



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL
NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE ANDAHUAYLAS,
APURÍMAC, 2017**

PRESENTADA POR

BACH. ANA MARIA HUAMÁN VIGURIA

ASESOR

MGR. JOHN WILLIAM VELASCO LOAYZA

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA – PERU

2019

INDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|------------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| INDICE DE CONTENIDO | iv |
| INDICE DE TABLAS | vii |
| INDICE DE FIGURA | ix |
| RESUMEN | x |
| ABSTRAC | xi |
| INTRODUCCION | xii |
| CAPITULO I | 1 |
| EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 1 |
| 1.1. Descripción de la realidad del problema | 1 |
| 1.2. Definición del problema | 3 |
| 1.2.1. Problema general | 3 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 3 |
| 1.3. Objetivo de la investigación | 3 |
| 1.3.1. Objetivo general | 3 |
| 1.3.2. Objetivos específicos: | 4 |
| 1.4. Justificación e importancia de la investigación | 4 |
| 1.5. Variables | 5 |
| 1.6. Hipótesis de la investigación | 6 |

| | |
|---|-----------|
| 1.6.1. Hipótesis general | 6 |
| 1.6.2. Hipótesis específicas | 6 |
| CAPITULO II | 8 |
| MARCO TEÓRICO | 8 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 8 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 10 |
| 2.3. Marco conceptual..... | 26 |
| CAPITULO III..... | 29 |
| MÉTODOS | 29 |
| 3.1. Tipo de investigación | 29 |
| 3.2. Diseño de investigación | 29 |
| 3.3. Población y muestra | 30 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 31 |
| 3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos | 32 |
| 3.5.1. Confiabilidad del instrumento | 33 |
| 3.5.2. Método de análisis de datos | 35 |
| 3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos | 36 |
| CAPITULO IV | 37 |
| PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS | 37 |
| 4.1. Presentación de Resultados | 37 |
| 4.2. Resultados descriptivos por variables | 39 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.1. Resultados para la inteligencia emocional | 39 |
| 4.2.2. Resultados para dimensiones de inteligencia emocional | 40 |
| CAPITULO V..... | 58 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 58 |
| 5.1. Conclusiones | 58 |
| 5.2. Recomendaciones | 60 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 61 |
| ANEXOS | 63 |

INDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------------|---|----|
| Tabla 1 | Población de estudio | 30 |
| Tabla 2 | Muestra de estudio | 31 |
| Tabla 3 | Rangos para la interpretación de coeficiente Alpha de Cronbach | 33 |
| Tabla 4 | Estadístico de confiabilidad para la variable inteligencia emocional. . | 34 |
| Tabla 5 | Estadístico de confiabilidad para la variable clima institucional | 34 |
| Tabla 6 | Valores de tau-b para la interpretación | 36 |
| Tabla 7 | Rango de puntuaciones y valoración para inteligencia emocional | 37 |
| Tabla 8 | Rango de puntuaciones y valoración para clima institucional | 38 |
| Tabla 9 | Inteligencia Emocional..... | 39 |
| Tabla 10 | Intrapersonal..... | 40 |
| Tabla 11 | Interpersonal..... | 41 |
| Tabla 12 | Adaptabilidad..... | 42 |
| Tabla 13 | Tensión..... | 43 |
| Tabla 14 | Animo general..... | 44 |
| Tabla 15 | Clima institucional | 45 |
| Tabla 16 | Comunicación | 46 |
| Tabla 17 | Motivación | 47 |
| Tabla 18 | Confianza | 48 |
| Tabla 19 | Participación..... | 49 |
| Tabla 20 | Prueba de independencia chi cuadrado | 50 |
| Tabla 21 | Medidas simétricas..... | 52 |
| Tabla 22 | Prueba asociación tau de kendall entre D1 Y V2..... | 53 |
| Tabla 23 | Prueba asociación tau de kendall entre D2 Y V2..... | 53 |

| | |
|---|----|
| Tabla 24 Prueba asociación tau de kendall entre D3 Y V2..... | 54 |
| Tabla 25 Asociación tau de Kendall entre D4 Y V2..... | 55 |
| Tabla 26 Asociación tau de kendall entre D5 Y V2..... | 55 |

INDICE DE FIGURA

| | | |
|------------------|------------------------------|----|
| Figura 1 | Inteligencia Emocional | 39 |
| Figura 2 | Intrapersonal | 40 |
| Figura 3 | Interpersonal | 41 |
| Figura 4 | Adaptabilidad..... | 42 |
| Figura 5 | Tensión | 43 |
| Figura 6 | Animo general | 44 |
| Figura 7 | Clima institucional..... | 45 |
| Figura 8 | Comunicación..... | 46 |
| Figura 9 | Motivación..... | 47 |
| Figura 10 | Confianza..... | 48 |
| Figura 11 | Participación | 49 |

RESUMEN

En este trabajo de indagación se busca encontrar la correlación entre la inteligencia emocional y clima institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017. Para dicha pesquisa se utilizó es tipo de investigación descriptivo, y diseño correlacional, del método cuantitativo, esta investigación involucra 61 maestros de las diferentes instancias educativas de la localidad de Andahuaylas, para tal efecto, se aplicó una encuesta, que de manera voluntaria y anónima respondieron los docentes, que permitió, en el desarrollo de la presente pesquisa. La información se recabó utilizando dos cuestionarios para la (V1) que es la inteligencia emocional se utilizó 54 ítem y para (V2) que es clima institucional se utilizó 30 ítem que son instrumentos que han sido validados con anterioridad y el análisis de fiabilidad de alfa de Cronbach. De 0,858 y 0,969 correspondientemente.

Los datos obtenidos muestran el nivel de fiabilidad del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se corrobora que hay una reciprocidad entre las variables inteligencia emocional y clima institucional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-b de Kendall, cuyo coeficiente de 0,931 indica una correspondencia muy alta entre las variables de estudio.

palabras claves: inteligencia emocional y clima institucional

ABSTRAC

In the present research work, the relationship between emotional intelligence and institutional climate in the teachers of the educational institutions of the initial level of the district of Andahuaylas, Apurímac, 2017 is sought. For this research was used is descriptive type of research, and correlational design, of the quantitative method, this investigation involves 61 teachers from the different institutions of the city of Andahuaylas, for this purpose, a survey was applied, which the teachers answered voluntarily and anonymously, which allowed, in the development of the present research. The information was collected using two questionnaires for the (V1) which emotional intelligence is was used 54 items and for (V2) which is institutional climate 30 items were used that are instruments that have been validated beforehand and the analysis of reliability of alpha of Cronbach. Of 0,858 and 0,969 respectively.

The data obtained show the 95% confidence level = 0.95, and at the level of significance of $\alpha: 5\% = 0.05$, it is confirmed that there is a correlation between the variables emotional intelligence and institutional climate, according to the test statistic for a study nonparametric Kendall's Tau-b, whose coefficient of 0.931 indicates a very high and direct correlation between these variables.

key words: emotional intelligence and institutional climate

INTRODUCCION

En la actualidad en la sociedad donde estamos viviendo se observa con mucha preocupación, el uso no inteligente de las emociones de las personas, ya que trae consigo problemas de violencia, al no saber controlarlas las emociones que tienen cada una de las personas.

En el aspecto educativo también, se observa que los estudiantes desde menores de edad, vienen agrediendo a sus semejantes dentro de las instituciones educativas, no solo en ello si no también dentro de su hogar, siendo esta violencia no solo verbal sino también física, lo cual, los padres de familia y los docentes no lo estamos dando la verdadera atención.

El tema de las instituciones educativas se agrava más, porque los docentes, también tiene una convivencia interpersonal, no pertinentes con sus colegas, falta de uso adecuado de habilidades comunicativas entre maestros, la intolerancia, y sobre todo no saber evocar nuestra catarsis y carga emocional en forma inteligente, muchas veces afectamos a nuestros colegas y estudiantes cuando no se controla las emociones. será esta, que también permite que exista el inadecuado clima institucional donde los docentes no pueden convivir con sus semejantes y sostener un clima de paz, comprensión, tolerancia, que favorezca al aprendizaje de los estudiantes.

El tema de clima institucional, en la actualidad también se viene observando , de que en muchas de las instituciones , los docentes no pueden llevar una convivencia adecuada, siendo esta , afectadas por los problemas, nivel salarial, la revaloración docente, el tema de evaluación permanente de los maestros en las instituciones , que al docente le mantiene tenso e inestable, porque no está

garantizada su estabilidad laboral, el no compromiso de los APAFAS, su propia carga familiar, y muchos otros factores que no le permiten realizar sus actividades pedagógicas en condiciones pertinentes.

Las buenas relaciones de los individuos dentro de una institución, genera desarrollo, trabajo en equipo, coordinado y bien liderado, por ello las instituciones del futuro deben de priorizar, las condiciones óptimas de interrelaciones, entre los miembros de una organización, también se ve con mucha preocupación el tema del Burnout de los profesionales por la dinámica de vida que llevan en satisfacción de sus necesidades.

Por ello la presente pesquisa se realiza con la finalidad de demostrar de que los efectos de vínculo entre la inteligencia emocional y clima institucional son interdependientes la cual demostrare en el presente estudio.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad del problema

El presente informe posee como propósito establecer la correlación que tiene la inteligencia emocional con el clima institucional de los docentes de las I.E. iniciales del distrito de Andahuaylas - 2017.

A pesar que en las últimas décadas han surgido muchos estudios a nivel mundial, que resalta el valor de la inteligencia emocional como un elemento determinante en el desempeño de los individuos, la educación peruana no ha sabido interiorizarla para obtener mejores resultados. Muchos de los enfoques de mejora de educación peruana, solo se han enfocado en infraestructura, materiales y capacitación de profesores, dejando de lado a uno de los componentes importantes: el clima institucional. La cual vienen a ser características del contexto de trabajo observadas por los actores que influye en su conducta, pues es una variable que afecta los resultados dentro de una institución, así como satisfacción de las personas, la creatividad, la productividad, y la calidad.

Por otro lado, es importante considerar que una persona debe tener una inteligencia emocional y es muy importante y esencial para mantener una armoniosa relación con la otra persona, considerándola como la base y el cimiento

para un comportamiento adecuado y eficaz; este comportamiento adecuado influye de manera positiva en la construcción de un adecuado clima organizacional dentro de la institución educativa. Así mismo, es frecuente observar que existen individuos que tienen un alto grado de intelectualidad u coeficiente intelectual, pero no siempre condice el nivel de intelectualidad con su desempeño, hay personas que tienen nivel moderados u bajos que perfectamente pueden llegar a ser personas de bien y exitosos, tanto en lo laboral y personal

Por otra parte, se observa que los profesionales que se desempeñan en centros educativos del nivel inicial de la ciudad de Andahuaylas, sufren de emociones negativas que perjudican su desempeño. Tales como incomodidad, autoestima baja, problemas interpersonales, entre otros. Todo esto mella el clima institucional de los centros educativos, pues genera tensiones entre los miembros de una organización imposibilitando el trabajo colegiado, colaborativo, en equipo, ser competente, y finalmente la toma de decisiones pertinentes dentro de una organización educativa.

Mucho más importante que lo cognitivo es el aspecto emocional. Por ende, es necesario considerar el clima institucional como un elemento fundamental dentro de una organización, la cual repercute en la consecución de los propósitos trazados en una institución educativa.

Dicho lo anterior, es menester establecer la vinculación de la inteligencia emocional y el clima institucional en las entidades educativas del distrito y provincia de Andahuaylas, departamento de Apurímac, durante el año 2016, con el objetivo de implementar estudios que sirvan como antecedente para posteriores

investigaciones que coadyuven en la salud emocional de los educadores del nivel inicial, para brindar servicios educativos de calidad y calidez a los infantes.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre inteligencia emocional y clima institucional en las docentes de las IEI del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017?

1.2.2. Problemas específicos

¿Existe relación entre inteligencia intrapersonal y clima institucional en las docentes IEI, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017?

¿Existe relación entre inteligencia interpersonal y clima institucional en las docentes de las IEI, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, ¿2017?

¿Existe relación entre la adaptabilidad y clima institucional en las docentes de las IEI, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017?

¿Existe relación entre el manejo de tensión y clima institucional en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017?

¿Existe relación entre el estado de ánimo general y clima institucional en las docentes de las IEI, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre inteligencia emocional y clima institucional en las docentes de las I.E.I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos:

Determinar la relación entre inteligencia intrapersonal y clima institucional en las docentes de las I.E.I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

Determinar la relación entre inteligencia interpersonal y clima institucional en las docentes de las I.E.I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

Determinar la relación entre la adaptabilidad y clima institucional en las docentes de las I.E.I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

Determinar la relación entre el manejo de tensión y clima institucional en las docentes de las I.E.I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

Determinar la relación entre el estado de ánimo general y clima institucional en las docentes de las I.E.I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

En la mayoría de las I.E. del país, se ve que hay factores que determinan el actuar y conducta de los trabajadores de, siendo estas la motivación, la actitud, percepción y personalidad, las cuales influyen directamente en el clima de una organización institucional

Bajo estas condiciones se realizará la presente pesquisa: de conocer la inteligencia emocional y clima institucional en los maestros y maestras de I.E.I y comprender de la mejor manera el trabajo de las organizaciones educativas. Son tiempos que debemos de estar a la vanguardia con las exigencias del cambio, que día a día son mayores. Es importantísimo valorar la salud física y emocional de los profesionales de la educación, ya que en su ejercicio tienen la delicada labor, de formar a los infantes que son la semilla del futuro de nuestro país, por ello es

importante ponderar el progreso individual y organizacional como un punto clave para las instituciones protagonistas.

En las organizaciones educativas el tema de las administraciones educativas es un tema sensible, porque se trata de las interrelaciones de las personas con pensamientos heterogéneos, de visiones y caracteres diferentes, por ello es necesario que los profesionales que atienden el nivel, gestionen formas adecuadas de convivencia institucional, que permita el ejercicio de sus funciones en forma efectiva. También cabe mencionar que las instituciones exitosas, son aquellas que están constituidas de docentes talentosos, con pasiones individuales, que comparten un solo horizonte y sobre todo que estén inspirados e consientes de la función que desempeñan.

El presente trabajo es importante porque contribuye a profundizar y plantear nuevos conocimientos y conceptos a cerca del comportamiento, importancia e influencia de las emociones inteligente y el clima institucional en las I.E.I., de modo que favorezca al desarrollo de un nuevo modelo de institución educativa, fomentando un liderazgo compartido que nos lleve a lograr metas y objetivos planteados.

1.5. Variables

Variable 1: Inteligencia emocional

Dimensiones:

- Inteligencia intrapersonal
- Inteligencia interpersonal
- Adaptabilidad
- Manejo de tensión

- Estado de ánimo general

Variable 2: Clima institucional

- **Comunicación**
- Motivación
- Confianza
- Participación

Existe relación significativa positiva entre el estado de ánimo general y clima institucional en las docentes de las I.E.I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa positiva entre inteligencia emocional y clima institucional en las docentes de las I.E.I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa positiva entre inteligencia intrapersonal y clima institucional en las docentes de las I.E.I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

Existe relación significativa positiva entre inteligencia interpersonal y clima institucional en las docentes de las I.E.I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

Existe relación significativa positiva entre la adaptabilidad y clima institucional en las docentes de las I.E.I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

Existe relación significativa positiva entre el manejo de tensión y clima institucional en las docentes de las I.E.I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

De acuerdo a las indagaciones realizadas, existen estudios parecidos o similares que realizaron con anterioridad, en diferentes contextos y periodos, que están relacionados con la inteligencia emocional y clima institucional.

Internacionales:

(Pereira , 2004)en el estudio titulado: "La inteligencia emocional del líder como estrategia de cambio en las organizaciones", cuya investigación es de tipo descriptiva-documental, llegó a la siguientes conclusión: el desarrollo del uso inteligente de las emociones, tanto de las personas que encabezan la organización “líderes” y personas que trabajan , es el camino ineludible que debe de dar para desplegar hacia diferentes modelos corporativo, en la que se requiere personal, con alto nivel de conocimiento, íntegro y colaborativo.

(Salgado , Iglesias, & Remeseiro, 1996)en la pesquisa titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral”, en una pesquisa de tipo descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo conformado de 17 empleados de una empresa comercializadora y los instrumentos manejados fueron para clima organizacional,

Work Environment Scale (WES) de Moos (1974/1989) y para satisfacción laboral el Job Descriptive Index (J.D.I.) de (Smith, Kendall, & Hulin, 1969) Cuyas deducciones revelan que los variables son autónomos entre sí, sin embargo, la dimensión de relaciones interpersonales y el clima se relaciona en forma positiva con todas las sub variables de satisfacción.

Nacionales.

(Garcia & Lezana, 2002) efectuaron la pesquisa titulada “*Relación* entre inteligencia emocional y clima social laboral en docentes de instituciones educativas secundarias estatales de Trujillo”, dicha investigación es de tipo descriptiva –correlacional cuya muestra es de 150 docentes, se usó el inventario de Inteligencia Emocional de (BarOn, 2007) y la Escala de Clima Social en el trabajo de WES. Las conclusiones que arribaron fueron que: los elementos Adaptabilidad de la Inteligencia Emocional en función de la sub hipótesis de correlación del Clima Social Laboral son significativas y altas.

(Bulnes, 2004) en su pesquisa "Percepción del clima social laboral y de la eficiencia personal en trabajadores del sector estatal de la salud, ejecutada en Lima Perú", y el tipo de estudio realizado es, correlacional, comparativo y descriptivo. La muestra de estudio estuvo formada por 93 profesionales de la salud, conformado por médicos, obstetrices, psicólogos, enfermeras, trabajadores sociales y tecnólogos médicos. Se utilizaron la escala de clima social laboral elaborado por Rudolf Moss y Bernice Moss y el inventario de Burnout elaborado por Cristina Maslach y Susan Jackson. En sus resultados de estudio comparativo no existía las correlaciones significativas entre las dos variables.

(Lopez & Malpica, 2008) en su investigación de tesis “Inteligencia Emocional y Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Concepción”, en esta investigación de tipo descriptivo correlacional; cuyos resultados al que arribaron fueron, que hay una vinculación directa y positiva entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, y a mayor manejo inteligente de las emociones de los maestros se observa mejor organización saludable.

(Coronel & Ñaupari, 2010) en su trabajo de sustentación de tesis “Relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo” pesquisa de diseño característico correlacional, en una muestra de 70 docentes, utilizando como instrumento el Inventario de Inteligencia Emocional (BarOn, 2007) y una Ficha de Observación del Desempeño Docente en aula. Las deducciones manifiestas de que si hay una relación directa, significativa y alta entre las dos categorías de estudio.

(Salvador, 2010) en su trabajo de investigación “la inteligencia emocional Relación con el liderazgo del equipo directivo en las I.E de la zona de Canto Grande, UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho”. El tipo de la investigación es descriptivo correlacional en una muestra de 34 jerárquicos. En esta pesquisa también se demuestra que hay una correlación directa significativa entre variables en estudio.

2.2. Bases teóricas

Inteligencia emocional

Es la habilidad de identificar y examinar las emociones propias y también y también de los demás

(Goleman , 2000)manifiesta como una capacidad el uso inteligente de las emociones y aplicarlas para la resolución de problemas, la cual implica la habilidad de regular sus emociones propias y confortar o tranquilizar a otras personas.

Cuando la palabra de inteligencia emocional apareció por vez primera en 1995, sirvió como el eslabón perdido para explicar ciertas emociones en el comportamiento del ser humano: la persona con coeficiente intelectual promedio supera a los que tienen coeficiente intelectual más alto. Este resultado arrojó una llave enorme al pensamiento de muchas personas que suponían que era principal fuente de éxito: el coeficiente de inteligencia.

Los anteriores estudios nunca tomaron en cuenta el factor influyente y determinante, el uso inteligente de las emociones, que era una omisión que estaba permanentemente llevándonos al fracaso, al menos en las organizaciones educativas.

La inteligencia emocional es el "algo" en cada uno de nosotros que hace que nuestra emoción sea más visible. Afecta la forma en que se gestiona el comportamiento, se hace visible las relaciones humanas dentro de las complejidades sociales y sirve para la toma de decisiones personales que logran resultados positivos (Goleman , 2000)

Para la mayoría de las personas, la (EQ) es más trascendente que la inteligencia o el (IQ) para lograr la superación en sus vidas y carreras. Puesto que, como personas, nuestro éxito y el éxito de la profesión actual dependen de nuestras habilidades para leer los indicios de otros individuos reaccionar de forma pertinente ante ellas.

Por lo tanto, cada uno de nosotros debe desarrollar las habilidades maduras de inteligencia emocional necesarias para comprender mejor, identificarse y negociar con otras personas, particularmente a medida que la economía se ha vuelto más global. De lo contrario, el éxito nos eludirá en nuestras vidas y carreras.

Inteligencia emocional y cociente intelectual

La inteligencia emocional, el coeficiente intelectual y la personalidad son definiciones y conceptos distintos (Salovey, 1993)

La inteligencia emocional aprovecha un componente esencial de la conducta humana que es diferente de su inteligencia. No existe una vinculación destacada entre cociente intelectual (IQ) e inteligencia emocional (EQ); no hay inferencias de que la inteligencia emocional está en función de sus habilidades inteligentes que puede tener una persona.

La inteligencia como una habilidad para aprender es permanente es así se puede mencionar que la capacidad de aprender de un adolescente de 15 años es la misma capacidad a los 50 años. En cambio la inteligencia emocional son conjunto de habilidades flexibles, que pueden ir adquiriendo día a día y mejora más aun con la práctica. Pero también hay personas que tiene desarrollado el uso inteligente de las emociones que otras, incluso sin haber nacido con ella. (Salovey, 1993).

El cociente intelectual o inteligencia, inteligencia emocional y personalidad, cada uno cubre un terreno único y ayuda a explicar qué hace que una persona funcione.

La inteligencia emocional está vinculada al rendimiento profesional de las personas.

El impacto que tiene la inteligencia emocional en la superación de la competitividad profesional de personas es muy fuerte. La inteligencia emocional

es una forma eficaz de dirigir los esfuerzos en una dirección con resultado óptimos. En investigaciones realizadas se probó que la inteligencia emocional incide directamente en los niveles de logros de aprendizaje, lo que explica un 58% de éxito en todos los tipos de trabajos ((Cooper & Sawaf, 1998)

Por eso, la inteligencia emocional es el origen para desarrollar una variedad de habilidades esenciales e importantes: impacta en la mayoría de todo lo que se dice y se hace cada día, no solo en el medio laboral, sino también en el ambiente familiar.

La correlación se observa que las personas emocionalmente preparadas les van económicamente bien que los individuos con bajo nivel de inteligencia emocional. (Cooper & Sawaf, 1998)

Beneficios de tener una mayor inteligencia emocional

Las personas con mayor inteligencia emocional encuentran más fácil la forma y manera de mantener relaciones interpersonales y "encajar" en situaciones grupales.

Las personas con mayor inteligencia emocional también son mejores para comprender su propio estado psicológico, que puede incluir manejar el estrés de manera efectiva y tener menos probabilidades de sufrir depresión.

No hay correlación entre los puntajes de inteligencia o cociente intelectual (IQ) con la inteligencia emocional (EQ).

En otras palabras, la aptitud académica (IQ) no tiene conexión con la forma en que las personas entienden y tratan sus emociones y las emociones de los demás (EI). Esto tiene mucho sentido: todos hemos conocido personas muy inteligentes que, sin embargo, no tienen idea de cómo tratar con las personas, y al revés.

Algunas personas tienen coeficientes intelectuales altos e inteligencia emocional baja y viceversa, mientras que algunas personas obtienen puntajes altos en ambos y otras (Goleman , 2000)

El cerebro y la inteligencia emocional

La inteligencia emocional puede ser desarrollada. A través de la información "cerebro" emocional luego al racional que viene a ser la fuente física de lo emocional. Donde empieza la inteligencia emocional es en el cerebro, en la médula espinal. Los sentidos principales ingresan aquí y deben transitar delante del cerebro y pensar racionalmente sobre la experiencia. Sin embargo, el primer viaje se realiza a través del sistema límbico he aquí, es el lugar donde se generan las emociones. En este sentido lo primero en reacción es la parte de evento emocional luego participa lo racional. Por lo tanto, debe de haber una coordinada entre los centros emocionales y racionales cerebro (Salovey, 1993)

La "*plasticidad*" es una expresión neurológica para poder representar la habilidad del cerebro para cambiar.

Los investigadores de la inteligencia emocional: Daniel Goleman y Howard Gardner

Con respecto a la inteligencia emocional, Daniel Goldman no fue el primero en articular el concepto. Sin embargo, en el doble papel de psicólogo y periodista, Goleman hizo accesibles los elementos de la inteligencia emocional a amplios segmentos de la sociedad. Sus libros más vendidos, comenzando con "Inteligencia emocional" ("Emotional Intelligence", 1995), ya han cambiado la forma en que algunas empresas interactúan con los clientes y algunos gerentes reclutan empleados. Su impacto ha sido aún más profundo en la educación.

Gracias a Goleman, los educadores ahora reconocen que la inteligencia emocional es tan importante para el aprendizaje como el valor intelectual o el cociente intelectual. Como resultado, decenas de miles de escuelas de todo el mundo incorporan actualmente el "aprendizaje social y emocional" en sus planes de estudios. En algunas escuelas, los cursos orientados a la mejora de la inteligencia emocional son obligatorios.

Siempre desde la antigüedad se creía que la razón era el primero y desde la década de 1900, también enfatizan la importancia de la memoria y resolución de problemas como aspectos cognitivos, muchos de los estudiosos en este medio ya habían empezado a reconocer la importancia de ir más allá de los tipos de inteligencia tradicionales (IQ). Ya en 1920, por ejemplo, Thorndike describió la "inteligencia social" como la habilidad de entender y operara con los demás. Howard Gardner redirigir las emociones e describió en 1983 la idea de inteligencias múltiples, es la que vincula la inteligencia interpersonal con la intrapersonal en la que la inteligencia interpersonal la cual genera lo emocional eran variables que ayudaban a explicar los resultados de rendimiento. (Goleman, 1995).

El modelo de Daniel Goleman (1998) se enfoca en la habilidad emocional como una extensa progresión de macro habilidades y capacidades que estimulan el desempeño del liderazgo, y consta de cinco áreas:

Conciencia de sí mismo: Conocimiento de las emociones, las fortalezas, las debilidades, los impulsos, los valores y los objetivos de uno mismo y reconozca su impacto en los demás mientras utiliza los instintos para guiar las decisiones.

Autorregulación: administración o impulsos disruptivos y adaptarse a las circunstancias cambiantes.

Habilidades sociales: control de las emociones de los demás para mover a las personas en el camino correcto.

Empatía: ponerse en el lugar de otro para la toma de decisiones

Motivación: motivarse a sí mismo para lograr por el logro.

Otro importante teórico viene a ser Howard Gardner con la teoría de las inteligencias múltiples, quien planteo las siete razones. Hoy hay nueve que definitivamente con estudios nuevos seguirán ampliando estas inteligencias.

La Teoría de las Inteligencias Múltiples, estudiado por el psicólogo de Harvard Howard Gardner en 1983 y posteriormente refinado, postula que hay siete formas en que las personas entienden el mundo, descritas por Gardner como siete inteligencias. Gardner enumera lo siguiente:

- **Lingüístico:** la capacidad de usar palabras habladas o escritas.

Lógica matemática: pensamiento inductivo y deductivo y habilidades de razonamiento, lógica, así como el uso de números y reconocimiento de patrones abstractos.

- **Visual-espacial:** la capacidad de visualizar mentalmente objetos y dimensiones espaciales.
- **Corporal-kinestetica:** la sabiduría del cuerpo y la capacidad de controlar el movimiento físico.
- **Ritmo musical:** la capacidad de dominar la música, así como los ritmos, tonos y ritmos.

- **Interpersonal:** la capacidad de comunicarse efectivamente con otras personas y de poder desarrollar relaciones.
- **Intrapersonal:** la capacidad de comprender las propias emociones, motivaciones, estados internos del ser y autorreflexión.

Modelos de inteligencia emocional

Existen tres modelos de la inteligencia emocional de acuerdo a la Enciclopedia de Psicología Aplicada:

- a) El modelo de Mayer-Salovey conceptúa este constructo como la habilidad de percibir, comprender, gestionar y utilizar inteligentemente las emociones para facilitar el pensamiento;
- b) El modelo de Goleman que lo considera como una variedad de competencias emocionales y sociales que contribuyen al desempeño y liderazgo gerencial; y
- c) El modelo Bar-On refiere la inteligencia emocional como una serie de competencias sociales y emocionales relacionadas, destrezas y conductas que impactan el comportamiento inteligente.

Dimensiones de inteligencia emocional

Existen varios enfoques para considerar las dimensiones de la inteligencia emocional de acuerdo a los modelos considerados en la parte anterior.

Por ejemplo, la inteligencia emocional se compone de cuatro habilidades básicas que se combinan bajo dos competencias principales: competencia personal y competencia social

El modelo Bar-On de inteligencia emocional-social se puede dividir en dos partes básicas, por así decirlo. La primera parte es la conceptualización o teoría de este constructo; y la segunda parte es el aspecto psicométrico de este modelo, que es,

esencialmente, la medida de la inteligencia emocional-social que se basa en la teoría y está diseñada para evaluarla (BarOn, 2007) Estas dos partes del modelo también se conocen como (a) "el modelo conceptual Bar-On de inteligencia emocional-social" y (b) "el modelo psicométrico Bar-On de la inteligencia emocional-social" respectivamente, mientras que (c) "El modelo Bar-On de inteligencia emocional-social" se refiere a los componentes conceptuales y psicométricos de este modelo combinados en una sola entidad inseparable.

Las dimensiones de inteligencia emocional son:

a) Inteligencia intrapersonal

Este meta-factor de la inteligencia emocional-social se compone de auto-respeto, autoconciencia emocional, asertividad, independencia y autorrealización. Esta meta-factor se relaciona principalmente con la autoconciencia y la autoexpresión, que consiste en ser consiente de nuestras capacidades y emociones, para comprender nuestras potencialidades y dificultades, para revelar nuestras pasiones y nosotros mismos no de forma destructor. Se compone de:

- **Autoestima:** este sub factor intrapersonal se define como la capacidad de percibir, comprender y aceptar con precisión a nosotros mismos. La autoestima es la capacidad de respetarnos y aceptarnos a nosotros mismos como básicamente buenos. Respetarnos a nosotros mismos es la forma en que nos gustamos y la aceptación de uno mismo u Autoaceptación es una habilidad de reconocer nuestros aspectos reales y perjudiciales, así como nuestras restricciones y posibilidades.
- **Autoconciencia emocional:** este sub factor intrapersonal se define como la capacidad de conocer y comprender nuestras emociones. Asertividad: este

subfactor intrapersonal se define como aquella capacidad de expresar en forma respetuosa nuestros propios sentimientos sin herir a los demás. El asertividad está preparado de tres mecanismos básicos: (i) la habilidad de nuestros sentimientos; (ii) la capacidad de manifestar tus opiniones y creencias; y (iii) la capacidad de defender nuestros derechos.

- **Independencia:** este subfactor intrapersonal se define como la capacidad de ser autónomo e independiente de las emociones de los demás.
- **Auto actualización:** este subfactor intrapersonal, se precisa como la capacidad de instaurar términos personales y el impulso para lograr a fin de actualizar nuestro potencial. Fundamentalmente, la autorrealización se refiere a la capacidad de realizar nuestras capacidades potenciales.

b) Inteligencia interpersonal

Este meta-factor está, esencialmente, relacionado con nuestra capacidad de estar conscientes de nuestros sentimientos, preocupaciones y insuficiencias de los demás, y de poder fundar y conservar relaciones cooperativas, constructivas y recíprocamente gratas.

Empatía: este subfactor interpersonal se define como la capacidad de conocer y entender y ponerse en lugar de otros. Ser empático significa poder "leer emocionalmente" a otras personas.

- **Responsabilidad social:** este subfactor interpersonal se define como la capacidad de identificarse con nuestro grupo social y cooperar con otros. La responsabilidad social es la capacidad de demostrarnos como miembros cooperativos, contribuyentes y constructivos de nuestro grupo social (en la familia, entre amigos y en el trabajo).

- **Relación interpersonal:** este subfactor interpersonal se define como la capacidad de entablar y conservar relaciones vinculantes, satisfactorias y relacionarse bien con los demás. La satisfacción mutua describe interacciones sociales significativas que son potencialmente gratificantes y agradables para los involucrados.

c) **Adaptabilidad**

Este meta-factor se relaciona principalmente con la gestión del cambio, es decir, cómo nos adaptamos y nos adaptamos al cambio personal e interpersonal, así como a los cambios en nuestro entorno inmediato.

- **Prueba de realidad:** este subfactor de adaptabilidad rige la capacidad de aprobar claramente nuestras emociones y pensar con el contexto exterior. Las pruebas de realidad, en esencia, implican "sintonizar" la situación inmediata, tratando de mantener las cosas reales y soñar despierto.
- **Flexibilidad:** este subfactor de adaptabilidad representa la capacidad de adaptar y ajustar nuestros sentimientos, pensamiento y comportamiento a nuevas situaciones.
- **Solución de problemas:** este subfactor de adaptabilidad gobierna la capacidad de resolver efectivamente problemas de naturaleza personal e interpersonal.

d) **Manejo de tensión**

Esta meta-factor se compone de tolerancia al estrés y autocontrol a la presión. Este componente de inteligencia emocional-social se relaciona principalmente con la observación emocional que rige nuestra capacidad de manejar las emociones y que funcionen pertinentemente para nosotros y no lo contrario.

- **del Tolerancia al estrés:** este subfactor de manejo efectivo y constructivo estrés, la tolerancia al estrés es la capacidad de resistir y lidiar con los eventos adversos y las situaciones estresantes sin abrumarse al enfrentar de forma positiva y activa el estrés.
- **Control de Impulso:** este subfactor de manejo del estrés se precisa como la habilidad de manejar de forma práctica y constructiva las emociones. Implica una capacidad de reconocer nuestros impulsos agresivos, y controlar el ataque, la discrepancia y el comportamiento insensato.

e) Estado de ánimo general

Este meta-factor comprende:

- **Optimismo y Felicidad:** Este meta-factor está estrechamente asociado con la motivación propia u automotivación. Establece nuestra habilidad de disfrutar de nosotros mismos, de los demás y de la vida en forma general, y también influye en la manera como visionamos el futuro de la vida y nuestra emoción en general de bienestar.
- **Optimismo:** este subfactor general del estado de ánimo se define como la habilidad de conservar una cualidad positiva y esperanzada hacia la vida, incluso frente a la adversidad.
- **Felicidad:** este sub factor general del estado de ánimo se define como la habilidad de sentirse orgulloso de uno mismo, con los demás y con la vida en general. En este contexto, la felicidad combina la autosatisfacción, la satisfacción general y la habilidad de complacerse en la vida.

Clima institucional

El clima o clima institucional de una institución educativa es un requisito básico para que una organización educativa alcance los objetivos institucionales. La razón es que el buen funcionamiento de una institución educativa o escuela depende de la coordinación entre las diferentes personas, como el director de la institución educativa, los docentes, los estudiantes y otro personal de la institución educativa o la escuela.

Por eso, el clima institucional, en el campo de la institución educativa, se define como valores, normas, y perspectivas que ayudan a los individuos a apreciarse social, emocionalmente y corporalmente seguro. El clima institucional es una actividad de interrelación entre estudiantes, familias, maestros, administradores, personal de apoyo (Chiavenato, 2007).

Cuando existe una visión compartida de respeto y compromisos asumidos en una institución existe un clima escolar es positivo.

Como se sabe, el entorno de un lugar de trabajo es fundamental para el estado de ánimo general de sus empleados. Tener un ambiente de trabajo agradable es la parte simple, cómo conseguirlo es un trabajo duro. Esto es lo que se llama clima organizacional.

Al igual que se puede medir el clima, se puede el clima de la organización. Se debe plantear constantemente estas preguntas: ¿Cómo es el clima organizacional de la I.E. y cómo mejora para el bienestar de sus integrantes?

(Chiavenato, 2007) define el clima institucional como una variedad de características medibles del entorno a la labor percibido, en forma indirecta y

directa, creado por individuos que viven y laboran en este ambiente y que inciden en la motivación y el comportamiento de estas personas.

En esta definición de clima organizacional, se puede observar dos características sorprendentes: el clima organizacional es un concepto "percibido" por los empleados por eso es importante destacar que depende de un juicio de valor que puede variar mucho de persona a persona. Por otro lado, el clima organizacional afecta la productividad, la motivación y el comportamiento de los empleados.

Importancia de un adecuado clima institucional

Durante mucho tiempo ha quedado claro que el comportamiento de los trabajadores de una institución es una de las características de una persona como del entorno que brinda la institución. Estas características del trabajo son muy importantes porque se agrupa bajo el término general de "clima", generalmente medido a través de las percepciones de las personas sobre las políticas y prácticas de su organización.

Mientras que el término "cultura organizacional" "se refiere a la estructura profunda de las organizaciones", el término "Clima" se refiere principalmente a aquellos aspectos del entorno social que son conscientemente percibido por los miembros de la organización". Las medidas del clima buscan representar las experiencias de los empleados acerca de los importantes valores y procesos organizacionales, y, por lo tanto, a menudo se ha pensado que son posibles predictores del desempeño organizacional (Chiavenato, 2007).

Características de un adecuado clima organizacional

Se señala que el clima Organizacional es la suma total de una interacción dinámica entre las dimensiones psico-social, académica y física del entorno escolar.

Las principales características de una institución con adecuado clima institucional son:

- **Principio de Liderazgo Democrático:** si el director aprovecha el poder y el talento de los maestros y estudiantes al máximo, la comunidad también se interesa por la institución.
- **Principio de compartir la responsabilidad:** un administrador democrático no usa todos los poderes, pero comparte el control y la responsabilidad.
- **Principio de Igualdad:** Un administrador democrático personal socialmente igual a él mismo los hace sentir responsables y compartir en la administración, sin discriminación en su aplicación, sin privilegios especiales. Como en la democracia, no hay subordinados.
- **Principio de Libertad de Expresión:** La restricción innecesaria impuesta restringe toda iniciativa y entusiasmo de los subordinados. Poder del pensamiento crítico, pensamiento apropiado en una atmósfera de libertad. Según Montessori, el director del curso debe dar libertad a los profesores para hacer preguntas, criticar, razonar y diferir en puntos de vista con ellos. Libertad en los procedimientos de clase. Para probar todos los métodos modernos de instrucción. Libertad para ejercer sus poderes.
- **Director con sentido de justicia:** no mostrará favores indebidos a algunos. Tratar a todos de la misma manera.

- **Principio de reconocimiento del valor individual:** respetará la individualidad de sus compañeros de trabajo y no lesionará su autoestima.
- Cohesión - relación interpersonal sana entre todos los miembros del personal de la institución, es decir, HM / director y personal (docente y no docente), personal y estudiantes, personal y padres y entre el personal, estudiantes y padres.
- Excelencia y calidad. Insistir en el trabajo de calidad. Estableciendo estándares y trabajando hacia ellos.

Aspectos teóricos acerca del clima institucional

Se identificaron nueve dimensiones teóricas del clima organizacional, como señala Chiavenato (2007):

- **Estructura:** la sensación que tiene el empleado sobre el grado de "estructura" en su organización, como cuántas reglas y procedimientos hay, existe un toque rojo, si los trabajos son claramente definidos y lógicamente estructurados, etc.
- **Responsabilidad:** La percepción sobre el grado de autonomía en el trabajo depende del juicio individual, la capacidad de resolución de problemas, la aceptación de la responsabilidad por los errores, etc.
- **Recompensas:** Percepción de la equidad de los sistemas de recompensa y promociones, énfasis en las recompensas positivas de los castigos, etc.
- **Riesgos:** énfasis en los riesgos calculados, la disposición a arriesgarse con una buena idea, etc.
- **Calidez:** una atmósfera amistosa entre la gente, un clima de trabajo relajado y relajado, una cálida relación entre la gerencia y los trabajadores.
- **Soporte:** soporte percibido de autoridades, colegas, etc.

- **Estándares:** altos estándares percibidos para el desempeño en la organización, presión para mejorar el desempeño.
- **Conflicto:** un clima en el que se plantea un conflicto no ignorado, abierto, con respecto a expresar diferentes opciones.
- **Identidad:** los individuos se conciben como parte de la organización y hay lealtad personal hacia la organización.

Dimensiones del clima institucional

Están constituidas por la: Comunicación. Es el medio más adecuado para obtener un buen ambiente institucional, además, es determinante para el logro de propósitos que plantea una empresa.

- a) **Motivación.** La motivación dinamiza, compromete al personal en su tarea y su labor. Depende de la motivación que mejore los niveles de la organización por tanto se establecen interrelaciones satisfactorias de colaboración y animación y alto rendimiento.
- b) **Confianza.** Es el vínculo de confianza y seguridad que se tiene de una persona. La confianza, por lo tanto, simplifica las relaciones sociales.
- c) **Participación.** Es la colaboración de los individuos en acciones de la organización, distribuyendo sus responsabilidades

2.3. Marco conceptual

Conciencia de sí mismo: la habilidad de reconocer una emoción mientras "sucede" es la clave de su EQ. Desarrollar la autoconciencia requiere sintonizarse con sus verdaderos sentimientos. Si evalúa sus emociones, puede manejarlas. Los principales elementos de la autoconciencia son: conciencia emocional.

Autorregulación: a menudo tiene poco control sobre cuándo experimenta emociones. Sin embargo, puede decir algo sobre cuánto tiempo durará una emoción mediante el uso de varias técnicas para aliviar las emociones negativas, como la ansiedad la ira, y la depresión.

Auto control: manejando impulsos disruptivos.

Motivación: motivarse para cualquier logro requiere objetivos claros y una actitud positiva. Aunque puede tener una predisposición a una actitud positiva o negativa, con esfuerzo y práctica puede aprender a pensar de manera más positiva. Si captas pensamientos negativos a medida que ocurren, puedes replantearlos en términos más positivos, lo que te ayudará a lograr tus objetivos.

Empatía: la capacidad de reconocer cómo se sienten las personas es importante para el éxito en su vida y carrera. Cuanto más hábil sea para discernir los sentimientos detrás de las señales de los demás, mejor podrá controlar las señales que le envía. Una persona empática sobresale en:

Habilidades sociales: el desarrollo de buenas habilidades interpersonales es equivalente al éxito en tu vida y carrera. En el mundo de hoy en día siempre conectado, todos tienen acceso inmediato al conocimiento técnico. Por lo tanto, las "habilidades de las personas" son aún más importantes ahora porque debe poseer un EQ alto para comprender, empatizar y negociar mejor con los demás en una economía global.

Manejo de conflictos: comprender, negociar y resolver desacuerdos.

(Duygu, 2012) nos dice que, a la luz de los resultados de su investigación, se puede concluir que la Inteligencia Emocional juega un papel activo para que los estudiantes participen activamente en las clases de habla. Los estudiantes que

tienen bajo nivel de inteligencia emocional son menos ávidos de asistir a las clases de habla y actividades, lo que provoca interrupciones en la enseñanza. Sin embargo, los estudiantes que tienen un alto nivel de inteligencia emocional no sienten ninguna vacilación en unirse a las actividades porque tienen autoestima, saben lo que necesitan y desean, manejan sus sentimientos y pueden estudiar cooperativamente.

En primer lugar, cada estudiante tiene una manera diferente de aprender; esto significa activar diferentes hemisferios del cerebro.

Por lo tanto, como los profesores no pueden estar seguros de qué estudiantes aprenden mejor con qué hemisferio, necesitan diseñar actividades atractivas para ambos. Cuando los estudiantes encuentran algo interesante y útil en términos de sus experiencias y metas, se vuelven más ansiosos de tomar parte en la lección, manejar el trabajo cooperativo, desarrollar la autoestima y alcanzar un alto nivel de inteligencia emocional.

CAPITULO III

MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación

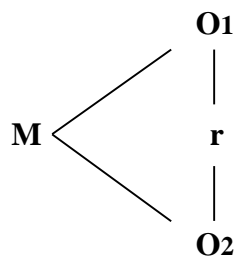
Esta pesquisa es de tipo básica. Porque describe el comportamiento de los fenómenos o variables. Permite reconocer cómo el comportamiento de las variables; en este tipo de tesis no hay certeza de variable uno e variable dos.

3.2. Diseño de investigación

La actual pesquisa, es no experimental y de tipo vinculante causal directa entre las variables. Según refiere Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2006):

“refieren a vinculaciones entre las dos variables, en un instante categórico. Muchas veces, exclusivamente en términos vinculantes correlacionales, otras en función de la correspondencia causan-efecto (causales)”

El diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

- M = Muestra
O1 = Variable 1: inteligencia emocional
O2 = Variable 2: clima institucional
r = Relación entre las variables de estudio

3.3. Población y muestra

Población

La población es entendida como “conjunto de individuos, casos, objetos o acontecimientos, que se pretende generalizar los resultados de la pesquisa” (McMillan, 2007, pág. 105)

La población encuestada constituye de 61 maestros del primer nivel básico formado por educación inicial del distrito de Andahuaylas. A continuación, presentamos el resumen de la población en un cuadro.

Tabla 1

Población de estudio

| I.E.I | N° de docentes |
|---------------------------------------|----------------|
| I.E.I. N° 243 Tejamolino | 6 |
| I.E.I. N° 241 Aldea Infantil | 11 |
| I.E.I. N° 277 Niño Jesús de Praga | 5 |
| I.E.I. N° 277-8 Pochccota | 6 |
| I.E.I. N° 287 Cruz Pata | 4 |
| I.E.I. N° 277-14 Escuela de Mujeres | 5 |
| I.E.I. N° 294 | 3 |
| I.E.I. N° 277-12 Cconeccpuquio | 4 |
| I.E.I. N° 08 Nuestra Señora de Loreto | 17 |
| Total | 61 |

Fuente: Elaboración Propia

Muestra

La muestra es “la parte específica de una población, cuyas particularidades debe representar en pequeño lo más puntualmente posible” (Sierra, 2007, pág. 72).

La muestra considerada en el presente trabajo de investigación estará constituida por 61 profesores de Andahuaylas, la cual coincide con la población. Se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 2

Muestra de estudio

| I.E. I | N° de docentes |
|---------------------------------------|----------------|
| I.E.I. N° 243 Tejamolino | 6 |
| I.E.I. N° 241 Aldea Infantil | 11 |
| I.E.I. N° 277 Niño Jesús de Praga | 5 |
| I.E.I. N° 277-8 Pochccota | 6 |
| I.E.I. N° 287 Cruz Pata | 4 |
| I.E.I. N° 277-14 Escuela de Mujeres | 5 |
| I.E.I. N° 294 | 3 |
| I.E.I. N° 277-12 Cconecpuquio | 4 |
| I.E.I. N° 08 Nuestra Señora de Loreto | 17 |
| Total | 61 |

Fuente: Elaboración Propia

Muestreo

El tipo de muestreo será el muestreo de tipo no probabilístico, intencionado, a beneficio de la investigadora. Por eso se tomará la totalidad de la muestra de investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a utilizar para el registro de datos será la encuesta y la herramienta instrumental es el cuestionario, con la que se determinara la relación entre las dos variables de estudio.

Donde, el cuestionario considera una serie de items que corresponde a una variable o más a medir, todo esto dicho por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 217).

En el presente estudio se utilizarán dos instrumentos.

Para la primera variable se utilizará el Catálogo del Coeficiente Emocional Ice- (BarOn, 2007) la designación única de este instrumento es EQ-I (BarOn, 2007) (Emotional Quotient Inventory), de autoría de, Reuven (Bar-On, 1997) con el propósito de explorar la prueba conceptual de ejercicio emocional y social.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para esta investigación la técnica es la encuesta y como instrumento se empleó 2 cuestionarios. La primera para la variable inteligencia emocional y el otro para la variable dos climas institucionales. Dicho cuestionario consta de 50 ítems, para variable uno y el otro cuestionario consta de 30 ítems, para la variable dos, en donde fue aplicado en forma individual en tiempo de 10 a 15 minutos

El instrumento que se utilizó ha sido validado con anterioridad y son de fuentes confiables

Técnica e instrumentos de recolección de datos

- **Escala ordinal**

El instrumento aplicado será con el cuestionario de inteligencia emocional coeficiente emocional Ise- BarOn, con cinco dimensiones y 54 ítems sobre clima institucional que consta de cuatro dimensiones y 30 ítems y como técnica de recolección de datos se usará el uso de la encuesta

3.5.1. Confiabilidad del instrumento

La técnica de Cronbach se utiliza, para la confiabilidad del instrumento, cuya señal principal de esta, usada para cuestionarios donde las contestaciones no son bipolares necesariamente, por lo contrario, se dan en escalas. Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

El coeficiente de confiabilidad para su interpretación utilizaremos el siguiente cuadro.

Tabla 3

Rangos para la interpretación de coeficiente Alpha de Cronbach

| Rango | Magnitud |
|--------------|-----------------|
| 0.01 a 0.20 | Muy baja |
| 0.21 a 0.40 | Baja |
| 0.41 a 0.60 | Moderada |
| 0.61 a 0.80 | Alta |
| 0.81 a 1.00 | Muy alta |

Fuente: Elaboración Propia

IBM SPSS STATISTIC versión 24, se utilizó para el análisis de la confiabilidad, cuyos resultados arribados son:

Tabla 4*Estadístico de confiabilidad para la variable inteligencia emocional.*

| | Alfa de Cronbach. | N° de elementos. |
|------------------------|-------------------|------------------|
| D1: Intrapersonal | ,660 | 09 |
| D2: Interpersonal | ,850 | 13 |
| D3: Adaptabilidad | ,840 | 10 |
| D4: Tensión | ,669 | 12 |
| D5: Animo general | ,904 | 10 |
| Inteligencia Emocional | .858 | 54 |

Fuente: Elaboración Propia

En cuadro anterior se estima que los resultados registrados para el coeficiente Alfa de Cronbach se muestran para la V1: inteligencia emocional, asimismo para sus dimensiones cuyo valor promedio es 0.858 esto nos indica el nivel de confiabilidad es muy alta, por lo que se concluye que el instrumento para calcular esta V1 es confiable y muy alta.

Tabla 5*Estadístico de confiabilidad para la variable clima institucional*

| | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------|------------------|----------------|
| D1. Comunicación | ,807 | 06 |
| D2. Motivación | ,931 | 07 |
| D3. Confianza | ,905 | 05 |
| D4. Participación | ,961 | 12 |
| Clima Institucional | ,969 | 30 |

Fuente: Elaboración Propia

Interpretando los resultados obtenidos en el cuadro anterior con el coeficiente Alfa de Cronbach para la V2 clima institucional, cuyo valor es 0,969, lo cual nos permite estimar y concluir que la confiabilidad del instrumento es muy alta para esta V2.

3.5.2. Método de análisis de datos

Toda la información conseguida en la encuesta será organizada en un a data, las cuales serán procesadas software IBM SPSS STATISTIC versión 24 y Excel, y los resultados obtenidos, por variable serán analizadas e interpretadas por tablas y gráficos. Prueba estadística de τ de Kendall.

Tau-b de Kendall. Medida no paramétrica de la reciprocidad para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates. Los signos del coeficiente nos indican la direccionalidad de reciprocidad, y la fuerza de relación está determinada por el valor absoluto. El mayor valor muestra el estrecho vínculo. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.

$$\text{Formula: } \tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

Interpretación el valor de “Tau-b”

Tabla 6

Valores de tau-b para la interpretación

| Rango | Nivel |
|----------------|----------------------|
| De 0.00 a 0.19 | Muy baja correlación |
| De 0.20 a 0.39 | Baja correlación |
| De 0.40 a 0.59 | Moderada correlación |
| De 0.60 a 0.89 | Alta correlación |
| De 0.90 a 1.00 | Muy alta correlación |

Fuente: Elaboración propia

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Luego de haber obtenido los datos, fueron organizados, planificados, analizados, clasificación de datos realizando usos de tablas y gráficos estadísticos y Microsoft Excel, también se realizó la prueba de conjetura, con el objetivo de verificar la asociación entre las variables de estudio de dicha investigación, recurriendo a la prueba Chi Cuadrado de Pearson para la independencia estadística y al coeficiente de reciprocidad Tau de Kendall, para realizar el análisis de la fuerza de la asociación de las mismas.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

Después de haber aplicado la encuesta, y procesado esta información del cuestionario (Bar-On, 1997)), para V1 inteligencia emocional, en I.E.I. en la jurisdicción de Andahuaylas, su relación con clima institucional. El primer consolidado que se presenta es de primer variable inteligencia emocional, y también de la segunda variable clima institucional. De la misma forma se presentan tablas de porcentaje y frecuencias y gráficos con sus correspondientes interpretaciones analíticas por dimensiones.

Tabla 7

Rango de puntuaciones y valoración para inteligencia emocional

| Variable/dimensión | Puntaje | Valoración |
|---------------------------|----------------|-------------------|
| d1: intrapersonal | 1-6 | muy desfavorable |
| | 7-13 | desfavorable |
| | 14-20 | favorable |
| | 21-29 | muy favorable |
| d2: interpersonal | 1-9 | muy desfavorable |
| | 10-19 | desfavorable |
| | 20-29 | favorable |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8 R*ango de puntuaciones y valoración para clima institucional*

| | 30-39 | muy favorable |
|------------------------|--------------|----------------------|
| d3: adaptabilidad | 0-7 | muy desfavorable |
| | 8-15 | desfavorable |
| | 16-24 | favorable |
| | 25-30 | muy favorable |
| d4: tensión | 1-9 | muy desfavorable |
| | 10-19 | desfavorable |
| | 20-29 | favorable |
| d5: animo general | 30-36 | muy favorable |
| | 0-7 | muy desfavorable |
| | 8-15 | desfavorable |
| | 16-24 | favorable |
| inteligencia emocional | 25-30 | muy favorable |
| | 0-40 | muy desfavorable |
| | 41-81 | desfavorable |
| | 82-122 | favorable |
| | 123-162 | muy favorable |

Fuente: Elaboración propia

| variable/dimensión | puntaje | valoración |
|---------------------------|----------------|-------------------|
| d1: comunicación | 1-5 | deficiente |
| | 5-10 | regular |
| | 10-15 | bueno |
| | 15-18 | muy bueno |
| d2: motivación | 1-5 | deficiente |
| | 5-10 | regular |
| | 10-15 | bueno |
| | 15-21 | muy bueno |
| d3. confianza | 1-4 | deficiente |
| | 4-8 | regular |
| | 8-12 | bueno |
| | 12-15 | muy bueno |
| d4. participación | 1-12 | deficiente |
| | 12-24 | regular |
| | 24-36 | bueno |
| | 36-48 | muy bueno |
| clima institucional | 1-22 | deficiente |
| | 22-44 | regular |
| | 44-66 | bueno |

4.2. Resultados descriptivos por variables

4.2.1. Resultados para la inteligencia emocional

Tabla 9

Inteligencia Emocional

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|-------------------|-------------------|
| muy desfavorable | 4 | 6,6 |
| desfavorable | 14 | 23,0 |
| favorable | 30 | 49,2 |
| muy favorable | 13 | 21,3 |
| total | 61 | 100,0 |

Fuente: Elaboración Propia

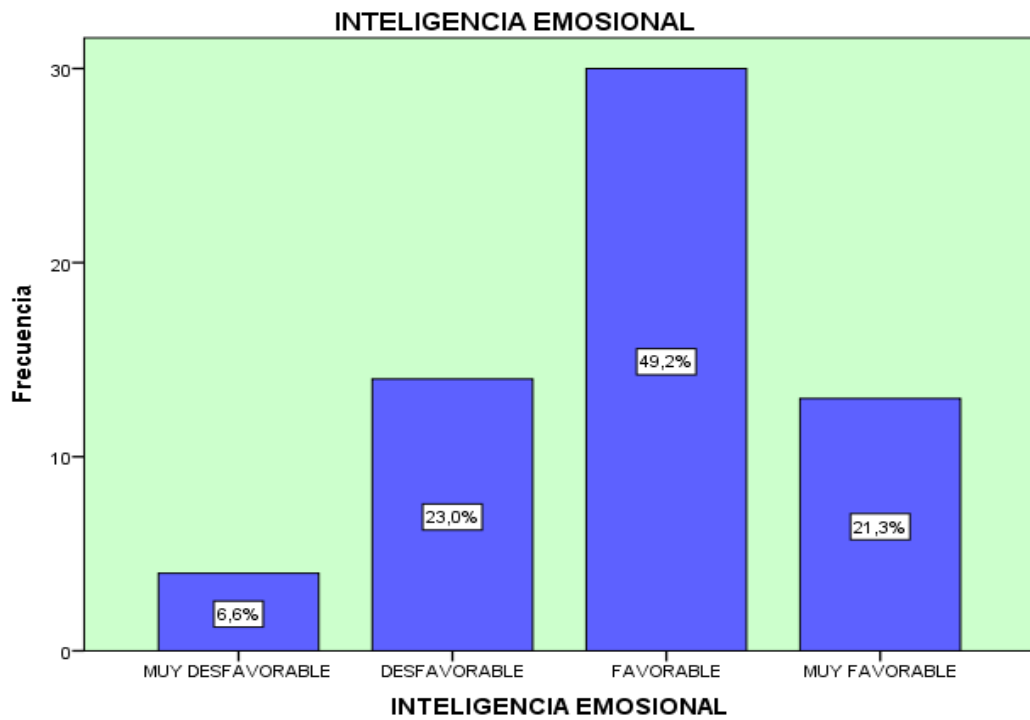


Figura 1: *Inteligencia Emocional*

Fuente: Tabla 11

Interpretación y análisis

A partir de los resultados obtenidos del procesamiento de datos, podemos mencionar que 29.6% de los docentes encuestados en las diferentes instituciones

educativas de Andahuaylas están dentro de categoría muy desfavorable y desfavorable , este porcentaje a pesar que es inferior valor no deja de preocupar, por que mencionan de que los maestros tienen dificultades en el manejo de sus emociones; sin embargo existe un alto porcentaje de 70.5% que están en rango de valoración de , favorable y muy favorables de los docentes que manifiestan , la mayoría de los docentes controlan su inteligencia emocional, por lo que hay relaciones interpersonales saludables dentro de las instituciones educativas del nivel inicial de la provincia Andahuaylas.

4.2.2. Resultados para dimensiones de inteligencia emocional

Tabla 10

Intrapersonal

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|-------------------|-------------------|
| muy desfavorable | 6 | 9,8 |
| desfavorable | 12 | 19,7 |
| favorable | 39 | 63,9 |
| muy favorable | 4 | 6,6 |
| total | 61 | 100,0 |

Fuente: Elaboración Propia

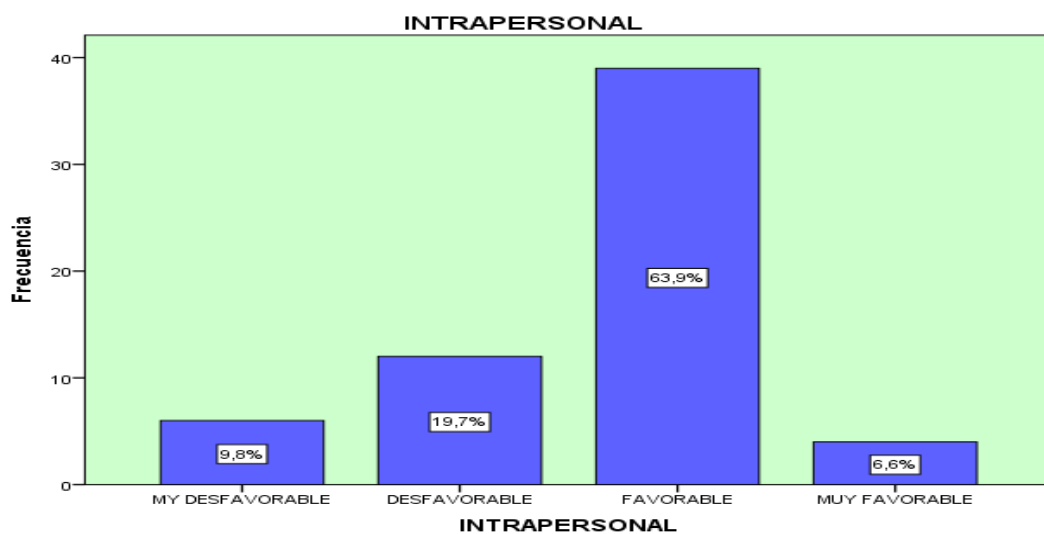


Figura 2: *Intrapersonal*

Fuente: Tabla 12

Interpretación y análisis

De los resultados obtenidos se infiere de que el 25.9% están dentro de la categoría muy desfavorable y desfavorable, cuyo resultado nos indica de que hay docentes que son herméticos que no pueden manifestar sus sentimientos, emociones y prefieren su soledad y tranquilidad, empero, se observa que un alto porcentaje, 70.5% están dentro de los valores favorable y muy favorable, lo que nos indica de que la gran mayoría de los docentes controlan sus emociones, comunican sus estados de ánimo, tiene confianza en sus colegas, la cual apoya a la organización y buena marcha de las instituciones, personas seguras ,confiables, colaboradores y trabajan en equipo.

Tabla 11

Interpersonal

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|-------------------|-------------------|
| muy desfavorable | 11 | 18,0 |
| desfavorable | 8 | 13,1 |
| favorable | 22 | 36,1 |
| muy favorable | 20 | 32,8 |
| total | 61 | 100,0 |

Fuente: Elaboración Propia

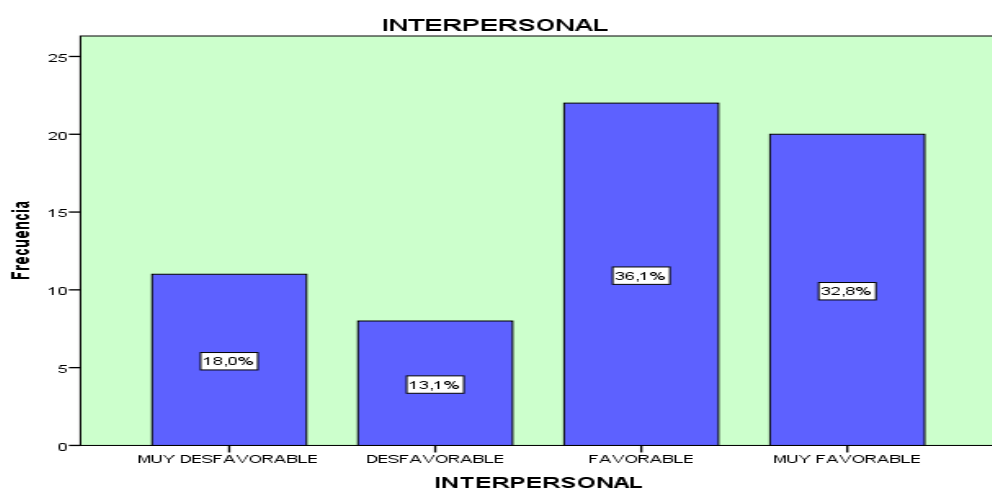


Figura 3: *Interpersonal*

Fuente: Tabla 13

Interpretación y análisis

Los resultados muestran también que hay 31.1% de los docentes observan que las relaciones entre los personales dentro de la organización educativa no son favorables y el otro porcentaje 68.9% sostiene que tienen la facilidad de interrelacionarse, en marco de respeto y empatía, voluntad de colaboración para realizar el trabajo corporativo.

Tabla 12

Adaptabilidad

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Desfavorable | 17 | 27,9 |
| Favorable | 27 | 44,3 |
| Muy favorable | 6 | 9,8 |
| Total | 61 | 100,0 |

Fuente: Elaboración Propia

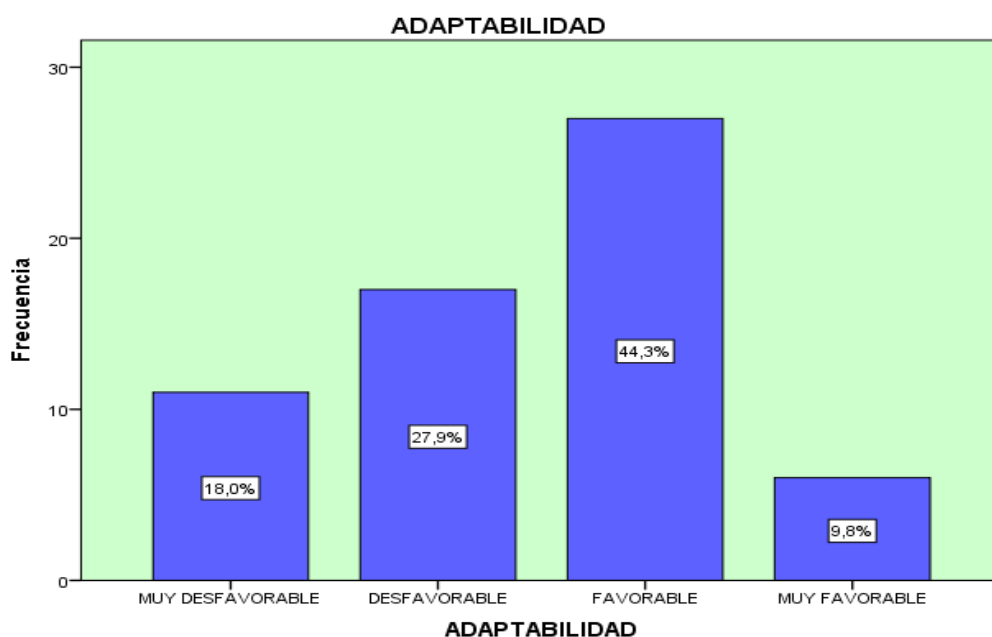


Figura 4: Adaptabilidad

Fuente: Tabla 13

Interpretación y análisis

El porcentaje mostrada de las dos categorías desfavorable y muy desfavorable arroja a 45.9% la cual es bastante alta y significativa la cual no deja de preocupar porque no se adaptan con facilidad a los cambios y a las nuevas formas de trabajo. Pero un porcentaje mayoritario de 54.1% son profesionales que son flexibles, de buscar permanentemente la innovación, y resolver problemas con facilidad. Afrontar retos y mejorar sus desempeños profesionales mediante la reflexión de sus praxis dentro de las instituciones educativas.

Tabla 13

Tensión

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Desfavorable | 12 | 19,7 |
| Favorable | 27 | 44,3 |
| Muy favorable | 18 | 29,5 |
| Total | 4 | 6,6 |
| Desfavorable | 61 | 100,0 |

Fuente: Elaboración Propia

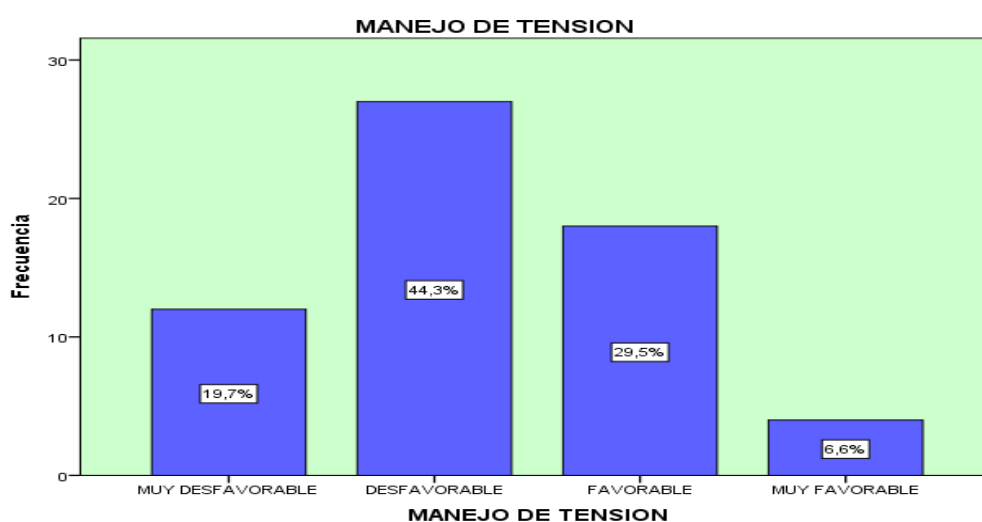


Figura 5: *Tensión*

Fuente: Tabla 15

Interpretación y análisis

En la tabla y gráfico anterior el análisis de los resultados nos muestra, un resultado de 63% cuya respuesta es muy preocupante, en donde, los conflictos, la alta presión en un trabajo por resultados, termina en el burnout profesional, la cual termina generando fricciones entre los trabajadores. Mientras un porcentaje de 39.1% de los profesionales e la educación manifiestan que, si manejan los tensiones, buscan formas de apoyarse entre ellos, salidas necesarias entre compañeros, son docentes proactivos, y están en permanentes investigación. son personas con capacidades plenas, lucidos, que aportan a la institución con sus investigaciones.

Tabla 14

Animo general

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Desfavorable | 1 | 1,6 |
| Favorable | 5 | 8,2 |
| Muy favorable | 31 | 50,8 |
| Total | 24 | 39,3 |
| Desfavorable | 61 | 100,0 |

Fuente: Elaboración Propia

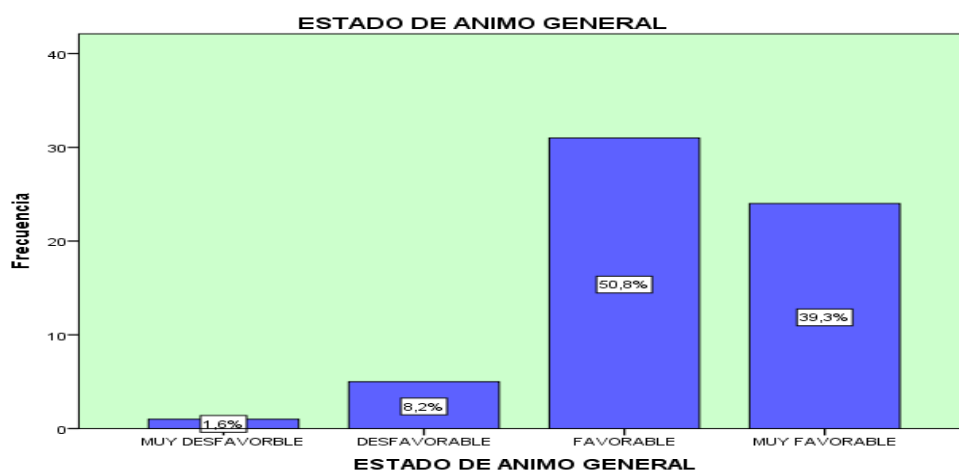


Figura 6: Animo general

Fuente: Tabla 15

Interpretación y análisis

En la dimensión de estado de ánimo general, los resultados nos permiten inferir de que el 9.8% de los encuestados mencionan de que el estado de ánimo no son los mejores en las instituciones encuestadas, pero en la categoría favorable y muy favorable el 90.1% de los maestros y maestras encuestadas manifiestan que el estado de ánimo de los docentes que laboran son muy favorables , que repercute en la buena relación entre los docentes y también con sus estudiantes la cual repercute en resultados positivos de logros de aprendizaje en sus educandos.

4.1.1. Resultados para clima institucional

Tabla 15

Clima institucional

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 6 | 9,8 |
| Regular | 12 | 19,7 |
| Bueno | 17 | 27,9 |
| Muy bueno | 26 | 42,6 |
| Total | 61 | 100,0 |

Fuente: Elaboración Propia

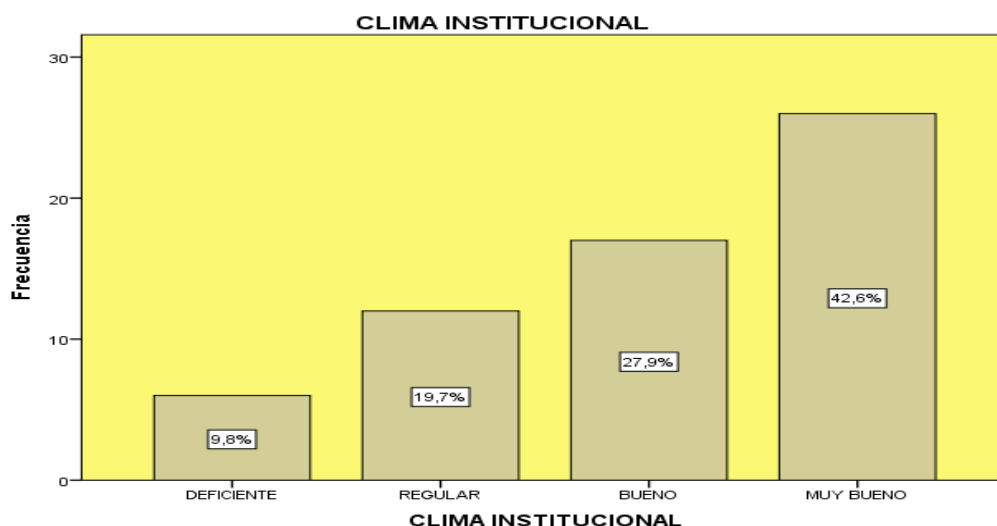


Figura 7: *Clima institucional*

Fuente: Tabla 17

Interpretación y análisis

En esta segunda variable de clima institucional, en rangos de valoración de deficiente y regular, que considera un porcentaje de 29.5% indican que el clima institucional no es favorable y existen conflictos dentro de las instituciones encuestadas. Sin embargo, el 70.7% que el clima institucional en las en las entidades educativas es bueno y muy bueno, lo cual nos indica que la mayoría de las instituciones su clima es favorable, cooperativo, motivador y dialogo horizontal.

4.1.2. Resultados para dimensiones de clima institucional

Tabla 16

Comunicación

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 4 | 6,6 |
| Regular | 21 | 34,4 |
| Bueno | 27 | 44,3 |
| Muy bueno | 9 | 14,8 |
| Total | 61 | 100,0 |

Fuente: Elaboración Propia

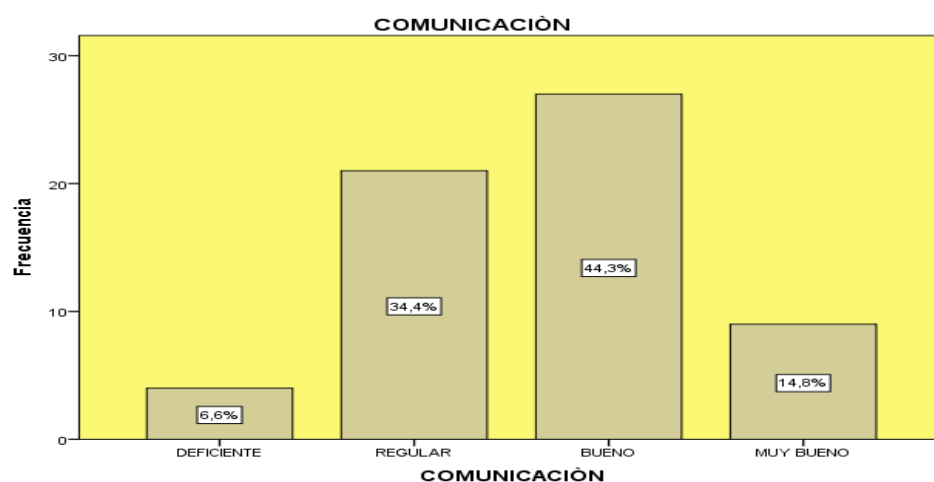


Figura 8: *Comunicación*

Fuente: Tabla 18

Interpretación y análisis

Al realizar el análisis de esta primera dimensión, se llega a inferir de que en el rango de valoraciones de deficiente y regular 41% lo cual revela que no hay fluidez en la comunicación entre los integrantes de la organización educativa, y también siente que la institución oculta información. Mientras que el 59% de los encuestados consideran entre bueno y muy bueno el nivel de comunicación, fluido, corporativo, enmarcado en las normas, y transparente.

Tabla 17

Motivación

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 3 | 4,9 |
| Regular | 8 | 13,1 |
| Bueno | 21 | 34,4 |
| Muy bueno | 29 | 47,5 |
| Total | 61 | 100,0 |

Fuente: Elaboración Propia

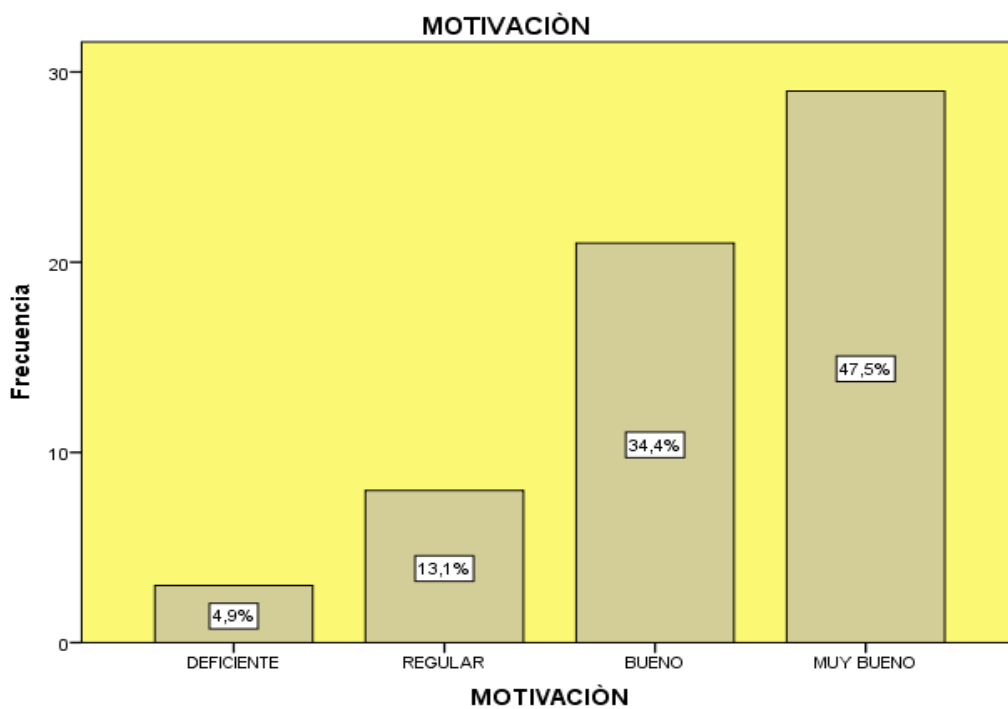


Figura 9: Motivación

Fuente: Tabla 19

Interpretación y análisis

Es importante mencionar en esta dimensión que existe un 18.1% de los encuestados consideran que están insatisfechos, que no son reconocidos sus esfuerzos, que desprestigian, no hay autonomía que no hay buenas relaciones interpersonales, pero la gran mayoría el 81.9% consideran, que los docentes de las instituciones encuestadas, sienten que están motivados, satisfechos, autónomos, valorado, reconocido oportunamente sus esfuerzos.

Tabla 18

Confianza

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 1 | 4,5 |
| Regular | 2 | 9,1 |
| Bueno | 16 | 72,7 |
| Muy bueno | 3 | 13,6 |
| Total | 22 | 100,0 |

Fuente: Elaboración Propia

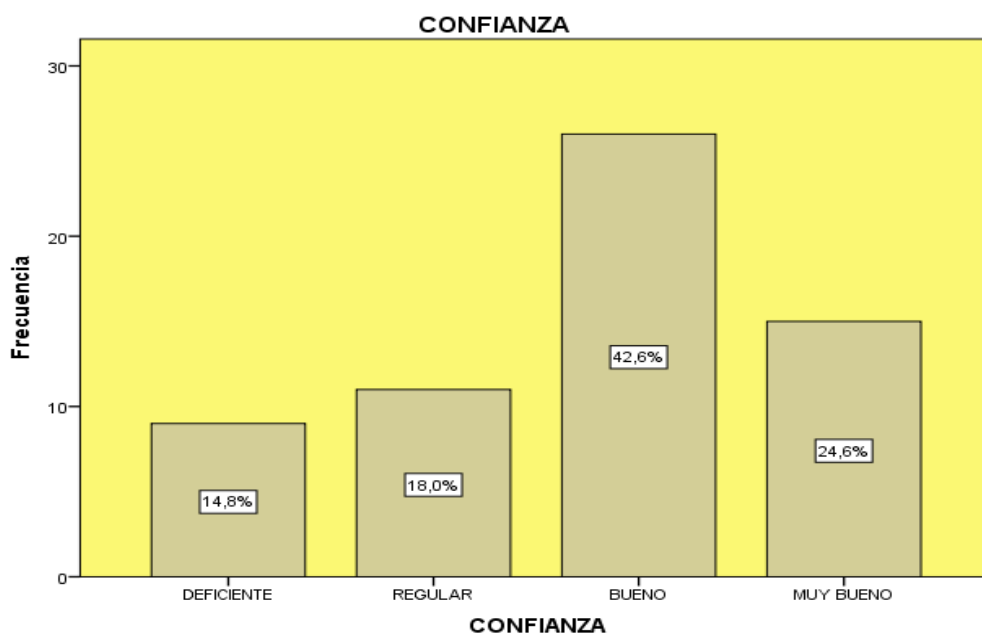


Figura 10: *Confianza*

Fuente: *Tabla 20*

Interpretación y análisis

La dimensión de confianza en rango de valoraciones considera que el 32.8% manifiestan de que no hay sinceridad, trato amical, entre los agentes integrantes de la institución, de la misma manera, el 67.2% indican que existe un buen grado de confianza, sinceros, respetuosos, trato cordial y amable entre compañeros de labor y además disponen de tiempo para realizar trabajos fuera del horario escolar.

Tabla 19

Participación

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Deficiente | 4 | 6,6 |
| Regular | 9 | 14,8 |
| Bueno | 25 | 41,0 |
| Muy bueno | 23 | 37,7 |
| Total | 61 | 100,0 |

Fuente: Elaboración Propia

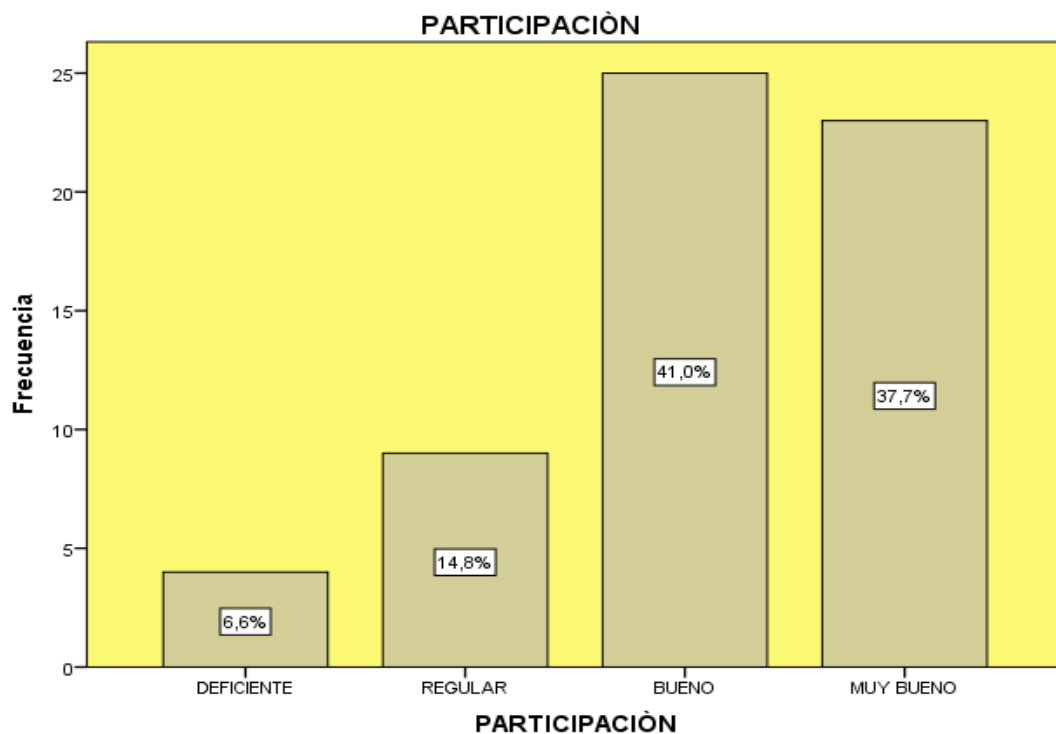


Figura 11: Participación

Fuente: Tabla 21

Interpretación y análisis

En esta última dimensión de la variable dos que es la participación, se observa que dentro de sus resultados un 21.4% perciben que hay poca participación del docente, no hay integración, coordinación y trabajo en equipo, el 78.6% consideran en rango de valoraciones muy bueno y bueno, si hay colaboración en actividades, participación, toma de decisiones en equipo, reuniones permanentes

4.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables inteligencia emocional y clima institucional

4.2.1. Prueba de hipótesis

El tratamiento de la hipótesis sobre su reciprocidad entre las V1 y V2 de estudio: inteligencia emocional y clima institucional, primero empezaremos a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Tau de Kendall. Ya que las correlaciones son bastante evidentes se realizará de las variables y de las dimensiones.

Tabla 20

Prueba de independencia chi cuadrado

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|--------------------|----|---------------------------|
| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 9,631 ^a | 9 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 11,264 | 9 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | ,002 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 61 | | |

Fuente: Elaboración propia

Nivel de significación

$\alpha = 0,05$

Estadígrafo de contraste

$$\chi^2 = \sum \frac{(|O-E|-0,5)^2}{E}$$

Valor calculado

$$\chi^2 = 32,035$$

Valor p calculado

$$p = 0,00$$

HG= Existe relación significativa positiva entre inteligencia emocional y clima institucional en las docentes de las I.E.I. del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

Interpretación y análisis

Se buscará medir la correspondencia entre las variables de investigación apoyados en la reciprocidad estadística, que mide el coeficiente de correlación (r) es decir la relación de una variable sobre otra o la existencia de una relación r. indica la fuerza de la relación.

Ho= No existe relación significativa positiva entre inteligencia emocional y clima institucional en las docentes de las I.E.I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017.

Interpretación y análisis

En esta segunda posibilidad no existe la vinculación entre la variable uno y la variable dos. Por lo que se deduce de que las variables inteligencia emocional y clima institucional no son autónomos estadísticamente.

Medidas simétricas

Tabla 21

Medidas simétricas

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Apr ox. Sig. |
|---------------------|------------------|-------|--|-----------------------|--------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,931 | ,120 | 5,087 | ,000 |
| N de casos válidos | | 61 | | | |

Fuente: Elaboración propia

Nivel de significación

$$\alpha = 0,05$$

Estadígrafo de contraste

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Valor p calculado

$$p = 0,00$$

Valor calculado

$$\tau_b = 5,087$$

Interpretación y análisis

Las variables inteligencia emocional y clima institucional están vinculadas. Por lo tanto, la vinculación es moderada, ya que el coeficiente de correlación es muy alta observada de acuerdo a coeficiente de asociación 0,931

4.2.2. Prueba de Sub hipótesis y correlación de las dimensiones de la primera variable con la variable dos.

Tabla 22*Prueba asociación tau de kendall entre D1 Y V2*

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|---------------------|------------------|-------|--|-----------------------|-------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,644 | ,113 | ,462 | ,000 |
| N de casos válidos | | 61 | | | |

Fuente: Elaboración propia**Interpretación y análisis**

Al observar el valor correlación de tau-b Kendall de 0,644 para la dimensión intrapersonal de la V1, y su relación con la V2, nos permite deducir que el nivel de vinculación es alto.

Tabla 23*Prueba asociación tau de kendall entre D2 Y V2*

| Medidas simétricas | | | | | |
|---------------------------|------------------|-------|--|-----------------------|-------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,478 | ,109 | ,882 | ,000 |
| N de casos válidos | | 61 | | | |

Fuente: Elaboración propia**Nivel de significación**

$$\alpha = 0,05$$

Estadígrafo de contraste

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Valor calculado

$$\tau_b = 0,882$$

Valor p calculado

$$p = 0,00$$

Interpretación y análisis

El coeficiente de asociación cuyo valor es 0,478. Nos permite inferir que la dimensión interpersonal de la V1 tiene una vinculación moderada con el clima institucional.

Tabla 24

Prueba asociación tau de kendall entre D3 Y V2

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|------------------|---------------------------|--|-----------------------|-------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,494 | ,095 | 2,015 | ,000 |
| N de casos válidos | | 61 | | | |

Fuente: Elaboración propia

Nivel de significación

$$\alpha = 0,05$$

Estadígrafo de contraste

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Valor calculado

$$\tau_b = 2,015$$

Valor p calculado

$$p = 0,00$$

Interpretación y análisis

Se concluye, que la D4 adaptabilidad de V1 tiene una correlación moderada con la variable dos cuyo valor oscila en 0,494.

Tabla 25*Asociación tau de Kendall entre D4 Y V2*

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|---------------------|------------------|-------|--|-----------------------|-------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,546 | ,108 | 1,620 | ,000 |
| N de casos válidos | | 61 | | | |

Fuente: Elaboración propia**Nivel de significación:**

$$\alpha = 0,05$$

Estadígrafo de contraste

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Valor calculado:

$$\tau_b = 1,620$$

Valor p calculado:

$$p = 0,00$$

Interpretación y análisis

Referimos las dimensiones tensión y clima institucional. Tienen un alto nivel de vinculación, cuyo coeficiente de asociación es igual a 0,546

Tabla 26*Asociación tau de kendall entre D5 Y V2*

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|---------------------|------------------|-------|--|-----------------------|-------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,624 | ,116 | ,490 | ,000 |
| N de casos válidos | | 61 | | | |

Fuente: Elaboración propia

Nivel de significación

$$\alpha = 0,05$$

Estadígrafo de contraste

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Valor calculado

$$\tau_b = 0,490$$

Valor p calculado

$$p = 0,00$$

Interpretación y análisis

Los resultados nos muestran que la D5 animo general y clima institucional están tienen una correlación alto, de acuerdo a la tabla de interpretación su valor es de 0,624

4.4 Discusión de resultados

Sabemos que, para un adecuado clima institucional, los individuos que interactúan dentro de ella, deben de tener una interrelación horizontal, manejo de habilidades comunicativas y escucha activa, tanto entre docentes, y directivos. Empero, todo ello pasa por un adecuado manejo de las emociones o uso inteligente de nuestras propias emociones, por ello se pretende demostrar en la presente pesquisa la correlación significativa estadística entre la V1 y V2.

La hipótesis general que se planteó a inicio para demostrar es, existe relación significativa positiva entre inteligencia emocional y clima institucional en las docentes de las I.E. I, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017. esta conjetura es probado en los resultados

Este supuesto es comprobado a la luz de los resultados que apreciamos en la tabla No 22. Este resultando nos demuestra de que hay una correlación alta y significativa, cuya intensidad de asociación es de 0,931 en el coeficiente Tau b de Kendall.

En los resultados probados en la investigación nos permite aceptar la hipótesis alterna donde el nivel de correlación se encuentra entre moderada y alta entre las dimensiones de la variable uno que es la inteligencia emocional (intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, tensión, animo general) y la segunda variable que es clima institucional, tal como se planteó en las hipótesis. Por lo tanto, la lectura de los resultados obtenidos nos demuestra de que hay una correlación moderada.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERA: En la presente pesquisa los resultados arribados nos demuestran, de que existe una vinculación significativa y alta entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los docentes de las instituciones educativa del nivel inicial, del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017. La cual corrobora que si hay una correspondencia entre las dos variables de acuerdo al estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,931 valor que demuestra una correlación alta directa entre ambas variables .

SEGUNDA: De acuerdo a la comparación realizada entre las dimensiones de la variable uno (intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, tensión, animo general) con la variable dos que es clima institucional, con datos agrupados, los valores alcanzados son (0,644; 0,478; 0,494; 0,546; 0,624) según el estadístico de prueba de Tau-B de Kendall,

se confía que existe una correlación moderada entre estas dimensiones de la primera variable y variable dos

TERCERA: La variable inteligencia emocional con todos sus datos agrupados de toda su dimensión, arroja un resultado entre el rango favorable y muy favorable de 70.5%, lo que nos indica que hay una buena relación interpersonal, usos inteligentes de sus emociones. Del mismo modo, los datos agrupados de clima institucional, arrojan un valor de 70.7% entre las categorías bueno y muy bueno lo que nos indica, de que en la mayoría de las instituciones su clima es favorable, cooperativo, motivador y dialogo horizontal.

5.2. Recomendaciones

- PRIMERA:** La Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas y los directores de las instituciones del nivel inicial deben de implementar, círculos de interaprendizaje, talleres de orientación con especialistas para el manejo inteligente de las emociones docentes, dentro de las instituciones educativas iniciales de la Provincia de Andahuaylas y sobre todo apoyo de profesionales, para atención del burnout profesional.
- SEGUNDA:** Para la mejora de clima institucional en entidades educativas iniciales, se debe de promover , pasantías a instituciones educativas innovadoras, revaloración docente, y fortalecimiento de los vínculos de relación entre docentes de la misma institución.
- TERCERA:** La metodología disponible en el presente trabajo de indagación también serviría para la comparación con otras variables de estudio en otras instituciones educativas del ámbito jurisdiccional, nacional e internacional; pesquisa que está al alcance de otros investigadores, directores, docentes, tesista y otros.

BIBLIOGRAFÍA

- Abarca, N. (2006). *Inteligencia emocional en el liderazgo*. Santiago de Chile:.
- Bar-On, R. (1997). *Manual del inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On*. Toronto: Multi HealthSystems.
- BarOn, R. (2007). *Desarrollo y validacion de la medida Baron extraido el 25 de abril del 2010*.
- Bulnes. (2004). *Percepción del clima social laboral yde la eficiencia personal en trabajadores del sector estatal de la salud*,. Lima, Perú.
- Chiavenato. (2007). *El clima organizacional es un concepto percibido por los empleados*.
- Cooper, & Sawaf. (1998). *La inteligencia emocional es el origen para desarrollar una variedd de habilidades esenciales e importantes*.
- Coronel, & Ñaupari. (2010). *Relacióm entre inteligencia emocional y desempeño docente en el aula en la universidad Continental de Huancayo*. Huancayo.
- Duygu, F. (2012). The impact of emotional intelligence on developing speaking skills: From brain-based perspective. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(46), 2094 – 2098.
- Garcia , & Lezana. (2002). *Relacion entre inteligencia emocional y clima social laboral en docentes de colegios nacionales del distrito de trujillo* . Peru.
- Goleman , D. (2000). *Inteligencia emocional* . Buenos Aires .

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México, D.F., México: MacGraw Hill.
- Lopez , & Malpica. (2008). *Inteligencia Emocional y Clima Organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Concepción*.
- McMillan, J. (2007). *Investigación Educativa*. Madrid: PEARSON.
- Oviedo, H. C., & Campo, A. (2005). Metodología de investigación y lectura crítica de estudios. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, XXXIV(4)*, 575-578.
- Pereira , I. (2004). *La inteligencia emocional del líder como estrategia de cambio en las organizaciones*.
- Salgado , Iglesias, & Remeseiro. (1996). *clima organizacional y satisfacción laboral*.
- Salovey. (1993). *La plasticidad es una expresión neurológica para poder representar la habilidad del cerebro para cambiar*.
- Salvador. (2010). *Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la Zona de Canto Grande Ugel 05 del distrito de San Juan de Lujirancho . Perú*.
- Sierra, R. (2007). *Técnicas de Investigación Social*. Lima - Perú: Editorial San Marcos.
- Smith, Kendall, & Hulin. (1969). *Los variables son autonomos entre sí .*