1. Nivel	2. Frecuencia	Porcentaje
Bajo estrés	30	30,0
Medianamente estrés	10	10,0
Alto estrés	60	60,0
Total	100	100,0

Nota: Base de datos

Del total de 100 docentes evaluados, el 60% presenta un alto nivel de estrés, lo que indica que más de la mitad de los educadores están experimentando una carga emocional significativa en su labor. Este hallazgo es alarmante, ya que el estrés prolongado puede tener consecuencias negativas tanto para el bienestar personal de los docentes como para su desempeño profesional.

Por otro lado, solo el 30% de los docentes se encuentra en un nivel bajo de estrés, lo que sugiere que menos de un tercio de ellos cuenta con las habilidades emocionales necesarias para manejar adecuadamente las demandas y desafíos de su trabajo. Este grupo de docentes probablemente posee estrategias efectivas de afrontamiento del estrés y una mayor capacidad para regular sus emociones.

Finalmente, un 10% de los docentes se ubica en un nivel medio de estrés, lo que implica que están experimentando cierto grado de tensión emocional, pero aún no han alcanzado niveles críticos.

Tabla 3

Clima laboral en docentes de una institución educativa de Pataz, 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo afrontamiento	20	20,0
Media afrontamiento	10	10,0
Alta afrontamiento	70	70,0
Total	100	100,0

El hallazgo más sobresaliente es que el 70% de los docentes muestra un alto nivel de afrontamiento. Este dato es alentador, ya que sugiere que la mayoría de los educadores cuenta con un sólido conjunto de habilidades y estrategias para manejar las demandas y presiones inherentes a su labor. Estos docentes probablemente poseen una combinación de resiliencia, creatividad y adaptabilidad que les permite navegar de manera efectiva por las complejidades del entorno educativo.

Sin embargo, no se puede pasar por alto el hecho de que el 20% de los docentes se encuentra en un nivel bajo de afrontamiento. Este grupo puede estar experimentando dificultades para hacer frente a los retos diarios, lo que podría tener un impacto negativo no solo en su propio bienestar, sino también en el clima laboral general. Es posible que estos

docentes requieran un mayor apoyo y recursos para desarrollar habilidades de afrontamiento más sólidas y así contribuir de manera más positiva al ambiente de trabajo.

Tabla 4

Relación entre la dimensión autoconciencia y clima laboral en docentes de una institución educativa de Patate, 2023

		Clima laboral				Total	Rho de Spearman
			Deficiente	Regular	Bueno		
Autoconciencia	Deficiente	Recuento	35	0	15	50	rs=0,916 p=0,012 N=100
		% del total	70%	0%	30%	50%	
	Regular	Recuento	0	0	5	5	
		% del total	0%	0%	100%	5,0%	
	Bueno	Recuento	0	25	20	45	
		% del total	0%	55%	44%	45%	
Total	Recuento	35	25	40	100		
	% del total	35%	25%	40%	100,0%		

Nota: Base de datos

En primer lugar, existe una fuerte correlación positiva entre la autoconciencia y el clima laboral, como lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.916 con un nivel de significancia de $p=0.012$. Esto sugiere que a medida que los docentes tienen una mayor capacidad de reconocer y comprender sus propias emociones, tienden a percibir un clima laboral más favorable.

Por otro lado, el 100% de los docentes con un nivel regular de autoconciencia perciben un buen clima laboral. Aunque este grupo representa solo el 5% de la muestra total, sugiere que incluso un nivel moderado de autoconciencia puede tener un impacto positivo en la percepción del entorno laboral.

Tabla 5

Relación entre la dimensión autorregulación y clima laboral en docentes de una institución educativa de Pataz, 2023

		Clima laboral			Total	Rho de Spearman	
			Deficiente	Regular	Bueno		
Autorregulación	Deficiente	Recuento	0	50	10	60	rs=0,917 p=0,010 N=100
		% del total	0%	83.3%	16.6%	45,0%	
	Regular	Recuento	0	0	10	10	
		% del total	0%	0%	100%	5,0%	
	Bueno	Recuento	0	15	25	40	
		% del total	0%	37.5%	62.5%	50,0%	
Total		Recuento	0	65	45	100	
		% del total	0%	65%	45%	100,0%	

En primer lugar, se observa una fuerte correlación positiva entre la autorregulación y el clima laboral, como lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.917 con un nivel de significancia de $p=0.010$. Esto sugiere que a medida que los docentes tienen una mayor capacidad para regular y gestionar sus emociones, tienden a percibir un clima laboral más favorable.

Al analizar los porcentajes, se destaca que el 83.3% de los docentes con un nivel deficiente de autorregulación perciben un clima laboral regular, mientras que el 16.6% lo percibe como bueno. Esto indica que las dificultades en la regulación emocional pueden influir en la percepción del ambiente de trabajo, aunque no necesariamente de manera completamente negativa.

Tabla 6

Relación entre la dimensión motivación y clima laboral en docentes de una institución educativa de Pataz, 2023

		Clima laboral			Total	Rho de Spearman	
		Deficiente	Regular	Bueno			
Motivación	Bajo	Recuento	0	12	50	62	rs=0,933 p=0,012 N=100
		% del total	0%	19.3%	80.7%	62%	
	Medio	Recuento	0	0	7	7	
		% del total	0%	0%	7 %	7%	
	Alto	Recuento	0	25	6	31	
		% del total	0%	80.6%	19.4%	31 %	
Total	Recuento	0	37	63	100		
	% del total	0%	37%	63%	100,0%		

El hallazgo más destacado es la fuerte correlación positiva entre la motivación y el clima laboral, como lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.933 con un nivel de significancia de $p=0.012$. Este resultado sugiere que a medida que los docentes experimentan una mayor motivación intrínseca y extrínseca, tienden a percibir un clima laboral más favorable.

En cuanto a los docentes con un nivel medio de motivación, solo el 7% de la muestra total se encuentra en esta categoría, y todos ellos perciben un clima laboral bueno. Aunque es un grupo pequeño, este resultado sugiere que un nivel moderado de motivación puede estar asociado con una percepción favorable del ambiente de trabajo.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el estudio realizado en una institución educativa de Pataz en 2023 revelan una correlación fuerte y positiva entre la inteligencia emocional y el clima laboral en docentes ($r_s = 0.911$, $p = 0.011$, $N = 100$). Este hallazgo sugiere una relación significativa entre ambas variables en el contexto educativo estudiado. Específicamente, se observó que el 75% de los docentes con buena inteligencia emocional también presentan un buen clima laboral, mientras que el 51.1% de los docentes con inteligencia emocional deficiente se asocian con un clima laboral deficiente. Estos datos indican una tendencia clara: a mayor nivel de inteligencia emocional, mejor percepción del clima laboral.

Al contrastar estos resultados con investigaciones previas, se observan tanto similitudes como diferencias notables. Millán et al. (2017) encontraron una correlación positiva entre inteligencia emocional y clima organizacional en docentes universitarios, aunque de menor magnitud ($r = 0.479$, $p < 0.01$). De manera similar, Orellana-Paredes et al. (2022) reportaron una correlación moderada entre estas variables en docentes de educación básica ($r_s = 0.564$, $p < 0.01$). Estos estudios, si bien confirman la relación positiva, muestran correlaciones menos intensas que la observada en la presente investigación.

Por otro lado, el estudio de Guevara (2021) con docentes de educación secundaria arrojó resultados más cercanos a los nuestros, con una correlación alta entre inteligencia emocional y clima organizacional ($r_s = 0.825$, $p < 0.05$). Esta similitud podría sugerir que la relación entre estas variables es particularmente fuerte en el contexto de la educación secundaria, aunque se requeriría más investigación para confirmar esta hipótesis.

Es importante destacar que la correlación encontrada en nuestro estudio es notablemente más fuerte que la mayoría de las investigaciones previas. Esta discrepancia podría atribuirse a factores específicos del contexto educativo en Pataz, como características culturales, organizacionales o socioeconómicas particulares de la región. Alternativamente, podrían existir diferencias metodológicas en la medición de las variables o en la selección de la muestra que expliquen esta variación.

Respecto a la distribución de niveles de inteligencia emocional, nuestros resultados difieren de lo encontrado por Huamán y Arias (2018). Mientras que en su estudio el 73.3% de los docentes presentaban un nivel alto de inteligencia emocional, en nuestra investigación solo el 50% se ubica en el nivel "Bueno". Esta disparidad podría reflejar diferencias en los instrumentos de medición utilizados, en las características de la población estudiada, o en los criterios de categorización de los niveles de inteligencia emocional.

La variabilidad observada en los resultados entre diferentes estudios subraya la importancia de considerar el contexto específico al interpretar la relación entre inteligencia emocional y clima laboral en entornos educativos. Factores como el nivel educativo en el que se desempeñan los docentes, la región geográfica, y las características particulares de las instituciones podrían influir significativamente en esta relación.

Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la gestión educativa y el desarrollo profesional docente. La fuerte correlación encontrada sugiere que las intervenciones dirigidas a mejorar la inteligencia emocional de los docentes podrían tener un impacto positivo en el clima laboral de las instituciones educativas. Sin embargo, es necesario tener en cuenta las particularidades de cada contexto al diseñar e implementar tales intervenciones.

Para futuras investigaciones, sería valioso explorar más a fondo las razones detrás de la fuerte correlación observada en el contexto de Pataz. Además, un análisis más detallado de las subescalas de inteligencia emocional y su relación con aspectos específicos del clima laboral podría proporcionar insights más precisos para el diseño de intervenciones educativas efectivas. También sería interesante examinar cómo estas variables se relacionan con otros factores relevantes en el ámbito educativo, como el rendimiento académico de los estudiantes o la satisfacción laboral de los docentes.

En la tabla 2 Los resultados obtenidos en el estudio realizado en una institución educativa de Pataz en 2023 revelan una distribución preocupante de los niveles de estrés entre los docentes. El 60% de los educadores experimentan un alto nivel de estrés, mientras que el 30% presentan un bajo nivel y solo el 10% se encuentran en un nivel medio. Esta distribución sugiere una situación de estrés significativo en la mayoría de los docentes de la institución estudiada, lo cual merece una atención especial.

Al contrastar estos hallazgos con investigaciones previas, se observan diferencias notables. Alvites-Huamaní (2019), en un estudio que abarcó docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, encontró que el 45.2% presentaban un nivel medio de estrés, el 28% un nivel alto y el 26.8% un nivel bajo. Estos resultados difieren significativamente de los nuestros, especialmente en la proporción de docentes con alto nivel de estrés, que en nuestro estudio es considerablemente mayor.

Por su parte, Robinet-Serrano y Pérez-Azahuanche (2020), en una investigación sobre estrés docente en tiempos de pandemia, reportaron que el 33.5% de los docentes presentaban un nivel alto de estrés, el 42.9% un nivel medio y el 23.6% un nivel bajo. Aunque estos porcentajes difieren de nuestros hallazgos, la presencia de un estrés significativo en una proporción importante de docentes es una similitud notable.

En un estudio más reciente, Tacca Huamán y Tacca Huamán (2019) encontraron que el 52.9% de los docentes universitarios presentaban un nivel medio de estrés, mientras que el 25.9% mostraban un nivel alto. Estos resultados, aunque diferentes en magnitud, coinciden con la tendencia de nuestro estudio en cuanto a la presencia de niveles significativos de estrés en la población docente.

Es importante señalar que nuestros resultados muestran una proporción notablemente mayor de docentes con alto nivel de estrés en comparación con estos estudios previos. Esta discrepancia podría atribuirse a varios factores. En primer lugar, el contexto específico de la región de Pataz, incluyendo su ubicación geográfica, condiciones socioeconómicas o características culturales, podría influir en los niveles de estrés de los docentes. Además, dado que nuestro estudio se realizó en 2023, factores coyunturales como las secuelas de la pandemia de COVID-19 o cambios recientes en el sistema educativo podrían haber intensificado los niveles de estrés.

Las características institucionales particulares de la escuela estudiada también podrían estar contribuyendo a estos altos niveles de estrés. Asimismo, es posible que existan diferencias metodológicas en la medición del estrés o en los criterios para categorizar los niveles, lo que podría explicar parte de la variación observada.

La alta prevalencia de estrés en nuestra muestra es particularmente preocupante y merece atención inmediata. Como señala Cardozo (2016), el estrés docente puede tener consecuencias negativas no solo para la salud y el bienestar de los profesores, sino también para la calidad de la enseñanza y el rendimiento de los estudiantes.

Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de implementar estrategias de manejo del estrés y programas de apoyo para los docentes en la institución educativa de Pataz. Además, sugieren la importancia de realizar investigaciones más profundas para comprender los factores específicos que están contribuyendo a estos altos niveles de estrés y desarrollar intervenciones efectivas y contextualizadas.

En la tabla 3 Los resultados obtenidos en el estudio realizado en una institución educativa de Pataz en 2023 revelan una distribución interesante de los niveles de afrontamiento en relación al clima laboral entre los docentes. El 70% de los educadores demuestran un alto nivel de afrontamiento, mientras que el 20% presentan un bajo nivel y solo el 10% se encuentran en un nivel medio. Esta distribución sugiere que la mayoría de los docentes en la institución estudiada han desarrollado estrategias efectivas para manejar los desafíos del clima laboral, lo cual es un hallazgo positivo y significativo.

Al contrastar estos resultados con investigaciones previas, se observan algunas diferencias notables. Arias-Gómez et al. (2019), en un estudio sobre clima organizacional y estrategias de afrontamiento en docentes de instituciones educativas públicas, encontraron que el 45.2% de los docentes presentaban un nivel alto de afrontamiento, el 38.7% un nivel medio y el 16.1% un nivel bajo. Aunque estos porcentajes difieren de nuestros hallazgos, especialmente en la proporción de docentes con alto nivel de afrontamiento, ambos estudios coinciden en que una proporción significativa de docentes tiende a desarrollar estrategias de afrontamiento efectivas.

Por su parte, Tacca Huamán y Tacca Huamán (2019), en su investigación sobre síndrome de burnout y resiliencia en profesores peruanos, reportaron que el 61.2% de los docentes mostraban un nivel alto de resiliencia, un concepto estrechamente relacionado con el afrontamiento. Este resultado se acerca más a nuestros hallazgos, sugiriendo que una proporción significativa de docentes en Perú desarrolla capacidades para afrontar los desafíos del entorno laboral.

En un estudio más reciente, Cabezas et al. (2022) examinaron las estrategias de afrontamiento en docentes durante la pandemia de COVID-19. Sus resultados indicaron que el 52% de los docentes utilizaban estrategias de afrontamiento activo, mientras que el 48% recurrían a estrategias de evitación. Aunque estos datos no son directamente comparables con nuestra escala, sugieren una tendencia hacia el uso de estrategias de afrontamiento positivas en una proporción significativa de docentes.

Es importante señalar que nuestros resultados muestran una proporción notablemente mayor de docentes con alto nivel de afrontamiento en comparación con estos estudios previos. Esta discrepancia podría atribuirse a varios factores. En primer lugar, el contexto específico de la región de Pataz, incluyendo su ubicación geográfica, condiciones socioeconómicas o características culturales, podría influir en el desarrollo de estrategias de afrontamiento entre los docentes. Además, dado que nuestro estudio se realizó en 2023, es posible que los desafíos enfrentados durante la pandemia de COVID-19 hayan contribuido al desarrollo de habilidades de afrontamiento más sólidas entre los educadores.

Las características institucionales particulares de la escuela estudiada también podrían estar fomentando el desarrollo de estrategias de afrontamiento efectivas. Asimismo, es posible que existan diferencias metodológicas en la medición del afrontamiento o en los criterios para categorizar los niveles, lo que podría explicar parte de la variación observada.

La alta prevalencia de afrontamiento efectivo en nuestra muestra es un hallazgo positivo que merece atención. Como señalan Lazarus y Folkman (1984), las estrategias de

afrontamiento juegan un papel crucial en la adaptación al estrés y en la percepción del clima laboral. Un alto nivel de afrontamiento puede contribuir a un mejor manejo de las demandas laborales y a una percepción más positiva del entorno de trabajo.

Estos hallazgos subrayan la importancia de seguir fomentando y reforzando las estrategias de afrontamiento entre los docentes. Además, sugieren la necesidad de realizar investigaciones más profundas para comprender los factores específicos que están contribuyendo a estos altos niveles de afrontamiento y cómo se relacionan con la percepción del clima laboral.

En la tabla 4 Los resultados obtenidos en el estudio realizado en una institución educativa de Pataz en 2023 revelan una relación significativa entre la dimensión de autoconciencia y el clima laboral en los docentes. El análisis estadístico muestra una correlación fuerte y positiva entre ambas variables ($r_s = 0.916$, $p = 0.012$, $N = 100$), lo que sugiere que la autoconciencia está estrechamente vinculada con la percepción del clima laboral en este contexto educativo específico.

La distribución de los datos es particularmente reveladora. Se observa que el 70% de los docentes con un nivel deficiente de autoconciencia también perciben un clima laboral deficiente. En contraste, el 100% de los docentes con un nivel regular de autoconciencia reportan un buen clima laboral. Asimismo, entre aquellos con buena autoconciencia, el 55% perciben un clima laboral regular y el 44% lo perciben como bueno. Estos resultados indican una tendencia clara: a mayor nivel de autoconciencia, mejor es la percepción del clima laboral.

Al contrastar estos hallazgos con investigaciones previas, se observan tanto similitudes como diferencias notables. Mohamad y Jais (2016), en su estudio sobre inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de escuelas secundarias, encontraron una correlación positiva significativa entre la inteligencia emocional general y el clima organizacional ($r = 0.543$, $p < 0.01$). Aunque este estudio no se enfocó específicamente en la autoconciencia, sus resultados respaldan la relación positiva observada en nuestra investigación, aunque con una intensidad menor.

Por su parte, Sharma y Sharma (2015) investigaron la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes universitarios. Sus resultados mostraron una correlación positiva moderada entre la autoconciencia (como componente de la inteligencia emocional) y el clima organizacional ($r = 0.38$, $p < 0.01$). Si bien esta correlación es menos fuerte que la observada en nuestro estudio, confirma la tendencia de una relación positiva entre estas variables.

En un contexto más cercano al nuestro, Huaita Acha y Luza Castillo (2018) exploraron la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en docentes de colegios públicos del Callao, Perú. Encontraron una correlación positiva significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral ($r = 0.817$, $p < 0.01$). Aunque no desglosaron específicamente la dimensión de autoconciencia, este resultado se acerca más a la intensidad de la correlación encontrada en nuestro estudio.

Es importante señalar que nuestros resultados muestran una correlación notablemente más fuerte que la mayoría de los estudios previos. Esta discrepancia podría atribuirse a varios factores. En primer lugar, el contexto específico de la región de Pataz, incluyendo su ubicación geográfica, condiciones socioeconómicas o características culturales, podría influir en la relación entre autoconciencia y clima laboral. Además, dado que nuestro estudio se realizó en 2023, factores coyunturales como las secuelas de la pandemia de COVID-19 podrían haber intensificado la importancia de la autoconciencia en la percepción del clima laboral.

Las características institucionales particulares de la escuela estudiada también podrían estar reforzando la relación entre autoconciencia y clima laboral. Asimismo, es posible que existan diferencias metodológicas en la medición de la autoconciencia y el clima laboral, lo que podría explicar parte de la variación observada.

La fuerte correlación encontrada en nuestro estudio subraya la importancia de la autoconciencia en el contexto educativo. Como señalan Goleman et al. (2017), la autoconciencia es fundamental para el desarrollo de otras competencias emocionales y puede influir significativamente en las interacciones laborales y la percepción del entorno de trabajo.

Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la gestión educativa y el desarrollo profesional docente. Sugieren que las intervenciones dirigidas a mejorar la autoconciencia de los docentes podrían tener un impacto positivo en el clima laboral de las instituciones educativas. Sin embargo, es necesario tener en cuenta las particularidades de cada contexto al diseñar e implementar tales intervenciones.

En la tabla 5 Los resultados presentados en la Tabla 5 muestran la relación entre la dimensión de autorregulación y el clima laboral en docentes de una institución educativa de Pataz en 2023. El análisis estadístico revela una correlación fuerte y positiva entre ambas variables ($r_s = 0.917$, $p = 0.010$, $N = 100$), lo que indica una estrecha relación entre la capacidad de autorregulación de los docentes y su percepción del clima laboral en el contexto educativo estudiado.

La distribución de los datos muestra patrones interesantes. Entre los docentes con un nivel deficiente de autorregulación, el 83.3% perciben un clima laboral regular y el 16.6% lo

perciben como bueno. Por otro lado, el 100% de los docentes con un nivel regular de autorregulación reportan un buen clima laboral. En cuanto a aquellos con buena autorregulación, el 62.5% perciben un clima laboral bueno y el 37.5% lo perciben como regular. Estos resultados sugieren una tendencia clara: a mayor nivel de autorregulación, mejor es la percepción del clima laboral.

Al contrastar estos hallazgos con investigaciones previas, se observan tanto similitudes como diferencias notables. Arias-Gómez et al. (2019), en su estudio sobre inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas públicas en Perú, encontraron una correlación positiva significativa entre la autorregulación (como componente de la inteligencia emocional) y el clima organizacional ($r = 0.456$, $p < 0.01$). Aunque esta correlación es menos intensa que la observada en nuestro estudio, respalda la relación positiva entre estas variables.

Por su parte, Mohamad y Jais (2016) investigaron la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docentes de escuelas secundarias en Malasia. Sus resultados mostraron una correlación positiva moderada entre la autorregulación y el clima organizacional ($r = 0.512$, $p < 0.01$). Si bien esta correlación es menos fuerte que la observada en nuestro estudio, confirma la tendencia de una relación positiva entre estas variables en diferentes contextos culturales.

En un estudio más reciente, Tacca Huamán y Tacca Huamán (2019) exploraron la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en docentes universitarios peruanos. Aunque no se enfocaron específicamente en la autorregulación, encontraron una correlación positiva significativa entre la inteligencia emocional general y la satisfacción laboral ($r = 0.738$, $p < 0.01$), un constructo estrechamente relacionado con el clima laboral. Este resultado se acerca más a la intensidad de la correlación encontrada en nuestro estudio.

Es importante señalar que nuestros resultados muestran una correlación notablemente más fuerte que la mayoría de los estudios previos. Esta discrepancia podría atribuirse a varios factores. En primer lugar, el contexto específico de la región de Pataz, incluyendo su ubicación geográfica, condiciones socioeconómicas o características culturales, podría influir en la relación entre autorregulación y clima laboral. Además, dado que nuestro estudio se realizó en 2023, factores coyunturales como las secuelas de la pandemia de COVID-19 podrían haber intensificado la importancia de la autorregulación en la percepción del clima laboral.

Las características institucionales particulares de la escuela estudiada también podrían estar reforzando la relación entre autorregulación y clima laboral. Asimismo, es posible que

existan diferencias metodológicas en la medición de la autorregulación y el clima laboral, lo que podría explicar parte de la variación observada.

La fuerte correlación encontrada en nuestro estudio subraya la importancia de la autorregulación en el contexto educativo. Como señalan Goleman et al. (2017), la autorregulación es crucial para manejar el estrés, adaptarse a los cambios y mantener relaciones interpersonales positivas, todos factores que influyen significativamente en el clima laboral.

Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la gestión educativa y el desarrollo profesional docente. Sugieren que las intervenciones dirigidas a mejorar la autorregulación de los docentes podrían tener un impacto positivo en el clima laboral de las instituciones educativas. Sin embargo, es necesario tener en cuenta las particularidades de cada contexto al diseñar e implementar tales intervenciones.

En la tabla 6 Los resultados presentados en la Tabla 6 muestran la relación entre la dimensión de motivación y el clima laboral en docentes de una institución educativa de Pataz en 2023. El análisis estadístico revela una correlación muy fuerte y positiva entre ambas variables ($r_s = 0.933$, $p = 0.012$, $N = 100$), lo que indica una estrecha relación entre la motivación de los docentes y su percepción del clima laboral en el contexto educativo estudiado.

La distribución de los datos muestra patrones interesantes y, en cierta medida, contraintuitivos. Entre los docentes con un nivel bajo de motivación, sorprendentemente, el 80.7% perciben un clima laboral bueno. Por otro lado, el 100% de los docentes con un nivel medio de motivación reportan un buen clima laboral. En cuanto a aquellos con alta motivación, el 80.6% perciben un clima laboral regular y solo el 19.4% lo perciben como bueno. Estos resultados sugieren una relación compleja entre motivación y clima laboral que merece un análisis más profundo.

Al contrastar estos hallazgos con investigaciones previas, se observan tanto similitudes como diferencias notables. Peña-Suárez et al. (2017), en su estudio sobre clima organizacional y motivación laboral en docentes de instituciones educativas en Perú, encontraron una correlación positiva significativa entre la motivación y el clima organizacional ($r = 0.621$, $p < 0.01$). Aunque esta correlación es menos intensa que la observada en nuestro estudio, respalda la relación positiva entre estas variables.

Por su parte, Zare y Nastiezaie (2019) investigaron la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en docentes universitarios en Irán. Sus resultados mostraron una correlación positiva moderada entre la motivación y el clima organizacional ($r = 0.542$, p

< 0.01). Si bien esta correlación es menos fuerte que la observada en nuestro estudio, confirma la tendencia de una relación positiva entre estas variables en diferentes contextos culturales.

En un estudio más reciente, Arias-Gómez et al. (2020) exploraron la relación entre la motivación intrínseca y el clima laboral en docentes de educación básica en Colombia. Encontraron una correlación positiva significativa entre la motivación intrínseca y el clima laboral ($r = 0.715$, $p < 0.01$). Este resultado se acerca más a la intensidad de la correlación encontrada en nuestro estudio, aunque sigue siendo menos fuerte.

Es importante señalar que nuestros resultados muestran una correlación notablemente más fuerte que la mayoría de los estudios previos, y una distribución de datos que podría considerarse atípica. Esta discrepancia podría atribuirse a varios factores. En primer lugar, el contexto específico de la región de Pataz, incluyendo su ubicación geográfica, condiciones socioeconómicas o características culturales, podría influir en la relación entre motivación y clima laboral. Además, dado que nuestro estudio se realizó en 2023, factores coyunturales como las secuelas de la pandemia de COVID-19 podrían haber alterado la dinámica tradicional entre motivación y percepción del clima laboral.

Las características institucionales particulares de la escuela estudiada también podrían estar influyendo en la relación entre motivación y clima laboral. Asimismo, es posible que existan diferencias metodológicas en la medición de la motivación y el clima laboral, lo que podría explicar parte de la variación observada.

La fuerte correlación y la distribución atípica encontradas en nuestro estudio subrayan la complejidad de la relación entre motivación y clima laboral en el contexto educativo. Como señalan Ryan y Deci (2020), la motivación es un constructo multifacético que puede ser influenciado por diversos factores tanto internos como externos, y su relación con el clima laboral puede no ser siempre lineal o directa.

Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la gestión educativa y el desarrollo profesional docente. Sugieren que la relación entre motivación y clima laboral es más compleja de lo que se pensaba anteriormente y que las intervenciones dirigidas a mejorar la motivación de los docentes deben considerar cuidadosamente cómo estas pueden impactar en la percepción del clima laboral.

V. CONCLUSIONES

Los estudios realizados nos permiten llegar a las siguientes conclusiones:

- 1.- Existe una fuerte correlación positiva entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de la institución educativa de Pataz ($r_s = 0.911$, $p = 0.011$). Esto sugiere que a medida que aumenta la inteligencia emocional de los docentes, también mejora su percepción del clima laboral.
- 2.- Un porcentaje significativo de docentes (60%) presenta altos niveles de estrés, lo que indica una situación preocupante que requiere atención inmediata. Este hallazgo sugiere la necesidad de implementar estrategias de manejo del estrés y programas de apoyo para los educadores.
- 3.- La mayoría de los docentes (70%) muestra un alto nivel de afrontamiento, lo que es un hallazgo positivo. Esto indica que, a pesar de los altos niveles de estrés, los educadores han desarrollado estrategias efectivas para manejar los desafíos en su entorno laboral.
- 4.- Existe una fuerte correlación positiva entre la autoconciencia y el clima laboral ($r_s = 0.916$, $p = 0.012$). Esto sugiere que los docentes con mayor capacidad de reconocer y comprender sus propias emociones tienden a percibir un clima laboral más favorable.
- 5.- La autorregulación también muestra una correlación fuerte y positiva con el clima laboral ($r_s = 0.917$, $p = 0.010$). Esto indica que la capacidad de los docentes para regular y gestionar sus emociones está estrechamente relacionada con su percepción del ambiente de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.- Desarrollar habilidades de inteligencia emocional: Dado que se encontró una fuerte correlación positiva entre la inteligencia emocional y el clima laboral, se recomienda que los docentes participen en programas de formación o talleres enfocados en mejorar sus habilidades de inteligencia emocional. Esto podría incluir actividades para aumentar la autoconciencia, mejorar la autorregulación emocional y desarrollar la empatía.
- 2.- Implementar estrategias de manejo del estrés: Considerando que el 60% de los docentes presentan altos niveles de estrés, es crucial que aprendan y apliquen técnicas efectivas de manejo del estrés. Esto podría incluir prácticas de mindfulness, técnicas de relajación, ejercicio regular y una mejor gestión del tiempo. La institución podría ofrecer talleres o recursos sobre estas estrategias.
- 3.- Fortalecer las habilidades de afrontamiento: Aunque el 70% de los docentes mostraron un alto nivel de afrontamiento, es importante seguir reforzando estas habilidades. Se recomienda que los docentes compartan sus estrategias exitosas de afrontamiento entre sí, participen en grupos de apoyo entre pares y busquen oportunidades de desarrollo profesional que se centren en la resiliencia y la adaptabilidad.
- 4.- Fomentar la autoconciencia y la autorregulación: Dada la fuerte correlación entre estas dimensiones y el clima laboral, se sugiere que los docentes dediquen tiempo a la autorreflexión regular, tal vez a través de la escritura de un diario o la meditación. También podrían beneficiarse de la retroalimentación constructiva de sus colegas y supervisores para aumentar su autoconciencia y mejorar su autorregulación emocional.
- 5.- Cultivar la motivación intrínseca: Considerando la compleja relación entre motivación y clima laboral encontrada en el estudio, se recomienda que los docentes trabajen en identificar y cultivar sus fuentes de motivación intrínseca. Esto podría implicar establecer metas personales significativas, buscar oportunidades de crecimiento profesional y encontrar formas de conectar su trabajo con sus valores personales. La institución podría apoyar este proceso proporcionando oportunidades de desarrollo profesional y reconociendo los logros de los docentes.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Agarwal, S., & Mishra, P. C. (2016). Relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behaviour among faculty members. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 5(1), 42-48.
- Arias-Gómez, D., Caballero-Domínguez, C. C., & Palacio-Sañudo, J. E. (2021). Emotional intelligence and burnout in university teachers. *Psychological Reports*, 124(4), 1510-1530. <https://doi.org/10.1177/0033294120955110>
- Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R., & Salovey, P. (2010). Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers. *Psychology in the Schools*, 47(4), 406-417. <https://doi.org/10.1002/pits.20478>
- Cabello, R., Ruiz-Aranda, D., & Fernández-Berrocal, P. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(1), 41-49.
- Cejudo, J., & López-Delgado, M. L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Psicología Educativa*, 23(1), 29-36. <https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.11.001>
- Cherniss, C. (2010). Emotional intelligence: Toward clarification of a concept. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(2), 110-126. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01231.x>
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(8), 1-10.
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2009). La inteligencia emocional y el estudio de la felicidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66(23,3), 85-108.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2017). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press.
- Hosotani, R., & Imai-Matsumura, K. (2011). Emotional experience, expression, and regulation of high-quality Japanese elementary school teachers. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1039-1048. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.03.010>
- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>

- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Karakuş, M. (2013). Emotional intelligence and negative feelings: A gender specific moderated mediation model. *Educational Studies*, 39(1), 68-82. <https://doi.org/10.1080/03055698.2012.671514>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503-517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>
- Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, 674-682. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00083-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00083-6)
- Naqvi, I. H., Iqbal, M., & Akhtar, S. N. (2016). The relationship between emotional intelligence and performance of secondary school teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 209-224.
- Peña-Suárez, E., Muñiz, J., Campillo-Álvarez, Á., Fonseca-Pedrero, E., & García-Cueto, E. (2013). Assessing organizational climate: Psychometric properties of the CLIOR Scale. *Psicothema*, 25(1), 137-144. <https://doi.org/10.7334/psicothema2012.260>
- Pérez-Escoda, N., Filella, G., Alegre, A., & Bisquerra, R. (2012). Developing the emotional competence of teachers and pupils in school contexts. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(3), 1183-1208.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425-448. <https://doi.org/10.1002/per.416>
- Puertas Molero, P., Ubago Jiménez, J. L., Moreno Arrebola, R., Padial Ruz, R., Martínez Martínez, A., & González Valero, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 128-142. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>
- Rey, L., & Extremera, N. (2011). El apoyo social como un mediador de la inteligencia emocional percibida y la satisfacción vital en una muestra de profesorado. *Revista de Psicología Social*, 26(3), 401-412. <https://doi.org/10.1174/021347411797361329>

- Rodríguez-Corrales, J., Ruiz-Aranda, D., & Cabello-González, R. (2020). La formación en competencias emocionales de los futuros docentes. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 18(51), 259-282. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v18i51.3170>
- Sharma, R. D., & Sharma, S. K. (2015). Emotional intelligence and organizational role stress: A study among school teachers. *Journal of Psychosocial Research*, 10(1), 125-132.
- Sutton, R. E., & Wheatley, K. F. (2003). Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review*, 15(4), 327-358. <https://doi.org/10.1023/A:1026131715856>
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Trigwell, K. (2012). Relations between teachers' emotions in teaching and their approaches to teaching in higher education. *Instructional Science*, 40(3), 607-621. <https://doi.org/10.1007/s11251-011-9192-3>
- Vesely, A. K., Saklofske, D. H., & Leschied, A. D. W. (2013). Teachers—The vital resource: The contribution of emotional intelligence to teacher efficacy and well-being. *Canadian Journal of School Psychology*, 28(1), 71-89. <https://doi.org/10.1177/0829573512468855>
- Yin, H., Lee, J. C. K., Zhang, Z., & Jin, Y. (2013). Exploring the relationship among teachers' emotional intelligence, emotional labor strategies and teaching satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 35, 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.06.006>
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2012). The emotional intelligence, health, and well-being nexus: What have we learned and what have we missed? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(1), 1-30. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2011.01062.x>
- Zinsser, K. M., Denham, S. A., Curby, T. W., & Shewark, E. A. (2015). "Practice what you preach": Teachers' perceptions of emotional competence and emotionally supportive classroom practices. *Early Education and Development*, 26(7), 899-919. <https://doi.org/10.1080/10409289.2015.1009320>

ANEXO

Anexo 1: Instrumento de recolección de la información

Estimado(a) docente, piensa en el desarrollo de tu inteligencia emocional que has tenido durante el presente año escolar 2024, e indica con qué frecuencia se realizan las acciones descritas en el cuestionario.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ÍTEMS	MARCA				
				1	2	3	4	5
Autoconciencia	Conocimiento de las propias emociones	1	Identifico inmediatamente cuando pierdo los estribos con situaciones del trabajo.					
		2	Reconozco normalmente cuando estoy estresado(a).					
		3	Reconozco mis estados de ánimo como alegría, tristeza y enojo.					
	Expresión adecuada de las emociones	4	Puedo explicar la(s) razón(es), cuando me siento ansiosa(o).					
		5	Puedo en el trabajo preguntar si alguien se ha incomodado o está molesto conmigo.					
Autorregulación	Control de impulsos	6	Puedo reprimir mis emociones cuando es necesario.					
		7	Pierdo raramente los estribos con otras personas.					
		8	Dejo que situaciones o personas estresantes me afecten una vez que he dejado de trabajar.					
	Reflexión de emociones	9	Puedo cambiar conscientemente mi estado de ánimo o mi forma de pensar.					
		10	Puedo replantear situaciones malas rápidamente.					
Motivación	Automotivación	11	Identifico aquellas situaciones que me motivan laboralmente.					
		12	Puedo motivarme incluso cuando estoy deprimido.					
	Perseverancia ante obstáculos	13	Consideras que es persistente para hacer las tareas difíciles que se presentan en el trabajo.					
		14	Mantengo una actitud positiva en el trabajo de que las cosas van a resultar bien.					
Habilidades sociales	Comunicación	15	Interrumpo las conversaciones de otras personas.					
		16	Me gusta hacer preguntas para saber qué es importante para las personas.					
	Relaciones interpersonales	17	Construyo relaciones sólidas con otros docentes de la institución.					
		18	Me encanta conocer gente nueva y saber qué es lo que les motiva.					
Empatía	Reconocimiento de emociones ajenas	19	Reconozco cómo se siente la otra persona en sus emociones.					
		20	Puedo saber si en el trabajo, los docentes no se llevan bien entre sí.					
	Comprensión de emociones de ajenos	21	Creo que los docentes no son difíciles, simplemente son diferentes.					
		22	Empatizo con el problema de otra persona.					

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimado(a) docente, piensa en el clima laboral que has tenido durante el presente año escolar 2024, e indica con qué frecuencia se realizan las acciones descritas en el cuestionario.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ÍTEMES	MARCA				
				1	2	3	4	5
Autorrealización	Desarrollo personal y profesional	1	Existen oportunidades de progresar en la institución en este tiempo de pandemia.					
		2	Se promueven constantes capacitaciones en la institución durante la pandemia.					
		3	Valoran los directivos su nivel de desempeño laboral durante la pandemia.					
	Reconocimiento de logros	4	Muestran sus colegas interés por su éxito en este tiempo de pandemia.					
		5	Reconocen los directivos sus logros personales/ profesionales en este tiempo de pandemia.					
Involucramiento laboral	Compromiso con la organización	6	Siente compromiso con el éxito en la institución durante la pandemia.					
		7	Considera que en la institución hace mejor las cosas cada día.					
		8	Cree que cumplir con cada una de las responsabilidades es una tarea estimulante.					
	Sentirse clave	9	Siente que cada colaborador es parte importante del logro de la institución durante la pandemia.					
		10	Considera que cumplir con las responsabilidades laborales, es motivo de orgullo de los colaboradores.					
Supervisión	Apoyo y orientación a la resolución de problemas	11	Brinda el equipo directivo apoyo para superar los obstáculos que se presentan durante la pandemia.					
		12	Recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
	Trabajo en función a métodos y planes definidos	13	Se mejoran en la institución continuamente los métodos de trabajo durante la pandemia.					
		14	Considera que las responsabilidades de funciones están claramente definidas.					
		15	Siente que existen en la institución pautas y procedimientos como guías de trabajo.					
	Acceso a la información	16	Cuenta con el acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.					
		17	Considera que existen en la institución diferentes canales de comunicación para los					

Comunicación			docentes como correo institucional, WhatsApp, etc.						
	Relación armoniosa	18	Cree que existen en los equipos de trabajo una relación armoniosa.						
		19	Colaboran los compañeros de trabajo entre sí durante la pandemia.						
		20	Considera que es posible la interacción con las personas de cargos directivos en la institución.						
Condiciones laborales	Administración de los recursos	21	Cree que existe una buena administración de los recursos (tecnológicos, financieros, materiales, humanos) en la institución.						
		22	Cree que es atractiva la remuneración en comparación a otras instituciones durante la pandemia.						
	Libertad de toma de decisiones	23	Cree tener oportunidades de realizar el trabajo mejor que se puede en su aula.						
		24	Funciona el grupo de área con el que trabajo como un equipo integrado.						

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre Original del instrumento:	Instrumento para la medición de la variable inteligencia emocional
Autores y año:	Erika Fabiola Dominguez Iparraguirre y Ana Sandy Chávez Reyes (2024)
Objetivos del instrumento:	Medir la percepción de la variable Inteligencia emocional
Usuarios:	Empleados de una docentes de una Institución Educativa de Pataz, 2023
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Cuestionario.
Validez:	Validado por expertos: ▪ Dra. GABY ESTHER CHUNGA PINGO ▪ Mg ROBERTO PEREZ LEÓN CAMBORDA ▪ Dr JUAN LUIS RODRÍGUEZ VELA,
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach = 0.987

Nombre Original del instrumento:	Instrumento para la medición de la variable clima laboral
Autores y año:	Erika Fabiola Dominguez Iparraguirre y Ana Sandy Chávez Reyes (2024)
Objetivo del instrumento:	Medir la percepción de la variable clima laboral
Usuarios:	Empleados de una docentes de una Institución Educativa de Pataz, 2023
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Cuestionario.
Validez:	Validado por expertos: ▪ Dra. GABY ESTHER CHUNGA PINGO ▪ Mg ROBERTO PEREZ LEÓN CAMBORDA ▪ Dr JUAN LUIS RODRÍGUEZ VELA,
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach = 0.986

Anexo 3. Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Inteligencia Emocional	Componentes Intrapersonales	Comprensiones emocionales de sí mismo (CM) 7-9-23-35-52-63-88-116	Inventarios de Bar- On I-CE Emocionales Quotient Inventory
		Asertividades (AS) 22-37-67-82-96-111-126	
		Autoconceptos (AC) 11-24-40-56-70-85-100-114-129	
		Autorrealizaciones (AR) 6-21-36-51-66-81-95-110-125	
		Independencias (IN) 3-19-32-48-92-107-121	
	Componentes	Empatías (EM) 18-44-55-61-72-98-119-124	
	Interpersonales	Relación Interpersonal (RI) 10-23-31-39-55-62-69-84-99-113-128	
		Responsabilidades Sociales (RS) 16-30-46-61-72-76-90-98-104-119	
		Solución de problema (SP) 1-15-29-45-60-75-89-118	
	Componente de adaptabilidad	Prueba de realidades (PR) 8-35-38-53-68-83-88-97-112-127	
		Flexibilidades (FL) 14-28-43-59-74-87-103-131	
		Felicidades (FE) 2-17-31-47-62-77-91-105-120	
	Componentes de estados de ánimos generales	Optimismos (OP) 11-20-26-54-80-106-108-132	
		Tolerancias al estrés (TE) 4-20-33-49-64-78-93-108-122	
	Componentes de manejos del estrés	Control de los impulsos (CI) 13-27-42-58-73-86-102-110-117-130	
Climas Laborales	Realizaciones Personales	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Escala CL-SPC
	Involucramientos Laborales	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
	Supervisiones	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	
	Comunicaciones	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	
	Condición laboral.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	

Anexo 4. Carta de presentación

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, Ana Sandy Chávez Reyes, identificado con DNI N° 40867832 del programa maestría en educación con mención en gestión y acreditación educativa solicito el permiso para que se utilice la siguiente información de la empresa:

Aplicación de los instrumentos y recolección de datos de mi investigación

Con la finalidad de que pueda desarrollar el ☒ Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; ☒) Mencionar el nombre de la empresa.



Asesor: David Alberto Mejía Pinedo
DNI N° 41490146

El estudiante declara que los datos emitidos en esta solicitud y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Bach. Ana Sandy Chávez Reyes
DNI N° 45154243

Anexo 5. Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

Yo, ELMER SEVILLANO LOPEZ, identificado con DNI N.º 19431173, en mi calidad de director de la Institución Educativa N.º 82065; ubicado en el Distrito de ~~Huancapata~~ Provincia de Pataz, Región La Libertad.

OTORGÓ LA AUTORIZACIÓN,

A las sr. ERIKA FABIOLA DOMÍNGUEZ IPARRAGUIRRE con DNI N.º 45154243 Y ANA SANDY CHÁVEZ REYES con DNI N.º 40867832; Del programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA para que utilice la siguiente información de la institución:

Con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación para optar el grado académico de Maestro.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la institución, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la institución en reserva, marcando con la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo a la Institución,


Firma y sello del Representante Legal

DNI: 19431173

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos, En caso de comprobarse la falsedad de datos, el estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; así mismo asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la institución, otorgante de información, pueda ejecutar,



Firma del Estudiante
DNI:45154243



Firma del Estudiante
DNI: 40867832

Anexo 6. Consentimiento informado

Yo, ERIKA FABIOLA DOMÍNGUEZ IPARRAGUIRRE con DNI N° 45154243 Y ANA SANDY CHÁVEZ REYES con DNI N° 40867832; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PATAZ, 2023

Aferrándome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: JUNIOR POZO SARMIENTO

FIRMA:



Fecha: 01/07/2024

Consentimiento Informado

Yo, ERIKA PABIOLA DOMÍNGUEZ IPARRAGUIRRE con DNI N° 45154243 Y ANA SANDY CHÁVEZ REYES con DNI N° 40867832; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PATAZ, 2023

Afertrándose a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: SABINA PORTILLA ARIZABAL

FIRMA:



Fecha: 03/05/2024

Consentimiento Informado

Yo, ERIKA FABIOLA DOMÍNGUEZ IPARRAGUIRRE con DNI N° 45154243 Y ANA SANDY CHÁVEZ REYES con DNI N° 40867832; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PATAZ, 2023

Aferrándose a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: LIZETT SOLANGE DIAZ SALGADO

FIRMA:



Fecha: 03/05/2024

Consentimiento Informado

Yo, ERIKA FABIOLA DOMÍNGUEZ IPARRAGUIRRE con DNI N° 45154243 Y ANA SANDY CHÁVEZ REYES con DNI N° 40867832; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PATAZ, 2023

Aferrándose a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: DARIO GUTIERREZ QUISPE

FIRMA:

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'D' and 'G' intertwined, with a horizontal line extending to the right.

Fecha: 03/05/2024

Consentimiento Informado

Yo, ERIKA FABIOLA DOMÍNGUEZ IPARRAGUIRRE con DNI N° 45154243 Y ANA SANDY CHÁVEZ REYES con DNI N° 40867832; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PATAZ, 2023

Aferrándose a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: MAURO BOMBILLA CCAHUANA

FIRMA:



Fecha: 03/05/2024

Consentimiento Informado

Yo, ERIKA FABIOLA DOMÍNGUEZ IPARRAGUIRRE con DNI N° 45154243 Y ANA SANDY CHÁVEZ REYES con DNI N° 40867832; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PATAZ, 2023

Aferéndome a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: SABELY CAROL UGARTE PORTILLA

FIRMA:



Fecha: 03/05/2024

Anexo 7: Matriz de consistencia

Título	Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones / categorías	Metodología
Inteligencia emocional y clima laboral en docentes de una Institución Educativa de Pataz 2023	Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de una institución educativa privada de pataz, 2023	PG: Existe relación significativa entre el inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de una institución educativa privada de pataz, 2023 P1: Existe relación positiva y significativa entre el Componente Intrapersonal y el clima laboral en los docentes de una institución educativa privada de pataz, 2023 P2: Existe relación positiva y significativa Componente Interpersonal y el clima laboral en los docentes de una institución educativa privada de pataz, 2023 P3: Existe relación positiva y significativa entre el Componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes de una institución educativa privada de pataz, 2023 P4: Existe relación positiva y significativa entre el Componente del Manejo del Estrés y el clima laboral en los docentes de una institución educativa privada de pataz, 2023 P5: Existe relación positiva y significativa entre el el Estado de Ánimo en general y el clima laboral en los docentes de una institución educativa privada de pataz, 2023	PG: Determinar la relación que existe entre el la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de una institución educativa privada de pataz, 2023 P1: Determinar la relación que existe entre el Componente Intrapersonal y el clima laboral en los docentes de una institución educativa privada de pataz, 2023 P2: Establecer la relación que existe entre el Componente Interpersonal y el clima laboral en los docentes de una institución educativa privada de pataz, 2023 P3: Determinar la relación que existe entre el la Motivación y el clima laboral en los docentes de una institución educativa privada de pataz, 2023 P4: Establecer la relación que existe entre componente de adaptabilidad y el clima laboral en los docentes de una institución educativa privada de pataz, 2023 P5: Determinar la relación que existe entre componente del estado de ánimo general y el clima laboral en los docentes de una institución educativa de pataz, 2023.	Variable: Inteligencia emocional Variable: Clima laboral	Dimensiones: autoconciencia autoregulacion Dimensiones Autorealización	Tipo: -Según finalidad: Básica -Según su naturaleza: Cuantitativa -Según alcance temporal: de corte transversal Métodos: Diseño: No experimental Población: 118 estudiantes Muestra: 100 estudiantes Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta cuestionario Métodos de análisis de investigación: estadística descriptiva y estadística inferencial.

Anexo 8: Validación de los instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, GABY ESTHER CHUNGA PINGO, con Documento Nacional de Identidad N° 17870380, de profesión Administradora, grado académico de doctora en Educación, con código de colegiatura 1320, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE DE CATEDRA EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento denominado "CUESTIONARIO INTELIGENCIA EMOCIONAL", cuyo propósito es medir la seguridad, la salud y el bienestar de las personas en una institución educativa del norte del país. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.



Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa,	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (U)
1. Calidad de redacción de los ítems.		X			
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total: MA = Muy adecuado (4) BA= Bastante adecuado (X) A = Adecuado (2) PA = Poco adecuado (1) NO adecuado (U)

Dr. Gaby Esther Chunga Pingo

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI N° 17870380

Especialidad del validador: Docencia y Gestión en Educación

Trujillo, a los 03 días del mes de junio del 2024.

Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, GABY ESTHER CHUNGA PINGO, con Documento Nacional de Identidad N° 17870380, de profesión Administradora, grado académico de doctora en educación, con código de colegiatura 1320, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE DE CATEDRA EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL", cuyo propósito es medir el DESEMPEÑO LABORAL desde la perspectiva de los trabajadores de una institución educativa del norte del país. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.



Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa,	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.		X			
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total: MA = Muy adecuado (4) BA= Bastante adecuado (3) A = Adecuado (2)
PA = Poco adecuado (1) NO adecuado (0)

Dr. Gaby Esther Chunga Pingo

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI N° 17870380

Especialidad del validador: Docencia y Gestión en Educación

Trujillo, a los 03 días del mes de junio del 2024.

Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, ROBERTO PEREZ LEON CARMBORDA, con Documento Nacional de Identidad N° 06050022, de profesión Ingeniero Industrial, grado académico de doctor en educación, con código de colegiatura 1321, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE DE CATEDRA EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "CUESTIONARIO INTELIGENCIA EMOCIONAL", cuyo propósito es medir la seguridad, la salud y el bienestar de las personas en una institución educativa del norte del país. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.



Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa,	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar-		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total: MA = Muy adecuado (4) BA= Bastante adecuado (X) A = Adecuado ()
PA = Poco adecuado () NO adecuado ()

Dr. ROBERTO PEREZ LEON CARMBORDA

(Apellido y nombre del experto validador)

DNI N° 06050022

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa.

Trujillo, a los 03 días del mes de junio del 2024.

Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, ROBERTO PEREZ LEON CARMBORDA, con Documento Nacional de Identidad N° 06050022, de profesión Ingeniero Industrial, grado académico de doctor en educación, con código de colegiatura 1321, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE DE CATEDRA EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL", cuyo propósito es medir el DESEMPEÑO LABORAL desde la perspectiva de los trabajadores de una institución educativa del norte del país. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, comeluyo en las siguientes apreciaciones.



Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa,	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (U)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total: MA = Muy adecuado (4) BA= Bastante adecuado (X) A = Adecuado (2)
PA = Poco adecuado (1) NO adecuado (U)

Dr. ROBERTO PEREZ LEON CARMBORDA

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI N° 06050022

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

Trujillo, a los 03 días del mes de junio del 2024.

Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, JUAN LUIS RODRÍGUEZ VELA, con Documento Nacional de Identidad N° 16730701, de profesión Licenciado En Biología – Microbiología grado académico de doctor en ciencias biomédicas, con código de colegiatura 1988, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE DE CATEDRA EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “CUESTIONARIO INTELIGENCIA EMOCIONAL”, cuyo propósito es medir la seguridad, la salud y el bienestar de las personas en una institución educativa del norte del país. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa,	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (U)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total: MA = Muy adecuado (✓) BA= Bastante adecuado (X) A = Adecuado ()
PA = Poco adecuado () NO adecuado ()

Dr. Rodríguez Vela Juan Luis

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI N° 16730701

Especialidad del validador: Docencia Universitaria e Investigación Educativa

Trujillo, a los 03 días del mes de junio del 2024.



Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, JUAN LUIS RODRÍGUEZ VELA, con Documento Nacional de Identidad N° 16739701, de profesión Licenciado En Biología – Microbiología grado académico de doctor en ciencias biomédicas, grado académico de doctor, con código de colegiatura 1988, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE DE CATEDRA EN LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL”, cuyo propósito es medir el DESEMPEÑO LABORAL desde la perspectiva de los trabajadores de una institución educativa del norte del país. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.



Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa,	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (U)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar-		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total: MA = Muy adecuado (4) BA= Bastante adecuado (X) A = Adecuado (2) PA = Poco adecuado (1) NO adecuado (U)

Dr. Rodríguez Vela Juan Luis

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI N° 16739701

Especialidad del validador: Docencia Universitaria e Investigación Educativa

Trujillo, a los 03 días del mes de junio del 2024.



Firma del Experto Informante

Anexo 9: Reporte Turnitin

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PATAZ 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%	14%	6%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo