



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA  
CIUDAD DE LIMA**

**PRESENTADA POR  
ALEXANDRA DANIELA DE LA LAMA LUNA**

**ASESOR  
ELOY VALENTINO PALOMINO BENAVENTE**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES**

**LIMA – PERÚ**

**2020**



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada**  
**CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y  
PSICOLOGÍA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD  
DE LIMA**

**TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES**

**PRESENTADO POR:**

**ALEXANDRA DANIELA DE LA LAMA  
LUNA**

**ASESOR:**

**MG. ELOY VALENTINO PALOMINO BENAVENTE**

**LIMA - PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios por siempre permitirme salir adelante, no dejarme sola en ningún momento de mi vida y a mi hija Alexia.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi asesor Eloy Palomino por su orientación y apoyo en todo el proceso de mi tesis, así como también, a la empresa privada que acepto mi estudio y la colaboración de los trabajadores de dicha entidad.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Págs.</b>
PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
<b>CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>17</b>
<b>1.1. Bases teóricas de Inteligencia Emocional.....</b>	<b>17</b>
a) Modelo de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner.....	18
b) Modelo de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey.....	20
c) Modelo de Daniel Goleman sobre Inteligencia Emocional.....	20
<b>1.2. Bases teóricas del Clima Organizacional.....</b>	<b>23</b>
1.2.1. Modelo de Litwin y Stringer.....	25
1.2.2. Modelo de Likert.....	26
1.2.3. Modelo de Octavio García.....	27
1.2.4. Modelo de Fernando Toro.....	28

1.3.	<b>Evidencias empíricas</b> .....	28
	a)    Investigaciones Internacionales.....	29
	b)    Investigaciones Nacionales.....	30
1.4.	<b>Planteamiento del problema</b> .....	32
	1.4.1. Descripción de la realidad problemática.....	32
	1.4.2. Formulación del problema.....	34
1.5.	<b>Objetivos de la investigación</b> .....	34
	a)    Objetivo general.....	34
	b)    Objetivos específicos.....	34
1.6.	<b>Hipótesis y variables</b> .....	35
	1.6.1. Formulación de las hipótesis.....	35
	1.6.2. Variables de la investigación.....	35
	1.6.3. Definición operacional de las variables.....	36
	<b>CAPÍTULO II MÉTODO</b> .....	39
2.1.	Tipo y diseño de la investigación.....	39
2.2.	Participantes.....	39
2.3.	Muestra .....	39
2.4.	Instrumentos de medición .....	40
2.5.	Procedimiento .....	44
2.6.	Análisis de los Datos.....	45
	<b>CAPÍTULO III RESULTADOS</b> .....	46
3.1.	Análisis Descriptivo.....	46
3.2.	Prueba de Normalidad.....	51
3.3.	Resultados Correlacionales .....	52

<b>CAPÍTULO IV DISCUSIÓN.....</b>	<b>56</b>
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS.....	70
ANEXOS.....	77



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pag.</b>	
Tabla 1	Matriz operacional de la variable Inteligencia Emocional	36
Tabla 2	Matriz operacional de la variable Clima Organizacional	37
Tabla 3	Análisis descriptivo de la población y área de Trabajo	40
Tabla 4	Estadísticos de fiabilidad de Inteligencia Emocional	41
Tabla 5	Análisis factorial de Inteligencia Emocional	42
Tabla 6	Estadísticos de fiabilidad de Clima Organizacional	43
Tabla 7	Análisis factorial del clima Organizacional	44
Tabla 8	Nivel de Inteligencia Emocional	46
Tabla 9	Nivel de Clima Organizacional	47
Tabla 10	Nivel de la Dimensión de Compromiso Organizacional del Clima Organizacional	48
Tabla 11	Nivel de la dimensión Motivación del Clima Organizacional	49
tabla 12	Nivel de la dimensión Trabajo en Equipo del Clima Organizacional	50
Tabla 13	Prueba de Kolmogorov – Smirnov	52
Tabla 14	Correlación entre Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional	53
Tabla 15	Correlación entre Inteligencia Emocional y la dimensión Compromiso Organizacional del Clima Organizacional	53

Tabla 16	Correlación entre Inteligencia Emocional y la dimensión Motivación del Clima Organizacional	54
Tabla 17	Correlación entre la Inteligencia Emocional y la dimensión de Trabajo en Equipo del Clima Organizacional	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

		<b>Pag.</b>
Figura 1	Nivel de Inteligencia Emocional	47
Figura 2	Nivel del Clima Organizacional	48
Figura 3	Nivel dimensión Compromiso Organizacional del Clima Organizacional	49
Figura 4	Nivel de la dimensión Motivación Del Clima Organizacional	50
Figura 5	Nivel de la dimensión Trabajo en Equipo del Clima Organizacional	51



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad estudiar la relación entre Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional (compromiso, motivación y trabajo en equipo). La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de una institución educativa de la ciudad de Lima. Se aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar – On y el Cuestionario de Clima Organizacional. El diseño fue cuantitativo, de tipo transversal y de alcance correlacional. Los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre las variables de Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima. Sobre la dimensión del Compromiso Organizacional del Clima Organizacional, se encontró una relación significativa entre la variable de Inteligencia Emocional y la dimensión de Compromiso Organizacional del Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima. Sobre la variable de Inteligencia Emocional y la dimensión de Motivación del Clima Organizacional, se confirmó que existe relación moderada. Y por último, los resultados sobre las variables de Inteligencia Emocional y la dimensión del Trabajo en Equipo del Clima Organizacional la relación fue significativa en un nivel moderado.

**Palabras Clave:** Clima Organizacional, Inteligencia Emocional.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research has been to study the relationship between Emotional Intelligence and the Organizational Climate (commitment, motivation and teamwork). The exhibition consisted of 100 workers from an educational institution in the city of Lima. The Bar-On Emotional Intelligence Inventory and the Organizational Climate Questionnaire were applied. The design was quantitative, cross-cutting and correlational in scope. The results were that there is a direct and significant relationship between the variables of Emotional Intelligence and the Organizational Climate in teachers of an educational center in the city of Lima. On the Dimension of organizational commitment of the Organizational Climate, there is a significant relationship between the variable of Emotional Intelligence and the dimension of Organizational Commitment of the Organizational Climate in teachers of an educational center of the city of Lima. On the emotional intelligence variable and the organizational climate motivation dimension, it is confirmed that there is a moderate relationship. And finally, the results on the Emotional Intelligence variables and the dimension of Teamwork the relationship is significant at a moderate level.

**Keywords:** Emotional Intelligence , Organizational Climate.



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, algunas personas aún permanecen con la idea que una buena experiencia profesional es fundamental a la hora de conseguir un trabajo. Sin embargo, es importante también cuidar, trabajar y desarrollar otros aspectos de nuestra persona; se puede decir que las emociones desarrollan un papel significativo en cada ámbito de la vida, ya que el coeficiente intelectual no es lo único que importa cuando se ingresa a laborar en una empresa, debido a que, si no se sabe controlar las propias emociones en el día a día, no se logrará los objetivos trazados.

Monsalve (2013) refiere que las emociones son recursos indispensables las cuales permiten realizar diferentes cosas. Las emociones y sentimientos son recursos primordiales para que una persona inicie nuevos proyectos y sepa cómo afrontar las dificultades del camino. El conocer las propias emociones y saber canalizarlas adecuadamente es una competencia importante para poder alcanzar el desarrollo de un proyecto. (Pág.113)

Ser conscientes y capaces de controlar, como también, manejar las emociones es una habilidad indispensable para la vida, la cual permite que se pueda adecuar a diferentes momentos (Goleman ,1996. Pág. 54). Es por esta razón que las empresas hoy en día cada vez valoran más un personal que cuente con habilidades sociales y que cuente con una Inteligencia Emocional desarrollada y adecuada, esto se debe a que dichas características en el tiempo van a influir definitivamente de manera positiva o negativa en el Clima Organizacional.

Cooper y Sawaf (1998) refieren que la Inteligencia Emocional demanda no solo



experiencias, sentimientos y sensaciones, sino también; que la persona sepa reconocerlas y darles el valor debido, tanto en sí mismos como en los demás, así como también, el poder reaccionar adecuadamente ante ellas.

A medida que las empresas avanzan y cumplen mayores exigencias para brindar una mejor calidad, también buscan que su personal pueda encontrarse emocionalmente estable para que así puedan lograr los objetivos de sus puestos.

Se debe de tener en cuenta que las personas que integran cualquier institución van a buscar un buen Clima Organizacional. Entendiendo como Clima Organizacional, según Brunet (1987) la manera de comportarse de una persona dentro de la empresa, y que esta no depende de las características de la persona, sino también, de la manera en como la persona percibe su ambiente de trabajo. Robbins (1999) también precisa que el Clima Organizacional es un ambiente que se encuentra dentro de las instituciones y que todo lo que se encuentra fuera de la persona puede influir en su desempeño. Es por ello, que toda empresa debe de tener presente que es necesario contar con un adecuado lugar de trabajo donde sus empleados se encuentren bien para que logren una buena productividad.

Frente a esto, muchas personas se han visto interesadas en investigar sobre la Inteligencia Emocional y cuán significativo es su influencia en la empresa, es por ello que existen diferentes investigaciones sobre Inteligencia Emocional y su influencia en el Clima Organizacional, entre ellas está Zarate (2012) quién concluye que dentro de la empresa la Inteligencia Emocional si influye, la cual no solo se da en el ámbito del comportamiento y ambiente laboral; sino también, en el progreso de las acciones de los empleados.

Molina y Villavicencio (2012) realizó una investigación sobre este punto, señalando que las emociones establecen los parámetros para saber de qué somos capaces de hacer en nuestros momentos de estabilidad, así como también, predicen que arquetipo de relación conservaremos con las personas con quien trabajamos. Las emociones determinan como las personas responden, se comunican y funcionan en el trabajo y en la empresa.

Goleman (1999) refiere que el cosmos laboral está cambiando, debido a que ya no se juzga a la persona por cuan inteligente es, ni por la formación con la que cuenta, sino que es importante la manera en cómo se relaciona con los demás y consigo mismo. Esta idea determina en la mayoría de casos quién será contratado, despedido, ascendido o quién conservará su puesto.

Entonces si la Inteligencia Emocional es uno de los pilares que da inicio a muchos objetivos y logros en una empresa, y esta determina como va a ser las relaciones interpersonales, la motivación, así como también, la solución de problemas en una empresa, es por ello que es suma importancia investigar este punto; por lo que el presente trabajo ha tenido como finalidad comprobar la relación de la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en un grupo de profesores de una institución educativa particular de la ciudad de Lima.

Esta investigación es de suma importancia porque la conducta de un empleado no solo es la consecuencia de los componentes organizacionales, sino que está determinada de la idea que tiene el empleado de dichos elementos, así mismo, estas

ideas dependen de las acciones, interacciones y otra serie de momentos de cada trabajador, es por ello, que se define con claridad cada variable, recogiendo datos como antecedentes históricos, definiciones, teorías explicativas acerca del tema, etc.

En el primer capítulo, se da a conocer el marco teórico, señalando las diferentes teorías de nuestras variables de estudio, mencionando a los investigadores y sus teorías, así como también, se observa que con el pasar del tiempo diferentes autores han continuado investigando la relación de la inteligencia, las emociones, como también, el clima organizacional, originando así la aparición de nuevos modelos teóricos. Así mismo, en este primer capítulo, se menciona las múltiples investigaciones nacionales e internacionales las cuales han tenido por objetivo conocer el grado de relación que existe entre las variables de Inteligencia Emocional y el clima Organizacional. Luego de conocer estos puntos importantes se realiza el planteamiento del problema, haciendo una descripción de la realidad para así elaborar la formulación del problema, objetivos e hipótesis de ambas variables en esta investigación. En el segundo capítulo se presenta el tipo y diseño de investigación, con el objetivo de verificar si los principios demostrados en otros escenarios se cumplen en el escenario actual de este estudio, además de mencionar las características de los participantes. Así mismo, se da a conocer los instrumentos utilizados para la investigación, describiendo las características de los instrumentos de investigación como el inventario de inteligencia emocional –ICE de Bar-on y el Instrumento de medición del Clima Organizacional, señalando la validez y confiabilidad de cada uno de ellos. Por último, se da a conocer el procedimiento y análisis de datos. Con el fin de que la investigación se encuentre bajo el marco de las normas y aspectos éticos. En el tercer capítulo, se da a conocer los resultados luego

de la aplicación y tabulación de los instrumentos para ambas variables, así como también, se realiza el análisis de los resultados correlacionales, se presenta la prueba de normalidad, donde se establece la normalidad de las variables aceptando o rechazado las hipótesis elaboradas. Como último punto, se encuentra el cuarto capítulo se realiza la discusión de los resultados obtenidos haciendo comparaciones con otras investigaciones nacionales o internacionales de cada variable, llegando así a ciertas conclusiones, para luego realizar las recomendaciones para la mejora de futuras investigaciones.

# CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

## 1.1. BASES TEÓRICAS

### 1.1.1. Bases teóricas de Inteligencia Emocional:

Para conocer un poco más de la Inteligencia Emocional, es importante primero saber la definición de inteligencia y uno de los grandes investigadores de ella fue Binet quien en 1905 refirió que lo más significativo en la inteligencia es el juicio, la capacidad de la persona para razonar, adaptarse y comprender. (Citado por Molero; Saiz & Esteban, 1998, p.13) es decir, la inteligencia engloba todas las capacidades del ser humano y es la que aprueba el desarrollo de todas las competencias, habilidades y aptitudes.

En 1920, Thorndike introduce un nuevo componente a la inteligencia, que fue la parte social, señaló que existía diferentes tipos de inteligencia, tales como la abstracta, mecánica y social. Definiendo la inteligencia abstracta como la capacidad para regular los pensamientos, palabras, números, etc. La inteligencia mecánica, la que permite comprender y regular los objetos y finalmente, define a la inteligencia social como una capacidad que permite poder comprender y conocer a las personas; es decir, lo que se conoce actualmente como la Inteligencia Emocional. (Morelo, Saiz & Esteban, 1998). Thorndike hizo referencia que la inteligencia iba más allá de solo el potencial, señaló que la inteligencia podía estar dividida y que ésta contaba con diferentes funciones.

Con el paso del tiempo, han continuado las investigaciones sobre la inteligencia y distintos autores han referido que la inteligencia estaba ligada a las emociones. Entre otros autores aparece Sternberg quién estableció que (se citó en Trujillo y Rivas, 2005) la inteligencia de las personas estaba compuesta por las emociones, el optimismo, la creatividad y la memoria. Explicando en sus investigaciones que la inteligencia estaba relacionada con las emociones y estas salían del propio cerebro y no del corazón como en algún momento se creyó.

Otros investigadores tuvieron también el deseo de investigar sobre la relación de la inteligencia y las emociones, dando así la aparición de nuevos modelos teóricos e integradores, los cuales dan puntos claros sobre la inteligencia y todas sus funciones, entre los diferentes modelos encontramos:

**a) Modelo de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner:**

Gardner en 1993, afirmó en su teoría que las diferentes inteligencias deben ser tomadas en cuenta como un conjunto de ideas determinadas por niveles, los cuales son muy amplios y muy específicos al mismo tiempo, donde cada una de ellas funciona de acuerdo a sus propios procedimientos (2001, p.65). Es decir, Gardner había descubierto que la inteligencia definitivamente estaba dividida y cada de ellas tenía diferentes funciones.

Para Gardner existían siete inteligencias múltiples, y todas ellas eran igual de importantes, las cuales define de la siguiente manera (Macías, 2002, p.32):

- **Inteligencia lingüística:** Habilidad para poder realizar la formación de palabras y oraciones.
- **Inteligencia musical:** Habilidad para utilizar el ritmo, sonido y melodía, así como construirla y apreciarla.
- **Inteligencia lógico-matemática:** Habilidad para la solución de problemas y cálculo.
- **Inteligencia cenestésico-corporal:** Habilidad para lograr movimientos corporales con destreza.
- **Inteligencia espacial:** Habilidad para poder captar objetos en dimensiones y perspectivas diferentes.
- **Inteligencia intrapersonal:** Habilidad para conocer sentimientos e ideas internas.
- **Inteligencia interpersonal:** Facilidad para poder percatarse de las emociones de los demás.
- **Inteligencia naturalista:** Habilidad con la que se puede apreciar las cosas de la naturaleza.

Este modelo permitió conocer que el comportamiento del hombre y todo lo que hace, está relacionado con su inteligencia, como el ser consiente de propio mundo interior y reconocer sus emociones; eran un indicador de ser inteligente emocionalmente. Gardner abre un espacio, puntualizando que existe un mundo emocional y este se encontraba ligado con la inteligencia, por ello Mayer y Salovey, años después mencionan el término de Inteligencia Emocional.

## **b) Modelo de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey:**

Mayer y Salovey en 1997, fueron los primeros en definir que era la Inteligencia Emocional y refirieron que estaba compuesta por (citado por Fernández-Berrocal y Extremera, 2009) cuatro habilidades emocionales de complejidad ascendente:

- **La percepción emocional:** Esta permite darse cuenta de las emociones y poder expresarlas.
- **La facilitación o asimilación emocional:** Facilidad para conectarse con los sentimientos y emociones.
- **La comprensión emocional:** Logra entender los propios sentimientos y emociones.
- **La regulación emocional:** La persona logra poder autorregular sus propios sentimientos y emociones.

Mayer y Salovey, presentaron un modelo donde describen que el ser inteligente emocionalmente es el que la persona pueda descubrir y expresar sus propias emociones de manera correcta, así como, el comprender y conocer las propias emociones, siendo capaz de regularlas de forma correcta.

## **c) Modelo de Daniel Goleman sobre Inteligencia Emocional:**

El modelo de Goleman (1998) calificaba a las personas no únicamente por su inteligencia, tampoco por la formación y la experiencia, sino por su



capacidad y habilidad para relacionarse con los demás (p.6).

Coincidiendo mucho con lo que actualmente las empresas desean encontrar en los profesionales, personas que sean capaces de relacionarse adecuadamente con ellos mismo y con el mundo que les rodea.

Goleman mencionó que la Inteligencia Emocional, estaba conformada por competencias emocionales y que estas permitían el aprendizaje de destrezas (Goleman, 1998). En otras palabras, Goleman señalaba que es importante que el hombre desarrolle la conciencia de sí mismo, el control de sus emociones y su empatía, logrando colocarse en el lugar de las otras personas para así relacionarse adecuadamente.

Las cuatro competencias que nos habla Goleman son (Monsalve, 2013):

**Competencia personal:**

**a) Conciencia de uno mismo:**

- **Conciencia emocional:** Reconocer nuestras propias emociones.
- **Valoración de uno mismo:** Analizar las propias fortalezas y defectos.
- **Confianza en uno mismo:** Apreciación que tenemos de nuestra propia persona.

**b) Autorregulación:**

- **Autocontrol:** la persona logra manejar adecuadamente las emociones y los impulsos.
- **Confiabilidad:** Relacionado con la sinceridad y transparencia.
- **Integridad:** Asumir las propias responsabilidades.

- **Adaptabilidad:** Poder ser flexibles a los diferentes cambios y situaciones.
- **Innovación:** Capacidad para dar oportunidad a nuevas ideas.

**c) Motivación:**

- **Motivación de logro:** Lograr la mejora de las cosas basándose en un indicador de perfección.
- **Compromiso:** Contribuir a las metas y objetivos de un grupo.
- **Iniciativa:** Precipitación para actuar de manera asertiva.
- **Optimismo:** Constancia en el logro de objetivos a pesar de las dificultades.

**Competencia social:**

**a) Empatía:**

- **Comprensión de los demás:** Capacidad para darse cuenta de los sentimientos de las demás personas.
- **Orientación hacia el servicio:** Atender y servir a los demás.
- **Aprovechamiento de la diversidad:** Lograr tomar las oportunidades oportunamente.
- **Conciencia política:** Identificar grupos emocionales y relaciones de poder.

**b) Habilidades sociales:**

- **Influencia:** Manejar estrategias de sugestión adecuadas.
- **Comunicación:** Expresar mensajes precisos y claros.
- **Liderazgo:** Conquistar y guiar a los demás individuos.
- **Canalización del cambio:** Formar o dirigir los diferentes cambios

- **Resolución de conflictos:** Habilidad para saber solucionar dificultades y conflictos.
- **Colaboración y cooperación:** Capacidad para lograr trabajar en grupo por un objetivo en común.
- **Habilidades de equipo:** Lograr una estabilidad grupal y que estas estén dirigidas hacia una meta.

### 1.1.2. Bases teóricas del Clima Organizacional

Todas las empresas tienen características exclusivas y es lo que hace que se diferencien de otras empresas, no solo por lo que transmiten al público o en su servicio, sino también, de manera interna, todas tienen un ambiente interno y este lo forman las personas que integran la empresa, esta característica es considerada Clima Organizacional.

Pero el término de Clima Organizacional no existió siempre, este es un tema que ha sido estudiado y analizado en estos últimos 50 a 60 años, y uno de los primeros en introducir este nuevo término en el mundo laboral fue Gellerman, en 1960 (citado por Pérez, 2012). Sin embargo, la definición de Clima Organizacional, está establecido por la influencia de dos escuelas: Gestalt y Funcionalista; donde la Gestalt se basa en las percepciones que hace la persona; y La Funcionalista refiere que la conducta de una persona es influenciada por el medio que le rodea. (Brunet, 1987). La mezcla de estas dos escuelas dio a conocer que el hombre percibe el ambiente y reacciona según lo que observa, pero al mismo tiempo el ambiente causa una influencia en la

persona. Es por ello que Brunet (1987) señala que la manera de comportarse de una persona en el trabajo no solo depende de las características y cualidades de dicha persona, sino de la manera en que este percibe el ambiente de trabajo (p.11) agregando que el clima de una empresa es visto por el empleado sin que él se encuentre totalmente consciente (Brunet, 1987, p.16).

El Clima Organizacional ha sido definido por distintos investigadores como Litwin y Stringer, Campbell y Beaty, Pritchard y Karasich, Drexler (citado por Contreras y Matheson, 1984), de las cuales se desprenden algunos elementos para definir el Clima Organizacional:

- a. Saber que el clima de una empresa se refiere a las particularidades del lugar de trabajo.
- b. Identificar que estas características son experimentadas por el empleador de manera consiente e inconscientemente.
- c. Lo que percibe el empleado influyen significativamente en su comportamiento.
- d. Dichas características pueden permanecer en la empresa por un lapso de tiempo indefinido y estas son diferentes en cada empresa, como también, en cada área de la empresa.

Otros autores definen el clima organizacional como el grado de satisfacción que experimentan las personas que trabajan dentro de la institución sobre el sistema total y que esta tiene consecuencias en la conducta laboral. (Alvarado, 2003, p.145).

También es importante considerar los siguientes modelos que hablan del clima organizacional:

**a) Modelo de Litwin y Stringer:**

Según Litwin y Stringer (1968) existen 9 dimensiones del clima organizacional (p.143):

1. **Estructura:** La impresión que tienen los trabajadores sobre las políticas, controles y medidas de la empresa.
2. **Responsabilidad:** El que cada trabajador sea responsable de su trabajo sin necesidad de que otras personas lo estén monitoreando.
3. **Recompensa:** El deseo de ser recompensado por el trabajo realizado.
4. **Riesgo:** El lograr que el trabajador tome riesgos en la empresa.
5. **Calidez:** La apreciación de un adecuado círculo de trabajo.
6. **Apoyo:** El brindar apoyo a los trabajadores y este sea recíproco entre los jefes y empleados.
7. **Normas:** Tener presente lo importante de cumplir con las reglas y normas de la empresa.
8. **Conflicto:** El que los jefes de la empresa presten atención a las ideas y diferentes puntos de vista de los trabajadores.
9. **Identidad:** La impresión de pertenecer a la organización y sentirse alguien valioso para la empresa.

## **b) Modelo de Likert:**

En el Modelo de Likert habla que dentro del clima organizacional existen diferentes sistemas y los clasifica en cuatro grupos (García, 2009): (p. 51).

### **a) Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador**

Aquí la jefatura no cuenta con empleados que sean de confianza. La mayor parte de las decisiones y coordinaciones están a cargo de las cabezas de la empresa, para luego ser trasladada a los trabajadores. Una de sus características es que el trabajador labora con temor, donde los castigos y sanciones son comunes. En este clima el ambiente es estable y la comunicación es muy escasa entre directivos y empleados. (López, 2013, pág. 41)

### **b) Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista**

Se basa en que la jefatura se muestra flexible y condescendiente con los trabajadores. En este clima las decisiones son tomadas por la jefatura, sin embargo, algunas otras también son tomadas con trabajadores de jerarquías menores. La forma de motivar a los empleados es basándose en sanciones y recompensas. Este clima de trabajo brinda estabilidad. (López, 2013, pág. 42)

**c) Clima de tipo participativo: Sistema III - Consultivo**

La jefatura tiene seguridad en los trabajadores. Las decisiones se encuentran en manos de los jefes; pero hay algunas decisiones que se permite ser tomadas por los trabajadores de instancias menores. Las recompensas son sanciones y castigos para producir cambios positivos en los trabajadores, en este clima se trata también de satisfacer sus necesidades de los empleados. (López, 2013, pág. 42)

**d) Clima de tipo participativo: Sistema IV - Participación en grupo**

Aquí la jefatura tiene seguridad en sus trabajadores, la comunicación es fluida entre los diferentes niveles jerárquicos. Los trabajadores se encuentran motivados porque son tomados en cuenta y participan constantemente. Se establecen objetivos de trabajo y se les evalúa según su rendimiento. La relación entre todos los empleados y las jefaturas está basada en la amistad y la confianza, así como también trabajan en equipo. (López, 2013, pág. 43)

**c) Modelo de Octavio García:**

García en 1987 logró desarrollar un modelo para evaluar el Clima Organizacional, el cual estuvo basado en conocer los sentimientos y pensamientos de los trabajadores, dirigidos a los aspectos como: el

reconocimiento de la organización y objetivos de su empresa, la apreciación que tienen sobre el ambiente de trabajo y el nivel para desarrollarse personalmente (García, M. 2009).

d) **Modelo de Fernando Toro:**

Este modelo se basa en que los trabajadores actúan no por las condiciones de trabajo sino exactamente por lo que perciben de esas condiciones y la idea que se forman de estas. Así como también, estas ideas son influenciadas por la forma en cómo actúan los jefes, colaboradores, y compañeros.

## 1.2. EVIDENCIAS EMPÍRICAS

Para la búsqueda de estudios realizados a nivel internacional y nacional, en los últimos años sobre las variables de Inteligencia Emocional y Clima Laboral que se desarrolló en el presente estudio se revisó diversos buscadores de información como: Scielo, Redalyc, Scopus, Google académico, repositorios académicos como ALICIA (Concytec) y de tesis de universidades nacionales.

En el levantamiento de información, se encontraron pocas investigaciones que aborden directamente las dos variables de estudio, también no se encontró investigaciones con la población a la que estuvo dirigido el estudio. Sin embargo, se encontraron estudios que abordaron las variables de manera independiente y poblaciones con características semejantes. Esta información sirvió para el análisis de la investigación.



### **1.2.1. Investigaciones Internacionales:**

Se pudo tomar en cuenta las siguientes investigaciones internacionales que se realizaron sobre las variables de Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional:

Romero (2016) realizó un estudio de tipo cuantitativo de diseño descriptivo; en Guatemala. Las conclusiones fueron que, si existe relación significativa entre las variables, donde los individuos que alcanzaron un nivel adecuado de Inteligencia Emocional, son los que logran mejorar el ambiente laboral dentro de la empresa, motivando a los demás trabajadores y haciéndolos sentir importantes en la empresa.

Otra investigación internacional se realizó en Venezuela, donde Pelekais, Nava y Tirado (2006) realizaron una investigación similar, de tipo descriptivo explicativo, con un diseño no experimental transaccional. Los resultados fueron que los gerentes reconocían e identificaban de manera correcta sus emociones y sentimientos, y coincidiendo que estos tenían una apreciación buena del clima organizacional, sin embargo, se observó algunos factores de la Inteligencia Emocional que influyen en el Clima Organizacional.

Cabello, Moyano y Taberero (2014), realizaron en España una investigación analizando la Inteligencia Emocional en docentes de educación física, concluyendo que es importante que los docentes cuenten con un buen nivel de inteligencia emocional para lograr un clima de trabajo positivo en sus alumnos y también para desarrollar la motivación en ellos.

Zambrano (2014) realizó una investigación con un diseño

correlacional. El estudio evidenció que dichas variables se relacionan de manera significativa. Para esta investigación se aplicó un cuestionario estandarizado cuyos resultados obtenidos concluyeron existe una relación positiva entre ambas variables.

Cejudo y López – Delgado (2016) investigaron también sobre el nivel de Inteligencia Emocional de los profesores en España. Cuyos resultados fueron que los profesores con alta Inteligencia Emocional reconocieron la importancia de esta para ser un maestro competente a comparación de los demás profesores que presentaron niveles bajos de Inteligencia Emocional.

### **1.2.2. Investigaciones Nacionales:**

También dentro de nuestro país se han realizado diferentes investigaciones sobre la Inteligencia Emocional y su relación con el Clima Organizacional, a continuación se presentan las siguientes investigaciones:

Milton (2019) realizó su investigación en Lambayeque; esta tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un nivel correlacional. Donde los resultados obtenidos fueron que el 49% de la muestra, mostraron que el clima organizacional es bajo entre los empleados; concluyendo que existe relación significativa entre las variables.

León (2018), realizó su investigación en Trujillo; donde los resultados obtenidos fueron que la mayoría de trabajadores contaban con un nivel adecuado de Inteligencia Emocional; así como también, un puntaje alto

percibían un Clima Organizacional adecuado o favorable, concluyendo que existe relación significativa entre ambas variables.

Domínguez (2017), en Huánuco, realizó su investigación con el fin de conocer la relación entre estas variables. Esta investigación fue de tipo descriptivo correlacional; donde los resultados revelaron que no existe relación significativa entre dichas variables.

Villarreal (2017), realizó una investigación en Lima, concluyendo que la Inteligencia Emocional en los técnicos varones presentaron mayor puntaje y los administrativos un nivel bajo y muy bajo; los técnicos mujeres presentaron puntajes bajos y muy bajos. Y sobre el clima organizacional los administrativos obtuvieron un puntaje; los técnicos varones obtuvieron un nivel favorable; y finalmente los técnicos mujeres obtuvieron un puntaje en el nivel medio; por lo que se confirmó que existe una relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional.

Sarmiento (2019) quien investigó sobre la Inteligencia Emocional en docentes, en Lima, donde se utilizó el Inventario de Cociente Emocional desarrollado por Bar-On y los resultados obtenidos fueron que el 43,2% de los docentes presentan bajo nivel de inteligencia emocional y el 54,3% de docentes presentan un nivel promedio.

### **1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.3.1. Descripción de la realidad problemática**

En el mundo empresarial de hoy en día, para alcanzar el éxito no solo basta la parte intelectual, los títulos o diplomas académicos, actualmente estas características ya no son requisitos indispensables para obtener altos cargos en una institución, o para permanecer en un trabajo; ahora es más importante la capacidad que tiene el trabajador para manejar apropiadamente sus emociones y es necesario en todos los cargos de la empresa. Esta idea es explicada por Cherniss y Goleman (2013) refiriendo que las personas más eficientes dentro de una empresa son las que cuentan con habilidades para darse cuenta de sus propias emociones y de las emociones de los demás, así como también, el inmiscuirse asertivamente con los trabajadores mientras se sienten desanimados.

En la medida que ha pasado el tiempo, este punto ha ido cobrando mayor relevancia y en el camino las organizaciones han experimentado ciertas dificultades, ya que se puede encontrar personas inteligentes, pero quizás carentes en Inteligencia Emocional. Y tan importante es ser inteligente emocionalmente, que no solo existe una inteligencia emocional personal, sino también grupal, así lo afirman Druskat y Steven (2013) las emociones también son grupales y esta se encuentra relacionada con cada integrante del grupo y como estos se relacionan y trabajan.

Las emociones influyen tanto en las personas, que de estas depende cualquier ambiente donde se dé las relaciones interpersonales, por ello, Extremera y Fernández-Berrocal (2004) afirman que los individuos que poseen Inteligencia Emocional, no solo muestran habilidad para conocer y manejar de manera correcta sus emociones, sino también, podrán ser capaces de darse cuenta de las emociones de los que le rodean.

En la empresa, las emociones también cumplen un papel importante, donde el Clima Organizacional es la mezcla de la apreciación e interpretación que tiene la persona sobre su empresa, según Cornell en 1955 (como se citó en García, 2007, p.158), o como lo definió Dessler en 1993, la percepción que tiene la persona sobre la empresa donde trabaja, se va formando a base de las experiencias, recompensas, consideraciones, apoyo y el trato que recibe. (Como se citó en Sandoval, 2004,p. 78-82).

Frente a lo expuesto se plantea la interrogante de cuanto influyen las emociones de los trabajadores en el Clima Organizacional, y es que se tiene conocimiento que las empresas desean que sus trabajadores se encuentren vinculados, identificados y sean leales a la institución; pero para esto es necesario contar con un personal que cuente también con una Inteligencia Emocional desarrollada, que permita una comunicación y ambiente laboral adecuado.

### **1.3.2 Formulación del Problema:**

¿Cuál es la relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima?

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Objetivo General:**

- Identificar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.

### **1.4.2. Objetivos Específicos:**

- Identificar la relación entre la Inteligencia Emocional y la dimensión de Compromiso Organizacional de Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.
- Identificar la relación entre la Inteligencia Emocional y la dimensión de Motivación de Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.
- Identificar la relación entre la Inteligencia Emocional y la dimensión de Trabajo en Equipo de Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.

## **1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Formulación de hipótesis**

#### **Hipótesis General**

**H<sub>i</sub>** Existe una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.

#### **Hipótesis Específicas**

**H<sub>1</sub>**. Existe relación significativa entre Inteligencia Emocional y la dimensión de Compromiso Organizacional del Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.

**H<sub>2</sub>**. Existe relación significativa entre Inteligencia Emocional y la dimensión de Motivación del Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.

**H<sub>3</sub>** Existe relación significativa entre Inteligencia Emocional y la dimensión de Trabajo en Equipo del Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.

### **1.5.2. Variables de la investigación:**

#### **a) Las variables para relacionar:**

##### **Inteligencia Emocional y sus componentes:**

- Intrapersonal
- Interpersonal
- Adaptabilidad
- Manejo del estrés

- Estado de ánimo general

**Clima Organizacional y sus componentes:**

- Compromiso organizacional
- Motivación
- Trabajo en equipo

**b) Variables socio demográficas:**

- Sexo: hombre y mujer
- Edad: de los 20 años a los 65 años.
- Estado civil: soltero, casado, conviviente, divorciado, viudo.
- Grado de instrucción: secundaria completa, técnico superior, superior universitario
- Condición laboral: contratado y estable.

**1.5.3. Definición Operacional de las variables**

**Inteligencia Emocional**

Definida por las puntuaciones obtenidas en el Inventario de Inteligencia Emocional- ICE de Bar-On, que mide cinco dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general.

**Tabla 1**

*Matriz Operacional de la variable Inteligencia Emocional*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>
<b>Inteligencia Emocional</b>	Intrapersonal	7,9,23,35,52,63,8,116	Inventario de Inteligencia Emocional ICE BAR-ON
		3,19,32,48,92,107,121	
		6,21,36,51,66,8	



	1,95,110,125
	11,24,40,56,70,
	85,100,114,129
	22,37,67,82,96,
	111,126
	18,44,55,61,72,
	98,119,124
Interpersonal	10,23,31,39,55,
	62,69,84,99,11
	3,128
	16,30,46,61,72,
	76,90,98,104,1
	19
	1,15,29,45,60,7
	5,98,118
	8,35,38,53,68,8
Adaptabilidad	3,88,97,112,12
	7
	14,28,43,59,74,
	87,103,131
	4,20,33,49,64,7
Manejo del	8,93,108,122
estrés	13,27,42,58,73,
	86,102,110,117
	,130
	2,17,31,47,62,7
Estado de	7,91,105,120
ánimo	11,20,26,54,80,
general	106,108,132

Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional ICE BAR-ON

### **Clima Organizacional:**

Definida por las puntuaciones obtenidas en el Instrumento de Medición del Clima Organizacional, que mide tres dimensiones: Motivación, Compromiso Organizacional, Trabajo en Equipo.

**Tabla 2**

*Matriz Operacional de la variable de clima organizacional*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>
-----------------	--------------------	--------------	--

---

<b>Clima Organizacional</b>	Compromiso organizacional	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8, 9	Escala Percepción Del Clima Organizacional
	Motivación	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	
	Trabajo en equipo	18, 19, 20 21, 22, 23, 24 25, 26, 27 28, 29 30	

---

Fuente: Escala Percepción Del Clima Organizacional

## **CAPÍTULO II MÉTODO**

### **2.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación se presenta con un enfoque tipo cuantitativo, se desea verificar si los principios demostrados en otros escenarios se cumplen en el escenario actual de este estudio. Con un muestreo no probabilístico. Por lo cual, los procedimientos que se utilizan corresponden al método Correlacional que permitirá identificar a la Inteligencia Emocional dentro del Clima Organizacional con el intento de conocer si existe una relación significativamente, dentro de un diseño transversal, ya que los datos se tomaron en un solo momento. Hernández, Fernández y Batista (2014).

### **2.2. PARTICIPANTES**

En la presente investigación, de acuerdo a los objetivos fijados, la población estuvo conformada por el personal de un centro educativo particular de dos sedes Surco y Chosica, siendo por cuarenta (40) docentes más diez (10) personas del área administrativa de la sede Surco, y cuarenta (40) docentes más diez (10) personas del área administrativa de la sede Chosica de una institución educativa particular.

**Tabla 3**

*Análisis descriptivo de la población y área de trabajo*

<b>N°</b>	<b>DENOMINACION</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>ADMINISTRATIVO</b>
1	Sede de Surco	40	10
2	Sede de Chosica	40	10
		<b>80</b>	<b>20</b>
	<b>TOTALES</b>		<b>100</b>

Fuente: Coordinación Académica IEP Nuevo Mundo (2019)

Los participantes están conformados por 100 trabajadores de un centro educativo particular entre hombre y mujeres, docentes y personal administrativo, cuyas edades fluctúan entre los 23 y 65 años, así mismo, que cuenten mínimo con 6 meses laborando en la institución educativa.

## **2.4 INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN**

### **A) Ficha socio demográfica:**

Para realizar la investigación tomamos en cuenta las siguientes características de nuestra muestra tales como la edad, género, estado civil, grado de instrucción y condición laboral.

### **B) Inventario de Inteligencia Emocional- ICE de Bar-On:**

Para medir la variable de Inteligencia Emocional se utilizó el Instrumento: Inventario de Inteligencia Emocional- ICE de Bar-On (anexo 1) este instrumento se basa en 15 factores, divididos en 5 componentes. Tiene una adaptación peruana por Nelly Ugarriza realizada en el 2001, presentándose en un formato

de tipo Likert. Su administración es de manera individual o colectiva, con una duración de aproximadamente de 30 a 40 minutos.

### **Validez y Confiabilidad:**

El inventario de Inteligencia Emocional ICE de BarOn se estandarizó por Ugarriza y Pajares en el 2005. Determinando la distribución factorial de todo el inventario por medio de un análisis de los elementos principales. Destacando la validez divergente del constructo Inteligencia Emocional.

Para el estudio de la confiabilidad, BarOn y Parker (2000) (citado por Ugarriza y Pajares 2005) realizaron el estudio en base a la consistencia interna, correlaciones inter-ítem y la confiabilidad test-retest. (Pág.35)

### **Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de la Inteligencia Emocional según nuestra población.**

#### **Confiabilidad**

Sobre la confiabilidad del contenido psicométrico del instrumento se puede apreciar un Alfa de Cronbach 0,862 general para todo el instrumento, indicando esta puntuación que el instrumento cuenta con las características necesarias para realizar el estudio.

#### **Tabla 4**

*Estadísticos de fiabilidad de Inteligencia Emocional*

Alfa de	N de
Cronbach	elementos

---

,862                  133

---

Fuente: Autor de la Tesis

### **Validez**

La validez del constructo psicométrico se analizaron, en primera instancia los requerimientos para la posibilidad de realizar un análisis factorial KMO 0.887, tomando en cuenta los patrones estadísticos.

### **Tabla 5**

*Análisis factorial de Inteligencia Emocional*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,887
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2344,58
	Gl	4
	Sig.	545
		,000

*Fuente: Autor de la Tesis*

### **C) Instrumento de Medición del Clima Organizacional:**

Para la medición del Clima Organizacional, se utilizará el instrumento de medición del clima organizacional, adaptado por Cabrera y Mallaupoma en el 2014, es un cuestionario que mide las percepciones del Clima Organizacional. La administración del instrumento se aplica de manera individual y grupal, el tiempo de resolver el cuestionario es 30 minutos.

El instrumento se presenta en escala de respuesta tipo Likert. La puntuación máxima del instrumento es 150 puntos y el puntaje mínimo es de

30 puntos posee 30 ítems, y se basa en 3 dimensiones: compromiso organizacional, motivación y trabajo en equipo.

### **Validez y Confiabilidad**

El Cuestionario de Clima Organizacional, se estandarizó por Cabrera y Mallaupoma en el 2014, en una muestra de 192 sujetos de la UGEL N.º 05, 06 y 02 de Lima metropolitana. Se determinó la validez mediante la revisión de juicio de expertos, donde los valores asignados por los expertos indicaron que si cumple con los criterios establecidos de validez, como la claridad, la pertinencia y coherencia; por lo tanto, es aplicable.

Para la confiabilidad, el instrumento que se empleó para la cogida de los datos fue examinado teniendo presente las escalas de medición de la variable. Realizándose un análisis de confiabilidad del instrumento por el método de alfa de Cronbach, y el análisis de validez del instrumento por el juicio de expertos.

### **Validez y Confiabilidad de los Instrumentos del Clima Organizacional según nuestra población**

#### **Confiabilidad**

Respecto a las habilidades psicométricas del instrumento concerniente a la confiabilidad se puede apreciar un Alfa de Cronbach 0,929 general para todo el instrumento, indicando que el instrumento posee las características necesarias para el estudio.

**Tabla 6***Estadísticos de fiabilidad de Clima Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	30

Fuente: Autor de la Tesis

**Validez**

Para evaluar la validez del instrumento psicométrico se analizó los requerimientos para la posibilidad de realizar un análisis factorial KMO 0,877 tomando en consideración los patrones psicométricos recomendados.

**Tabla 7***Análisis factorial del Clima Organizacional*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,877
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2274,58
	Gl	4
	Sig.	,000

*Fuente: Autor de la Tesis***2.5 PROCEDIMIENTO**

- Se presentó una solicitud a las autoridades pertinentes que brindaron la autorización y así se logró llevar a cabo la realización de la investigación.
- Se coordinó con anticipación con las autoridades para poder aplicar los instrumentos, teniendo en consideración: horarios, fechas, el espacio adecuado (ventilación, iluminación), distribución de los grupos, ya que la aplicación se desarrolló de manera colectiva.



- Se explicó a los participantes el motivo de la investigación, sobre la confidencialidad, consentimiento y sobre el anonimato.
- Se entregó los dos instrumentos a los participantes y se les explicó las instrucciones, así como también, se les hizo recordar que debían responder de manera sincera, ya que la información era confidencial.
- Se les indicó que contaban con un tiempo aproximado de 50 minutos aproximadamente, por último, se agradeció la colaboración a los participantes.

## **2.6 ANÁLISIS DE DATOS:**

Para el procesamiento de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS 25 en español, en donde la información se consignó en una data, estructurada de forma que permitió como primer paso estimar si la distribución de datos mantenía la normal estadística que justificaba el uso de los estadísticos pertinentes.

Con el fin de que la investigación se encuentre bajo el marco de las normas y aspectos éticos, los participantes por medio de un consentimiento tuvieron la información sobre los cuestionarios.

El consentimiento se realizó por medio de una carta escrita, donde describía el objetivo de la evaluación, la manera en cómo iban a participar las personas y el tiempo que los llevaría. Así mismo, se les explicó en dicha carta que la información es de manera anónima, resguardando la integridad y seguridad de los datos proporcionados. Por otro lado, se explicó verbalmente a la dirección del colegio todo lo mencionado.

## CAPÍTULO III RESULTADOS

### 3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Luego de realizar la tabulación de ambos instrumentos se presenta a continuación los resultados. Para la variable Inteligencia Emocional se utilizó un test de 133 ítems (ICE de BAR-On) y para la variable Clima Organizacional se utilizó un instrumento de 30 ítems. Para ambos instrumentos se aplicaron a los 100 profesores seleccionados en la muestra de un centro educativo de la ciudad de Lima. Los datos obtenidos fueron procesados, analizados e interpretados con el apoyo de la herramienta informática o software estadístico SPSS, versión 25 con el cual se elaboraron las tablas de frecuencias y figuras en tres dimensiones, que gráfica los resultados, para su mayor comprensión.

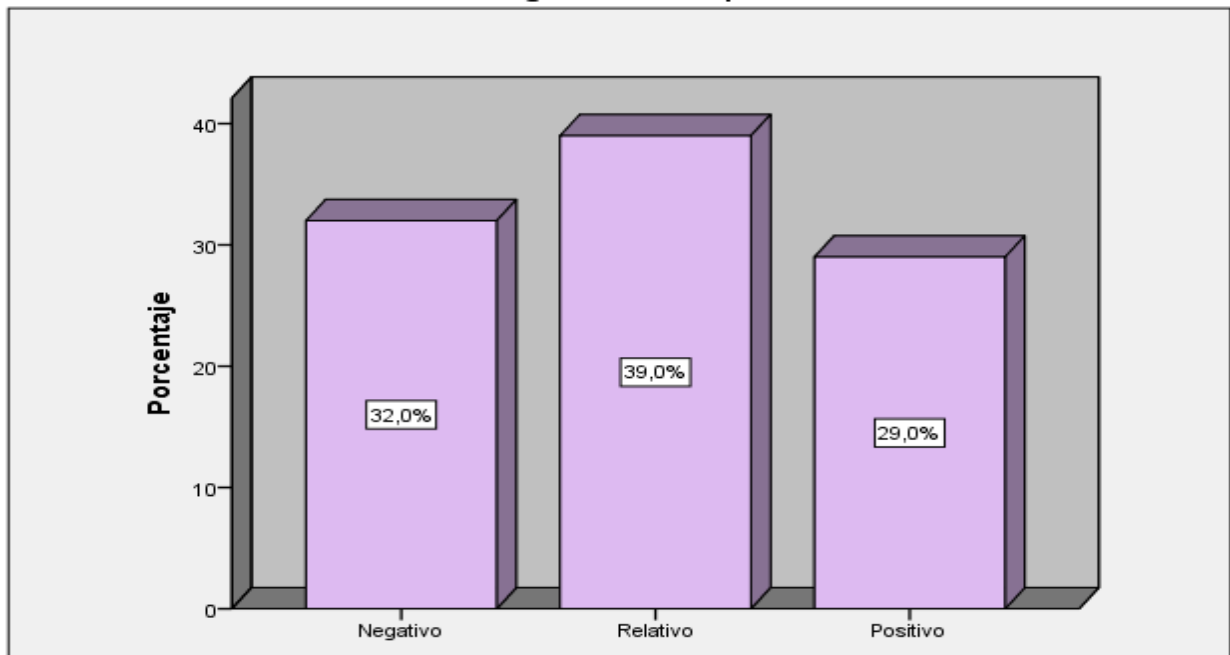
Se ha organizado los resultados según nuestras variables y dimensiones, donde los resultados son los siguientes:

**Tabla 8**

*Nivel de Inteligencia Emocional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Negativo	32	32,0
Relativo	39	39,0
Positivo	29	29,0
Total	100	100,0

*Fuente:* Autor de la Tesis



**Figura 1** Nivel de Inteligencia Emocional

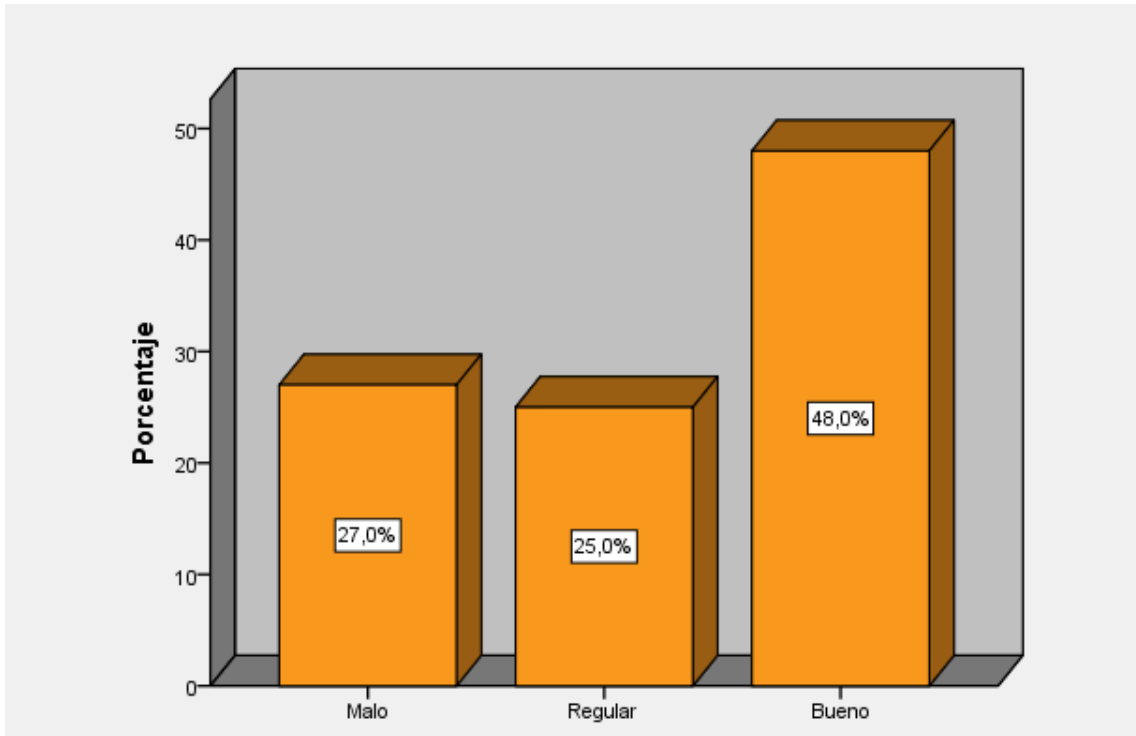
Tabla 8 y Figura 1 se observa que los profesores de un centro educativo, el 39% presentan un nivel relativo, el 29% alcanzo un nivel positivo y el 32% obtuvo un nivel negativo de la Inteligencia Emocional.

**Tabla 9**

*Nivel del Clima Organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	27	27,0
Regular	25	25,0
Bueno	48	48,0
Total	100	100,0

*Fuente: Autor de la Tesis*



**Figura 2** Nivel del Clima Organizacional

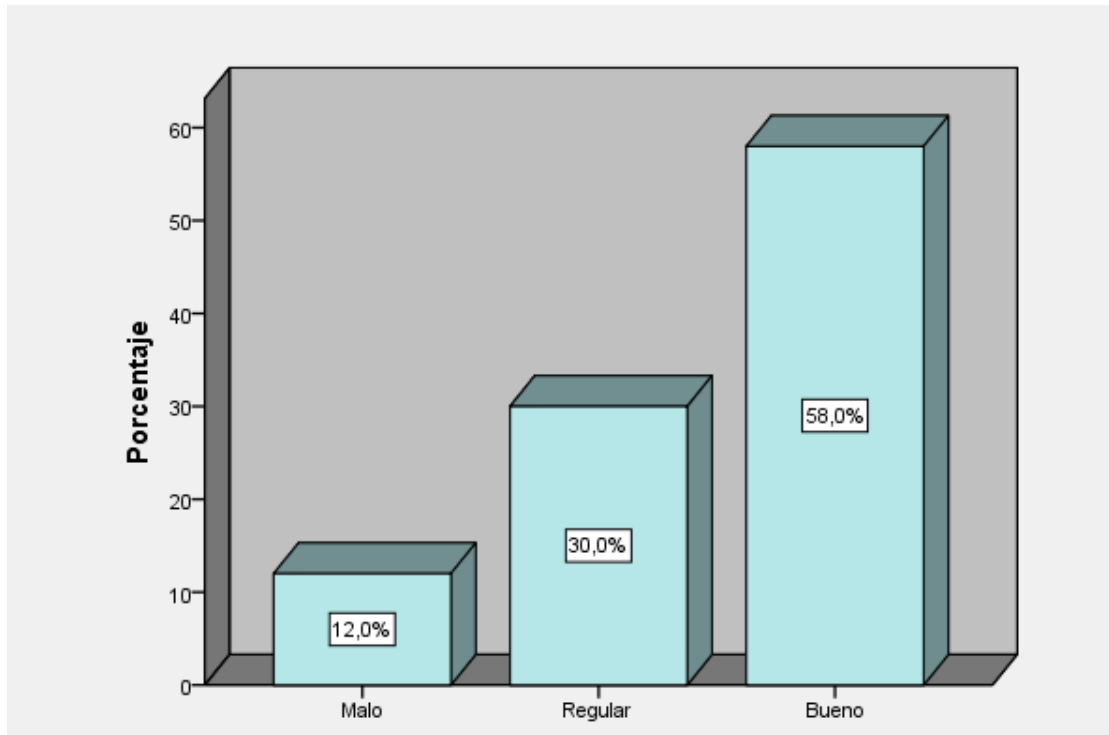
Tabla 9 y Figura 2 se observa que los profesores, el 48% muestran un nivel bueno del Clima Organizacional, el 25% posee un nivel regular y el 27% obtuvo un nivel malo del Clima Organizacional.

**Tabla 10**

*Nivel de la Dimensión de Compromiso organizacional del Clima Organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	12,0
Regular	30	30,0
Bueno	58	58,0
Total	100	100,0

*Fuente: Autor de la Tesis*



**Figura 3** Nivel de Dimensión Compromiso Organizacional del Clima Organizacional

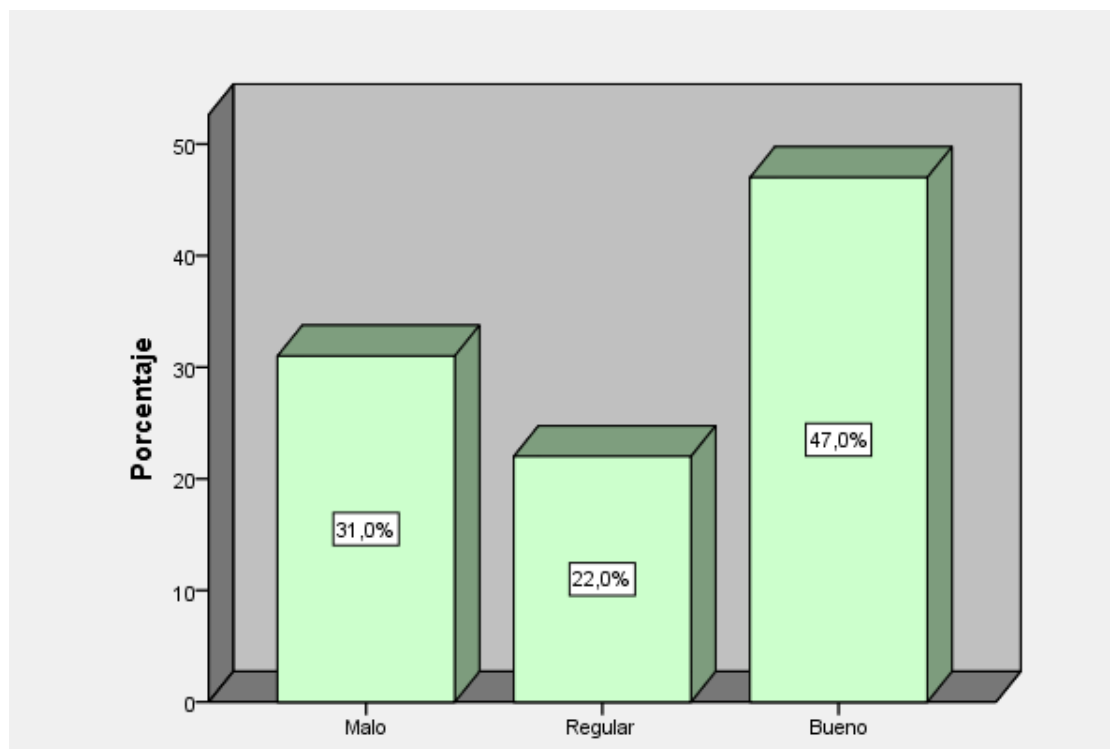
Tabla 10 y Figura 3, muestra que los profesores el 58% obtuvieron un nivel bueno del Compromiso Organizacional, el 30% logró un nivel regular y el 12% alcanzaron un nivel malo del Compromiso Organizacional.

**Tabla 11**

*Nivel de la Dimensión Motivación del Clima Organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	31	31,0
Regular	22	22,0
Bueno	47	47,0
Total	100	100,0

*Fuente: Autor de la Tesis*



**Figura 4** Nivel de la Dimensión Motivación del Clima Organizacional

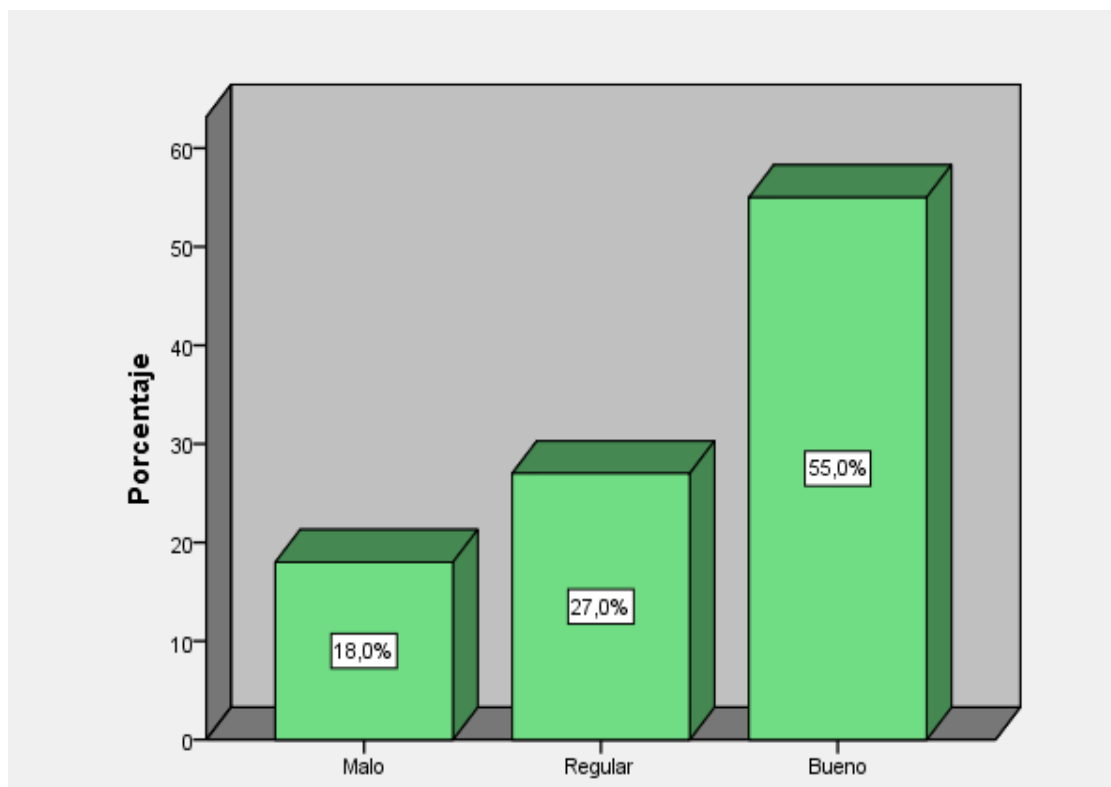
Tabla 11 y Figura 4, se aprecia que los profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima, el 47% obtuvieron un nivel bueno, el 22% logró un nivel regular y el 31% un nivel malo de Motivación.

**Tabla 12**

*Nivel de la Dimensión Trabajo en Equipo del clima Organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	18,0
Regular	27	27,0
Bueno	55	55,0
Total	100	100,0

*Fuente: Autor de la Tesis*



**Figura 5** Nivel de la Dimensión Trabajo en Equipo del Clima Organizacional.

Tabla 12 y Figura 5, se aprecia que los profesores el 55% poseen un nivel bueno de Trabajo en Equipo, el 27% obtuvo un nivel regular de Trabajo en Equipo, mientras el 18% se encuentra en un nivel malo de Trabajo en Equipo.

### 3.2 PRUEBA DE NORMALIDAD:

Para establecer la normalidad de las variables, se ejecutó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, por lo que se planeó las diferentes hipótesis que muestran la normalidad.

Los datos de la Inteligencia Emocional y Clima Organizacional no provienen de una distribución normal, por lo cual se utilizó pruebas no paramétricas, como Rh de Spearman.

**Tabla 13***Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

		<b>Inteligencia Emocional</b>	<b>Clima Organizacional</b>
N		100	100
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	1,97	2,21
	Desviación típica	,784	,844
Diferencias más extremas	Absoluta	,212	,305
	Positiva	,212	,194
	Negativa	-,195	-,305
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,119	3,053
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

*Fuente:* Autor de la Tesis

Por lo que, se puede decir basándose en las pruebas estadísticas que las variables Inteligencia Emocional y Clima Organizacional no presentan una distribución normal, porque el nivel de significancia es de 0.000, lo cual indica que  $p < 0.05$ , es por esto, que se acepta la  $H_1$ , ya que los datos no derivan de una distribución normal por lo que se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

### 3.3 RESULTADOS CORRELACIONALES

#### HIPÓTESIS GENERAL

$H_1$ . Existe una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.



**Tabla 14***Correlación entre Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional*

		<b>Clima Organizacional</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	.653**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Autor de la Tesis

En la tabla 14, presenta un coeficiente de correlación de  $r=.653$ , con una  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), confirmando la relación entre Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en los profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima es significativa, especificando que esta correlación es un nivel Alto.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICOS 1

**H<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre Inteligencia Emocional y la dimensión de Compromiso Organizacional del Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.

**Tabla 15**

*Correlación entre Inteligencia Emocional y la dimensión de Compromiso Organizacional del Clima Organizacional*

		<b>Compromiso Organizacional</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	.308**
		Sig. (bilateral)	.002
		N	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

*Fuente:* Autor de la Tesis

En la tabla 15, presenta un coeficiente de correlación de  $r=.308$ , con una  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), por lo tanto, existe relación entre la Inteligencia Emocional y la dimensión Compromiso Organizacional del Clima Organizacional en los profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima. Sin embargo, se especifica que esta correlación es de un nivel bajo.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICOS 2

**H<sub>2</sub>.** Existe relación significativa entre Inteligencia Emocional y la dimensión de Motivación del Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima

**Tabla 16**

*Correlación entre Inteligencia Emocional y la dimensión Motivación del Clima Organizacional*

		<b>Motivación</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	.519**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

*Fuente:* Autor de la Tesis

En la tabla 16, presenta un coeficiente de correlación de  $r=.519$ , con una  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), por lo tanto, se confirma que existe relación entre la Inteligencia Emocional y la dimensión de Motivación del Clima Organizacional en los profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima y que esta relación es de un nivel moderado.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICOS 3

**H<sub>3</sub>.** Existe relación significativa entre Inteligencia Emocional y la dimensión de Trabajo en Equipo del Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.

**Tabla 17**

*Correlación entre Inteligencia Emocional y la dimensión de Trabajo en Equipo del Clima Organizacional*

			<b>Trabajo en equipo</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	.402**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

*Fuente:* Autor de la Tesis

En la tabla 17, se observó un coeficiente de correlación de  $r=.402$ , con una  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), indicando que si existe relación entre la Inteligencia Emocional y la dimensión de Trabajo en Equipo del Clima Organizacional en los profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima, esta correlación es de un nivel Bajo.

## CAPÍTULO IV DISCUSIÓN

La presente investigación ha tenido como objetivo explorar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en profesores de una institución educativa de la ciudad de Lima, debido a una preocupación por parte de las autoridades de la empresa, ya que desean mejorar el Clima Organizacional de su institución, estando seguros de que si los trabajadores se encuentran en un ambiente de trabajo adecuado, se sentirán más motivados en sus actividades, podrán trabajar en equipo sin dificultad y estarán más comprometidos con la empresa, sin embargo, son conscientes que el área emocional también causa un efecto entre los trabajadores, ya que si alguno de ellos asiste al trabajo estresado y muestra dificultades para canalizar toda su carga emocional esto afectaría al ambiente de la institución y al servicio que brindan. Esta idea es afirmada por Gamio (2015) quién comentaba que la Inteligencia Emocional es cuando la persona tiene la capacidad y facilidad para identificar, entender y dar buen uso a las propias emociones de una forma adecuada frente a situaciones de estrés encontrando estrategias para lograr manejar con éxito y solucionar situaciones de conflicto, así como también, la capacidad para poder comunicarse asertivamente con las personas que le rodean, siendo empático.

Por lo cual, se realizó una investigación sobre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en una institución educativa de la ciudad de Lima, haciéndose un análisis del índice de normalidad de ambas variables para poder elegir adecuadamente los estadísticos de dicha investigación donde los resultados encontrados fueron:

Ambas variables se han analizado pudiendo notar que no tienen una distribución

normal, por lo cual se realizó la estadística sobre la base del coeficiente Rho de Spearman.

Sobre la variable de la Inteligencia Emocional se puede observar que los profesores obtuvieron el 39% un nivel relativo, el 29% logró un nivel positivo y el 32% en un nivel negativo del Inteligencia Emocional.

A pesar de que solo el 29% de la muestra obtuvo un nivel positivo de Inteligencia Emocional, no debemos olvidar que los individuos de este porcentaje cuentan con un mejor nivel de bienestar emocional, así como también, mayor capacidad para relacionarse de manera adecuada con los demás, siendo menos propensos a presentar conductas inadecuadas, agresivas o inestables dentro de la empresa.

Por otro lado, el 39% y 32% en puntaje relativo y negativo respectivamente, puede deberse a un factor importante que es la edad, muchos de los trabajadores son jóvenes.

Una investigación similar es la de Ugarriza (2001) quién realizó un estudio en personas mayores de 14 años, donde encontró que la Inteligencia Emocional incrementa con el pasar de los años, sin embargo, se produce un pequeño cambio y disminución a partir de los 55 años.

Cazalla, Ortega y Molero (2015) investigaron sobre los indicadores de edad y percepción emocional concluyendo que existen diferencias significativas en las personas más jóvenes, así como también en lo que respecta al género, donde los

hombres poseen mayor Inteligencia Emocional.

Por otro lado, sobre la variable de Clima Organizacional, se puede observar que los profesores el 48% presentan un nivel bueno, el 25% alcanzó un nivel regular y el 27% se encuentra en un nivel malo del Clima Organizacional.

Estos resultados permiten darnos cuenta como los profesores observan el Clima Organizacional, determinando niveles aceptables, indicando que en términos muestrales, el Clima Organizacional es percibido como adecuado en los profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.

Este resultado puede deberse a que los profesores consideran que su trabajo cuenta con un ambiente laboral en el cual pueden alcanzar sus expectativas y satisfacer sus necesidades. Esto también puede deberse a que los profesores de la institución tienen una perspectiva adecuada de las pautas, programaciones, medidas y restricciones a que encuentran en su desempeño de labores.

Una investigación similar la realizó Molina, Montejo y Ferro (2004) donde los resultados del clima educativo organizacional fueron favorables, donde el aspecto académico, el respeto, apoyo social e infraestructura son percibidos como algo positivo.

Frente a nuestra hipótesis general “*Existe una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima*”, los resultados obtenidos fueron un coeficiente de correlación de  $r=.653$ , con una  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), aseverando que existe una relación Alta entre

la Inteligencia Emocional y El Clima Organizacional en los profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.

Estos resultados son semejantes a los de Mays (2017) quién investigó en Lima, sobre la relación de estas dos variables, concluyendo que existe una relación significativa a un nivel moderado.

Es por ello, que las empresas se preocupan actualmente por contar con personas hábiles, capaces y comprometidas con su trabajo, ya que esto a largo plazo traerá a la empresa buenos resultados.

Matassini (2012) quien también investigo sobre nuestras dos variables de estudio, la cual tuvo como resultados que existe correlación entre estas, reconociendo que es importante que en las instituciones educativas se atienda al desarrollo y se fortalezca la Inteligencia Emocional en los docentes por medio de talleres con el fin de optimar las relaciones sociales.

Debemos saber que las emociones influyen en la mayoría de cosas que realizan las personas, Romero (2016) afirma que las emociones pueden tener un efecto bueno o malo en las personas, por lo que influyen en los procesos cognitivos. Si dentro de una empresa el trabajador se encuentra fastidiado o contrariado este no rendirá de la misma manera, en cambio si el empleado se encuentra tranquilo y satisfecho las sensaciones desagradables que puede experimentar van a disminuir.

Por esto, es importante que el trato y manejo hacia los trabajadores debe de ser

adecuada con el fin de evitar que sus emociones envíen señales negativas a su organismo. La principal función de una persona inteligente emocionalmente dentro de la empresa es conocer y darse cuenta de las emociones de los que están bajo su cargo para así poder trabajar y sacar el mejor potencial de ella. (p.11)

Es por ello, que las empresas desean contar con personal intelectual y emocionalmente estable, ya que esto le permitirá desarrollar eficazmente su trabajo y manejará adecuadamente sus emociones; especialmente las Instituciones Educativas, quienes tienen la función de formar la integralidad de las personas y requieren de personal altamente capacitado que cuenten con buena disposición, sean capaces de trabajar en equipo, puedan adaptarse a los diferentes cambios, manejen diferentes conflictos y puedan entablar buenas relaciones interpersonales.

Romero (2016), también investigó este tema concluyendo que si existía una relación significativa entre las variables, apreciándose que los trabajadores que consiguieron un nivel de Inteligencia Emocional adecuado, son los que permiten que el ambiente de trabajo sea favorable, haciendo que los demás se sientan motivados y que sientan que se cuenta con ellos.

En cuanto a las hipótesis específicas de este estudio en el análisis de comparación de Inteligencia Emocional con cada una de las dimensiones del Clima Organizacional (motivación, compromiso y trabajo en equipo) obtuvo resultados correlacionales.

Sobre nuestra primera hipótesis específica *“Existe relación significativa entre Inteligencia Emocional y la dimensión de Compromiso Organizacional del Clima*



*Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima*” La correlación entre ambas variables se observó un coeficiente de correlación de  $r=.308$ , con una  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), confirmando que existe relación significativa. Es importante señalar que a pesar que la correlación sea baja, quiere decir que la Inteligencia Emocional influye en la persona de manera significativa para que logre un compromiso adecuado en la empresa, frente a estos resultados de nuestra muestra existen otros autores quienes han dedicado su tiempo a investigar este punto.

Una investigación similar es la de Velásquez y Mera (2019) quienes realizaron una investigación sobre Inteligencia Emocional, Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral, donde los resultados concluyeron que la Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional, ambos se encuentran vinculados, ya que el compromiso de los trabajadores se ve influenciado por el manejo de sus emociones de los trabajadores, a mayor control de sus emociones esto permitirá tener mayor compromiso con la organización.

Salvador y Morales (2012) realizaron otro estudio sobre Inteligencia Emocional y su relación con el compromiso en México, donde los resultados obtenidos fueron que son constructos multidimensionales.

Otras investigaciones que confirman estos resultados son los de Gallardo (2019), Alvarado (2018), Rios (2018) e Iglesias (2017) cuyas investigaciones se basaron en Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional, donde los resultados obtenidos fueron que existe relación directa, afirmándose que a mayor Inteligencia Emocional, se verá mayor Compromiso Organizacional.

Sobre nuestra segunda hipótesis “*Existe relación significativa entre Inteligencia Emocional y la dimensión de Motivación del Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima*”, se alcanzó un coeficiente de correlación de  $r=.519$ , con una  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), confirmando que existe relación significativa y que esta es de un nivel moderado.

Demostrándonos que una persona que posee una Inteligencia Emocional adecuada podrá estar motivada para poner todo su esfuerzo y empeño; donde este esfuerzo estará dirigido hacia los objetivos de la empresa.

Algunos autores han realizado investigaciones similares, tales como Domínguez, Domínguez, López & Rodríguez (2016) realizaron una investigación sobre Motivación e Inteligencia Emocional, cuyos resultados demostraron una correlación positiva de ambas variables, y que estas son susceptibles de ser entrenadas y mejoradas.

López (2013) realizó otro estudio sobre Inteligencia Emocional, Motivación y Rendimiento, donde los resultados muestran una correlación positiva, indicando que a mayor capacidad para controlar las emociones negativas mayor motivación para alcanzar lo que se proponen.

También Cera, Almagro, Conde & Sáenz (2015) han investigado sobre esta relación y los resultados revelaron que existían correlaciones positivas.

En cuanto a nuestra tercera hipótesis los resultados del análisis de correlación de *Inteligencia Emocional y la dimensión del Trabajo en Equipo del Clima Organizacional*

es moderada; es decir, existe relación significativa entre Inteligencia Emocional y la dimensión de Trabajo en Equipo del Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima, observándose un coeficiente de correlación de  $r=.402$ , con una  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), por lo que se confirma la hipótesis.

Tello (2019) realizó una investigación similar sobre Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo en Lima, cuyos resultados concluyeron que dichas variables son significativas, demostrando que cuanto mejor y alta es la Inteligencia Emocional en la persona mejor podrá realizar el trabajo en equipo.

Bustamante, Llorens y Acosta (2014) realizaron un estudio sobre Empatía y calidad de servicio, la cual reveló una relación significativa entre las emociones positivas y las situaciones de trabajo en equipo.

Otra investigación similar es la de Bustamante (2017) quien en su investigación sobre Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo en Huaraz, concluye que existe una relación significativa entre estas variables.

Demostrándose así que las personas que poseen mayor control de sus emociones son capaces de trabajar en equipo con mayor facilidad, sabiendo lidiar frente a las diferentes situaciones que pueden presentarse, logrando mejores relaciones interpersonales con las personas del equipo.

Por otro lado, en los resultados intervienen otros factores importantes como las características socio demográficas de la muestra en profesores de una institución como

la edad, género, estado civil, grado de instrucción y condición laboral. Frente a esto diferentes autores han investigado sobre este punto.

Respecto al factor del Género, De la Serna en el 2015, realizó una investigación en la Universidad de Málaga (España), cuyos resultados concluyeron que los hombres experimentan mayores niveles de estrés a comparación de las mujeres.

Navarro, Latorre y Ros (2009) encontraron que las personas de mayor edad poseen mayor regulación y claridad emocional a comparación del grupo de jóvenes.

Por otro lado, Hernani (2003), encontró diferencias significativas en cuanto al género y la edad. En general, los efectos del género y la edad en la inteligencia emocional resultaron variados y modestos.

Ugarriza (2001), realizó también una investigación, donde los resultados obtenidos fueron que los hombres poseen un mejor autoconcepto, logran solucionar los problemas, toleran mejor el estrés y tiene un mayor control de los impulsos. Por otro lado, las mujeres, obtuvieron mejores puntajes en lo que respecta a las relaciones interpersonales, empatía y responsabilidad social.

Así mismo, los instrumentos y variables de estudio han sido validados por diversos investigadores. La variable de Inteligencia Emocional fue validada por Ugarriza quién hizo una adaptación del instrumento en el 2001, en Lima Metropolitana – Perú, con una muestra de 1,996 personas entre hombre y mujeres mayores de 15 años de diversas ocupaciones, reportando una adecuada validez en base a la prueba de chi cuadrado y

también las cargas factoriales de las dimensiones (CIA:0.92 ; CAG:0.88; CAD:0.78 ; CIE:0.68; CME:0.61) verificando que resultó significativo, del mismo modo, respecto a la confiabilidad obtuvieron coeficientes del Alfa de Cronbach de 0.93 y las dimensiones estuvieron entre 0.77 y 0.91.

Por otro lado, para la variable de Clima Organizacional, el instrumento fue adaptado por Cabrera y Mallaupoma en el 2014 en Lima, investigación que estuvo conformada por 387 personas quienes fueron trabajadores administrativos de la UGEL 05, 06 y 02. En lo que respecta a la validez, el grado de significancia alcanza el nivel de 0,000 inferior a 0,05; así mismo, se observó que los valores son superiores al 90% de aceptabilidad de un total de 20 items, por lo tanto, el juicio de expertos determinó que el instrumento es válido. Así mismo, para determinar la confiabilidad, se hizo un análisis del instrumento por el método de Alfa de Cronbach en el cual se obtuvo 0.80.

Por todo lo visto y analizado, se puede decir que actualmente en el mundo laboral es necesario comprender a las personas, motivarlas y que puedan trabajar hacia un objetivo en común, es por ello, que es importante el desarrollo de la Inteligencia Emocional no solo para las cabezas de la empresa sino también en todos los trabajadores, ya que, las emociones son un factor que influye en las acciones, comportamiento, relaciones y trabajo de las personas; así como también, para lograr que los trabajadores alcancen las metas de la organización. Así también, se puede resaltar la importancia del presente estudio en el hecho de corroborar los resultados favorables que arroja, lo cual anima a que la institución continúe preocupándose por fomentar investigaciones como ésta, así como la importancia que le brindan las autoridades del colegio a la capacitación de sus docentes en aspectos de desarrollo personal. Por otra

parte, cabe resaltar la importancia de haber detectado las áreas de déficit donde algunos profesores obtuvieron puntajes bajos con quienes se trabajaría.

Como otro punto importante, es analizar las limitaciones del estudio, donde se encontró que existen pocas investigaciones internacionales sobre las variables de Inteligencia Emocional y Clima Organizacional, así como también, son pocas las investigaciones nacionales e internacionales sobre la dimensión de Trabajo en Equipo del Clima Organizacional relacionadas con la Inteligencia Emocional; por lo que no se incorporó otras mediciones que estuvieran orientadas a explicar las causas o consecuencias que derivan de la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional. Así mismo, dentro de las características de la muestra, se encontraron ciertas limitaciones en el tiempo para lograr que todo el personal coincida en el mismo horario al momento de realizar la aplicación de los instrumentos, motivo por el cual se tuvo que aplicar en diferentes grupos; como también, la poca cantidad muestral y la elección del muestreo posibilita la no generalización de resultados.

## CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa y significativa entre las variables de Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima. Sin embargo, es importante mencionar que el coeficiente de correlación es de una magnitud Alta.
2. Sobre la Dimensión del Compromiso Organizacional del Clima Organizacional, se llega a la conclusión que existe una relación significativa entre la variable de Inteligencia Emocional y la dimensión de Compromiso Organizacional del Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima. Sin embargo, el coeficiente de correlación es de una magnitud baja.
3. Referente a la correlación entre Inteligencia Emocional y la dimensión de Motivación del Clima Organizacional, se confirma que existe relación moderada entre la Inteligencia Emocional y la dimensión de Motivación del Clima Organizacional en los profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.
4. Los resultados del análisis de correlación de Inteligencia Emocional y la dimensión del Trabajo en Equipo es moderada; existiendo una relación significativa entre Inteligencia Emocional y la dimensión de Trabajo en Equipo del Clima Organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima. Este coeficiente de correlación es de una magnitud Baja.

## RECOMENDACIONES

1. Se ve necesario poder considerar en el muestreo la cultura, la edad y el tiempo de trabajo, así como también, analizar la influencia que tiene el que sean dos locales diferentes donde a pesar de tener las mismas autoridades, la misma visión y misión, puede influir la realidad cultural, las prácticas y costumbres de la zona. Por otro lado, se debe de tener también en cuenta que el bienestar emocional es importante, ya que si los trabajadores tienen experiencias agradables dentro de la empresa podrán rendir y producir mejor, por ello, es importante que se propicie actividades donde el personal interactúe, se fomente talleres donde se trabaje y desarrolle la inteligencia emocional, así como las dinámicas grupales para desarrollar mejores habilidades y estrategias de trabajo en equipo.
2. Es necesario ampliar los indicadores de Compromiso Organizacional al momento del muestreo para poder identificar porque existe una correlación baja. Así como también, se recomienda que la empresa pueda brindar a sus empleados una mayor rentabilidad, productividad y también dar el valor que corresponde a los trabajadores por lo que aportan a la organización, así mismo, trabajar en crear una mejor comunicación sobre las metas y expectativas, siendo transparentes, para que puedan ser entendidas de forma clara en los trabajadores, esto podría ayudar a aumentar sus niveles de compromiso. También se recomienda que las autoridades puedan preocuparse por conocer la realidad de cada trabajador y tener espacios en los cuales den un soporte emocional y moral en las



preocupaciones que puedan presentar, esto fomentará un compromiso afectivo con la empresa.

3. Se recomienda que la empresa pueda insertar mayores y mejores formas de motivación hacia los trabajadores, apostando por incrementar los reconocimientos, incentivos económicos, capacitaciones, elogios, etc. Como también, tomar la estrategia de realizar una retroalimentación positiva y constructiva a cada trabajador, ya que el ser apreciados por lo que realizan ayuda a crear un mayor entusiasmo y motivación; porque es importante que la empresa pueda conocer la realidad de los trabajadores, sus preocupaciones, problemas o intereses personales y profesionales, es por ello que se recomienda la importancia de iniciar evaluaciones semestrales del personal, donde se de una retroalimentación de los compañeros y autoridades.
  
4. Se recomienda que respecto al Trabajo en Equipo se pueda brindar estrategias para poder mejorar la comunicación e interacción entre los equipos, como también, se recomienda delegar tareas o actividades de manera eficiente y oportuna a diferentes trabajadores, ya que muchas veces se puede sobrecargar a las mismas personas de labores. Por otro lado, se recomienda también, construir confianza en los grupos de trabajo, fomentar actividades donde se tome en cuenta la participación y apoyo de todos los miembros, donde no solo una sola persona hará todo el trabajo, sino que al establecer objetivos comunes claros y precisos esto podrá crear un sentido de pertenencia en los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Alvarado (2018) *La Inteligencia Emocional y su influencia en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Los Olivos* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Alvarado, O. (2003) *Gerencia y marketing educativo. Herramientas modernas de gestión educativa*. Lima, Perú: Edic. Universidad Alas Peruanas.
- Arredondo, D (2008) *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital* (Tesis de maestría) Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Bar-on, R. (2006). El modelo Bar-On de inteligencia emocional-social (ESI). *Emotional Intelligence*, 18, (5), 13-25. Recuperado de: [http://www.eiconsortium.org/reprints/bar-on\\_model\\_of\\_emotional-social\\_intelligence.htm](http://www.eiconsortium.org/reprints/bar-on_model_of_emotional-social_intelligence.htm)
- Brunet, L. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Mexico: Editorial Trillas.
- Bustamante (2017) *Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz* (tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Bustamate, M., Llorens, S., y Acosta, H. (07 de julio de 2014). Empatía y calidad de servicio: El papel clave de las emociones positivas en equipos de trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva* 1 (1), p.7-17.
- Caballo, V. (1983, 15 de mayo) Asertividad: Definiciones y dimensiones. *Revista de Psicología*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=65876>
- Cabello, Moyano y Tabernero (2014, 23 de setiembre) El papel de la Inteligencia

Emocional en los Procesos de Interacción Social en el Aula. Un Análisis Multinivel. *Revista Red de investigación sobre liderazgo y mejora de la educación*. Recuperado de: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/679568>

Cabrera, V. y Mallaupoma M. (2014) *Clima Organizacional y Gestión Institucional de los Trabajadores Administrativos de la ugel n° 05, 06 y 02* (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú

Cazalla-Luna, N., Ortega-Álvarez, F., & Molero, D. (2015, 08 de junio). Autoconcepto e inteligencia emocional de docentes en prácticas. *Revista Electrónica De Investigación Y Docencia (REID)*. Recuperado de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/2508>

Cera E.; Almagro, J.; Conde, C. y Sáenz-López, P. (2015, 09 de diciembre): Inteligencia emocional y motivación en educación física en secundaria RETOS. *Revista REDALYC Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5407707>

Cejudo y López – Delgado (2016): *Importancia de la inteligencia emocional es la Práctica docente: estudio con maestros*. Recuperado de: [Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros | Elsevier Enhanced Reader](#)

Cherniss y Goleman (2013) *Inteligencia emocional en el trabajo*. Barcelona, España: Editorial Kairos.

Chiavenato Idalberto. (2000) *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.

Contreras, B y Matheson, P (13 de noviembre de 1984): Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer. *Revista del Trabajo*

*Social*. 7 (1), p. 27- 37

Cooper, R., y Sawaf, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Norma.

De la serna (2015) ¿Existen diferencias de género en la Inteligencia Emocional?. *Revista Moises de la Serna* ,2(14),1-15. Doi: 10.15200/winn.154115.58940

Domínguez, J., Domínguez, V., Rodríguez, M. & Pérez, E. (1 de diciembre de 2016) Motivación e inteligencia emocional en estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria. *Revista De Estudios E Investigación En Psicología Y Educación*. 3 (2), p. 94-101

Druskat,V y Steven, W. (2013) *Inteligencia emocional grupal y su influencia en la efectividad del grupo*. Recuperado de:  
[https://www.recursosyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o\\_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf](https://www.recursosyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf)

Fernández-Berrocal, P y Extremera, N. (27 de julio de 2004) El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas REDIE. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 6(2) p. 1- 17.

Gallardo K. (2019): *Inteligencia Emocional Y Compromiso Organizacional En Docentes De La Institución Educativa José Carlos Mariátegui- El Porvenir* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

García, G (2007) *Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo*. Recuperado de  
[http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)

García, M (julio –diciembre2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cuadernos de Administración. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 42 (3) p.43-61.

- Gardner, H. (1993). *Estructuras de la Mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. Colombia: Editorial Colombia.
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Madrid: Editorial Kairos.
- Goleman, D. (1998) *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona, España: Editorial Kairós.
- Hernani (2003) *Diferencias de Género y Edad en la Inteligencia Emocional de un Grupo de Internautas*. (Tesis doctoral) Universidad Garcilaso de la Vega, Lima.
- Huamán (2016) *Inteligencia Emocional En Docentes De Instituciones Educativas De La Ciudad De Pampas*. (Tesis Maestría) Universidad Nacional Del Centro Del Perú.
- Iglesias (2017) *La inteligencia emocional y el compromiso organizacional de los empleados* (tesis de pregrado) Universidad de Jaén, España.
- Katzenbach, J. y Smith, D. (1995). *La sabiduría de los equipos (The wisdom of teams)*. México: Editorial CECSA.
- Libia (2012) *Clima Organizacional En El Personal Administrativo Y De Servicios De La Universidad Tecnica De Cotopaxi* (Tesis de pregrado) Multidimensionalidad de la Gerencia de Talento Humano. Ambato – Ecuador.
- Litwin, G y Stringer, R. (1968) *Motivación y Clima Organizacional*. Boston: Editorial Division of Research, Harvard Business School.
- Loayza (2011) *Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Abancay*. (Tesis de grado)Universidad Nacional Micaela Batidas, Apurimac , Perú.
- López (2013, 18 de enero) Inteligencia emocional percibida, motivación de logro y rendimiento escolar en estudiantes de conservatorio de música. *Revista electronica* LEEME Recuperado:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4872047>

- Macías ( 10 de Agosto de 2002,) las inteligencias múltiples. *Revista psicológica desde el caribe*. 10 (1), p. 27-38.
- Matassini, H (2012) *Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública de la perla – callao* (Tesis de pregrado) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Mays J. (2016) *Inteligencia emocional y clima organizacional en las áreas administrativas de la Universidad Privada del Norte*. (Tesis de Maestría) Universidad Privada del norte, Lima.
- Molero, C., Saiz, E. y Esteban, C. (15 de marzo de 1998) Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología* 30 (1) p. 11-30.
- Molina, C., Montejo, A, y Ferro F. (2004) *Evaluación del clima organizacional educativo en una institución de educación superior Investigaciones*. Colombia: Andina. Fundación Universitaria del Área Andina Pereira.
- Monsalve (2013, 10 de Diciembre) Ayuda tanto al que emprende, como al profesional que acompaña y apoya al emprendedor. *Revista Jóvenes, talento y perfil emprendedor*. Recuperado de <https://issuu.com/injuve>
- Montoya, F (13 de diciembre, 2012) La solución de problemas de manera innovadora, exploración de un camino creativo. *Revista TRILOGÍA*.(15), p- 15.34.
- Montoya, M (2015) *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la i.e. PNP santa rosa de lima* (Tesis de pregrado) Universidad Ecsar Vallejo, Lima, Perú.
- Naranjo, M (27 de junio de 2009) Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista*

*Educación*. 33(2) p. 153-170.

Navarro, B., Latorre, J. M. y Ros, L. (15 de noviembre de 2009). Inteligencia Emocional Autoinformada en la vejez, un estudio comparativo con el TMMS-24. *Revista Fundación Marcelino Botín*.(103), p.75-88.

Pelekais, Nava, Tirado (28 de octubre de 2006) Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 8 (2) p.266-288.

Perez A. (22 de setiembre de 2012): Clima Organizacional. *Revista psicología industrial*. 1(1) p. 1-4.

Rios, M. (2018) *Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional de los trabajadores de hoteles del Centro Histórico de Trujillo* (Tesis de Pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. Mexico, Editorial Prentice Hall.

Romero (2016) *Inteligencia Emocional Y Clima Organizacional, Estudio realizado con los colaboradores de la Delegación de Recursos Humanos de una Institución gubernamental de la zona 6 de Quetzaltenango*.(Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Salvador y Jiménez (2012, 24 de abril) Inteligencia emocional y su relación con el compromiso de los trabajadores mexicanos. Estudio de diferencias individuales según sexo y edad. *Revista Semestral*. Recuperado de : <https://alternativas.me/9-agosto-septiembre-2012/11-8-inteligencia-emocional-y-su-relacion-con-el-compromiso-de-los-trabajadores-mexicanos-estudio-de-diferencias-individuales-segun-sexo-y-edad>

Salvador C. y Morales J. (2012, 15 de noviembre) Inteligencia emocional y su relación

con el compromiso de los trabajadores mexicanos. Estudio de diferencias individuales según sexo y edad Alternativas en Psicología.

*Revista Semestral.* Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=3758904>

Sandoval, M (16 de febrero de 2004) Concepto Y Dimensiones Del Clima Organizacional. *Revista Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas.* 10(27) p. 50-67.

Tello (2019) *Inteligencia emocional y trabajo en equipo en operarios de una empresa Retail del distrito de San Miguel* (Tesis de Pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Trujillo, Mara y Rivas, L. (25 de enero de 2005) Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales.* 15 (25) p. 9-24.

Ugarriza, N. (2001) *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Baron (I-CE) en una muestra metropolitana.* Recuperado de [http://fresno.ulima.edu.pe/sf/sf\\_bdfde.nsf/OtrosWeb/Persona4Evaluacion/\\$file/05-PERSONA4-ugarriza.pdf](http://fresno.ulima.edu.pe/sf/sf_bdfde.nsf/OtrosWeb/Persona4Evaluacion/$file/05-PERSONA4-ugarriza.pdf)

Varas, M (2014) *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo* (Tesis de pregrado) Universidad Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Velasquez y Mera (2019) *Inteligencia emocional, compromiso organizacional y desempeño laboral en operarios de Empresa Rubro Textil de San Luis.* (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.



# **ANEXOS**

## ANEXO A

### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Agradeceré pueda completar los espacios en blanco o marcando una (X) según corresponda:

1)	<b>Edad:</b>	_____ años	
2)	<b>Género:</b>	Hombre	<input type="checkbox"/>
		Mujer	<input type="checkbox"/>
3)	<b>Estado Civil:</b>	Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
		Casado (a)	<input type="checkbox"/>
		Conviviente	<input type="checkbox"/>
		Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
		Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
4)	<b>Grado de Instrucción:</b>	Secundaria Completa	<input type="checkbox"/>
		Superior Técnico	<input type="checkbox"/>
		Superior Universitario	<input type="checkbox"/>
5)	<b>Condición Laboral:</b>	Contratado (planilla)	<input type="checkbox"/>
		Nombrado o Estable	<input type="checkbox"/>

## ANEXO B

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

- 1) Fecha: \_\_\_\_\_
- 2) Lugar: \_\_\_\_\_
- 3) Investigadora Responsable: Alexandra de la Lama Luna
- 4) Objetivo General:

Conocer la relación entre Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en una institución educativa de la ciudad de Lima.

Me es grato dirigirme a usted para saludarlo (a) y a su vez informarle sobre los 2 cuestionarios que usted gentilmente completará como participante para este estudio. Cabe precisar que la participación es voluntaria, la información que brinde será confidencial y no se usarán para ningún otro propósito adicional al de la investigación. Los cuestionarios serán anónimos. Finalmente, en caso de tener alguna duda o consulta sobre los cuestionarios podrá realizarlos a la investigadora responsable. Agradeciendo de antemano por su valiosa participación.

Desde ya agradecemos su participación.

---

**FIRMA**

## ANEXO C

### CUESTIONARIO INVENTARIO EMOCIONAL BarOn

#### INTRODUCCIÓN

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces.

Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Siempre es mi caso.

#### INSTRUCCIONES

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

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta como te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres. **NO** como te gustaría ser, **NO** como te gustaría que otros te viera. **NO** hay límite, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones.

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

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

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

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

## ANEXO D

### INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

**Presentación:**

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación del Clima Organizacional en el cual se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados marcando con un aspa la respuesta que mejor describa su opinión.

**DATOS GENERALES**

**Sexo:** Masculino            Femenino     

**Especialidad:** .....

**Institución UGEL a la que pertenece:**.....

<b>EN TOTAL ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>INDIFERENTE</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>EN TOTAL DESACUERDO</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Respeto y cumpla con los Reglamentos Institucionales.					
2	Tengo conocimiento de las Políticas Institucionales					
3	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas.					
4	Considero que la definición de mis derechos en el reglamento interno apoya mi desempeño en la institución.					
5	Recibo felicitaciones, reconocimientos y becas como estímulo por mi desempeño.					
6	La institución contribuye en mi desarrollo como futuro profesional.					
7	Espero un reconocimiento por actividades realizadas fuera de mis horas de estudio.					
8	La institución me brinda capacitaciones en mi especialidad					
9	Siento que mi participación en la institución no es valorada.					
10	En esta institución se trabaja con espíritu de equipo.					
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
11	Las relaciones interpersonales de todos los integrantes son cordiales y abiertas.					
12	El personal administrativo atiende mis solicitudes con un trato amable, eficiente y eficaz.					
13	Es esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.					
14	Me siento identificado y comprometido con mi institución.					
15	Me siento orgulloso de pertenecer a mi institución.					
16	Me agrada involucrarme con los fines institucionales.					
17	Me siento parte importante de esta institución.					
18	En esta institución existe el espíritu de cooperación y ayuda entre sus miembros.					
19	Existe apoyo por parte de otros trabajadores.					
20	Encuentro el apoyo a iniciativas de mejora a mi institución.					
21	Siento que estoy cumpliendo bien mis obligaciones.					
22	Considero que tengo la suficiente autonomía para opinar y asistir a mis clases.					
23	Dispongo de la capacidad e iniciativa suficiente para realizar mis trabajos educativos.					
24	Siento que tengo el compromiso con mi institución para alcanzar las metas trazadas.					



25	Cuando se presentan dificultades en la institución, se busca la solución en conjunto.					
26	Percibo grupos contrapuestos de docentes en mi institución.					
27	Las órdenes impartidas por los directivos y docentes son arbitrarias.					
28	Mi institución pone énfasis en el logro de los objetivos propuestos.					
29	Mi institución busca la superación continua.					
30	Corremos riesgos calculados a fin de lograr los objetivos.					