

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



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA I.E. N° 80824 "JOSÉ CARLOS
MARIÁTEGUI" DEL DISTRITO EL PORVENIR, PROVINCIA
TRUJILLO, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
**MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN
EDUCATIVA**

AUTORAS

Br. ARTEAGA VERA, LILIAN ELENA
Br. SÁNCHEZ ASMAT, ROXANA MARIBEL

ASESORA

Dra. FLOR FANNY SANTA CRUZ TERÁN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
PROCESO ADMINISTRATIVO

TRUJILLO, PERÚ

2018

DEDICATORIA

A Dios, el ser supremo y artífice de nuestra existencia, por estar presente y ayudarnos siempre, sobre todo en los momentos que más lo necesitamos

Roxana y Lilian

A mis queridos padres, modelos de amor, entusiasmo y perseverancia.

A mi esposo, por su apoyo, y paciencia.

Roxana

A mis padres modelos de perseverancia, entusiasmo y amor.

A mi amado esposo e hijos, reflejo de sacrificio, buen humor y paciencia.

Lilian

AGRADECIMIENTO

Nuestra gratitud a la Doctora Flor Fanny Santa Cruz Terán, por asesorarnos con sus conocimientos, instrucciones y disposición, en la realización de este trabajo.

A los profesores que laboran en la prestigiosa Universidad Privada Católica de Trujillo Benedicto XVI del programa de maestría, por sus enseñanzas para nuestro perfeccionamiento como profesionales.

A la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”, de El Porvenir, un reconocimiento particular, ya que fue el lugar en el que se desarrolló la investigación, además por las facilidades ofrecidas para la ejecución de este trabajo de investigación.

Las autoras

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Arteaga Vera, Lilian Elena con DNI N° 16675843 y Sánchez Asmat, Roxana Maribel con DNI N° 18019306, ex estudiantes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI en el programa de Maestría, damos fe que se siguió de forma rigurosa los procesos académicos y administrativos formulados como requisitos de la Escuela de Posgrado para sustentar la tesis: “Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”, distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018”, contiene un total de 76 folios, la cual incluye 23 tablas y 20 folios en apéndices.

Dejamos constancia de ser original y legítimo el mencionado trabajo de investigación y declaramos bajo juramento en base a los requisitos éticos, que el contenido del instrumento, es de nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y tabulación. Además, se garantiza que las bases teóricas están amparados por las referencias bibliográficas, se asume un ínfimo porcentaje de omisión involuntaria respecto a la cita de autores, lo cual es responsabilidad de nosotras.

Arteaga Vera, Lilian Elena
DNI N° 16675843

Sánchez Asmat, Roxana Maribel
DNI N° 18019306

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema general.....	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Formulación de objetivos	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Justificación de la investigación	14
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes del estudio	17
2.2. Bases teórico científicas	19
2.3. Marco conceptual.....	23
2.4. Formulación de hipótesis	23
2.4.1. Hipótesis general	23
2.4.2. Hipótesis específicas.....	23
2.5. Variables	25
2.5.1. Definición operacional.....	25
2.5.2. Operacionalización de la variable	26
Capítulo III: METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo de investigación.....	28
3.2. Métodos de investigación	28

3.3.Diseño de la investigación	29
3.4.Población y muestra.....	29
3.4.1. Población	29
3.4.2. Muestra.....	31
3.5.Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	32
3.6.Técnicas de procesamiento y análisis de datos	33
3.7.Aspectos éticos	33
Capítulo IV: RESULTADOS.....	34
4.1.Presentación y análisis de resultados	34
4.2.Prueba de hipótesis	42
4.3.Discusión de resultados	46
Capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1.Conclusiones.....	48
5.2.Recomendaciones	49
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXOS.....	55
Anexo 1: Test de inteligencia emocional	
Anexo 2: Cuestionario de clima organizacional	
Anexo 3: Matriz de consistencia	
Anexo 4: Validación de los instrumentos de investigación	
Anexo 5: Constancia de aplicación de los instrumentos	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 3.1	
Distribución de la población.....	30
TABLA 3.2	
Distribución de la muestra.....	32
TABLA 4.1	
Nivel de inteligencia emocional.....	34
TABLA 4.2	
Nivel de conocimiento de las propias emociones de la inteligencia emocional.....	34
TABLA 4.3	
Nivel de manejo de las emociones de la inteligencia emocional.....	35
TABLA 4.4	
Nivel de motivación a sí mismo de la inteligencia emocional.....	35
TABLA 4.5	
Nivel reconocer las emociones de los demás de la inteligencia emocional.....	36
TABLA 4.6	
Nivel establecer relaciones de los demás de la inteligencia emocional.....	36
TABLA 4.7	
Nivel de clima organizacional.....	37
TABLA 4.8	
Nivel estructura.....	37
TABLA 4.9	
Nivel responsabilidad.....	38
TABLA 4.10	
Nivel recompensa.....	38
TABLA 4.11	
Nivel desafío.....	39
TABLA 4.12	
Nivel relaciones.....	39

TABLA 4.13	
Nivel cooperación.....	40
TABLA 4.14	
Nivel normas de desempeño.....	40
TABLA 4.15	
Nivel conflictos.....	41
TABLA 4.16	
Nivel identidad.....	41
TABLA 4.17	
Prueba de normalidad de los puntajes sobre inteligencia emocional y clima organizacional.....	42
TABLA 4.18	
Prueba de contraste sobre la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional.....	43
TABLA 4.19	
Prueba de contraste sobre la relación entre conocer las propias emociones y clima organizacional.....	43
TABLA 4.20	
Prueba de contraste sobre la relación entre manejar las emociones y clima organizacional.....	44
TABLA 4.21	
Prueba de contraste sobre la relación entre motivarse a sí mismo y clima organizacional.....	45
TABLA 4.22	
Prueba de contraste sobre la relación entre reconocer las emociones de los demás y clima organizacional.....	45
TABLA 4.23	
Prueba de contraste sobre la relación entre establecer relaciones y clima organizacional.....	46

RESUMEN

Este trabajo tiene el propósito de determinar la relación entre las variables inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular.

Constó con una muestra de 89 trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”; a quienes mediante la técnica de la encuesta se les suministró los instrumentos: Test de inteligencia emocional del autor Weisinger, (2001) y Cuestionario de clima organizacional de los autores Litwin y Stringer (1968); los cuales fueron adaptados por las autoras y se validaron a través del juicio de expertos dando como valores de alfa de Cronbach de 0.9167 y 0.9333 proporcionalmente.

A partir de los datos obtenidos se comprobó que en la I.E. mencionada anteriormente el 11,2% de trabajadores percibió un nivel alto de inteligencia emocional, mientras un 16,9% de trabajadores apreció un nivel alto de clima organizacional, además se estableció que la inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional, al observar el valor $r_s = 0,967^{**}$ correlación positiva muy alta [p-valor<0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.

Palabras clave: Inteligencia, inteligencia emocional, clima y clima organizacional.

ABSTRACT

This work has the purpose of determining the relationship between the variables emotional intelligence and organizational climate in the workers of the E.I. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” of Regular Basic Education.

It consisted of a sample of 89 workers of the E.I. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”; to those who through the technique of the survey were provided with the instruments: Emotional intelligence test by the author Weisinger, (2001) and Organizational climate questionnaire by the authors Litwin and Stringer (1968); which were adapted by the authors and validated through expert judgment giving as Cronbach's alpha values of 0.9167 and 0.9333 proportionally.

From the data obtained it was proved that in the I.E. previously mentioned, 11.2% of workers perceived a high level of emotional intelligence, while 16.9% of workers appreciated a high level of organizational climate, and it was established that emotional intelligence is related to the organizational climate, when observing the value $r_s = 0,967^{**}$ very high positive correlation [p-value <0.01] detected by the Spearman's Rho test.

Keywords: Intelligence, emotional intelligence, climate and organizational climate.

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente, compañías buscan gente capaz, responsable, optimista y que sean inteligentes emocionalmente. Goleman (1998a) define la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos; así como los sentimientos de los demás. Asimismo, el clima organizacional es una organización de valores de las personas en un sistema. (Katz y Kahn, 1966 citados en Méndez, 2006); el cual es un tema que despierta el interés de múltiples profesionales y disciplinas; a partir de su misma razón de ser en los contextos organizacionales reconocen la importancia de su estudio, en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto.

En Latinoamérica, ha germinado en las instituciones educativas la necesidad de responder a los requerimientos competitivos del contexto, concibiéndose preciso privilegiar áreas determinadas de la labor tales como, el énfasis en los aspectos concernientes con el enfoque de trabajo en equipo, desarrollar la creatividad, y el buen clima organizacional, complementándose con la práctica de la inteligencia emocional. Asimismo, las instituciones educativas se encuentran en una etapa de competencias, debido a lo cual tienen que estar en óptimas condiciones desde su interior para brindar un buen servicio, de ahí que los conceptos de clima organizacional y calidad en el servicio sean fundamentales para fortalecer su razón de ser y por consecuencia poder tomar decisiones que las lleven a desarrollarse dentro del contexto de la competitividad y sus directivos coadyuven a la mejora de las instituciones.

En el Perú, se considera fundamental que exista un clima organizacional armonioso, elemento esencial en los conocimientos que el trabajador posee de los procesos y organizaciones que suceden en su medio laboral. No obstante en algunos contextos este clima no se dan como pretendiéramos todos, lo más significativo es tener la voluntad para superar las deficiencias y convertirlas en fortalezas. Clima es clave para facilitar una estructura viva y emprendedora, preparado para formarse mientras se desenvuelve y se consolida. (Martín, 1999). Estudios de clima organizacional en diferentes entidades, analizan que las percepciones de los empleados

acerca de su entorno laboral, determina la productividad, la eficiencia y la calidad de servicios. (Bulnes et al., 2004).

En lo que se respecta al problema en el entorno local se refiere que en la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”, los trabajadores desconocen la práctica de la inteligencia emocional; ya que no reconocen sus sentimientos, no controlan sus sentimientos para expresarlos de forma adecuada, tienen problemas para orientar las emociones a lograr objetivos y para practicar la empatía; así como para constituir buenas relaciones con las demás personas, lo que dificulta la existencia de un buen clima organizacional; generando un contexto inadecuado en el trabajo y por ende problemas en el contexto debido a la limitada interacción entre trabajadores.

En base al problema descrito se ha escogido identificar si la inteligencia emocional tiene relación con el clima organizacional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?
- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre conocer las propias emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?

- ¿Cuál es la relación entre manejar las emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre motivarse a sí mismo y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre reconocer las emociones de los demás y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre establecer relaciones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.
- Identificar el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.
- Establecer la relación entre conocer las propias emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.

- Establecer la relación entre manejar las emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.
- Establecer la relación entre motivarse a sí mismo y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.
- Establecer la relación entre reconocer las emociones de los demás y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.
- Establecer la relación entre establecer relaciones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.

1.4. Justificación de la investigación

Este trabajo de investigación sirve para conocer y comprender la inteligencia emocional y como se relaciona con el entorno laboral, es decir con el clima organizacional de los trabajadores; a fin que se utilice como guía de ayuda indispensable para potenciar el clima laboral de forma oportuna y pertinente en las instituciones educativas. Por consiguiente abordar esta problemática educativa permitirá también conocer las características actuales de las interacciones de los trabajadores en las instituciones educativas y establecer el nivel de inteligencia emocional y sus respectivas dimensiones; así también el nivel de clima organizacional con sus dimensiones, con el propósito de mantener las buenas relaciones y mantener un clima agradable en la institución educativa; permitiendo así alcanzar los objetivos propuestos en el proceso enseñanza-aprendizaje, así como alcanzar las metas institucionales trazadas.

Este estudio es importante porque beneficiará a los trabajadores con el fin de practicar la inteligencia emocional y alcanzar así un clima organizacional integral; asimismo es pertinente debido a que es adecuado y oportuno para conocer con más profundidad sobre la inteligencia emocional y como se relaciona con el clima organizacional.

1.4.1. Justificación teórica

Este trabajo aporta una nueva perspectiva acerca de la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional, porque contribuye con conocimiento científico acerca de la relación entre ambas variables. En tal sentido, Quiroga (2007) define como clima organizacional al contexto donde las partes de una organización se desenvuelven todos los días y practican sus relaciones laborales, la cual repercute en su conducta y productividad; Asimismo Goleman (1995), en sus investigaciones define a la inteligencia emocional como capacidad para reconocer y manejar nuestros sentimientos.

1.4.2. Justificación práctica

Este trabajo permite comparar las variables inteligencia emocional con el clima organizacional, con el fin de conocer su relación científica. Por otro lado la investigación se justifica de manera práctica puesto que al aplicar los instrumentos de esta investigación se conoció la influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional. Así mismo estos resultados servirán como fuente de consulta para asumir decisiones en la mejora de las variables en estudio.

1.4.3. Justificación metodológica

También este trabajo se justifica de manera metodológica, ya que cuenta con instrumentos debidamente validados y estimados en confiabilidad y por las propias investigadoras con la finalidad que los resultados sean lo más objetivo posible a la realidad problemática y poder ser aplicada a otras poblaciones con características similares.

1.4.4. Justificación social

En este trabajo no solo se beneficiaron los trabajadores de la I.E. contemplada en este trabajo, además estudiantes, padres y madres, así como la colectividad. Las deducciones permiten instituir científicamente las propuestas de intervención más adecuadas para originar las innovaciones educativas que necesita la sociedad actual. La importancia social de este trabajo esta orientada a que las instituciones educativas públicas asuman, cambien y respondan a las

necesidades de nuestra sociedad, implementando estrategias que activen su inteligencia emocional y así fortalezcan su clima organizacional.

El estudio fue factible porque se obtuvo información acerca de las variables de investigación para contrastar las hipótesis, así como de instrumentos estandarizados.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.

2.1.1. A nivel internacional.

Contreras y Jiménez (2016) en su trabajo “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención, Bogotá”, trabajaron con una muestra de 130 (Docentes, personal administrativo y estudiantes docentes) quienes resolvieron el test de Pitcher con el fin de evaluar el Liderazgo, y una muestra de 29 trabajadores (Directivos, docentes y otros funcionarios); a quienes aplicó la Escala de Clima Organizacional ECO; las autoras concluyeron que, hay una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo No deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente.

López, Domínguez y Machado (2014) en su tesis “Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de nuevo chorrillo, Panamá”, trabajaron con una muestra de 21 docentes; a quienes aplicó el Cuestionario sobre clima organizacional y su relación con las relaciones interpersonales; los autores arribaron a la conclusión que, los conflictos ayudan a reconocer que existe diversidad de opinión y que deben canalizarse en miras de que se logren los objetivos que se tienen en el centro educativo.

2.1.2. A nivel nacional.

Arce y Malvas (2014) en su tesis “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari - 2013”, trabajaron con 48 trabajadores (Muestra), quienes resolvieron el Cuestionario de clima organizacional y relaciones interpersonales, para que obtengan datos sobre la relación entre ambas variables; los autores arribaron a las siguientes

conclusiones: Se determinó que existe una correlación significativa alta entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada de Huari.

Gamarra (2014) en su tesis “Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas”, trabajó con 8 trabajadores (Muestra); quienes resolvieron una guía de entrevista semiestructurada; la autora arribó a las siguientes conclusiones: Los hallazgos ofrecen evidencias empíricas de las categorías estudiadas del clima organizacional tales como: la Confianza, Presión, Apoyo y Reconocimiento los cuales parecen tener incidencias en el comportamiento entre los miembros que laboran en la institución.

2.1.3. A nivel regional.

Grados (2016) en su tesis “Efectos del programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán distrito de Chicama, provincia de Ascope, 2014”, trabajó con 19 trabajadores (Muestra); a quienes aplicó el cuestionario de clima institucional; la autora arribó a la siguiente conclusión: El programa de Inteligencia Emocional influye de forma significativa en el clima institucional en directivos, docentes y administrativos del nivel primario. Así mismo, se determinó que existen diferencias estadísticas altamente significativas.

Shishido (2015) en su tesis “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de tecnologías de la información de la Universidad César Vallejo en el distrito de Trujillo 2015”, trabajó con una muestra de 38 trabajadores; a quienes aplicó la encuesta clima organizacional y desempeño laboral; la autora arribó a la conclusión: El clima organizacional incide de manera positiva sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Tecnologías de la Información en un 84%; comprobándose la hipótesis planteada.

2.2. Bases teórico científicas.

2.2.1. Modelos teóricos de la inteligencia emocional.

El modelo de las competencias emocionales, este modelo alcanza una serie de competencias que proporcionan a las personas el manejo de las emociones, hacia uno mismo y hacia los demás. Este modelo enuncia la IE en términos de una teoría del desarrollo y propone una teoría de desempeño aplicable de manera directa al ámbito laboral y organizacional, centrado en el pronóstico de la excelencia laboral. (Goleman, 1995).

Modelo de la inteligencia emocional y social, este modelo de BarOn (2000) está compuesto por los siguientes componentes:

- A. Intrapersonal:** Habilidad para comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y, conocer el porqué de los mismos.
- B. Interpersonal:** Reúne la habilidad de ser consciente, de comprender y relacionarse con otros.
- C. Manejo de estrés:** Es el manejo de emociones fuertes, así como saber dominar los impulsos.
- D. Estado de ánimo:** Es tener una visión positiva de lo que ocurre y al mismo tiempo ser optimista.
- E. Adaptabilidad o ajuste:** Es adaptarse a cambios inesperados y de ser el caso resolver problemas.

2.2.1.1. Definición de inteligencia emocional.

Capacidad para reconocer nuestros sentimientos, así como los sentimientos de otros, motivarnos y emplear de forma adecuada las relaciones que mantenemos con los demás. (Goleman, 1998a)

2.2.1.2. Dimensiones de la inteligencia emocional

Según Goleman (1995)

- A. Conocer las propias emociones:** Es poseer conciencia de las propias emociones; así como reconocer un sentimiento en el momento en que ocurre.

B. Manejar las emociones: Es controlar los sentimientos a fin de expresarlos de forma apropiada, se fundamenta en la toma de conciencia de las propias emociones.

C. Motivarse a sí mismo: Es orientar las emociones, y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, automotivarse, manejarse y realizar actividades creativas.

D. Reconocer las emociones de los demás: Es practicar la empatía, las personas empáticas sintonizan mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean.

E. Establecer relaciones: Es constituir buenas relaciones con las demás personas, la habilidad de manejar las emociones de los demás.

2.2.1.3. Principios de la inteligencia emocional

Goleman (2002) citado por Lening (2012)

A. Recepción: Incorporar objetos por nuestros sentidos, transformando los estímulos recibidos en señales energéticas.

B. Retención: Es la capacidad de almacenar información y el recuerdo, asimismo es la capacidad de acceder a esa información almacenada.

C. Análisis: Reconocer pautas y procesar la información.

D. Emisión: Es toda forma de comunicación, incluido el pensamiento.

E. Control: Todas las funciones mentales y físicas.

2.2.1.4. Ventajas de la inteligencia emocional en el clima organizacional.

(Goleman, 1998b).

- Acrecienta el entusiasmo y la motivación.
- Fortalece el rendimiento laboral.
- Fortalece la empatía y las habilidades de análisis social.
- Ayuda a la buena salud.

2.2.2. Teorías del clima organizacional

Brunet (2002) señala que la teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización de Rensis Likert, ayuda a visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

2.2.2.1. Definición de clima organizacional

Es el ambiente humano en donde los trabajadores de una organización se desenvuelven. (Bager, 2009)

Chiavenato (2007) en el contexto de trabajo es donde la organización crea su nicho de operaciones y establece su dominio.

Goncalves (1997) sustenta que el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores de la organización y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (Productividad, satisfacción, rotación, etc.)

Brunet (1987) define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Esta definición agrupa entonces aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.

Litwin y Stringer (1968) consideraron que el clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización.

2.2.2.2. Dimensiones del Clima organizacional

Según Litwin y Stringer (1968)

- A. Estructura:** Es la apreciación de normas, políticas y procedimientos que se deben cumplir para la ejecución de las labores.
- B. Responsabilidad:** Es la autonomía en la toma de decisiones acerca de las tareas realizadas que puede lograr un empleado.
- C. Recompensa:** Percibe la existencia de equilibrio en el sistema de promociones y retribuciones.
- D. Desafío:** Es el discernimiento sobre las dificultades que pueden presentarse las actividades asignadas.
- E. Relaciones:** Son los vínculos interpersonales que se instauran entre trabajadores, asimismo a nivel de jerarquía.
- F. Cooperación:** Es el sentimiento de colaboración que se observa dentro del trabajo, tanto entre pares como en los niveles superior e inferior.
- G. Normas de Desempeño:** Es la percepción sobre el interés que pone la compañía para que se cumplan las normas, procedimientos, políticas y/o pautas de rendimiento.
- H. Conflictos:** Son los mecanismos que se efectúan para que se resuelvan los conflictos dentro de la empresa y la forma de confrontarlos.
- I. Identidad:** Sentimiento de pertenecer a la organización y al grupo que integra en el trabajo.

2.2.2.3. Tipos de clima organizacional

Según Alcóver (2004)

- A. El clima psicológico:** Son las percepciones individuales de las características del ambiente o del contexto laboral del que las personas forman parte, concretamente de las estructuras, los procesos y los eventos organizacionales más próximos.

B. El clima agregado: Resulta de promediar la percepción individual de los miembros que pertenecen al mismo equipo, en el cual existe un cierto grado de acuerdo o consenso.

C. El clima colectivo: Busca identificar miembros de una estructura que muestran percepciones parecidas del contexto.

2.3. Marco conceptual

- **Inteligencia emocional.** Capacidad para reconocer nuestros sentimientos, así como los sentimientos de otros, motivarnos y emplear de forma adecuada las relaciones que mantenemos con los demás. (Goleman, 1998a)
- **Inteligencia.** Habilidad necesaria para solucionar un problema o para confeccionar productos que son importantes en un contexto cultural. (Gardner, 1995)
- **Clima organizacional.** Entorno humano en el cual se desarrollan todos los empleados de una empresa. (Bagner, 2009)
- **Clima.** Es clave para facilitar una organización viva y dinámica, que sea capaz de aprender mientras se desenvuelve y se fortalece. (Martín, 1999).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.

H₀: No existe relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

- H₁: Existe relación entre conocer las propias emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.

- H₀: No existe relación entre conocer las propias emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.
- H₂: Existe relación entre manejar las emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.
- H₀: No existe relación entre manejar las emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.
- H₃: Existe relación entre motivarse a sí mismo y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.
- H₀: No existe relación entre motivarse a sí mismo y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.
- H₄: Existe relación entre reconocer las emociones de los demás y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.
- H₀: No existe relación entre reconocer las emociones de los demás y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.
- H₅: Existe relación entre establecer relaciones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.
- H₀: No existe relación entre establecer relaciones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.

2.5. Variables.

Variable 1 (Independiente): Inteligencia emocional.

Variable2 (Dependiente): Clima organizacional.

2.5.1. Definición operacional.

A. Inteligencia emocional.

Capacidades que coexisten y se articulan en cinco dimensiones: Motivarse a sí mismo, manejar las emociones, conocer las propias emociones, establecer relaciones y reconocer las emociones de los demás; las cuales fueron medidas con el test de inteligencia emocional adaptado por las autoras de Weisinger (2001) basado en Goleman, constituido por 20 ítems, donde cada ítem tiene escala Likert (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: Alguna vez, 4: A menudo, 5: Siempre). Con un rango total (0-100) y rango específico de tres niveles: Bajo (0-50), medio (51-75) y alto (76-100)

B. Clima organizacional.

Contexto en el cual se desenvuelven los trabajadores de una Institución educativa y se articulan en nueve dimensiones: Relaciones, cooperación, normas de desempeño, conflictos e identidad, Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío; las cuales fueron medidas con cuestionario de clima organizacional adaptado por las autoras de Litwin y Stringer (1968), constituido por 20 ítems, donde cada ítem tiene escala Likert (1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni a favor ni en contra, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo). Con un rango total (0-100) y rango específico de tres niveles: Bajo (0-50), medio (51-75) y alto (76-100).

2.5.2. Operacionalización de las variables.

VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Capacidad para reconocer nuestros sentimientos, así como los sentimientos de otros, motivarnos y emplear de forma adecuada las relaciones que mantenemos con los demás. (Goleman, 1998a)	Conocer las propias emociones	Tiene conciencia de las propias emociones y reconoce sentimientos.	Escala de intervalo Rango total (0-100) Rango específico: Bajo (0-50), medio (51-75) alto (76-100).	TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL
		Manejar las emociones	Maneja sus propios sentimientos y las expresa de forma apropiada.		
		Motivarse a sí mismo	Encamina las emociones hacia una motivación consecuente. Presta atención, se automotiva y realiza actividades creativas.		
		Reconocer las emociones de los demás	Conoce las emociones de los demás.		
		Establecer relaciones	Maneja las emociones de los demás e interactúa con los demás.		

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es el ambiente humano en donde los trabajadores de una organización se desenvuelven. (Bager A., A. 2009)	Estructura	Aprecia las normas y procedimientos a cumplir para la realización de sus labores.	Escala de intervalo total (0-100) Rango específico: Bajo (0-50), medio (51-75) alto (76-100).	CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Responsabilidad		Es autónomo al tomar de decisiones sobre las tareas realizadas.			
Recompensa		Percibe si existe equidad en los estímulos y remuneraciones.			
Desafío		Encuentra soluciones a las dificultades que se le presentan en las labores asignadas.			
Relaciones		Establece relaciones interpersonales con sus compañeros.			
Cooperación		Colabora en las actividades propuestas en la Institución Educativa.			
Normas de desempeño		Se interesa por cumplir normas y pautas para mejorar su rendimiento.			
Conflictos		Percibe formas y mecanismos para la resolución de conflictos y la forma de confrontarlos.			
	Identidad	Siente pertenencia a la institución educativa y al grupo de trabajo.			

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Según su aplicación es básica, según su fin es correlacional y de carácter transversal. Por otro lado de acuerdo al nivel de profundidad es descriptivo.

3.2. Métodos de investigación

3.2.1. Método lógico: Método hipotético deductivo, pues a partir de la hipótesis se obtienen las consecuencias lógicas, que fueron sometidas a contrastación empírica. También, se emplearon métodos estadísticos para procesar los datos obtenidos, puesto que el enfoque del estudio es cuantitativo.

3.2.2. Método descriptivo: Consintió identificar cuantitativamente el comportamiento de las variables de estudio, así como de sus dimensiones.

3.2.3. Método analítico: Se distinguió las partes que conforman un todo y se procedió al estudio sistemático de cada elemento, para revisar en forma separada todo el acopio del material necesario para la investigación.

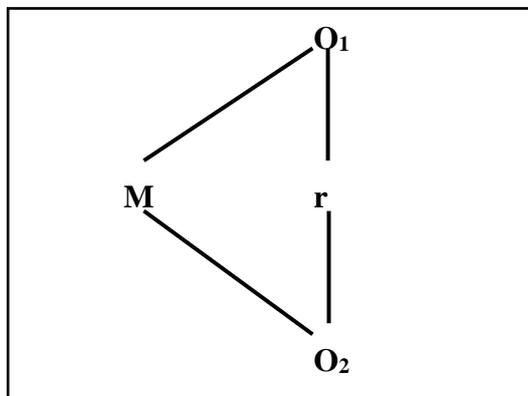
3.2.4. Método sintético: Ayudó a resumir los resultados y a sistematizar los fundamentos teóricos de la investigación.

3.2.5. Método deductivo: Consintió el razonamiento a partir de una verdad universal para obtener conclusiones particulares.

3.2.6. Método estadístico: Ayudó a procesar los datos obtenidos mediante la estadística descriptiva e inferencial para describir y analizar adecuadamente las variables y dimensiones.

3.3. Diseño de la investigación

Este trabajo es correlacional, el esquema que le corresponde es:



Donde:

M = Muestra de trabajadores

O₁ = Variable 1: Medición de la inteligencia emocional.

O₂ = Variable 2: Medición del clima organizacional.

r = Relación de mediciones de las variables de estudio.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Compuesta por 116 trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”, quienes laboran en los niveles Primaria y Secundaria.

Tabla 3.1
Distribución de la población

MODALIDAD	NIVEL		TRABAJADORES
Educación Básica Regular	Primaria	Secundaria	Subtotal
Director	1		1
Subdirectores	1	1	2
Docentes	46	52	98
Auxiliares	-	6	6
Administrativos	9		9
Total			116

Fuente: Archivo de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”, 2018.

A. Criterios.

a. Inclusión.

- Trabajadores que laboran bajo régimen laboral de nombrado y/o contratado de los niveles Primaria y Secundaria de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”.
- Los trabajadores seleccionados después de aplicar la técnica de muestreo probabilístico aleatorio estratificado con afijación proporcional a la población; a quienes se aplicó la regla de tres simple para obtener la cantidad de director, subdirectores, docentes, auxiliares y administrativos que conformarán la muestra.
- Sociabilidad de los trabajadores y disponibilidad para la aplicación de los instrumentos, lo cual permita recolectar los datos de manera objetiva.

b. Exclusión:

- Son aquellos trabajadores que empleando los criterios de exclusión no son incluidos.

3.4.2. Muestra

Fue obtenida mediante la aplicación de la técnica del muestreo probabilístico aleatorio estratificado con afijación proporcional, ya que todos los trabajadores tienen la misma probabilidad de ser elegidos y porque la investigación posee una población finita.

La muestra es representativa pues corresponde a un total de 89 trabajadores y es factible para aplicar el estudio en la I.E. Se empleó la siguiente fórmula estadística de muestreo probabilístico aleatorio estratificado con afijación proporcional:

$$n = \frac{z^2 p q N}{E^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

Donde:

N: Población= 116

n: Muestra

Z: Nivel de confianza 95% - Valor= 1.96

p: Proporción de éxito= 0.50

q: Proporción de fracaso= 0.50

p*q: Varianza cualitativa

E: Error de precisión que fluctúa entre (2% - 5%)

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (116)}{(0.05)^2 (116-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 116}{0.0025 * 115 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{3.8416 * 29}{0.2875 + 0.9604}$$

$$n = \frac{111.4064}{1.2479} = 89$$

Tabla 3.2
Distribución de la muestra

MODALIDAD	NIVEL		TRABAJADORES
Educación Básica Regular	Primaria	Secundaria	Subtotal
Director	1		1
Subdirectores	1	1	1
Docentes	35	40	75
Auxiliares	-	6	5
Administrativos	9		7
Total			89

Fuente: Archivo I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”, 2018.

3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

3.5.1. Técnica

A. Encuesta: Persigue indagar que opinión tienen los trabajadores sobre inteligencia emocional y la variable clima organizacional mediante la aplicación del cuestionario y un test respectivamente.

3.5.2. Instrumento

A. Test: Se adaptó por las autoras de esta investigación el Test de Inteligencia Emocional cuyo autor es Weisinger (2001); constituida por 20 ítems, a su vez, cada ítem tiene escala de tipo Likert (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: Alguna vez, 4: A menudo, 5: Siempre). Con rango total de (0-100), inicio (0-50), suficiente (51-75) y óptimo (76-100) se administró de forma individual, durante 20 minutos. Su objetivo es medir el nivel de Inteligencia Emocional de los trabajadores. Los beneficiarios son los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”.

B. Cuestionario: Se adaptó por las autoras de esta investigación el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer (1968); que

consta de 20 ítems, a su vez, cada ítem tiene escala tipo Likert (1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni a favor ni en contra, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo). Con un rango total de (0-100), con nivel de inicio (0-50), suficiente (51-75) y óptimo (76-100), se administró de forma colectiva durante 20 minutos con el objetivo de medir la percepción de los trabajadores con respecto al clima organizacional. Los usuarios son trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”.

El cuestionario fue validado mediante el empleo de la técnica juicio de expertos y el cálculo de la V de Aitken, asimismo para obtener la confiabilidad se calculó el coeficiente alfa de Cronbach mediante un estudio piloto aplicado a 6 trabajadores.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Teniendo en cuenta los datos obtenidos se procesó y analizó mediante el uso de procedimientos de la estadística descriptiva e inferencial, tal como se detalla a continuación:

- El análisis de los datos conseguidos se utilizarán estadísticos como: Distribución de frecuencias y porcentajes.
- Las hipótesis fueron verificadas mediante la prueba de Contrastación de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se garantiza la confidencialidad la cual sirvió estrictamente para fines científicos y para la implementación de planes de acción para contribuir con la formación integral de los trabajadores; también se contará con la autorización del director, con quien se tuvieron reuniones y se realizaron gestiones para la formalidad; con el fin que la investigación sea neutral y objetiva.

Capítulo IV RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 4.1

Nivel de inteligencia emocional

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	28	31,5
Medio	51	57,3
Alto	10	11,2
Total	89	100,0

Fuente: Test de inteligencia emocional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.1, muestra que el nivel bajo de inteligencia emocional fue apreciado por el 31,5% de trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. De la misma forma, el nivel medio y alto se distinguió por el 57,3% y 11,2% de trabajadores, proporcionalmente.

Tabla 4.2

Nivel de conocimiento de las propias emociones

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	36	40,4
Medio	43	48,3
Alto	10	11,2
Total	89	100,0

Fuente: Test de inteligencia emocional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.2, muestra que el nivel bajo de la dimensión conocer las propias emociones, fue percibido por el 40,4% de los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José

Carlos Mariátegui”. También, el nivel medio y alto se distinguió por el 48,3% y 11,2% de trabajadores, proporcionalmente.

Tabla 4.3

Nivel de manejo de las emociones

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	34	38,2
Medio	43	48,3
Alto	12	13,5
Total	89	100,0

Fuente: Test de inteligencia emocional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.3, muestra que el nivel bajo de la dimensión manejar las emociones, se distinguió por el 38,2% de trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. También, el nivel medio y alto fue percibido por el 48,3% y 13,5% de trabajadores, equitativamente.

Tabla 4.4

Nivel de motivación a sí mismo

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	36	40,4
Medio	39	43,8
Alto	14	15,7
Total	89	100,0

Fuente: Test de inteligencia emocional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.4, muestra que el nivel bajo de la dimensión motivarse a sí mismo, se percibió por el 40,4% de trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos

Mariátegui”. Del mismo modo, el nivel medio y alto fue distinguido por el 43,8% y 15,7% de trabajadores, correspondientemente.

Tabla 4.5

Nivel reconocer las emociones de los demás

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	32	36,0
Medio	42	47,2
Alto	15	16,9
Total	89	100,0

Fuente: Test de inteligencia emocional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.5, muestra que el nivel bajo de la dimensión reconocer las emociones de los demás, se percibió por el 36% de trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. Conjuntamente, el nivel medio y alto fue percibido por el 47,2% y 16,9% de trabajadores, correspondientemente.

Tabla 4.6

Nivel establecer relaciones de los demás

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	31	34,8
Medio	44	49,4
Alto	14	15,7
Total	89	100,0

Fuente: Test de inteligencia emocional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.6, muestra que el nivel bajo de la dimensión establecer relaciones, se percibió por el 34,8% de los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. Conjuntamente, el nivel medio y alto fue distinguido por el 49,4% y 15,7% de trabajadores, correspondientemente.

Tabla 4.7
Nivel de clima organizacional

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	12	13,5
Medio	62	69,7
Alto	15	16,9
Total	89	100,0

Fuente: Cuestionario de clima organizacional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.7, muestra que el nivel bajo de clima organizacional, fue percibido por el 13,5% de trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. Del mismo modo, el nivel medio y alto se distinguió por el 69,7% y 16,9% de trabajadores, correspondientemente.

Tabla 4.8
Nivel estructura

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	22	24,7
Medio	67	75,3
Total	89	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.8, muestra que el nivel bajo de la dimensión estructura, fue apreciado por el 24,7% de los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. Al mismo tiempo, el nivel medio se distinguió por el 75,3% de trabajadores, recíprocamente.

Tabla 4.91
Nivel responsabilidad

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	19	21,3
Medio	68	76,4
Alto	2	2,2
Total	89	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.9, muestra que el nivel bajo de la dimensión responsabilidad, se apreció por el 21,3% de trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. Igualmente, el nivel medio y alto fue distinguido por el 76,4% y 2,2% de trabajadores, equitativamente.

Tabla 4.10
Nivel recompensa

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	33	37,1
Medio	39	43,8
Alto	17	19,1
Total	89	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.10, muestra que el nivel bajo de la dimensión recompensa, se percibió por el 37,1% de trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. De la misma forma, el nivel medio y alto se distinguió por el 43,8% y 19,1% de trabajadores, correspondientemente.

Tabla 4.11
Nivel desafío

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	27	30,3
Medio	42	47,2
Alto	20	22,5
Total	89	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.11, muestra que el nivel bajo de la dimensión desafío, se apreció por el 30,3% de los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. De igual forma, el nivel medio y alto se percibió por el 47,2% y 22,5% de trabajadores, correspondientemente.

Tabla 4.12
Nivel relaciones

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	24	27,0
Medio	43	48,3
Alto	22	24,7
Total	89	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.12, muestra que el nivel bajo de la dimensión relaciones, fue apreciado por el 27% de los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. De igual forma, el nivel medio y alto se distinguió por el 48,3% y 24,7% de trabajadores, proporcionalmente.

Tabla 4.13
Nivel cooperación

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	25	28,1
Medio	41	46,1
Alto	23	25,8
Total	89	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.13, muestra que el nivel bajo de la dimensión cooperación, fue apreciado por el 28,1% de los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. Conjuntamente, el nivel medio y alto se distinguió por el 46,1% y 25,8% de trabajadores, proporcionalmente.

Tabla 4.14
Nivel normas de desempeño

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	20	22,5
Medio	48	53,9
Alto	21	23,6
Total	89	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.14, muestra que el nivel bajo de la dimensión normas de desempeño, fue apreciado por el 22,5% de los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. De la misma manera, el nivel medio y alto se percibió por el 53,9% y 23,6% de trabajadores, proporcionalmente.

Tabla 4.15
Nivel conflictos

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	20	22,5
Medio	46	51,7
Alto	23	25,8
Total	89	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.15, muestra que el nivel bajo de la dimensión conflictos, se apreció por el 22,5% de los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. Igualmente, el nivel medio y alto se distinguió por el 51,7% y 25,8% de trabajadores, correspondientemente.

Tabla 4.16
Nivel identidad

Niveles	N° de trabajadores	Porcentajes
Bajo	19	21,3
Medio	51	57,3
Alto	19	21,3
Total	89	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima organizacional.

Análisis e interpretación

La Tabla 4.16, muestra que el nivel bajo de la dimensión identidad, se apreció por el 21,3% de los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”. De la misma manera, el nivel medio y alto se percibió por el 57,3% y 21,3% de trabajadores, correspondientemente.

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 4.17

Prueba de normalidad de los puntajes sobre inteligencia emocional y clima organizacional

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,140	89	,000	,946	89	,001
Conocer las propias emociones	,200	89	,000	,895	89	,000
Manejar las emociones	,176	89	,000	,922	89	,000
Motivarse a sí mismo	,191	89	,000	,893	89	,000
Reconocer las emociones de los demás	,216	89	,000	,901	89	,000
Establecer relaciones	,195	89	,000	,903	89	,000
Clima organizacional	,099	89	,031	,961	89	,009
Estructura	,171	89	,000	,902	89	,000
Responsabilidad	,150	89	,000	,959	89	,007
Recompensa	,195	89	,000	,924	89	,000
Desafío	,154	89	,000	,944	89	,001
Relaciones	,192	89	,000	,926	89	,000
Cooperación	,165	89	,000	,939	89	,000
Normas de desempeño	,186	89	,000	,930	89	,000
Conflictos	,171	89	,000	,930	89	,000
Identidad	,205	89	,000	,939	89	,000

Fuente: Test de inteligencia emocional y clima organizacional.

Análisis e interpretación

De lectura a lo que respecta a la prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov la tabla sobre de la prueba de normalidad, encontramos que el (p – valor) son menores al nivel de significancia estándar de (0.05); por lo tanto, podemos comprobar que ambas variables no tienen una distribución normal, esto indica que se utilizará las pruebas no paramétricas.

Tabla 4.18

Prueba de contraste sobre la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional

			Inteligencia emocional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,967**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,967**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Fuente: Test de inteligencia emocional y clima organizacional.

Análisis e interpretación

Según los datos de la correlación de Spearman, demuestran que: La Inteligencia emocional se relaciona con el Clima organizacional, al observar el valor $r_s = 0.967^{**}$ correlación positiva alta [p-valor<0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.

Tabla 4.19

Prueba de contraste sobre la relación entre conocer las propias emociones y clima organizacional

			Dimensión: Conocer las propias emociones	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dimensión: Conocer las propias emociones	Coefficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Fuente: Test de inteligencia emocional y clima organizacional.

Análisis e interpretación

Según los resultados de correlación de Spearman, demuestran que: Existe relación entre la dimensión conocer las propias emociones de la Inteligencia emocional y Clima organizacional, al observar el valor $r_s = 0.789^{**}$ correlación positiva alta [p-valor<0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.

Tabla 4.20

Prueba de contraste sobre la relación entre manejar las emociones y clima organizacional

			Dimensión: Manejar las emociones	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dimensión: Manejar las emociones	Coefficiente de correlación	1,000	,915**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,915**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Fuente: Test de inteligencia emocional y clima organizacional.

Análisis e interpretación

Según los datos obtenidos de la correlación de Spearman, demuestran que: La dimensión manejar las emociones de la Inteligencia emocional se relaciona con el Clima organizacional, al observar el valor $r_s = 0.915^{**}$ correlación positiva muy alta [p-valor<0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.

Tabla 4.21

Prueba de contraste sobre la relación entre motivarse a sí mismo y clima organizacional

			Dimensión: Motivarse a sí mismo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dimensión: Motivarse a sí mismo	Coefficiente de correlación	1,000	,901**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,901**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Fuente: Test de inteligencia emocional y clima organizacional.

Análisis e interpretación

Según los datos obtenidos de la correlación de Spearman, demuestran que: Existe relación entre la dimensión motivarse a sí mismo de la Inteligencia emocional y Clima organizacional, al observar el valor $r_s = 0.901^{**}$ correlación positiva muy alta [p-valor<0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.

Tabla 4.22

Prueba de contraste sobre la relación entre reconocer las emociones de los demás y clima organizacional

			Dimensión: Reconocer las emociones de los demás	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dimensión: Reconocer las emociones de los demás	Coefficiente de correlación	1,000	,949**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,949**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Fuente: Test de inteligencia emocional y clima organizacional.

Análisis e interpretación

Según los datos obtenidos de la correlación de Spearman, demuestran que: La dimensión reconocer las emociones de los demás se relaciona con el Clima organizacional, al observar el valor $r_s = 0.949^{**}$ correlación positiva muy alta [p-valor < 0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.

Tabla 4.23

Prueba de contraste sobre la relación entre establecer relaciones y clima organizacional

			Dimensión: Establecer relaciones	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dimensión: Establecer relaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Fuente: Test de inteligencia emocional y clima organizacional.

Análisis e interpretación

Según los datos obtenidos de la correlación de Spearman, demuestran que: La dimensión establecer relaciones de la Inteligencia emocional y Clima organizacional se relacionan, al observar el valor $r_s = 0.870^{**}$ correlación positiva alta [p-valor < 0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.

4.3. Discusión de resultados

En relación al objetivo de esta investigación determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de E.B.R., distrito El Porvenir, 2018, después de procesado los datos se estableció según los resultados de la Tabla 4.1 y 4.7, el nivel bajo de inteligencia emocional y clima organizacional, fue percibido por el 31,5% y 13,5% de los trabajadores. Además, el nivel medio se apreció por el 57,3% y 69,7% de trabajadores, proporcionalmente. Los resultados se relacionan con las conclusiones de Arce y Malvas (2014) quienes mencionan que existe una correlación

significativa alta entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada de Huari.

Asimismo, el nivel alto de inteligencia emocional y clima organizacional fue percibido por el 11,2% y 16,9% de los trabajadores, respectivamente. Estos resultados indican que el patrón de desarrollo de los trabajadores en ambos instrumentos es similar, lo cual se debe a que existe relación entre ambas variables. Los resultados concuerdan con las conclusiones de Grados (2016) quien menciona que, el programa de Inteligencia Emocional interviene de forma significativa en el clima institucional en administrativos, directivos y docentes.

Asimismo, la hipótesis planteada se confirmó mediante la contrastación de correlación de Spearman para determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores, al observar un valor $r_s = 0.967^{**}$ correlación positiva alta [p-valor < 0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.

Capítulo V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- a. El nivel de inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”, tuvo la misma tendencia hacia el nivel medio con un 57,3% y 69,7% respectivamente y el nivel alto con un 11,2% y 16,9%, proporcionalmente (Tabla 4.1 y 4.7). Esto significa que tanto la inteligencia emocional como el clima organizacional están entre los niveles medio y alto debido a una apreciación favorable en sus dimensiones.
- b. La prueba de hipótesis referidas a las variables de investigación estableció que existe relación entre inteligencia emocional y clima organizacional, al observar el valor $r_s = 0,967^{**}$ correlación positiva muy alta [p-valor<0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.
- c. Existe relación entre la dimensión conocer las propias emociones y clima organizacional, al observar un valor $r_s = 0,789^{**}$ correlación positiva alta [p-valor<0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.
- d. Existe relación entre la dimensión manejar las emociones y el clima organizacional, al observar el valor $r_s = 0,915^{**}$ correlación positiva muy alta [p-valor<0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.
- e. Existe relación entre la dimensión motivarse a sí mismo y clima organizacional, al observar un valor $r_s = 0,901^{**}$ correlación positiva muy alta [p-valor<0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.
- f. Existe relación entre la dimensión reconocer las emociones de los demás y clima organizacional, al observar un valor $r_s = 0,949^{**}$ correlación positiva muy alta [p-valor<0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.
- g. Existe relación entre dimensión establecer relaciones y clima organizacional, al observar un valor $r_s = 0,870^{**}$ correlación positiva alta [p-valor<0.01] detectado por la prueba Rho de Spearman.

5.2 Recomendaciones

a. Internas

1. A los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”, practicar la inteligencia emocional para reforzar el clima organizacional en la I.E. y así anhelar a la acreditación.
2. Al director de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui”, analizar los resultados conseguidos e integrar a los documentos de gestión curricular para fortalecer el clima organizacional en sus dimensiones.

b. Externas

3. A los estudiantes del área de gestión y acreditación educativa efectuar exploraciones afines a la inteligencia emocional y clima organizacional para fortalecer el ambiente de trabajo en las instituciones educativas.
4. A los funcionarios de la UGEL, implementar políticas educativas de ayuda al desempeño de los trabajadores de la institución educativa relacionados con el clima organizacional.
5. Al Ministerio de Educación incorporar bases estadísticas sobre factores vinculados con el clima organizacional, en base a los hallazgos obtenidos y otras exploraciones en el campo educativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcóver de la Hera, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw Hill.
- Arce, G. y Malvas, Y. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari - 2013*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Católica Sedes Sapientiae. Recuperado de: http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1
- Baguer A., Á. (2009). *Dirección de personas*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- BarOn, R. (2000). *Inteligencia emocional y social. Insights de lo emocional inventario del cociente*. En: BarOn, R. y Parker, J. D. A. (eds). *El manual de inteligencia emocional: teoría, evaluación del desarrollo y aplicación en el hogar, la escuela y en el lugar de trabajo*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, págs. 363-88.
- Belmonte, V. M. (2013). *Inteligencia emocional y creatividad: factores predictores del rendimiento académico*. Tesis Doctoral. Murcia: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (4a Ed.) México: Trillas.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Méjico: Trillas.
- Bulnes, M., Ponce, C., Huerta, R., De Bravo, R., Santiváñez, W., Delgado, E., y Álvarez, L. (2004). *Percepción del clima social laboral y de la eficiencia personal en profesionales de la salud del sector público de la ciudad de Lima*. *Revista de Investigación En Psicología*, 7 No. 2
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (8 ed.)*. México, D.F., México: McGraw Hill.
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *“Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención, Bogotá”*. (Tesis de Maestría). Bogotá: Universidad del Rosario. Recuperado de:

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>

Fernández, M. (2008). *Clima organizacional*. En M. Siqueira (Ed.), *Medidas do Comportamento Organizacional. Ferramentas de Diagnóstico e de Gestao*. (págs. 28-38). Porto Alegre, Brasil: Bookman, Arned.

Gardner, H. (1995). *Mentes Creativas. Una anatomía de la creatividad humana*. Barcelona: Paidós.

Gamarra, H. (2014). “*Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*”. (Tesis de Maestría). Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5650/GAMARRA_RAMIREZ_HELEN_PERCEPCION_COMAS.pdf?sequence=1

Goleman, D. (2005). *Inteligencia Emocional en el trabajo*. Barcelona: Kairos.

Goleman, D. (1998a). *La inteligencia emocional en la empresa*. Barcelona: Vergara.

Goleman, D. (1998b). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Keiros.

Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos.

Goncalvez, A. (1997) *Articulo de Internet “Dimensiones del Clima Organizacional”*. Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC), Internet, Diciembre.

Grados, E. (2016). *Efectos del programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán distrito de Chicama, provincia de Ascope, 2014*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3961/TESIS%20DE%20MAESTR%C3%8DA_ESPERANZA%20CONSUELO%20GRADOS%20BEJARANO.pdf?sequence=1

Lamoyi, C. (octubre de 2007). *La organización social de la escuela: clima organizacional en escuelas secundarias técnicas y generales del estado de*

- Tabasco (Tesis de grado). Recuperado de: <http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/LamoyiBocanegraClaraLuz.pdf>
- Lening, W. (2012) *Principios de la Inteligencia Emocional*. (En red). Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Principios-De-La-InteligenciaEmocional/1392479.html>
- Likert R. (1932). *Una técnica para las actitudes de medición*. Am J Soc; 140: 55-65.
- Litwin, G., y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: HarvardBusiness School.
- López, S. Domínguez, M. y Machado, I. (2014). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de nuevo chorrillo, Panamá*. (Tesis de Maestría). Panamá: Universidad Cristiana de Panamá. Recuperado de: <http://investigacion.ucp.ac.pa/wp-content/uploads/2017/02/Las-Relaciones-Interpersonales-y-su-influencia-en-el-Clima-Organizacional-del-Centro-Educatico-de-Nuevo-Chorrillo.pdf>
- Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. Madrid: Universidad de Alcalá-MEC.
- Mayer, J. D., Salovey, P., y Caruso, D. (2000). *Emotional Intelligence*. En Bisquerra Alzina, R. (2003): Educación emocional y competencias básicas para la vida. Revista de Investigación Educativa (21), 7-43.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). *¿Qué es la Inteligencia emocional? Desarrollo emocional: Implicancias en la educación*. New York: Basic Books.
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: Un Metodo de Analisis para su Intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Petrides, K. V., Frederickson, N., y Furnham, A. (2004). *The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school*. *Personality and Individual Differences*, 36 (2), 277-293.

- Petrides, K. V., Pita, R., y Kokkinaki, F. (2007). *The location of trait emotional intelligence in personality factor space. British Journal of Psychology*, 98, 273-289.
- Petrides, K. V., y Furnham, A. (2001). *Trait emotional intelligence: psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. European Journal of Personality*, 15, 425-448. Pérez, J. C., Petrides, K. V., y Furnham, A. (2005). Measuring trait emotional intelligence. En R. Schulze y R. D. Roberts (Eds.), *International Handbook of Emotional Intelligence* (pp. 181-201). Cambridge, Ma: Hogrefe y Huber.
- Quiroga, D. (2007). *Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento. Pymes metalmeccánicas de Cali*. (U. d. Rosario, Ed.) *Universidad y Empresa*, 6(13), 9-36.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Raineri, A. (2006). *Estilos de Dirección como Determinantes del Clima Laboral en Chile*. *Abante*, 9(1), 3-33.
- Robbins, S. P. (2005). *El comportamiento organizacional: Teoría y práctica* (Séptima ed.). Prentice-Hall Hispanoamerica.
- Sánchez-Ruiz, M. J., Pérez-González, J. C., y Petrides, K. V. (2010). *Trait emotional intelligence profiles of students from different university faculties. Australian Journal of Psychology*, 62, 51-57.
- Shishido, M. (2015). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de tecnologías de la información de la Universidad César Vallejo en el distrito de Trujillo 2015*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2551/1/RE_MAEST_ADM_MONICA.SHISHIDO_CLIMA.ORGANIZACIONAL.Y.SU.INCIDENCIA.EN.EL.DESEMPE%20C3%91O.LABORAL_DATOS.pdf

Weisinger, H. (2001). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Madrid: Javier Vergara.
(P. 334-341). Adaptación de Mireya Vivas, Segunda y Tercera Parte.

ANEXOS

ANEXO N° 01

TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

I. DATOS GENERALES:

1.1. Institución Educativa: N° 80824 “José Carlos Mariátegui” del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

1.2. Fecha:.....

II. INSTRUCCIONES: Estimado trabajador, a continuación se le presenta preguntas sobre la Inteligencia Emocional que personas como usted, poseen en mayor o menor grado; por favor, califique y marque cada una de ellas, de acuerdo a los siguientes puntajes:

- Marque 1, si nunca utiliza bien la Inteligencia Emocional.
- Marque 2, si utiliza muy pocas veces la Inteligencia Emocional.
- Marque 3, si utiliza alguna vez bien la Inteligencia Emocional.
- Marque 4, si utiliza a menudo bien la Inteligencia Emocional.
- Marque 5, si utiliza siempre bien la Inteligencia Emocional.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Muy pocas veces	Alguna vez	A menudo	Siempre
		1	2	3	4	5
	CONOCER LAS PROPIAS EMOCIONES					
1	Reconoces si lo que piensa es positivo.					
2	Asocias indicios físicos con diferentes emociones.					
3	Identificas cambios de humor propios.					
4	Deduces el impacto de tu conducta.					
	MANEJAR LAS EMOCIONES					
5	Te relajas en circunstancias de presión.					
6	Procedes de modo productivo cuando estas enfadado.					
7	Te controlas cuando estás a la defensiva.					
8	Mantienes la serenidad cuando eres víctima del enojo de otros.					
	MOTIVARSE A SÍ MISMO					
9	Puedes recuperarte rápido después de una adversidad.					
10	Eres positivo(a) cuando efectúas un trabajo poco atractivo.					
11	Renuncias o cambias prácticas improductivas.					
12	Realizas lo que decides.					
	RECONOCER LAS EMOCIONES DE LOS DEMÁS					
13	Percibes cuándo están a la defensa.					

14	Calculas la impresión que tu proceder repercute en los demás.					
15	Entablas diálogos íntimos con los demás.					
16	Muestras comprensión hacia los demás.					
	ESTABLECER RELACIONES					
17	Identificas cambios de humor en los trabajadores.					
18	Reconoces la ansiedad en los demás.					
19	Intervienes en los demás de manera directa o indirecta.					
20	Ayudas a controlar las emociones de los demás.					

FICHA TÉCNICA DEL TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

- 1. Nombre del instrumento:** TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL.
- 2. Autor:** Weisinger, H. (2001) basado en Goleman.
- 3. Adaptación:** ARTEAGA VERA, Lilian Elena y SÁNCHEZ ASMAT, Roxana Maribel
- 4. Objetivo:** Medir el nivel de desarrollo de inteligencia emocional de los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 “José Carlos Mariátegui” del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.
- 5. Usuarios:** Trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 “José Carlos Mariátegui” del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.
- 6. Administración:** Individual.
- 7. Tiempo y aplicación:** Aproximadamente 20 minutos.
- 8. Construcción:**

Estuvo compuesta por 20 Ítems, distribuidos en cuatro ítems para cada una de las dimensiones; las cuales son: Conocer las propias emociones, manejar las emociones, motivarse a sí mismo, reconocer las emociones de los demás, establecer relaciones; donde cada ítem tiene una escala tipo Likert (1= Nunca, 2= Muy pocas veces, 3= Alguna vez, 4= A menudo, 5= Siempre). Con un rango total (0-100) y rango específico de tres niveles: Bajo (0-50), medio (51-75) y alto (76-100).
- 9. Características de la Población:**

La prueba piloto se aplicó a 6 trabajadores, entre nombrados y contratados de la Institución Educativa I.E. 80819 Francisco Lizarzaburu, del distrito El Porvenir.
- 10. Validez**

Se validó utilizando el juicio de expertos, siendo el coeficiente de Aiken global de 0.9167, implicando que el instrumento es válido
- 11. Confiabilidad**

El coeficiente de confiabilidad se obtuvo a través del alfa de cronbach siendo el valor de 0.852, implicando su confiabilidad alta.

12. Organización de ítems:

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
Conocer las propias emociones	Tiene conciencia de las propias emociones y reconoce sentimientos.	1, 2, 3, 4
Manejar las emociones	Maneja sus propios sentimientos y las expresa de forma apropiada.	5, 6, 7, 8
Motivarse a sí mismo	Encamina las emociones hacia una motivación consecuente.	9, 10, 11, 12
	Presta atención, se automotiva y realiza actividades creativas.	
Reconocer las emociones de los demás	Conoce las emociones de los demás.	13, 14, 15, 16
Establecer relaciones	Maneja las emociones de los demás e interactúa con los demás.	17, 18, 19, 20

13. Escala:

13.1. Escala general:

ESCALA	RANGOS
BAJO	20 – 50
MEDIO	51 – 75
ALTO	76 – 100

13.2. Escala específica:

NIVEL	DIMENSIONES				
	Conocer las propias emociones	Manejar las emociones	Motivarse a sí mismo	Reconocer las emociones de los demás	Establecer relaciones
BAJO	4 – 10	4 – 10	4 – 10	4 – 10	4 – 10
MEDIO	11 – 15	11 – 15	11 – 15	11 – 15	11 – 15
ALTO	16 – 20	16 – 20	16 – 20	16 – 20	16 – 20

14. Juicio de expertos test de inteligencia emocional

EXPERTO	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	TOTAL	PROM POR EXPERTO
1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	18	0.9
2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	18	0.9
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	19	0.95
TOTAL POR PREGUNTA	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	55	0.96667

ANEXO N° 02
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES:

1.1. Institución Educativa: N° 80824 “José Carlos Mariátegui” del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

1.2. Fecha:.....

II. INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador, a continuación se le presenta una serie de situaciones relacionadas al clima organizacional de la Institución Educativa donde labora; por favor, seleccione una de las cinco alternativas, teniendo en cuenta lo siguiente:

1 = Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = Ni a favor ni en contra.

4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo.

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	ESTRUCTURA					
1	Conozco de forma clara la organización de esta Institución Educativa.					
2	En esta Institución Educativa las tareas están lógicamente estructuradas.					
3	El rendimiento se ve afectado por la falta de organización y planificación.					
	RESPONSABILIDAD					
4	En esta Institución Educativa cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
5	Al director le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.					
6	En la Institución Educativa uno de los problemas es que los trabajadores evitan asumir compromisos.					
	RECOMPENSA					
7	Los incentivos que se reciben en esta Institución Educativa son mejores que las críticas.					
8	Si cometo un error me sancionan.					
	DESAFÍO					

9	Esta Institución Educativa ha tomado riesgos en momentos oportunos.					
10	La toma de decisiones en esta Institución Educativa se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.					
	RELACIONES					
11	Entre los trabajadores de esta Institución Educativa prevalece una atmósfera amistosa.					
12	Las relaciones Director – trabajador tienden a ser agradables.					
	COOPERACIÓN					
13	En esta Institución Educativa siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
14	Estoy orgulloso de mi desempeño.					
	NORMAS DE DESEMPEÑO					
15	El Director y/o compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.					
16	Las personas dentro de la Institución Educativa no confían realmente una en la otra.					
	CONFLICTO					
17	El director siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.					
18	Lo más importante en la Institución Educativa, es tomar decisiones de la forma más fácil y rápida posible.					
	IDENTIDAD					
19	Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
20	En la Institución Educativa cada cual se preocupa por sus intereses.					

¡GRACIAS POR SU COOPERACIÓN!

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario de Clima Organizacional
- 2. Autor:** Litwin y Stringer (1968).
- 3. Adaptación:** ARTEAGA VERA, Lilian Elena y SÁNCHEZ ASMAT, Roxana Maribel
- 4. Objetivo:** Medir la percepción del clima organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 “José Carlos Mariátegui” del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.
- 5. Usuarios:** Trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 “José Carlos Mariátegui” del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.
- 6. Administración:** Individual.
- 7. Tiempo y aplicación:** Aproximadamente 20 minutos.
- 8. Construcción:**

Estuvo compuesta por 20 Ítems, distribuidos en tres ítems para cada una de las dimensiones: Estructura, responsabilidad; y tres ítems para cada una de las dimensiones: recompensa, desafío, relaciones, cooperación, normas de desempeño, conflictos e identidad; donde cada ítem tiene una escala tipo Likert (1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni a favor ni en contra, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo). Con un rango total (0-100) y rango específico de tres niveles: Bajo (0-50), medio (51-75) y alto (76-100).

9. Características de la Población:

La prueba piloto se aplicó a 6 trabajadores, entre nombrados y contratados de la Institución Educativa I.E. 80819 Francisco Lizarzaburu, del distrito El Porvenir.

10. Validez

Se validó utilizando el juicio de expertos, siendo el coeficiente de Aiken global de 0.9333, implicando que el instrumento es válido

11. Confiabilidad

El coeficiente de confiabilidad se obtuvo a través del alfa de Cronbach siendo el valor de 0.886, implicando su confiabilidad alta.

12. Organización de ítems

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Estructura	Aprecia las normas y procedimientos a cumplir para la realización de sus labores.	1, 2, 3
Responsabilidad	Es autónomo al tomar de decisiones sobre las tareas realizadas.	4, 5, 6
Recompensa	Percibe si existe equidad en los estímulos y remuneraciones.	7, 8
Desafío	Encuentra soluciones a las dificultades que se le presentan en las labores asignadas.	8, 10
Relaciones	Establece relaciones interpersonales con sus compañeros.	11, 12
Cooperación	Colabora en las actividades propuestas en la Institución Educativa.	13, 14
Normas de desempeño	Se interesa por cumplir normas y pautas para mejorar su rendimiento.	15, 16
Conflictos	Percibe formas y mecanismos para la resolución de conflictos y la forma de confrontarlos.	17,18
Identidad	Siente pertenencia a la institución educativa y al grupo de trabajo.	19, 20

13. Escala.

13.1. Escala general.

ESCALA	RANGOS
BAJO	20 – 50
MEDIO	51 – 75
ALTO	76 – 100

13.2. Escala específica.

NIVEL	DIMENSIONES								
	Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Desafío	Relaciones	Cooperación	Normas de desempeño	Conflictos	Identidad
BAJO	3 – 8	3 – 7	2 – 5	2 – 5	2 – 5	2 – 5	2 – 5	2 – 5	2 – 5
MEDIO	9 – 13	8 – 13	6 – 7	6 – 7	6 – 7	6 – 7	6 – 7	6 – 7	6 – 7
ALTO	14 – 15	14 – 15	8 – 10	8 – 10	8 – 10	8 – 10	8 – 10	8 – 10	8 – 10

14. Juicio de expertos cuestionario clima organizacional

EXPERTO	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	TOTAL	PROM POR EXPERTO
1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	0.9
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	19	0.95
3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	0.95
TOTAL POR PREGUNTA	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	56	0.93333

ANEXO N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA I.E. N° 80824 “JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI” DEL DISTRITO EL PORVENIR, PROVINCIA TRUJILLO, 2018”

AUTORAS: Arteaga Vera, Lilian Elena y Sánchez Asmat, Roxana Maribel

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar el nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H_i: Existe relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>H_o: No existe relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Existe relación entre conocer las propias emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p>	<p>Inteligencia emocional</p>	<p>Conocer las propias emociones</p>	<p>Tiene conciencia de las propias emociones y reconoce sentimientos.</p>	<p>Tipo de investigación: Según su aplicación es investigación básica, según su fin corresponde a una investigación correlacional y de carácter transversal. Por otro lado atendiendo a su nivel de profundidad el estudio se tipifica como descriptivo.</p> <p>Diseño de investigación: Es correlacional y su esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div>
				<p>Manejar las emociones</p>	<p>Maneja sus propios sentimientos y las expresa de forma apropiada.</p>	
				<p>Motivarse a sí mismo</p>	<p>Encamina las emociones hacia una motivación consecuente.</p> <p>Presta atención, se automotiva y realiza actividades creativas.</p>	
				<p>Reconocer las emociones de los demás</p>	<p>Conoce las emociones de los demás.</p>	
				<p>Establecer relaciones</p>	<p>Maneja las emociones de los demás e interactúa con los demás.</p>	

<p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre conocer las propias emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre manejar las emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre motivarse a sí mismo y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre reconocer las emociones de los demás y clima organizacional en los</p>	<p>Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>Identificar el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre conocer las propias emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre manejar las emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre motivarse a sí mismo y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre reconocer las emociones de los demás y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos</p>	<p>Ho: No existe relación entre conocer las propias emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>H2: Existe relación entre manejar las emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>Ho: No existe relación entre manejar las emociones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>H3: Existe relación entre motivarse a sí mismo y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>Ho: No existe relación entre motivarse a sí mismo y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>H4: Existe relación entre reconocer las emociones de los demás y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos</p>	<p>Clima organizacional</p>	<p>Estructura</p>	<p>Aprécia las normas y procedimientos a cumplir para la realización de sus labores.</p>	<p>Donde: M = Muestra de trabajadores O₁ = Variable 1: Medición de la inteligencia emocional. O₂ = Variable 2: Medición del clima organizacional. r = Relación de las mediciones o variables de estudio.</p> <p>Población y muestra: Población: Estuvo conformada por 116 trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 “José Carlos Mariátegui” del distrito El Porvenir</p> <p>La muestra: Es representativa pues corresponde a un total de 89 trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 “José Carlos Mariátegui” del distrito El Porvenir.</p> <p>Técnicas e instrumentos de medición: Los datos recabados se procesarán y analizarán mediante el uso de procedimientos de la estadística descriptiva e inferencial, tal como se detalla a continuación: - El análisis de los datos conseguidos se utilizarán estadísticos como: Distribución de frecuencias, Media aritmética, Prueba “t” de Student.</p>
<p>Responsabilidad</p>	<p>Es autónomo al tomar de decisiones sobre las tareas realizadas.</p>					
<p>Recompensa</p>	<p>Percibe si existe equidad en los estímulos y remuneraciones.</p>					
<p>Desafío</p>	<p>Encuentra soluciones a las dificultades que se le presentan en las labores asignadas.</p>					
<p>Relaciones</p>	<p>Establece relaciones interpersonales con sus compañeros.</p>					
<p>Cooperación</p>	<p>Colabora en las actividades propuestas en la Institución Educativa.</p>					
<p>Normas de desempeño</p>	<p>Se interesa por cumplir normas y pautas para</p>					

<p>trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre establecer relaciones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018?</p>	<p>Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre reconocer las emociones de los demás y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre establecer relaciones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p>	<p>Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>Ho: No existe relación entre reconocer las emociones de los demás y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>H5: Existe relación entre establecer relaciones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p> <p>Ho: No existe relación entre establecer relaciones y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” de Educación Básica Regular, distrito El Porvenir, 2018.</p>			mejorar su rendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Las hipótesis fueron verificadas mediante una prueba de “Medias” - La discusión de resultados se realizará mediante la comparación de los mismos con las conclusiones de los trabajos citados en los “Antecedentes internacionales, nacionales y locales” y con los planteamientos del “Marco Teórico”. - Las conclusiones se enunciarán
				Conflictos	Percibe formas y mecanismos para la resolución de conflictos y la forma de confrontarlos.	
				Identidad	Siente pertenencia a la institución educativa y al grupo de trabajo.	

ANEXO N° 04
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO: Medir el nivel de desarrollo de inteligencia emocional de los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 "José Carlos Mariátegui" del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 "José Carlos Mariátegui" del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

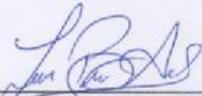
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PALACIOS ALCANTARA, LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CENTRO LABORAL: I.E. N° 82334 – EL ESPINAL

VALORACIÓN:

BAJO	MEDIO	ALTO
		✓



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 41644026

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO: Medir el nivel de desarrollo de inteligencia emocional de los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 "José Carlos Mariátegui" del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 "José Carlos Mariátegui" del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

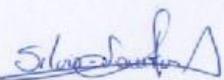
APELLIDOS Y NOMBRES DE LA EVALUADORA: SANTOS ALAYO, SILVIA VERÓNICA

GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA: MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CENTRO LABORAL: I.E. N° 80862 – OLIHOCO

VALORACIÓN:

BAJO	MEDIO	ALTO
		✓


FIRMA DE LA EVALUADORA
DNI: 42175168

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO: Medir el nivel de desarrollo de inteligencia emocional de los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 "José Carlos Mariátegui" del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 "José Carlos Mariátegui" del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

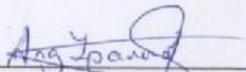
APELLIDOS Y NOMBRES DE LA EVALUADORA: YPARRAGUIRRE AVALOS, ANGELICA VICTORIA

GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA: MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CENTRO LABORAL: I.E. N° 82334 – EL ESPINAL

VALORACIÓN:

BAJO	MEDIO	ALTO
		✓


FIRMA DE LA EVALUADORA
DNI: 45569714

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Medir la percepción del clima organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 “José Carlos Mariátegui” del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 “José Carlos Mariátegui” del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

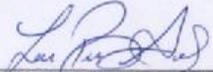
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PALACIOS ALCANTARA, LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CENTRO LABORAL: I.E. N° 82334 – EL ESPINAL

VALORACIÓN:

BAJO	MEDIO	ALTO
		✓


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 41644026

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Medir la percepción del clima organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 "José Carlos Mariátegui" del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 "José Carlos Mariátegui" del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA EVALUADORA: SANTOS ALAYO, SILVIA VERÓNICA

GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA: MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CENTRO LABORAL: I.E. N° 80862 – OLIHOCHO

VALORACIÓN:

BAJO	MEDIO	ALTO
		✓



FIRMA DE LA EVALUADORA
DNI: 42175168

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Medir la percepción del clima organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 "José Carlos Mariátegui" del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Institución Educativa N° 80824 "José Carlos Mariátegui" del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018.

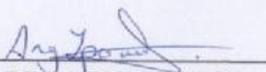
APELLIDOS Y NOMBRES DE LA EVALUADORA: YPARRAGUIRRE AVALOS, ANGELICA VICTORIA

GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA: MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CENTRO LABORAL: I.E. N° 82334 – EL ESPINAL

VALORACIÓN:

BAJO	MEDIO	ALTO
		✓


FIRMA DE LA EVALUADORA
DNI: 45569714

ANEXO N° 05

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



Institución Educativa N° 80824

"José Carlos Mariátegui"

EL PORVENIR - TRUJILLO

EL DIRECTOR DE LA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80824 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" DEL DISTRITO EL PORVENIR – TRUJILLO, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, Lilian Elena ARTEAGA VERA y Roxana Maribel SÁNCHEZ ASMAT, estudiantes del II Ciclo de la Maestría en educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo, han aplicado el Test de Inteligencia Emocional y el Cuestionario de Clima Institucional en la Institución Educativa N° 80824 "José Carlos Mariátegui" dirigido a docentes y trabajadores de Primaria y Secundaria, el día 1 de marzo de 2018.

Se expide la presente constancia, a la solicitud del interesado, para los fines que estime convenientes.

El Porvenir, 19 de septiembre de 2018.

ISAIAS IDROGO DIAZ
DIRECTOR
C.E. 80824 "José Carlos Mariátegui"