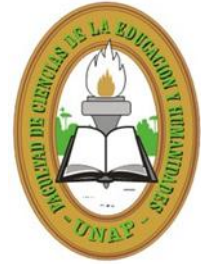




UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL**

TESIS

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA
ENSEÑANZA REMOTA, INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL NIVEL INICIAL DE LA CIUDAD DE NAUTA 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL**

PRESENTADO POR:

SARA ALEGRIA PEREZ TELLO

ASESOR:

Lic. SILVIA RAQUEL RIOS MENDOZA, Mgr.

IQUITOS, PERÚ

2022



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°181-CGT-FCEH-UNAP-2022

En Iquitos, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades a los 24 días del mes de noviembre de 2022 a horas 11.00 a.m., se dio inicio a la sustentación pública de la Tesis titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA ENSEÑANZA REMOTA , INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA CIUDAD DE NAUTA 2022** aprobado con R.D. N° 1767-2022-FCEH-UNAP del 08/11/22 presentado por la bachiller **SARA ALEGRIA PEREZ TELLO**, para optar el Título Profesional de **Licenciada en Educación Inicial del Programa Académico de Profesionalización de Docentes No Titulados y Auxiliares de Educación**, que otorga la Universidad Nacional de acuerdo a Ley y Estatuto.

El Jurado Calificador y dictaminador designado mediante R.D. N° 1680-2022-FCEH-UNAP, del 26/10/22, está integrado por:

| | |
|----------------------------------|------------|
| Dra. DORIS SANCHEZ BARDALES | Presidente |
| Lic. JULIO SEGUNDO CUIPAL TORRES | Secretario |
| Mgr. LADY DIANE OYARSE SANGAMA | Vocal |

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: *Satisfactoriamente*

El Jurado después de las deliberaciones correspondientes, llegó a las siguientes conclusiones:
La Sustentación Pública y la Tesis ha sido... *aprobada* con la calificación... *Buena*
Estando la bachiller apta para obtener el Título Profesional de **Licenciada en Educación Inicial**.

Siendo las... *12:10 pm* se dio por terminado el acto... *sustentatorio*


.....
Dra. DORIS SANCHEZ BARDALES
Presidente


.....
Lic. JULIO SEGUNDO CUIPAL TORRES
Secretario


.....
Dra. LADY DIANE OYARSE SANGAMA
Vocal


.....
Mgr. SILVIA RAQUEL RIOS MENDOZA
Asesora

JURADOS Y ASESOR



.....
Lic. DORIS SANCHEZ BARDALES, Dra.
Presidente



.....
Lic. JULIO SEGUNDO CUIPAL TORRES
Secretario



.....
Lic. LADY DIANE OYARSE SANGAMA, Mgr.
Vocal



.....
Lic. SILVIA RAQUEL RIOS MENDOZA, Mgr.
Asesora

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de investigación a Dios, por guiarme, a mis padres Marina y Jaureman, porque siempre están a mi lado, brindándome su apoyo y sus consejos para lograr mis metas profesionales.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento se dirige a quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, a Dios, el que en todo momento está conmigo ayudándome, a los docentes de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de la Facultad de la Educación y Humanidades, por sus conocimientos impartidos durante mi carrera profesional.

ÍNDICE

| | Página |
|---|--------|
| PORTADA | i |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN | ii |
| JURADOS Y ASESOR | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| ÍNDICE | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | viii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | ix |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| | |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| | |
| CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO | 3 |
| 1.1. Antecedentes | 3 |
| 1.2. Bases teóricas | 9 |
| 1.3. Definición de términos básicos | 31 |
| | |
| CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES | 33 |
| 2.1. Formulación de la hipótesis | 33 |
| 2.2. Variables y su operacionalización | 34 |
| | |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 41 |
| 3.1. Tipo y diseño | 41 |
| 3.2. Diseño muestral | 42 |
| 3.3. Procedimientos de recolección de datos | 43 |

| | |
|--|----|
| 3.4. Procesamiento y análisis de datos | 43 |
| 3.5. Aspectos éticos | 43 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS | 44 |
| CAPÍTULO V: DISCUSIÓN | 62 |
| CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES | 64 |
| CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES | 73 |
| CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN | 75 |
| ANEXOS | 78 |
| 01: Matriz de consistencia. | 79 |
| 02: Instrumento de recolección de datos. | 81 |
| 03: Informe de validez y confiabilidad. | 88 |

ÍNDICE DE TABLAS

Página

| | | |
|-----------------|--|----|
| Tabla 1: | Relación entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 20221. | 50 |
| Tabla 2: | Relación entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 20221 | 53 |
| Tabla 3: | Relación entre la inteligencia emocional y el componente liderazgo del clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 20221 | 56 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | Páginas |
|---|---------|
| Gráfico 1: Clima institucional en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2022 (primera parte) | 45 |
| Gráfico 2: Clima institucional en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2022 (segunda parte) | 47 |
| Gráfico 3: Inteligencia emocional intrapersonal en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2022 | 49 |
| Gráfico 4: Inteligencia emocional interpersonal en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2021 | 51 |
| Gráfico 5: Inteligencia emocional interpersonal en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2022 | 55 |

RESUMEN

El propósito de este estudio es vincular la inteligencia emocional y el clima institucional en la educación a distancia en las instituciones de educación básica de la ciudad de Nauta en el año 2022. El estudio fue correlacional y utilizó un diseño transversal de dominio. La población objeto de estudio es de 120 personas, los docentes más jóvenes de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Nauta. Por conveniencia, había 40 profesores en su muestra. Se utilizaron las observaciones como técnicas y los manuales de observación como herramientas para la obtención de datos validados previamente por juicios de expertos.

Se concluye que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional de los docentes de educación a distancia que laboran en las instituciones de educación primaria de la ciudad de Nauta y el clima institucional en el año 2022, por lo que el coeficiente de correlación de Pearson (r) es de 0.01, el cual es alto y directo.

Palabras clave: inteligencia emocional, clima institucional, docentes

ABSTRACT

The purpose of this study is to link emotional intelligence and institutional climate in distance education in basic education institutions in the city of Nauta in the year 2022. The study was correlational and used a cross-domain design. The population under study is 120 people, the youngest teachers of public educational institutions in the city of Nauta. For convenience, there were 40 teachers in his sample. Observations were used as techniques and observation manuals as tools to obtain data previously validated by expert judgments. It is concluded that there is a significant relationship between the emotional intelligence of distance education teachers who work in the primary education institutions of the city of Nauta and the institutional climate in the year 2022, so that the Pearson correlation coefficient (r) is 0.01, which is high and direct.

Keywords: emotional intelligence, institutional climate, teachers

INTRODUCCIÓN

La tarea de mostrar sugiere organizar y crear ejercicios didácticos que promuevan el aprendizaje, pero tiene un punto de vista mucho más importante, que promueve la mejora de los alumnos personalmente; particularmente en la fase de formación a nivel de base, que es donde se plantea la premisa de su tutoría. Este sistema de exhibición no termina en la sala de estudio, los educadores deben enfrentar requerimientos normativos, ejercicios de coordinación con supervisores y colaboradores, así como correspondencia con tutores.

Una de las perspectivas a crear y potenciar en los individuos, pero particularmente en los educadores, es la capacidad de comprender a los individuos a un nivel profundo, ya que, según Jacques Delors en el informe de la UNESCO (1996), recomendaba que la formación respondiera a demandas sociales y ser un componente para contrarrestar la lucha humana, este trabajo comunica una preocupación extraordinaria por el fracaso de las personas para vivir respectivamente y soportar los contrastes. En el Perú, la escolarización no es más propia de este curso de progreso, ya que uno de los objetivos esenciales del Emprendimiento Público Instructivo es: "Buenos educadores trabajar en instruir con pericia" el cumplimiento de este objetivo fue y sigue siendo una prueba que requiere una progresión de homogeneización de ciclos de preparación, evaluación y cambios significativos en los ensayos docentes y de la junta.

El ambiente es esa gran cantidad de cualidades del clima donde se desarrolla el día a día del trabajo, vale la pena señalar que se ve impactado por los

sentimientos de los individuos del ámbito educativo: educadores, jefes, suplentes y personal directivo que se encuentra dentro. la organización instructiva. En consecuencia, surge la necesidad de investigar cómo los educadores en formación en la ciudad de Nauta se enfrentan al ambiente institucional en los diferentes fundamentos de inicio, así mismo en el ángulo profundo, las conexiones entre los docentes, el estrés de los ejecutivos, la simpatía y en el ambiente institucional, numerosos docentes. se sienten realmente incómodos con el clima de su entorno de trabajo. En consecuencia, los sistemas persuasivos se utilizan como punto de acceso para una relación relacional superior con diferentes socios.

Al igual que la descripción de las realidades riesgosas, es vital saber cómo se conectan estos factores, la forma en que se aplican las cosas, en la base instructiva. Además, mostrar asumiendo que existen falencias en los actos académicos de los docentes del nivel.

De lo anterior, se ha planteado la consulta:

¿Cuál es la conexión entre la capacidad de comprender a cualquier persona en un nivel más profundo y el ambiente institucional en la demostración remota en los educadores que trabajan en las bases instructivas en el nivel subyacente de la ciudad de Nauta, 2022?

El objetivo general fue: Decidir la conexión entre la capacidad de comprender a cualquier persona en un nivel más profundo y el ambiente institucional en los educadores a distancia que trabajan en las bases instructivas del nivel subyacente de la ciudad de Nauta, 2022.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1 A nivel internacional.

Verdezoto (2017) en la tesis titulada: *“influencia del manejo de la inteligencia emocional en el clima organizacional del personal administrativo de la Facultad de Comunicación Social”*.

En 2017 se realizó un trabajo de examen con una filosofía esclarecedora - social, no exploratoria. La población estuvo conformada por 50 especialistas de todo el personal directivo, funcional y de apoyo del Personal de Correspondencia Social del Colegio Focal del Ecuador. El ejemplo fue el 64% de la población total de trabajadores, en comparación con las 32 personas que asistieron al resumen. El objetivo fundamental fue determinar el impacto de La capacidad de apreciar profundamente a las personas en el Clima Laboral del personal directivo del Personal de Correspondencia Social, a través de los Procedimientos y estrategias para la capacidad de comprender profundamente a las personas. Se especuló que la administración de la capacidad de apreciar a las personas en un nivel profundo impacta en el entorno jerárquico del cuadro directivo de la Fuerza de Trabajo de Correspondencia Social. El establecimiento hipotético radica en la hipótesis de Daniel Goleman sobre la capacidad de comprender a cualquier persona en un nivel más profundo, su efecto sobre el trabajo y el control de los sentimientos en los trabajadores. El resultado general fue que la capacidad de comprender a las personas en un nivel más profundo afecta enfáticamente la mejora del lugar de trabajo. La sugerencia es que los especialistas

universitarios deberían prestar una atención más destacada al lugar de trabajo. (Verdezoto, 2017).

Ariza (2017) En el artículo titulado: *“Influencia de la inteligencia emocional y los afectos en la relación maestro-alumno, en el rendimiento académico de estudiantes de educación superior”*.

"En 2017, se completó una revisión para desglosar cómo la capacidad de comprender a las personas en un nivel más profundo y el afecto afectan la relación entre el maestro y la estudiante y la exposición académica de los estudiantes. El plan dependía de una estrategia de persona combinada, la capacidad de comprender a las personas en Se aplicó un Stock de nivel profundo (EQ-I) realizado por Reuven Bar-On para cuantificar la capacidad de apreciar a las personas en un nivel profundo, y los resultados mostraron que existe una conexión crítica entre la ejecución académica y la capacidad de comprender a las personas en un nivel profundo. nivel profundo, los estudiantes que mostraron desafíos en sus resultados académicos tienen un lugar en la reunión que obtuvo un resto cercano al hogar para el desarrollo. apoyo, sintonización y confianza, son ángulos que se han sumado a mejorar la capacidad de apreciar a las personas en un nivel más profundo, lo que influye logro académico" (Ariza, 2017).

Mejía (2019) en la tesis titulada: *“Análisis de los factores que Influyen en el clima organizacional en instituciones públicas de Villacorzo”*.

"En 2015, se completó una investigación de técnica no experimental. El tipo de estudio fue correlacional. El instrumento fue la encuesta a una población de 94 personas, entre jefes, educadores y personal

regulador. El objetivo fue reconocer las conexiones entre los fundamentales elementos del ambiente autoritario Distinguiendo que todo trabajo debe incluir la responsabilidad, la cual se logra a través de un trabajo satisfactorio de la administración hacia las diferentes personas El examen actual cerró sobre la importancia de un ambiente institucional digno, para tener personas más dedicadas a la organización. Hay que trabajar más en las variables de estados de ser, reconocimiento e iniciativa, son las que dan límites para seguir trabajando con mayor responsabilidad y que se produzca un clima persuasivo” (Mejía, 2019).

1.1.2 A nivel nacional.

Quintana (2020). En la tesis titulada: *“Inteligencia emocional y clima institucional en instituciones educativas públicas con Jornada Escolar Completa del distrito El Tambo – HUANCAYO”*

En 2020 se realizó un examen con una metodología cuantitativa, un claro plan correlacional y mediciones inequívocas e inferenciales de los resultados de exploración. El ejemplo compuesto por 55 educadores, siendo una prueba de población. Los instrumentos para cuantificar la capacidad de comprender a cualquier persona en un nivel más profundo y los factores del entorno institucional fueron, por separado: el Bar-On Stock (I-ICE) y la Encuesta de Clima Institucional. La revisión presumió que existe una conexión crítica entre la capacidad de comprender a las personas en un nivel profundo y el ambiente institucional de los educadores de las fundaciones instructivas públicas

con jornada escolar completa en la región. El Tambo-Huancayo, aseveración que se realiza mediante la prueba rho de Spearman ($r=0,275$), para un 95% de nivel de confianza" (Quintana, 2020).

Pérez (2018) en la tesis titulada: *"La inteligencia emocional y su relación con el clima institucional de los docentes de las instituciones educativas, cristo rey y san José de Cottolengo de circa del distrito cerro colorado, 2017"*.

"En 2017, se completó un examen tipo informe correlacional con una configuración sin prueba. El ejemplo fueron 40 educadores de Instrucción Esencial y Capacitación Opcional. El objetivo fundamental fue decidir la conexión entre la capacidad de apreciar a alguien en un nivel más profundo y el ambiente institucional según evaluación de los instructores de las Fundaciones Instructivas "Cristo Rey" y "San José Cottolengo" de Alrededores de la Región Cerro Colorado, 2017. Los instrumentos aplicados fueron dos Encuestas: Prueba de capacidad de apreciar a las personas en un nivel profundo y una encuesta de ambiente institucional, la revisión presumió que los educadores dinámicos tienen carencias en mindfulness, control de sentimientos, autoinspiración, relacionamiento excelente y, mientras que solo el 25% de los docentes se encuentran en el nivel excelente del ambiente institucional, y eso implica que la mayoría de los educadores se encuentran en el nivel estándar o bajo en dicho concentrado en factores" (Pérez, 2018).

Garay (2017) En la tesis titulada: “ *Inteligencia emocional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de primaria - RED 13, San Miguel, 2014*”.

“En 2017 se realizó una revisión de tipo Fundamental, con un plan correlacional, con un ejemplo de 98 educadores, determinado a establecer la conexión entre la capacidad de comprender a las personas en un nivel profundo y la presentación de los docentes de grado. Los fines que se tendieron a ser: Se demostró que existe una conexión inmediata y positiva entre la capacidad de comprender a las personas en un nivel profundo y la ejecución, siendo su relación ($p = 0.284 < 0.05$), de igual forma existe una relación positiva y con un grado de relación entre el aspecto de consideración cercano al hogar, el aspecto de claridad cercano al hogar, el arreglo cercano al hogar con la ejecución de la instrucción" (Garay, 2017).

1.1.3 A nivel local.

Portocarrero (2021) en la tesis titulada: “ *Inteligencia emocional y su influencia en el rendimiento laboral de los servidores de la sede central del ministerio público – Distrito Fiscal de Loreto, Maynas, Iquitos, año 2020*”.

"En 2020, se creó un plan no exploratorio y de examen transversal correlacional esclarecedor. La población y la prueba estaban compuestas por 100 servidores, que fueron evaluados a través de un estudio, un instrumento que recopiló información y datos pertinentes de manera efectiva. La revisión razonó que la Especulación Total (La capacidad de apreciar a cualquier persona en un nivel profundo

impacta en la Ejecución del Trabajo), se obtuvo en el aseguramiento del hipotético Chi cuadrado $X^2_T = 9.488$ y el genuino Chi cuadrado $X^2_c = 88.28$, es decir, $X^2_c > X^2_T$, con lo cual se desestima, se reconoce la especulación inválida y la teoría en su conjunto, por lo que se tiende a afirmar que la capacidad de comprender a los individuos en un nivel profundo logra impactar en la ejecución de las labores del Servicio Público D.F. Loreto - Maynas - Iquitos, año 2020” (Portocarrero, 2021).

Sarmiento (2019) en la tesis titulada: *“Inteligencia emocional en docentes de educación inicial de instituciones educativas públicas de Maynas – Loreto”*.

En 2019 se completó un tipo de exploración fundamental, con un plan distinto, no exploratorio. La población revisora fue de 102 instructores de formación inicial, de 33 Organismos Instructores de la UGEL Maynas, Zona Loreto. A través de pruebas probabilísticas, el ejemplo estuvo compuesto por 81 instructores. El instrumento aplicado fue el Personal Remainder Stock creado por Bar-On (1997). Los resultados mostraron que el 43,2% de los educadores que inician la escolaridad tienen un bajo grado de capacidad para comprender a las personas en un nivel más profundo y el 54,3% de los educadores tienen un nivel típico; Esto sugiere que cerca de la mitad de los instructores tienen deficiencias en las habilidades para adaptarse y enfrentar las demandas y tensiones del clima. En un examen por aspecto, se encuentra que, en el intrapersonal, relacional, flexibilidad, estrés de las partes ejecutivas y anímicas en general, una potencia de niveles bajos y en el ejemplo posterior niveles normales” (Sarmiento, 2019).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Inteligencia emocional.

1.2.1.1. Definición de inteligencia emocional.

Salovey y Mayer (1990) afirma que:

Es la capacidad de un individuo que comprende comprender y comunicar sus propios sentimientos, reconocer y separar los sentimientos de diferentes sujetos, saber controlar sus propios sentimientos y los de diferentes sujetos, guiar y utilizar estos sentimientos para inspirar y dirigir formas. de comportarse que pueden ser versátiles (p. 187).

Salovey y Mayer (1990) señala que “clasifica sus competencias: Valoración y expresión de las emociones propias, también la de otros, regulación de las emociones propias, y uso de las emociones” (p. 200).

La capacidad de apreciar a alguien en un nivel más profundo contiene un conjunto de habilidades que implica tener dominio sobre nuestras fuerzas motrices, comprender cómo se sienten los demás por dentro, tener conexiones sólidas con diferentes temas, como lo cita Aristóteles, quien expresó que un individuo necesita volar. el manejo con el sujeto, en tiempo, potencia, modo y meta relevante. Para el creador, la capacidad de comprender a los individuos en un nivel más profundo es la capacidad de un individuo para despertarse, para seguir esforzándose por lograr algo incluso cuando hay dificultades, para controlar las motivaciones, para conceder placeres, para dirigir nuestros propios modos de pensar, para evitar que el dolor se

entrometa. con nuestros recursos normales, identificar confiar en los demás (Goleman, 1996 p. 36).

La capacidad de comprender a las personas en un nivel profundo asume una parte vital en el progreso de los ejercicios en diferentes escenarios de trabajo, ya que el individuo se desempeña mejor en una reunión, o al menos, actúa realmente, ya que el nivel de inteligencia o las habilidades especializadas no son suficientes (Goleman 1998).

Góleman (2005) en su libro determina que la IE contiene la directriz y los ejecutivos del sentimiento, en uno mismo y cuanto razonablemente se puede esperar en los demás. Es factible mediar de manera útil para ver y resolver casos difíciles en concurrencia y pensamiento naturales; en consecuencia, logrará no alejarse ni someterse a los resultados de estas cuestiones.

El interés de las asociaciones necesita de un personal que se dirija y contribuya sinceramente a los demás, que se sume al cumplimiento de los objetivos compartidos, pero que no los haga pasar por circunstancias que los acomplejen. En 2001, la Asociación Mundial del Bienestar destaca la gestión de los sentimientos y la caracteriza como una de las habilidades fundamentales de las personas en su vida, ya que es una figura vital para lograr la satisfacción personal.

Bar-On (2006) planteó que "la capacidad de comprender a las personas en un nivel más profundo es un conjunto de habilidades, aptitudes y facilitadores cercanos y sociales" (p. 55).

Domínguez et al., (2018) plantean que "tienen presencia en conocerse a sí mismos, cómo comunicar los propios sentimientos, cómo aclimatar las

dificultades de la vida, cómo intuir la forma de comportarse y el carácter de los demás, y cómo actuar a pesar de diversas necesidades” (p. 6).

Mayer, Caruso y Salovey (2016) en su artículo lógico clasificaron la capacidad para comprender a cualquier persona en un nivel más profundo como una "capacidad mental humana" (p. 1)

Asimismo, develan estándares, entre ellos se hace referencia a que estos dos términos forman parte del arreglo inteligente de luchas y penurias. La capacidad de apreciar a las personas en un nivel profundo es la capacidad que desarrolla aún más el pensamiento y también puede avanzar en el giro académico de los acontecimientos.

Mayer, Caruso y Salovey (2016), en alusión a Mayer y Salovey (1997), en su modelo da sentido a cuatro ramas: a) ver los sentimientos, b) explicar la psique e impulsarse, c) conocer y captar los propios sentimientos y otros, d) manejar y conducir sentimientos. Si bien es cierto que no podemos ser determinantes en ese estado de ánimo de los demás, sin embargo podemos impactar para incitar sentimientos específicos.

1.2.1.2. Características de la Inteligencia Emocional (EQ).

Katanani y Mas'oud (2017) trae a colación que "las personas con un EQ alto se describen por grados elevados de autoinspiración, enfoque y sentimientos consistentes" (p. 380).

Además, agrega que las personas genuinamente astutas tienen cierto control sobre sus sentimientos en circunstancias difíciles y perturbadoras, son más sensibles y normales.

Las personas con un EQ alto tienen cierto control sobre sus sentimientos y los expresan bien. Mientras que las personas con poca capacidad para comprender a alguien en un nivel más profundo a menudo censurarán a los demás y juzgarán, y no comunicarán sus sentimientos.

Joshi y Dutta (2015) describieron la inteligencia emocional como:

La capacidad de apreciar a cualquier persona en un nivel más profundo, los conservadores luchan por mejorar la comprensión y las conexiones y fomentar la seguridad, el progreso y la congruencia. También estaban conectados con ideas de afecto y extraterrestres. La IE agrega una solidez cercana al hogar que nos hace más hábiles y efectivos para establecer conexiones relacionales fructíferas, ya que es un requisito previo para el objetivo de la pregunta. Cuando el saldo es alto, uno puede experimentar completamente los sentimientos a medida que ocurren. Cerca del hogar, la atención plena centra el mundo interno, lo que le permite al individuo usar un buen juicio y lograr un buen arreglo entre sus propias necesidades y las de los demás (p. 145).

A pesar de la capacidad de ajustar la razón y los sentimientos, perseguir las opciones ideales, el sujeto sinceramente inteligente debería ayudar a otras personas a adaptarse a las condiciones problemáticas y asociar los buenos sentimientos con los demás. Son optimistas y hábiles en la independencia moral.

1.2.1.3. Dimensiones de la Inteligencia emocional.

Esta investigación asume los componentes establecidos por Bar-On (1997) citado por Ugarriza (2001). Las definiciones corresponden a Bar On, además se hace el aporte de otros autores y algunos son propios. El presente modelo está estructurado en cinco dimensiones, a su vez estas se subdividen en otras 15 sub dimensiones:

1.2.1.3.1. Dimensión intrapersonal.

Garnerd (2001) llama la atención que “mientras maneja el insight intrapersonal, lo conceptualiza básicamente como: la valoración e información sobre los sentimientos de su propia persona, discute la identidad y la vida táctil” (p. 191).

Maneja partes de carácter, amistad, cualidades y carencias, qué imagen se tiene de uno mismo, entre otros.

El creador da sentido a que se utilice el conocimiento intrapersonal para tener la opción de considerar la propia forma de comportarse y formas de comportarse que se pueden ver reflejadas en los demás.

Goleman (1998) afirmo que:

El insight intrapersonal es "la capacidad de establecer contacto con los propios sentimientos, percibir entre ellos y explotar esa información para dirigir nuestra forma de comportarnos. También lo llama mindfulness profundo, que incluye comprender lo que estás sintiendo, cuáles son tus propios sentimientos, conocer sus cualidades y

objetivos, "controlar nuestros sentimientos encontrados, tener la opción de permanecer despiertos" (p. 63).

Las sub dimensiones son las siguientes:

- **Comprensión emocional de sí mismo (CM):** Capacidad que permite captar y descifrar el estado de ánimo y los sentimientos que uno siente, saber por qué suceden y reconocerlos entre sí.
- **Asertividad (AS):** Capacidad que permite comprender y garantizar que la manifestación de los propios sentimientos y sentimientos no influya en los estados de ánimo o sensaciones de los demás, ya sea en instancias de necesidad de garantizar o salvaguardar privilegios o pensamientos.
- **Autoconcepto (AC):** Capacidad que permite conocerse, soportarse y mirarse con deformidades, ideales o puntos de corte. Reconocer lo que somos y lo que sentimos.
- **Autorrealización (AR):** Capacidad que te permite ejecutar lo que está en tus propios resultados concebibles, lo que anhelas y lo que produce disfrutas mucho haciendo.
- **Independencia (IN):** Capacidad que efectivamente tiene certeza, dirige y orienta las propias contemplaciones y actividades, así como tiene independencia para emprender una elección.

1.2.1.4. Dimensión Interpersonal.

Garnerd (2001) afirma que:

El conocimiento relacional de un individuo alude a la capacidad de descifrar las mentalidades, los sentimientos, los deseos y las razones de los demás a su alrededor. Consiste en mencionar un hecho objetivo

externo, sobre formas de comportarse y formas de comportarse de los demás. Además, se suman a trabajar en la conexión de expertos que trabajan continuamente con diferentes temas; las formas sociales de comportarse se verán afectadas por este tipo de conocimiento (p. 74).

Las sub dimensiones comprenden de las siguientes:

- Empatía (EM): Una habilidad interactiva nos permite ver, comprender y medir las sensaciones de los demás. Es decir, intentar sentir lo que otros pueden estar sintiendo en una determinada circunstancia, ya que implica ser delicado con estas señales de los demás. Goleman (1998) dio sentido a la compasión, citando a Gardner "la capacidad de observar y, en general, responder a los estados mentales, comportamientos, inspiraciones y deseos de los demás" (p. 40). Además, refirió que este término comprende comprender los factores reales de partes abstractas de otro tema. Se hace referencia en su libro: "Tichener sostuvo que la compasión se obtiene de una especie de personificación real de la perdurabilidad de los demás para invocar sensaciones indistinguibles en uno mismo" (p. 91).
- Relaciones Interpersonales (RI): Capacidad para iniciar y mantener asociaciones abiertas maravillosas, encantadoras y conscientes con al menos un tema, ya sea una metodología profunda o privada.
- Responsabilidad Social (RS): Esa capacidad que permite exhibir como sujeto que se une o aporta para un encuentro. Ser socialmente confiable es darse cuenta de que al tener un lugar de reunión los resultados de lo que se haga repercutirán en diferentes temas; por lo tanto, se trata de contribuir a una cultura de armonía y respeto por las normas de manejabilidad.

1.2.1.5. Dimensión adaptabilidad.

Sugiere ocuparse de los problemas, esperar una variedad de condiciones, aclimatarse a los cambios orientados al contexto.

Tal y como indica la Fundación Regal Spanish (2019), un individuo polivalente puede “complacer, adaptarse a diferentes condiciones, condiciones, etcétera”.

Sub dimensiones:

- Solución de problemas: Capacidad que comprende percibir y describir las cuestiones que puedan surgir en su situación específica, para iniciar o plantear arreglos.
- Prueba de la realidad: Capacidad que nos permite descomponer y evaluar la conexión entre lo que verdaderamente existe (objetividad) y lo que llevamos naturalmente (subjetividad).
- Flexibilidad: Capacidad que se refiere a crear en uno mismo un acoplamiento o moldeado de actividades, sentimientos, consideraciones o pensamientos a pesar de diferentes condiciones o fases de la vida.

1.2.1.6. Componente manejo del estrés.

Esta parte incluye la presión opuesta y la restricción de las fuerzas impulsoras. Según Noble (2000), se compone de "tensión opuesta sin soltarse por completo" (p. 156). Implica manejar casos peligrosos en diferentes escenarios de actividad individual y pública.

Sub dimensiones:

- Resiliencia al estrés: Capacidad con la capacidad de perseverar en ocasiones tristes o indeseables. De hecho, incluye adaptarse a la presión

evitando los cambios en el cuerpo. Soportar circunstancias complejas sin energizarse ni inquietarse.

- Control de motivaciones: Consiste en atender con precisión los sentimientos precipitados y negligentes, manteniéndose encaminados y en equilibrio en los minutos básicos o azarosos; mantener la fijación y la claridad a pesar de las circunstancias perturbadoras. No permitir que los sentimientos controlen las actividades.

1.2.1.7. Dimensión estado de ánimo general.

Un individuo puede mostrar diferentes perspectivas, puede ayudarse a sí mismo a través de una metodología viable para crear una condición de prosperidad y solidez o tal vez desanimarse (Goleman, 1998).

El estado de ánimo positivo de los ejecutivos consiste en involucrar contemplaciones alegres o desagradables como un medio que produce valiosas puertas abiertas, es decir, puede ayudar a establecer un clima sin miseria ni problemas, muchas circunstancias dependerán de la perspectiva que se espera.

Puedes apreciar la existencia con la información de lo que eres y lo que tienes mientras te mantienes al día con la plenitud o la alegría (Ugarriza, 2001).

Sub dimensiones del estado de ánimo en general:

- Felicidad: Se comprende que caracterizar la alegría es excepcionalmente complicado, pero contextualizarla con la capacidad de apreciar a las personas en un nivel profundo, comprende ser feliz con la propia vida, estar satisfecho con uno mismo y con lo que está cerca; esto se refleja en

comunicar sensaciones de prosperidad o satisfacción. Se comprende que la satisfacción plena no existe, en todo caso, es significativo comunicar un estado amistoso y una condición de reconocimiento tanto en las contemplaciones como en las formas de comportarse y en las conductas.

- Optimismo: Capacidad que se compromete a mantener una mentalidad positiva o confiada ante la necesidad de lograr algún objetivo, teniendo así la opción de proteger lo más grande de la realidad sin importar las molestias o encuentros desagradables.

1.2.1.8. Teoría de la Inteligencia Emocional según el Modelo de la inteligencia socioemocional de Bar-On.

Reuven Bar-On logró un modelo multifactorial que permitió grandes avances en el estudio de esta variable denominada inteligencia emocional. Es un “conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destreza que influyen en las capacidades para adaptarnos, además enfrentar las demandas y presiones del medio” (Bar-On, 1997, p. 130).

Este modelo comprende de habilidades de la personalidad, de la interrelación, de la emoción y destrezas, que tienen repercusión en el acondicionamiento de nuevas realidades y lidiar con los requerimientos y tensiones de un determinado contexto (Bar-On, 1997, citado por Ugarriza, 2001).

En base a lo mencionado anteriormente, se puede señalar que, en la vida, la inteligencia de las emociones es un factor de suma consideración y trascendencia para lograr triunfar, mejorar la salud mental, física y diversos

aspectos que aporten a tener calidad de vida propia y contribuir con la de otros sujetos.

1.2.2. Clima institucional.

1.2.2.1. Definición de clima institucional.

Alves (2000) señala que “Eso es el ambiente jerárquico: “diseño autoritario, estrategias y métodos, conexiones relacionales y de racimo, el mandado y el clima real en que se crea la administración” (p. 125).

El creador también hizo referencia a que es la apreciación o imagen que tienen los socios de una asociación, una sensación de realización teniendo en cuenta aspectos de iniciativa, respeto, entorno, mentalidades, carácter con la institución, etc.

El medio ambiente es un conjunto de partes del clima social de un establecimiento. Tiene que ver con ideas de inspiración parcial, variación, realización y autosatisfacción en la ejecución y conexiones relacionales; es resultado del clima interior de los sujetos que son importantes para una asociación (Chiavenato, 2007).

El entorno de una asociación: "está relacionado con el clima interno entre los individuos de la asociación... está firmemente conectado con el nivel de inspiración de sus individuos... En el punto en que es alto... se eleva y se convierte en conexiones de realización, consuelo, interés, esfuerzo conjunto, etcétera (Chiavenato, 2011, p. 49).

Coincidir en un ambiente institucional bajo puede generar pugnas entre sus individuos o señales de despido.

Cuando se dice que el ambiente de un establecimiento es el clima que envuelve a la asociación y que de ello se infiere un estilo de vida, entonces también se alude a la cultura jerárquica. Cultura jerárquica: es una combinación intrincada de sospechas, convicciones, modos de comportarse, relatos, fantasías, representaciones, pensamientos diversos que reflejan el modo específico de trabajo de una asociación” (Chiavenato, 2009 a, p. 126).

Entendió que cada asociación tiene una cultura particular, y esto revela cómo las personas manejan su situación actual.

1.2.2.2. Dimensiones del clima institucional.

Ramos (2017), descubrió que hay ocho clases, así mismo estableció unos signos de cada aspecto; Concentrándose en la complejidad de los diferentes creadores, incluidos Likert y Litwin y Stinger (1998), se pensaron los elementos acompañantes del entorno institucional, ya que está organizado de manera más completa.

Asimismo, se trazaron subdimensiones tomando como una especie de perspectiva la exploración de Ramos (2017), sin embargo, se completó una amplia reconstrucción, tomando diversas acepciones de la variable.

En cuanto a la conceptualización de cada parte y subcomponente, se consideraron diferentes creadores, entre los que se destaca Idalberto Chiavenato.

El orden es según lo siguiente:

- Liderazgo, La iniciativa es una experiencia que puede hacer que los individuos de la asociación tengan una iniciativa de ayuda, dirección y guía,

que cumpla con los objetivos establecidos en la asociación. Información de respaldo divulgada de la iniciativa.

DuBri (2008) hace referencia a que se compone de:

Impactar y convencer a las personas para lograr objetivos ventajosos. También sugiere ayudar a crear cambios útiles... coordinar el trabajo aún más en realidad... es la capacidad de despertar el apoyo y la confianza en las personas esenciales... autoridad exitosa: empatía, confiabilidad y calidad profunda, cerca de la seguridad en el hogar, hueso divertido, atención plena y autoobjetividad, habilidades mentales y claridad, la capacidad de comprender a las personas en un nivel más profundo, energía y entusiasmo, y valentía (pp. 148-149).

Chiavenato (2011) afirma que:

Según Jim Collins, él reconoce que la gestión consiste en mover a las personas de la asociación para identificar las posibles puertas abiertas y los riesgos para beneficiar en última instancia a la organización; esta complicada capacidad sostiene el progreso de las personas desde el establecimiento; es fundamental garantizar que los sujetos sean nuevos pioneros equipados para adaptarse a los requerimientos de la situación específica. Sostiene que el pionero impulsará la mejora de la ejecución y logrará un nivel ideal (p. 360).

En vista de Shenge (1993) afirma: "El trabajo del pionero es construir una visión común, delegar autoridad (fortalecer) a los individuos, motivar la responsabilidad y promover elecciones convincentes en la organización"

1.2.2.3. Subdimensiones del liderazgo.

- Comportamiento: Es un conjunto de tareas tanto místicas como proactivas de una persona ante una realidad genuina o imaginada. La forma de comportarse del jefe asume una parte significativa en la organización instructiva, ya que es él quien cambia su conducta aún con las diferentes circunstancias que se presentan en el establecimiento, manteniendo el equilibrio y la seguridad cercana a la casa.
- Apoyo al cambio: Es una articulación intrínseca al pionero, que permite cumplir objetivos o cambiar resultados negativos. El supervisor es el precursor responsable de proponer y liderar ejercicios de cambio hacia el cumplimiento de metas y mejoras en la organización docente. El pionero puede convencer a través de pensamientos, puntos de vista o ejercicios sobre otros temas, puede hacer que se produzcan cambios para trabajar en la mentalidad y los elementos de sus amigos y, por lo tanto, mantenerse alejado de la obstrucción mientras necesita cumplir con los proyectos.

Motivación, Según Martín (2000) este aspecto forma parte del grado en que el educador se siente impulsado.

Al estar sumergido en un montón de características del establecimiento, puede verlas de manera valiosa o no, con lo cual es difícil tratar de no quedar desvinculado.

DuBri (2008) señala que "La inspiración contiene dos implicaciones: (1) expresión interior que incita a esforzarse por lograr un objetivo y (2) movimiento realizado por un individuo para que otro siga adelante con algo" (p. 170).

No solo el que coordina debe despertar a los subordinados, sino que también debe ocurrir entre los trabajadores. Haber persuadido a los sujetos puede permitir contrastar mejor los ítems que se alcanzan con los que habitualmente se fijan. Es importante saber que para persuadirlos, es importante entender qué necesidades tienen, quieren: buscar el progreso, cumplir, sentirse bien en una reunión, tener independencia, ser elogiados y percibidos por los demás, tener solidez en el trabajo, obtener un trato justo y motivador.

A medida que se cumplen los requerimientos e intereses del especialista, éste se siente más impulsado; Es importante tener en cuenta que los bienes que los impulsan no suelen ser impulsos físicos o sustanciales como una remuneración digna, sino que también existen medios mentales como la felicitación por la ejecución o un trato sincero y bien dispuesto. Significa mucho ponerse en el lugar del educador para comprender qué intereses y supuestos tiene, así verás con mayor certeza cómo puedes persuadirlo.

1.2.2.4. Subdimensiones de la motivación.

- Motivación intrínseca: Son los ciclos mentales que la propia persona le permite tener una perspectiva firme, afrontar los desencuentros y seguir cumpliendo objetivos. Los sujetos que actúan en la organización instructiva tienen la capacidad de perdurar y animarse a comunicar formas idóneas de comportarse para actuar en la realización de los planes.
- Motivación extrínseca: Conjunto de ejercicios o estados ajenos al propio sujeto, tanto de un individuo como del clima normal o social que inciden en

su forma de comportarse y disposición. La inspiración se apoyará en el reconocimiento y aprecio que se le conceda a la superación experta del instructor, esto puede ser a través de una compensación, premio, recompensa, entre otros. El instructor, al recibir impulsos para su presentación ideal desde la base, se impacta y lo impulsa a sentir una energía más destacada para satisfacer sus trabajos y trabajos.

Compromiso, obligación individual de cumplir las metas previstas por el entendimiento normal: “a veces hay una especie de acuerdo formal o mental que se dirige al arreglo respecto de las metas” (Chiavenato, 2011, p. 204).

La responsabilidad debe ser esperada por todo el ámbito local instructivo, en vista de que cada individuo desde la fundación asume una parte significativa.

1.2.2.5. Subdimensiones del compromiso.

- Identificación: Es fundamental que cada colega de la fundación instructiva esté educado y perciba inamoviblemente las sutilezas de los enfoques instructivos. Comprender la complejidad de la forma de vida de la fundación nos permite tener claridad sobre los objetivos principales, las metodologías y el significado de nuestra propia presentación.
- Cumplimiento de funciones: Comprende de la ejecución de los ejercicios propuestos en los diferentes proyectos instructivos, así como el Emprendimiento Instructivo Público, la Tarea Instructiva Institucional, las unidades de aprendizaje, los encuentros de aprendizaje, entre otros.

Reconocimiento, Esta parte se ordena más al motivador profundo, responde al trabajo y ejecución del educador (que está animado por inspiraciones internas). Se percibe que es fundamental darse cuenta de que se debe percibir la calidad y entrega de los educadores; Suponiendo que se perciba su habilidad, la prueba es darles la oportunidad de participar en elecciones o ejercicios que les permitan mostrar sus habilidades y conocimientos técnicos.

El reconocimiento se le da al sujeto que se alía para el logro de las metas en la asociación, bien puede ser a través de salarios, premios, recompensas, como lo entiende Chiavenato (2009 a) es, "por ejemplo, compensación, ventajas e impulsos que reflejan el reconocimiento por un empleo estable" (p. 30). El reconocimiento debe ser conocido por todo el encuentro institucional, ya que consuela la condición ética del trabajador.

Robins y Judge (2013) afirman: "Los programas de reconocimiento van desde la confidencialidad y sin restricciones hasta ejercicios adecuados profundamente promovidos que respaldan tipos específicos de conducta... ¡no son costosos, dado que el reconocimiento es gratuito!" (239). Es importante conocer las características particulares de las personas, criticar la consideración y dedicación para que se logren mejores resultados, facultar al especialista para mediar en la dirección, darse cuenta de que existe una conexión entre el trabajo realizado y el reconocimiento.

1.2.2.6. Subdimensiones del reconocimiento.

- Elogio: Es la apreciación o pensamiento clarividente con respecto a la asociación, permite que el personal se sienta significativo. Es gratificante

darse cuenta de que el compromiso realizado es apreciado por los demás y esto provoca una ejecución competente y tener la opción de sentirse bien con su trabajo.

- Oportunidad: Se compone de conceder perspectivas para explorar o ejecutar pensamientos creativos y metodologías en el establecimiento educativo, el educador produce certeza de logro. La declaración de innovación, desarrollo y compromiso de los compañeros de la organización permite un apoyo dinámico y la realización de diferentes ejercicios con cuidado.

Trabajo en equipo, Martin (2000) también considera este componente del clima institucional, sino que utiliza el término "participación" (p. 115); es la manera en la que los integrantes de la institución intervienen en actividades correspondientes a las programaciones establecidas.

En caso de que rellenes colectivamente, el compromiso de cada parte hace avanzar el resultado de la asociación.

DuBri (2008) planteó: "Los colegas tienen habilidades que se completan entre sí y adquieren una responsabilidad comparable a una razón común, un montón de objetivos de ejecución y un enfoque particular para hacer la empresa" (p. 61); sin embargo, además de que trae beneficios, también puede generar impedimentos, por ejemplo, evitar responsabilidades y sabotear a los eruditos.

La colaboración sugiere sí o sí correspondencia entre los individuos del establecimiento. La colaboración busca el apoyo de manera emocionada y serena que incluye a todo el ámbito local instructivo a través de una correspondencia viable.

Así Chiavenato (2011) expresó:

Las personas no viven aisladas y tampoco son autosuficientes, sino que se relacionan continuamente con otras o con su ambiente por medio de la comunicación...La comunicación es el proceso que une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas (p. 50).

1.2.2.7. Subdimensiones del trabajo en equipo.

- Interés: El interés es la condición mística de la energía de la persona que suscita apoyo en una acción específica, ocasión presente o futura. Esta inclinación o actitud clarividente no es suficiente para sentirla, sin embargo debe manifestarse a través de los actos. Los resultados que se pueden adquirir a corto, mediano o largo plazo en la asociación se ven impactados por dicha articulación.
- Tareas compartidas: Son los trabajos o dificultades que se completan en cooperación y coordinación con uno o unos cuantos que intervienen, ya sea por proclividad o capacidad de los trabajos; donde cada sujeto cumple un trabajo crucial o de apoyo.
- Roles en equipo: Son las capacidades a satisfacer indicadas por los ejercicios y emprendimientos dependientes que benefician al grupo de trabajo, cada uno tiene una posición específica y algunas son percibidas. Elaborado por una parte puede depender de diferentes temas o estos se basan en el primero; en el caso de que cada uno contribuya fundamentalmente, se obtienen mejores resultados.

Cultura organizacional, El ambiente jerárquico infiere una cultura jerárquica, ya que son los elementos de una sustancia específica. Chiavenato (2011) precisa en su mensaje: "La cultura jerárquica se dirige a las normas casuales, no escritas, que orientan el modo de actuar cotidiano de los individuos de una asociación y orientan sus actividades en el reconocimiento de los fines autoritarios" (p. 72); cada organismo institucional presenta una cultura y ser importante para este establecimiento implica igualmente compartir este estilo de vida; No es algo concreto sino perspectivas mentales esa forma inmediata de actuar.

Robins y Judge (2013) referenciaron: "la cultura jerárquica es un arreglo de implicaciones compartidas por individuos, que reconoce una asociación de otras" (313).

Las características fundamentales de este son: "avance y asunción de riesgos, escrupulosidad, dirección a los resultados" (Robins y Judge, 2013, pp. 512-513), centrado en los resultados obtenidos, persiguiendo opciones en vista del trabajador estatal habilidades profundas el directorio y la fuerza jerárquica.

1.2.2.8. Subdimensiones de la cultura organizacional.

- **Competencias:** Un montón de habilidades y capacidades permiten hacer frente a un problema o desafío en una situación real. La administración de capacidades permite que las personas enfrenten circunstancias que requieren arreglos en diferentes regiones, ya que son importantes para simplemente decidir, asumir obligaciones, resolver conflictos o cumplir metas; todo para el avance de la asociación, la forma de vida del

establecimiento requiere personas capacitadas, comprometidas con la junta directiva y proactivas.

- **Cumplimiento del reglamento interno:** Este curso de completa y convincentemente hacer obligaciones específicas; extiende el nivel de consideración y carácter.
- **Valores institucionales:** Son un conjunto de mentalidades que dirigen e impactan las actividades frente a una realidad, estas no garantizan que deban ser plasmadas de manera documentada, sino que es un componente interno del individuo. Estos ayudan a la conducta con el acto de valores y la consideración hacia las personas y el enfoque de la fundación instructiva.

Toma de decisiones, La navegación es el ciclo por el cual se establecen normas, juicios o arreglos; debe ser posible por separado o en general, debe tenerse en cuenta que se pueden llegar a mejores opciones discutiendo o de manera planificada:

El modelo juicioso para decidirse por opciones es el enfoque convencional y consistente para simplemente decidir, obtenido de la técnica lógica. Depende de la limitación de objetivos, la garantía de opciones, la investigación de los resultados y la suposición para obtener los resultados más ideales (DuBri, 2008, p. 83).

Chiavenato (2011) Basa que la navegación es una interacción que debe coordinarse para el logro de objetivos, encontrando respuestas que aborden problemas o enfrenten dificultades. Esto debe ser terminado en un esfuerzo coordinado y acuerdo del área instructiva local. Likert especifica que

las opciones no solo deben centrarse en los altos cargos, sino también descentralizarse.

1.2.2.9. Subdimensiones de la toma de decisiones.

- **Iniciativas:** Incluye concertar proyectos, mostrar emprendimiento o aceptar dificultades, no debe garantizarse la respuesta a un compromiso, sino partir de la propia inspiración para lograr mejores resultados y los demás instructivos compañeros ven la disposición para trabajar.
- **Información:** Forma parte de la información sobre los elementos de algún soporte virtual, registro, proyecto, normas, mandatos o diferentes especialistas que trabajan con el diseño y espera de una elección o tarea que responda a los objetivos planteados o mejoras institucionales. No se debe tomar una decisión sin tener la información adecuada sobre los impactos que sugerirían, de esta manera se puede evitar un montón de molestias.

Satisfacción laboral, La realización laboral alude a mentalidades de similitud. Que los puestos sean agradables, debe haber solidez entre lo que los trabajadores anhelan y lo que obtienen, los puestos deben ser ocupados por la capacidad de las personas, ofrecer pruebas abiertas pero que sean reconocidas por los asociados.

Chiavenato (2011) mantiene que “un nivel serio de realización “cultiva un ambiente de confianza y aprecio correspondiente” (p. 292).

El individuo de la asociación contribuye con mejores compromisos y estimula el logro de la clarividencia, además la asociación es menos inflexible con el representante.

1.2.2.10. Subdimensiones de la satisfacción laboral.

- **Reacción afectiva:** Forma parte de la conciencia que tienen hacia el funcionamiento de la asociación, tanto en la organización, el trato o el reconocimiento de sus compañeros formadores. Lo cual puede causar aversión o reconocimiento; las mentalidades o formas de comportarse del sujeto se ven impactadas por su circunstancia actual.
- **Valoración del trabajo:** El nivel de cumplimiento depende mucho de la apreciación que se hace por la presentación del personal. Es vital poner recursos en recursos humanos de manera monetaria, así como comprender la complejidad del trabajo instructivo, es importante promover una cultura de respeto; esto provoca un reconocimiento más notable del ámbito local institucional. Del mismo modo, es importante darse cuenta de que asumen una parte significativa en el ámbito local instructivo.
- **Evaluación laboral:** La evaluación es un ciclo complicado que filtra y califica la ejecución a través de ciclos eficientes con anticipación o no, el objetivo principal es lograr actualizaciones y mantenerse al día con entradas consistentes. El desempeño que muestra debe ser observado y juzgado de manera fehaciente y pertinente, donde se les considera como elementos útiles, pero también como personas que sienten y merecen oportunidades para potenciar sus capacidades, valores, habilidades y capacidades.

1.3. Definición de términos básicos

- **Inteligencia emocional:** Comprende "percibir nuestros propios sentimientos, las sensaciones de los demás, despertarnos y tratar adecuadamente las conexiones que tenemos con los demás y con

nosotros mismos" (Goleman, 1998, p. 349). Registrado como capacidad humana; Mayer, Caruso y Salovey (2016) sostienen que esta capacidad desarrolla aún más el pensamiento, la comprensión y el manejo de los propios sentimientos; ver y captar la de diferentes temas, así como crear inspiración y dirección para una guía cercana a casa. Un grupo de capacidades incluye habilidades, impactos sociales, aptitudes y cualidades individuales según los encuentros (Bar-On, 2006).

- **Clima institucional**, El ambiente institucional tiene que ver con ideas de inspiración de los individuos, variación, realización y autorreconocimiento en el fundamento y conexiones relacionales; es el cuadro del elemento del clima interior de los sujetos que son esenciales para una asociación (Chiavenato, 2007). "Está conectado con el clima interior entre los individuos de la asociación... está firmemente conectado con el nivel de inspiración de sus individuos... En el punto en que es alto... se eleva y se convierte en conexiones de realización , apoyo, interés, cooperación, etcétera" (Chiavenato, 2011, p. 49).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis

2.1.1. Hipótesis general.

HG. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021.

2.1.2. Hipótesis específicas.

HE1. Existe relación significativa entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021.

HE2. Existe relación significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021.

HE3. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el componente liderazgo del clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021.

HE4. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el componente motivación del clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021.

2.2. Variables y su operacionalización

2.2.1. Variables.

Variable X: Inteligencia emocional:

Variable Y: Clima institucional

Variable Independiente: Inteligencia emocional:

Goleman (1998) Señala que “Es “reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y nosotros mismos” (p. 349).

Bar-On (1997, 2006) indicó: “es un conjunto de competencias, aptitudes y facilitadores emocionales y sociales” (Citado en Domínguez et. al., 2018, p.6).

Mayer, Caruso, y Salovey (2016) sostienen que este conjunto de habilidades ayuda a mejorar el pensamiento, comprendiendo y regulando las propias emociones; percibiendo y entendiendo la de otros sujetos, además generar motivación y guía para la regulación de otros individuos.

Variable dependiente: Clima institucional

El clima institucional es la percepción que tienen los miembros de la institución respecto al ambiente de la organización donde laboran. “Está vinculado al ambiente interno entre los miembros de la organización... guarda estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes... Cuando esta es alta... sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etcétera” (Chiavenato, 2011, p. 49).

2.2.2. Operacionalización de la variable

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítems | Índice | Instrumento |
|------------------------|--|--|--|---------------|---|
| Inteligencia emocional | Intrapersonal | Autorrealización | Trato de cuidar y darle a mi vida el mejor sentido. | Siempre | Cuestionario Inventario de BarOn (I-CE) abreviado |
| | | | He logrado muy poco en los últimos años. me gustan las cosas que me interesan | Casi siempre | |
| | | | Intento aprovechar al máximo lo que me gusta y disfruto. | Algunas veces | |
| | | | No tengo una buena idea de lo que quiero de la vida. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos. | Casi nunca | |
| | | | Es difícil para mí expresar mis sentimientos en el interior | Nunca | |
| | | Comprensión emocional de sí mismo | Sé lo que me pasó incluso cuando estaba deprimido. Cuando estoy enojado con alguien, puedo decírselo. | | |
| | | | Cuando no estoy de acuerdo con alguien, puedo decírselo. Es difícil para mí expresar mis sentimientos por dentro. | | |
| | | | Me siento mal conmigo mismo. Me alegro de ser así. | | |
| | | Asertividad | Estoy feliz con la forma en que me veo | | |
| | | | Cuando evalúo mis creencias positivas y negativas, me siento bien conmigo mismo. (Una). | | |
| | | | Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías. Prefiero que otros tomen decisiones por mí. | | |
| | | Autoconcepto | Tengo dificultad para tomar decisiones. Prefiero seguir a alguien que a un líder | | |
| | | | Creo que los demás me necesitan más de lo que ellos me necesitan. | | |
| | | | Intento cuidarme y darle a mi vida el mejor sentido. | | |
| | | | He logrado muy poco en los últimos años. me gusta lo que me interesa | | |
| | | Independencia | Intento aprovechar al máximo lo que me gusta y disfruto. | | |
| | | | Realmente no sé lo que quiero de la vida. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos. | | |
| | Es difícil para mí expresar mis sentimientos internos. | | | | |
| | Incluso cuando estoy deprimido, sé lo que está pasando conmigo. Cuando estoy enojado con alguien, puedo decírselo. | | | | |
| | Cuando no estoy de acuerdo con alguien, puedo decírselo. Es difícil para mí expresar mis sentimientos internos. | | | | |
| Interpersonal | Empatía | Entiendo bien los sentimientos de la gente. Me detendría y ayudaría a un | | | |

| | | | | | |
|--|----------------------|-----------------------------------|--|--|--|
| | | | <p>niño que llora a encontrar a sus padres, incluso si tuviera otras cosas que hacer en ese momento.</p> <p>Soy muy sensible a los sentimientos de otras personas. Trato de no herir los sentimientos de otras personas.</p> <p>Soy una persona muy alegre y optimista. Hago amigos con facilidad.</p> <p>Mis amigos me confían su cercanía. Otros me consideran una persona social.</p> | | |
| | | Relaciones interpersonales | <p>No me mantengo en contacto con mis amigos. Me gusta ayudar a los demás.</p> <p>A la gente le resulta difícil creerme. Me preocupo por lo que les pasa a los demás.</p> <p>Puedo respetar a los demás.</p> <p>Intento cuidarme y darle a mi vida el mejor sentido.</p> <p>He logrado muy poco en los últimos años. me gusta lo que me interesa</p> | | |
| | | Responsabilidad social | <p>Intento aprovechar al máximo lo que me gusta y disfruto.</p> <p>Realmente no sé lo que quiero de la vida. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.</p> <p>Es difícil para mí expresar mis sentimientos internos.</p> <p>Incluso cuando estoy deprimido, sé lo que está pasando conmigo. Cuando estoy enojado con alguien, puedo decírselo.</p> <p>Creo que es muy importante ser un ciudadano respetuoso de la ley.</p> | | |
| | Adaptabilidad | Solución de problemas | <p>Cuando me enfrento a una situación difícil, me gusta recopilar la mayor cantidad de información posible al respecto. Cuando tengo un problema, lo primero que hago es parar y pensar.</p> <p>Cuando trato de resolver un problema, analizo todas las soluciones posibles y elijo la que creo que es la mejor. Para resolver la situación, analicé todas las opciones disponibles.</p> <p>Me cuesta empezar cosas nuevas. En general, me cuesta adaptarme.</p> <p>En general, me resulta difícil hacer cambios en mi vida diaria. Me cuesta cambiar mis hábitos.</p> | | |
| | | Flexibilidad | <p>Si me veo obligado a dejar mi hogar actual, me será fácil regresar. Sé cómo lidiar con los problemas más molestos.</p> <p>Creo que es muy importante ser un ciudadano respetuoso de la ley.</p> <p>Cuando me enfrento a una situación difícil, me gusta recopilar la mayor cantidad de información posible al respecto. Cuando tengo un</p> | | |

| | | | | | | | |
|--|-------------------------|-----------------------------|--|---|--|---|--|
| | | | <p>problema, lo primero que hago es parar y pensar.</p> <p>Cuando trato de resolver un problema, analizo todas las soluciones posibles y elijo la que creo que es la mejor. Para resolver la situación, analicé todas las opciones disponibles.</p> <p>Me cuesta empezar cosas nuevas. En general, me cuesta adaptarme.</p> | | | | |
| | Manejo de estrés | Tolerancia al estrés | <p>En general, me resulta difícil hacer cambios en mi vida diaria. Me cuesta cambiar mis hábitos.</p> <p>Puedo manejar situaciones estresantes sin ponerme demasiado nervioso.</p> <p>Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles. Creo que soy capaz de hacer frente a los problemas más difíciles.</p> <p>Soy impulsivo y me meto en problemas. Tengo reacciones incontrolablemente fuertes e intensas Soy impulsivo.</p> | | | | |
| | | | Control de impulsos | <p>soy impulsivo Tiendo a explotar fácilmente.</p> <p>Me cuesta disfrutar de la vida. Soy una persona interesante.</p> <p>estoy satisfecho con mi vida</p> <p>Lo siento mucho. Me gusta divertirme.</p> | | | |
| | | | | Felicidad | <p>Estoy bastante seguro de mí mismo en su mayor parte. Soy optimista sobre la mayoría de las cosas que hago.</p> <p>En general, me siento motivado para seguir trabajando incluso cuando las cosas se ponen difíciles. En general, soy positivo en todo, incluso cuando algo sale mal.</p> <p>Puedo manejar situaciones estresantes sin ponerme demasiado nervioso.</p> <p>Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles. Creo que soy capaz de hacer frente a los problemas más difíciles.</p> <p>Soy impulsivo y me meto en problemas. Tengo reacciones incontrolablemente fuertes e intensas Soy impulsivo.</p> | | |
| | | | | | Optimismo | <p>soy impulsivo Tiendo a explotar fácilmente.</p> <p>Me cuesta disfrutar de la vida. Soy una persona interesante.</p> <p>estoy satisfecho con mi vida</p> <p>Lo siento mucho. Me gusta divertirme.</p> | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítems | Índice | Instrumento |
|---|---|--|--|---------------|--------------|
| Variable Dependiente (Y) Clima institucional I | Liderazgo | Comportamiento | El instructor muestra control y equilibrio emocional. | Siempre | Cuestionario |
| | | | El director comunica sus ideas con eficacia y entusiasmo para llevarlas a cabo. Durante una reunión académica o administrativa, el director utiliza sus ideas y/o acciones para influir en el consenso y lograr el desarrollo institucional. | Casi siempre | |
| | | Apoyo al cambio | Los administradores entienden los sentimientos y necesidades de los maestros que afectan el logro de las metas. Estoy muy interesado en visitar esta institución. | Algunas veces | |
| | | | Hago mi trabajo y me animan a tomarlo con calma en la agencia. La agencia quería premiarme por mi buen desempeño. | Casi nunca | |
| | | | | Nunca | |
| | Motivación | Motivación interna | En la agencia reconocieron mi puntualidad y sentido de la responsabilidad. Estoy de acuerdo con la misión y visión de la agencia. | | |
| | | | Todavía estoy estrechamente asociado con la institución. Observo lo dispuesto en los reglamentos de organización y funcionamiento. | | |
| | | Motivación externa | En esta agencia trabajo de acuerdo a las metas establecidas por PEI, PEN y otros. En la institución reconocen lo que he logrado. | | |
| | | | En la escuela pensaban que yo era un maestro importante | | |
| | Compromiso | Identificación | En las instituciones me dieron la oportunidad de aportar o poner en práctica mis ideas. En la escuela tuve la oportunidad de probar nuevos métodos y técnicas de enseñanza. | | |
| | | | Los miembros de la agencia son muy cuidadosos cuando trabajan en grupos. Se pone énfasis en los programas culturales y/o educativos. | | |
| | | Cumplimiento de funciones | Todas las actividades de la agencia se coordinan con los socios comerciales a través del diálogo y, si es necesario, del consenso. En las instituciones, las tareas se realizan regionalmente. | | |
| | | | En el equipo realizo las actividades asignadas. | | |
| | Reconocimiento | Elogio | En mi campo, cumplí con las tareas que me fueron asignadas. La institución me consideró un docente competente para continuar mi carrera. | | |
| | | | Trabajar de manera flexible mientras obtengo mejores calificaciones. Sigo las reglas internas. | | |
| Oportunidad | | Cumplo con mis deberes y funciones. La relación entre los profesores y los demás compañeros es cordial y respetuosa. | | | |
| | Respeto los derechos de los demás miembros de esta institución. | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|--|--|--|--|
| | | | Demuestro dinamismo al proponer ideas innovadoras. | | |
| Trabajo en equipo | Interés | | Mostré iniciativa para tomar decisiones seguras. En una agencia trato de informarme antes de tomar una decisión. | | |
| | | | En las instituciones, cuando se conocen los problemas, primero se busca información antes de tomar una decisión. Siento un ambiente feliz en esta institución. | | |
| | Tareas compartidas | | Estoy muy feliz de trabajar en esta institución. En esta institución todas las personas con las que trabajamos son tratadas con mucho respeto. | | |
| | | | En esta institución la labor docente es muy respetada y considerada. En esta institución se evalúa justamente el trabajo de los empleados. | | |
| Roles en el equipo | | La evaluación docente es formativa y está relacionada con el objetivo de la mejora educativa. El instructor muestra control y equilibrio emocional. | | | |
| Cultura organizacional | Competencias | | El director comunica sus ideas con eficacia y entusiasmo para llevarlas a cabo. Durante una reunión académica o administrativa, el director utiliza sus ideas y/o acciones para influir en el consenso y lograr el desarrollo institucional. | | |
| | | | Los administradores entienden los sentimientos y necesidades de los maestros que afectan el logro de las metas. Estoy muy interesado en visitar esta institución. | | |
| | Cumplimiento del reglamento interno | | Hago mi trabajo y me animan a tomarlo con calma en la agencia. La agencia quería premiarme por mi buen desempeño. | | |
| | | | En la agencia reconocieron mi puntualidad y sentido de la responsabilidad. Estoy de acuerdo con la misión y visión de la agencia. | | |
| Valores institucionales | | Todavía estoy estrechamente asociado con la institución. Observo lo dispuesto en los reglamentos de organización y funcionamiento. En esta agencia trabajo de acuerdo a las metas establecidas por PEI, PEN y otros. En la institución reconocen lo que he logrado. | | | |
| Toma de decisiones | Iniciativas | | En la escuela pensaban que yo era un maestro importante En las instituciones me dieron la oportunidad de aportar o poner en práctica mis ideas. En la escuela tuve la oportunidad de probar nuevos métodos y técnicas de enseñanza. | | |
| | | Información | Los miembros de la agencia son muy cuidadosos cuando trabajan en grupos. Se pone énfasis en los programas culturales y/o educativos. | | |

| | | | | | |
|--|-----------------------------|------------------------|--|--|--|
| | | | Todas las actividades de la agencia se coordinan con los socios comerciales a través del diálogo y, si es necesario, del consenso. En las instituciones, las tareas se realizan regionalmente. | | |
| | Satisfacción laboral | Reacción afectiva | En el equipo realizo las actividades asignadas. En mi campo, cumplí con las tareas que me fueron asignadas. La institución me consideró un docente competente para continuar mi carrera. | | |
| | | Valoración del trabajo | Trabajar de manera flexible mientras obtengo mejores calificaciones. Sigo las reglas internas. Cumpló con mis deberes y funciones. La relación entre los profesores y los demás compañeros es cordial y respetuosa. | | |
| | | Evaluación laboral | Respeto los derechos de los demás miembros de esta institución. Demuestro dinamismo al proponer ideas innovadoras. | | |
| | | | Mostré iniciativa para tomar decisiones seguras. En una agencia trato de informarme antes de tomar una decisión. | | |

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

3.1.1. Tipo de investigación.

En el examen actual el tipo de exploración es cuantitativa. El tipo de examen es social, dependiendo de por qué la capacidad de comprender a las personas en un nivel más profundo y el entorno institucional se notará y representará en la educación a distancia.

3.1.2. Diseño de investigación.

La configuración del examen es no exploratoria, de campo, correlacional y transeccional.

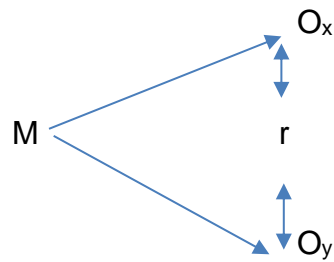
Sugieren un déficit de control de las ocasiones lógicas (factores libres) y una posibilidad básica de control por parte del especialista. (Hurtado de Barrera. 2010, p. 696).

Es campo ya que es aquel donde el analista adquiere su información de fuentes directas en su entorno habitual (Hurtado de Barrera. 2010, p. 702).

Es correlacional, en virtud de que cada variable de estudio será diseccionada y representada de manera autónoma; Luego, se estimará el nivel de relación entre la capacidad de entender a las personas a un nivel más profundo y el ambiente institucional en la demostración remota a través de estrategias de conexión medibles.

Los planos transversales o transversales de examen recogen información en un momento aislado (Liu, 2008 y Exhaust, 2004).

El diagrama del diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Es la muestra del estudio.

Ox = Es la observación y medición de la inteligencia emocional

Oy = Es la observación y medición del clima institucional en la enseñanza remota

r = Es la probable relación entre ambas variables de estudio.

3.2. Diseño muestral

3.2.1. Población.

Se convierte en el universo de exploración, del cual se espera recapitular los resultados. Se aborda mediante particularidades o capas que le permiten reconocer sujetos entre sí.

La población es atendida por 120 educadores del nivel básico de los Establecimientos Instructivos confidenciales de la ciudad de Nauta.

3.2.2. Muestra.

La muestra estará conformada 30 docentes.

3.3. Procedimientos de recolección de datos.

La técnica que se empleará en la recolección de datos será la entrevista y el instrumento el cuestionario Inventario de BarOn (I-CE) abreviado

3.4. Procesamiento y análisis de datos.

3.1.1.1 Procesamiento de datos.

Estadística experimental: En el presenta trabajo de investigación se realizará el tratamiento con la estadística experimental puesto que se tabularán los datos con la SPSS.

3.1.1.2 Análisis de datos.

La investigación y comprensión de los datos se completará utilizando distintos insights (recurrencia, normal y tasa) para la investigación de los factores de forma autónoma y las medidas inferenciales no paramétricas Chi Square (X^2) con $\alpha = 0.05\%$ para la comparación.

3.5. Aspectos éticos

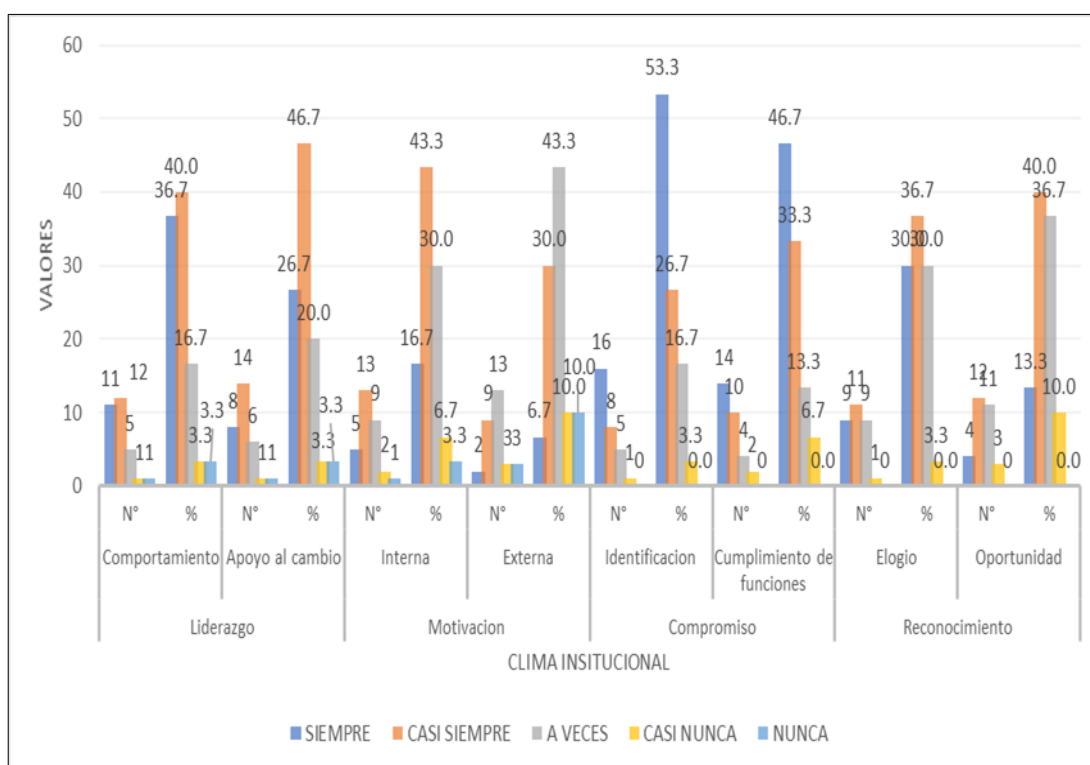
Se tienen en cuenta los puntos de vista morales, ya que se mencionará por carta el consentimiento de los tutores y educador para recabar información sobre el aprendizaje de los jóvenes. Asimismo, se expedirá carta de aprobación desde la Dirección de la Fundación Instructora para la ejecución del proyecto de exploración. En cuanto a la clasificación, el carácter de los miembros del examen no se revelará y los resultados finales se correrán la voz por ellos. Para este examen se tendrán en cuenta los lineamientos de grados y títulos del Colegio Público de la Amazonía Peruana - UNAP.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En primera instancia describiremos el clima institucional en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, donde en una muestra de 30 directores obtuvimos lo siguiente:

En la dimensión **“Liderazgo”**, trabajamos el indicador **“Comportamiento”**, obteniendo que 11 docentes que representa el 36.7% percibió que **“Siempre”** este indicador, 12 docentes que representa el 40.0% **“Casi siempre”** lo percibe, 05 que representa el 16.7% **“A veces”** lo perciben, 01 que representa el 3.3% **“Casi nunca”** y **“Nunca”** lo perciben respectivamente; en el indicador **“Apoyo al Cambio”** obtuvimos que 08 docentes equivalente al 26.7% **“Siempre”** aplica y percibe este indicador, 14 equivalente al 46.7% **“Casi siempre”**, 06 equivalente al 20.0% **“A veces”**, 01 que representa el 3.3% **“Casi nunca”** y **“Nunca”** respectivamente. En la dimensión **“Motivación”**, trabajamos el indicador **“Motivación Interna”**, obteniendo que 05 docentes que representa el 16.7% percibió que **“Siempre”** este indicador, 13 docentes que representa el 43.3% **“Casi siempre”** lo percibe, 09 que representa el 30.0% **“A veces”** lo perciben, 02 que representa el 6.7% **“Casi nunca”** lo percibe y 01 que representa el 3.3% **“Nunca”** lo perciben; en el indicador **“Motivación Externa”** obtuvimos que 02 docentes equivalente al 6.7% **“Siempre”** lo perciben, 09 equivalente al 30.0% **“Casi siempre”**, 13 equivalente al 43.3% **“A veces”**, 03 que equivale al 10.0% **“Casi nunca”** y **“Nunca lo percibe respectivamente (Grafico 01).**

Gráfico 1: *Clima institucional en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2022 (primera parte)*



Fuente: Elaboración propia.

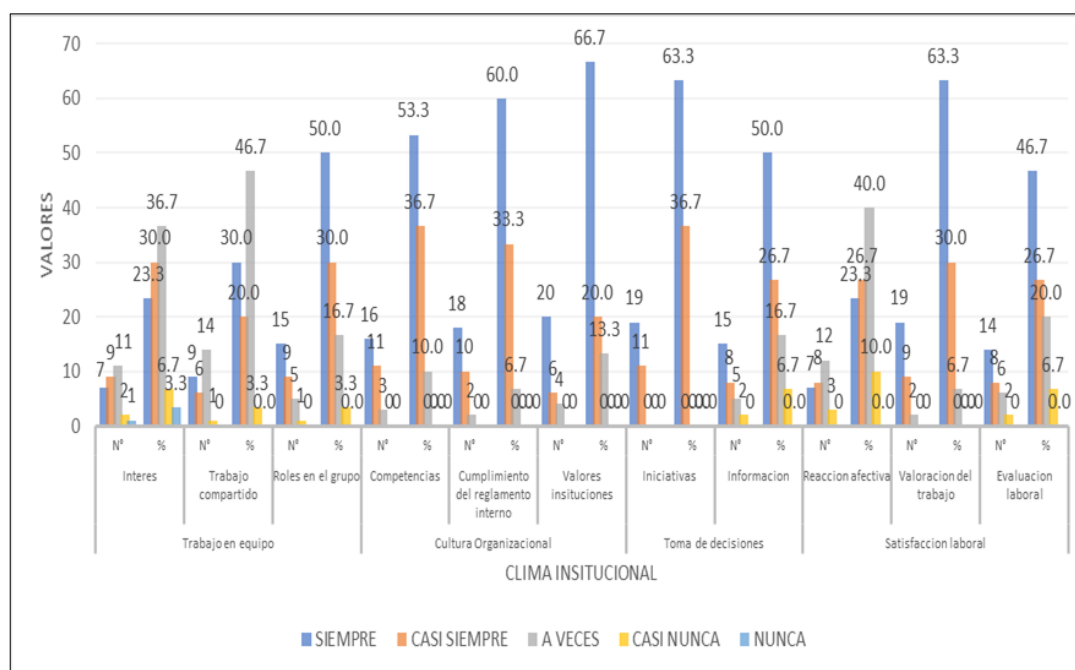
En la dimensión “**Compromiso**”, trabajamos el indicador “Identificación”, obteniendo que 16 docentes que representa el 53.3% “Siempre” se identifica con su institución educativa, 08 docentes que representa el 26.7% “Casi siempre”, 05 que representa el 16.7% “A veces”, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca”; en el indicador “Cumplimiento de funciones” obtuvimos que 14 docentes equivalente al 46.7% “Siempre” cumplen sus funciones en la institución educativa, 10 equivalente al 33.3% “Casi siempre”, 04 equivalente al 13.3% “A veces”, 02 que representa el 6.7% “Casi nunca”. En la dimensión “**Reconocimiento**”, trabajamos el indicador “Elogio”, obteniendo que 09 docentes que representa el 30.0% “Siempre” se sienten elogiados por sus compañeros de su institución educativa, 11 docentes

que representa el 36.7% “Casi siempre” lo percibe, 09 que representa el 30.0% “A veces” lo perciben, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca”; en el indicador “Oportunidad” obtuvimos que 04 docentes equivalente al 13.3% “Siempre” han tenido oportunidades de mejora y otros en su institución educativa, 12 equivalente al 40.0% “Casi siempre”, 11 equivalente al 36.7% “A veces”, 03 que equivale al 10.0% “Casi nunca” (Grafico 01).

En la dimensión “**Trabajo en equipo**”, trabajamos el indicador “Interés”, obteniendo que 07 docentes que representa el 23.3% “Siempre” tienen interés en trabajar en equipo, 12 docentes que representa el 40.0% “Casi siempre”, 05 que representa el 16.7% “A veces”, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca” y “Nunca” respectivamente; en el indicador “Trabajo compartido” obtuvimos que 09 docentes equivalente al 30.0% “Siempre” desarrollan un trabajo compartido, 06 equivalente a 20.0% “Casi siempre”, 14 equivalente al 46.7% “A veces”, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca”, en el indicador “Roles en grupo” obtuvimos que 15 docentes equivalente al 50.0% “Siempre” comparten roles de grupo, 09 equivalente a 30.0% “Casi siempre”, 05 equivalente al 16.7% “A veces”, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca”. En la dimensión “**Cultura organizacional**”, trabajamos el indicador “Competencias”, obteniendo que 16 docentes que representa el 16.3% “Siempre” desarrolla competencias dentro de sus labores, 11 docentes que representa el 36.7% “Casi siempre”, 03 que representa el 30.0% “A veces”; en el indicador “Cumplimiento del reglamento interno” obtuvimos que 18 docentes equivalente al 60.0% “Siempre” cumplen sus reglamento interno de la institución educativa, 10 equivalente al 33.3% “Casi siempre”, 02 equivalente al 6.7% “A veces”, en el indicador “Valores institucionales”

obtuvimos que 20 docentes equivalente al 66.7% “Siempre” practican valores en bien propio y de la institución, 06 equivalente al 20% “Casi siempre”, 04 equivalente al 13.3% “A veces” (Gráfico 02).

Gráfico 2: *Clima institucional en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2022 (segunda parte)*



Fuente: Elaboración propia.

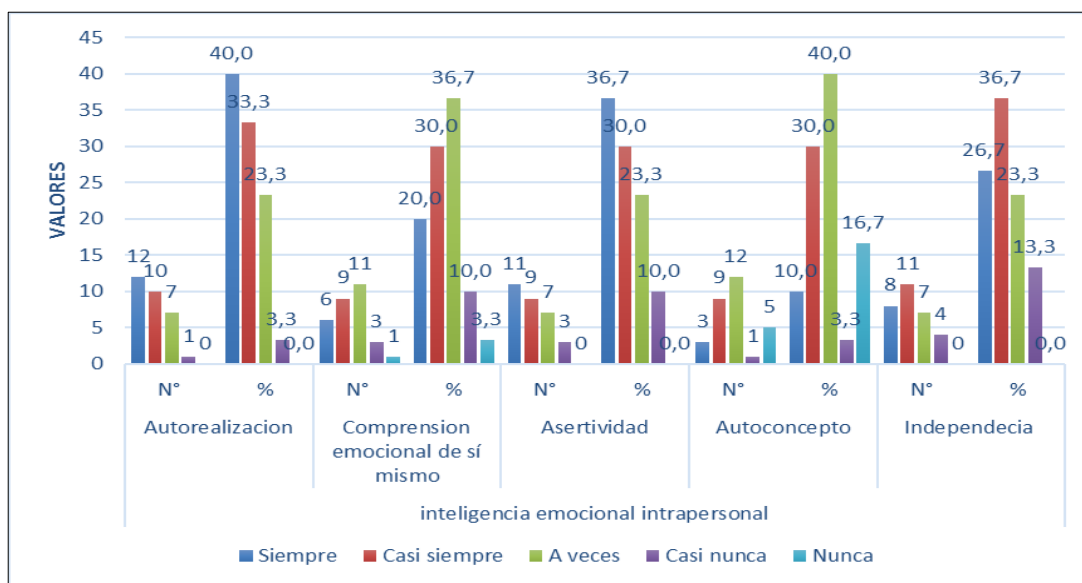
En la dimensión “**Toma de decisiones**”, trabajamos el indicador “Iniciativas”, obteniendo que 19 docentes que representa el 63.3% “Siempre” tienen proponen ideas innovadoras, 11 docentes que representa el 36.7% “Casi siempre”; en el indicador “Información” obtuvimos que 15 docentes equivalente al 50.0% “Siempre” buscan información para desarrollar ideas y tomar decisiones, 08 equivalente a 26.7% “Casi siempre”, 05 equivalente al 16.7% “A veces”, 02 que representa el 6-7% “Casi nunca”. En la dimensión “**Satisfacción laboral**”, trabajamos el indicador “Reacción afectiva”, obteniendo que 07 docentes que representa el 23.3% mencionan que

“Siempre” existe un gran respeto a los docentes, 08 docentes que representa el 26.7.0% “Casi siempre”, 12 que representa el 40% “A veces” y 03 que representa el 10.0% “Casi nunca”, en el indicador “Valoración del trabajo” obtuvimos que 19 docentes equivalente al 63.3% “Siempre” se siente contentos a realizar sus labores en la institución, 09 equivalente al 30.0% “Casi siempre”, 02 equivalente al 6.7% “A veces”, en el indicador “Evaluación laboral”, obtuvimos que 14 docentes equivalente al 46.7% mencionan que “Siempre” se realizan las evaluación con seguridad, 08 equivalente al 26.7% “Casi siempre”, 06 equivalente al 20.0% “A veces” y 02 equivalente a 6.7% “Casi nunca” (Gráfico 02).

En la Inteligencia Emocional Intrapersonal obtuvimos en la “**Autorrealización**”, 12 docentes equivalente al 40.0% “Siempre” lo tiene en cuenta, 10 equivalente al 33.3% “Casi siempre”, 07 equivalente al 23.7% “A veces”, 01 equivalente al 3.3% “Casi nunca”. En la “**Comprensión emocional de sí mismo**”, tenemos que está presente “Siempre” en 06 docentes equivalentes al 20.0%, 09 equivalentes al 30.0% “Casi siempre”, 11 equivalente al 36.7% “A veces”, 03 equivalente al 10% “Casi nunca” y 01 equivalente al 3.3% “Nunca”. En la “**Asertividad**” tenemos que está presente “Siempre” en 11 docentes que equivale al 36.7%, 09 equivalente al 30% “Casi siempre”, 07 equivalente al 23.3% “A veces”, 03 equivalente al 10% “Casi nunca”. En el “**Autoconcepto**” se obtuvo que estuvo presente “Siempre” en 03 docentes que equivale al 10%, 09 que equivale al 30.0% “Casi nunca”, 12 equivalente al 40.0% “A veces”, 01 equivalente al 3.3% “Casi nunca” y 05 equivalente al 16.7% “Nunca”. En la “**Independencia**” se obtuvo que estuvo presente “Siempre” en 08 docentes que equivale al 26.7%, 11 que equivale al

36.7% “Casi nunca”, 07 equivalente al 23.3% “A veces” y 04 equivalente al 13.3% “Casi nunca” (Gráfico 03).

Gráfico 3: *Inteligencia emocional intrapersonal en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2022*



Fuente: Elaboración propia.

La relación entre “La inteligencia emocional intrapersonal” y el “Clima institucional” en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2021, se observa que los alumnos docentes evaluados que perciben “siempre” un clima institucional, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 16.67%, “Casi siempre” de 10%, “a veces” de 6.67%, “Casi Nunca” de 3.33% y “nunca” del 3.33%; los percibieron “Casi siempre” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 6.67%, “Casi siempre” de 20% y “A veces” de 6.67%; los percibieron “A veces” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 3.33%, “Casi siempre” de 3.33% y “A veces” de

16.67%; los percibieron "Casi nunca" un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría "Casi nunca" de 3.33%; (Cuadro 01). Observamos que existe una conexión sumamente acogedora entre "intrapersonal la capacidad de comprender a los individuos en un nivel más profundo" y "ambiente institucional", de igual manera, tuvimos la opción de encontrar y decidir una relación alta y directa que es legítima con la relación de Pearson. coeficiente (r) con un valor de 0.01, estos resultados están siendo aprobados por la información fáctica con Chi Cuadrado (X²) con un valor de 10.676 y una importancia (p) de 0.005 con un nivel de oportunidad de 4, lo que demuestra que entre los factores existe una relación inmediata y alta debido a que la prueba medible aprueba la dependencia de estos factores, y que existe una relación enorme y confiable (Tabla 01).

Tabla 1: *Relación entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 20221.*

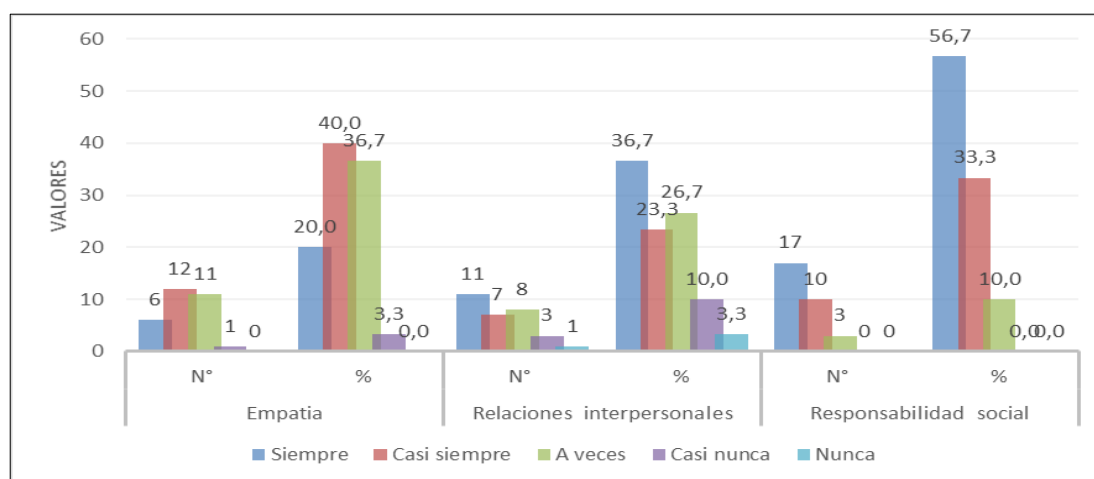
| Relación variables | | Clima institucional | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|---------------------|--------------|---------|------------|-------|
| | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| Inteligencia emocional intrapersonal | Siempre | 5.00 | 2.00 | 1.00 | 0.00 | 0.00 |
| | | 16.67 | 6.67 | 3.33 | 0.00 | 0.00 |
| | Casi siempre | 3 | 6 | 1 | 0 | 0 |
| | | 10.00 | 20.00 | 3.33 | 0.00 | 0.00 |
| | A Veces | 2 | 2 | 5 | 0 | 0 |
| | | 6.67 | 6.67 | 16.67 | 0.00 | 0.00 |
| | Casi nunca | 1.00 | 0.00 | 0.00 | 1.00 | 0.00 |
| | | 3.33 | 0.00 | 0.00 | 3.33 | 0.00 |
| | Nunca | 1.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | | 3.33 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | Pearson | | | 0.01 | | |
| | Chi Cuadrado (X ²) | | | 10.676 | | |

Fuente: Elaboración propia.

Identificar la relación entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2022

En la Inteligencia Emocional Interpersonal obtuvimos en la “Empatía”, 06 docentes equivalente al 20.0% “Siempre” lo presentan, 12 equivalente al 40.0% “Casi siempre”, 11 equivalente al 36.7% “A veces”, 01 equivalente al 3.3% “Casi nunca”. En la “Las relaciones interpersonales”, tenemos que en 11 docentes equivalentes al 36.7% son alegres y tienen facilidad de interrelacionarse con sus compañeros, 07 equivalentes al 23.3% “Casi siempre”, 08 equivalente al 26.7% “A veces”, 03 equivalente al 10% “Casi nunca” y 01 equivalente al 3.3% “Nunca”. En la “Responsabilidad social” tenemos que lo practican “Siempre” en 17 docentes que equivale al 56.7%, 10 equivalente al 33.3% “Casi siempre”, 03 equivalente al 10.0% “A veces” (Gráfico 04).

Gráfico 4: *Inteligencia emocional interpersonal en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2021*



Fuente: Elaboración propia.

La relación entre “La inteligencia emocional interpersonal” y el “Clima institucional” en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2021, se observa que los alumnos docentes evaluados que perciben “siempre” un clima institucional, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 26.67%, “Casi siempre” de 6.67%, “a veces” de 3.33%, “Casi Nunca” de 3.33%; los que percibieron “Casi siempre” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 6.67%, “Casi siempre” de 16.67% y “A veces” de 6.67%; los que percibieron “A veces” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 6.67%, “Casi siempre” de 3.33% y “A veces” de 13.33%; los que percibieron “Casi nunca” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “Casi nunca” de 3.33%; (Cuadro 02). Observamos que existe una conexión excepcionalmente acogedora entre "intrapersonal la capacidad de comprender a los individuos en un nivel más profundo" y "ambiente institucional", de igual manera, tuvimos la opción de encontrar y establecer una relación alta y directa que sea legítima con el coeficiente de conexión de Pearson (r) con un valor de 0.01, estos resultados están siendo aprobados por la información medible con Chi Cuadrado (X²) con un valor de 11.790 y una importancia (p) de 0.005 con un nivel de oportunidad de 4, lo que demuestra que entre los factores existe una relación inmediata y alta en virtud de que la prueba medible aprueba la dependencia de estos factores, y que existe una relación crítica y confiable (Tabla 02).

Tabla 2: *Relación entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 20221*

| Relación variables | | Clima institucional | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|---------------------|--------------|---------|------------|-------|
| | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| Inteligencia emocional intrapersonal | Siempre | 5.00 | 2.00 | 1.00 | 0.00 | 0.00 |
| | | 16.67 | 6.67 | 3.33 | 0.00 | 0.00 |
| | Casi siempre | 3 | 6 | 1 | 0 | 0 |
| | | 10.00 | 20.00 | 3.33 | 0.00 | 0.00 |
| | A Veces | 2 | 2 | 5 | 0 | 0 |
| | | 6.67 | 6.67 | 16.67 | 0.00 | 0.00 |
| | Casi nunca | 1.00 | 0.00 | 0.00 | 1.00 | 0.00 |
| | 3.33 | 0.00 | 0.00 | 3.33 | 0.00 | |
| | Nunca | 1.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | | 3.33 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | Pearson | | | 0.01 | | |
| | Chi Cuadrado (X ²) | | | 10.676 | | |

Fuente: Elaboración propia.

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el componente liderazgo del clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2022

Para determinar esta relación, primero desarrollaremos el componente “Liderazgo” del clima institucional donde obtuvimos que el indicador “Comportamiento”, obteniendo que 11 docentes que representa el 36.7% percibió que “Siempre” este indicador, 12 docentes que representa el 40.0% “Casi siempre” lo percibe, 05 que representa el 16.7% “A veces” lo perciben, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca” y “Nunca” lo perciben respectivamente; en el indicador “Apoyo al Cambio” obtuvimos que 08 docentes equivalente al 26.7%.

“Siempre” aplica y percibe este indicador, 14 equivalente al 46.7% “Casi siempre”, 06 equivalente al 20.0% “A veces”, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca” y “Nunca” respectivamente (Gráfico 01).

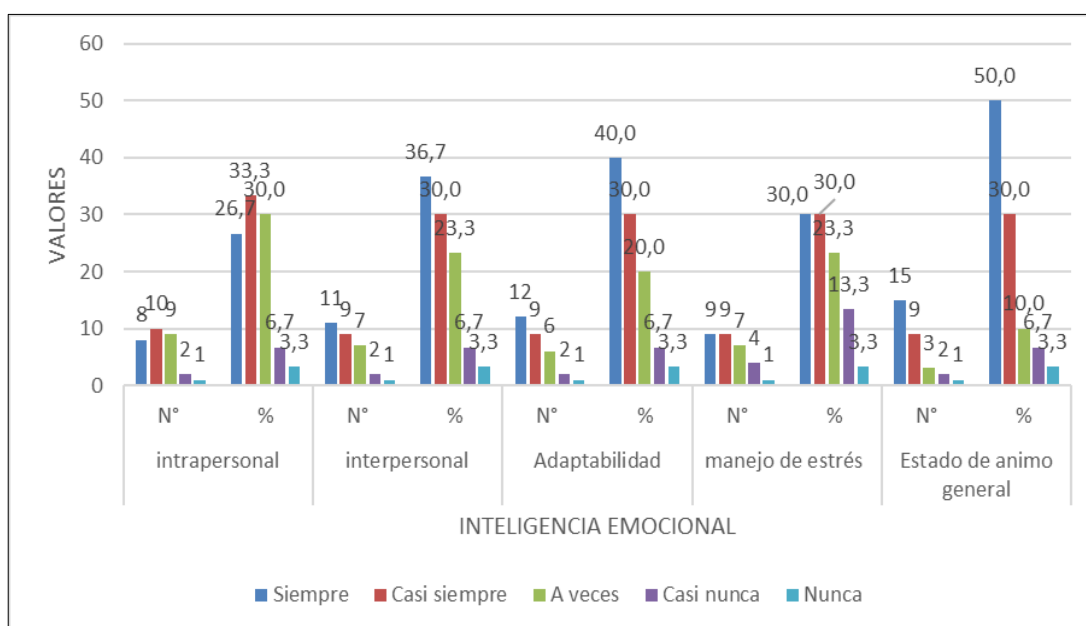
La Inteligencia Emocional se desarrolló evaluando las dimensiones obteniendo como resultados que en la “**Inteligencia emocional intrapersonal**”, 08 docentes equivalente al 26.7% “Siempre” lo practican, 10 equivalente al 33.3% “Casi siempre”, 09 equivalente al 30.0% “A veces”, 02 equivalente al 6.7% “Casi nunca” y 01 equivalente a 3.33% “Nunca”.

En la “**Inteligencia emocional interpersonal**”, encontramos que 11 docentes equivalente al 36.7% “Siempre” lo practican, 09 equivalente al 30.0% “Casi siempre”, 07 equivalente al 23.3% “A veces”, 02 equivalente al 6.7% “Casi nunca” y 01 equivalente a 3.33% “Nunca”. en la “**Adaptabilidad**”, tenemos que 12 docentes equivalente al 40.0% “Siempre” lo practican, 09 equivalente al 30.0% “Casi siempre”, 06 equivalente al 20.0% “A veces”, 02 equivalente al 6.7% “Casi nunca” y 01 equivalente a 3.33% “Nunca”.

En el “**Manejo de estrés**”, tenemos que 09 docentes equivalente al 30.0% “Siempre” lo tienen controlado, 09 equivalente al 30.0% “Casi siempre”, 07 equivalente al 23.3% “A veces”, 04 equivalente al 13.3% “Casi nunca” y 01 equivalente a 3.33% “Nunca”.

En el “**Estado de ánimo general**”, tenemos que 15 docentes equivalente al 50.0% “Siempre” lo mantienen alegre y bueno, 09 equivalente al 30.0% “Casi siempre”, 03 equivalente al 10.0% “A veces”, 02 equivalente al 6.7% “Casi nunca” y 01 equivalente a 3.33% “Nunca” (Gráfico 05).

Gráfico 5: *Inteligencia emocional interpersonal en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2022*



Fuente: Elaboración propia.

La relación entre “La inteligencia emocional” y el “Componente Liderazgo del Clima institucional” en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2022, se observa que los alumnos docentes evaluados que demuestran “siempre” un liderazgo, son los que tuvieron una inteligencia emocional de la categoría “siempre” de 20%, “Casi siempre” de 6.67%, “a veces” de 3.33%; los que presentaron “Casi siempre” un liderazgo, son los que tuvieron una inteligencia emocional de la categoría “siempre” de 3.33%, “Casi siempre” de 16.67% y “A veces” de 10% y “Casi siempre” de 3.33%; los que presentaron “A veces” liderazgo, son los que tuvieron una inteligencia emocional de la categoría “siempre” de 3.33%, “Casi siempre” de 3.33% y “A veces” de 10%; los que lo presentaron “Casi nunca”, son los que tuvieron una inteligencia de la categoría “Casi nunca” de 3.33%; los que lo presentaron “Nunca”, son los que tuvieron

una inteligencia de la categoría "Nunca" de 3.33%; (Cuadro 03). Observamos que existe una conexión sumamente acogedora entre "la capacidad de comprender a los individuos en un nivel más profundo" y la "parte de la iniciativa del entorno institucional", de igual manera, tuvimos la opción de encontrar y decidir una relación alta y directa que es legítima. con el coeficiente de conexión de Pearson (r) con un valor de 0.01, estos resultados están siendo aprobados por la información fáctica con Chi Cuadrado (X²) con un valor de 10.79 y una importancia (p) de 0.005 con un nivel de oportunidad de 4, lo que demuestra que entre los factores tiene una relación inmediata y alta en razón de que la prueba medible aprueba la dependencia de estos factores, y que existe una relación crítica y confiable (Tabla 02).

Tabla 3: *Relación entre la inteligencia emocional y el componente liderazgo del clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 20221*

| Relación variables | | Liderazgo | | | | |
|-------------------------------------|--------------|-----------|--------------|---------|------------|-------|
| | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| Inteligencia emocional | Siempre | 6.00 | 1.00 | 1.00 | 0.00 | 0.00 |
| | | 20.00 | 3.33 | 3.33 | 0.00 | 0.00 |
| | Casi siempre | 2 | 5 | 1 | 0 | 0 |
| | | 6.67 | 16.67 | 3.33 | 0.00 | 0.00 |
| | A Veces | 1 | 3 | 3 | 0 | 0 |
| | | 3.33 | 10.00 | 10.00 | 0.00 | 0.00 |
| | Casi nunca | 1.00 | 1.00 | 0.00 | 1.00 | 0.00 |
| | | 3.33 | 3.33 | 0.00 | 3.33 | 0.00 |
| | Nunca | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.00 |
| | | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 3.33 |
| Pearson | | 0.01 | | | | |
| Chi Cuadrado (X²) | | 10.573 | | | | |

Fuente: Elaboración propia.

Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el componente motivación del clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021.

La relación entre “La inteligencia emocional” y el “Componente Motivación del Clima institucional” en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2021, se observa que los alumnos docentes evaluados que “siempre” se sienten motivados, son los que tuvieron una inteligencia emocional de la categoría “siempre” de 10%; los que presentaron “Casi siempre” una motivación, son los que tuvieron una inteligencia emocional de la categoría “siempre” de 10%, “Casi siempre” de 20%; los que presentaron “A veces” motivación, son los que tuvieron una inteligencia emocional de la categoría “siempre” de 10%, “Casi siempre” de 16.67%, “A veces” de 6.67%, “Casi nunca” de 3.33%; los que presentaron “Casi nunca” de motivación, son los que tuvieron una inteligencia de la categoría “A veces” de 3.33% y “Casi nunca” de 6.67%; los que lo presentaron “Nunca”, son los que tuvieron una inteligencia de la categoría “Casi nunca” de 3.33% y “Nunca” de 3.33%; (Cuadro 04). Observamos que existe una conexión excepcionalmente acogedora entre "la capacidad de comprender a los individuos en un nivel más profundo" y la "parte de la iniciativa del entorno institucional", de igual manera, tuvimos la opción de encontrar y decidir una relación alta y directa que es legítimo con el coeficiente de relación de Pearson (r) con un valor de 0.01, estos resultados están siendo aprobados por la información medible con Chi Cuadrado (X²) con un valor de 10.275 y una importancia (p) de 0.005 con un nivel de oportunidad de 4, lo

que demuestra que entre los factores tiene una relación inmediata y alta en razón de que la prueba fáctica aprueba la dependencia de estos factores, y que existe una relación crítica y confiable (Tabla 04).

Por otro lado, la información estadística nos permitió validar los resultados y también poder desarrollar la prueba de hipótesis que a continuación se detalla.

Hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021.

H2: Existe relación significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021

H3: Existe relación significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021

H4: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el componente motivación del clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021

Proceso de la prueba de hipótesis:

a) Elaborar la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alternativa (H_a)

➤ **H_0 :** No existe relación significativa entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021.

H_a : Existe relación significativa entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021.

➤ **H_0 :** No existe relación significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021

H_a : Existe relación significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021

➤ **H_0 :** No existe relación significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021

H_a : existe relación significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la

enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021

- **Ho:** No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el componente motivación del clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el componente motivación del clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ ó 5%

c) Estadístico de la prueba: Chi cuadrado (X^2)

- Chi-cuadrado (Calculado)= 10.676 y $p = 0.000$

Chi cuadrado (Critico)= 9.488

- Chi-cuadrado (Calculado)= 11.790 y $p = 0.000$

Chi cuadrado (Critico)= 9.488

- Chi-cuadrado (Calculado)= 10.573 y $p = 0.000$

Chi cuadrado (Critico)= 9.488

- Chi-cuadrado (Calculado)= 10.275 y $p = 0.000$

Chi cuadrado (Critico)= 9.488

d) Regla de decisión

- Si el valor del Chi cuadrado (X^2) calculado es menor que Chi cuadrado (X^2) o $p \geq 0.05$ la hipótesis nula es aceptada (H_0) y la alternativa rechazada (H_1)

- Si el valor del Chi cuadrado (X^2) calculado es mayor que Chi cuadrado (X^2) o $p \leq 0.05$ la hipótesis nula es rechazada (H_0) y acepta la alternativa (H_1)

e) Decisión

Como en el paso "C" los valores de Chi cuadrado Calculado (10.676; 11.790; 10.573; 10.275) que son mayores al Chi cuadrado Critico = 9.488 y $p=0.000 < 0.05$, entonces según el paso "d" se rechaza las hipótesis nulas (H_0) y acepta las hipótesis alternas (H_a), eso nos indica que: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021

Conclusión:

"Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021"

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El objetivo principal de la investigación fue determinar la asociación entre la capacidad de ver el valor en cualquier individuo a nivel profundo y el clima institucional en los docentes de la muestra lejana que trabajan en los fundamentos educativos del nivel oculto de la ciudad. de Nauta, 2021, mientras separa las revelaciones con los espacios que tienen. al coeficiente de asociación de Pearson (r) con una rps esperada =0.01, asociación entre "Intrapersonal la capacidad de comprender a las personas a un nivel profundo" y "Clima institucional" en docentes, coeficiente de asociación de Pearson (r) con una rps esperada =0.01, asociación entre "Habilidad social para captar a alguien en su encarnación" y "Clima Institucional", coeficiente de relación de Pearson (r) con un valor de rps = 0.01, asociación entre "La habilidad de ver el valor en alguien a un nivel más profundo" y la "Parte de Clima Institucional Drive", coeficiente de asociación de Pearson (r) con un valor de 0.01, asociación entre "La capacidad de ver el valor en alguien en su centro" y la "Parte de Motivación del Clima Institucional" que muestra que entre la capacidad de ver el valor en alguien a un nivel profundo y el clima institucional existe una relación muy estrecha, y al tomar nota de $p = 0.000$ se ve que esta relación es básica para el nivel de significancia de 0.01

Es decir que al cruzar los hallazgos de las variables inteligencia emocional y clima institucional se encontró los resultados se observa que los alumnos docentes evaluados que perciben "siempre" un clima institucional, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría "siempre" de 16.67%, "Casi siempre" de 10%, "a veces" de 6.67%, "Casi Nunca" de

3.33% y “nunca” del 3.33%; los percibieron “Casi siempre” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 6.67%, “Casi siempre” de 20% y “A veces” de 6.67%; los percibieron “A veces” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 3.33%, “Casi siempre” de 3.33% y “A veces” de 16.67%, los percibieron “Casi nunca” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “Casi nunca” de 3.33%.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

El objetivo general de la investigación se ha evidenciado la relación entre la inteligencia emocional y el clima institucional, existe una correlación directa alta, y al observar a $p = 0.000$ muestra que esta relación es significativa en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de nauta 2021.

Que en relación con el objetivo específico establecer la relación entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional, donde en una muestra de 30 directores obtuvimos lo siguiente:

1. En la dimensión "**Liderazgo**", trabajamos el indicador "Comportamiento", obteniendo que 11 docentes que representa el 36.7% percibió que "Siempre" este indicador, 12 docentes que representa el 40.0% "Casi siempre" lo percibe, 05 que representa el 16.7% "A veces" lo perciben, 01 que representa el 3.3% "Casi nunca" y "Nunca" lo perciben respectivamente; en el indicador "Apoyo al Cambio" obtuvimos que 08 docentes equivalente al 26.7% "Siempre" aplica y percibe este indicador, 14 equivalente al 46.7% "Casi siempre", 06 equivalente al 20.0% "A veces", 01 que representa el 3.3% "Casi nunca" y "Nunca" respectivamente. En la dimensión "**Motivación**", trabajamos el indicador "Motivación Interna", obteniendo que 05 docentes que representa el 16.7% percibió que "Siempre" este indicador, 13 docentes que representa el 43.3% "Casi siempre" lo percibe, 09 que representa el 30.0% "A veces" lo perciben, 02 que representa el 6.7% "Casi nunca" lo percibe y 01 que representa el 3.3% "Nunca" lo perciben; en el indicador "Motivación Externa" obtuvimos que 02 docentes equivalente al 6.7% "Siempre" lo perciben, 09 equivalente al

30.0% “Casi siempre”, 13 equivalente al 43.3% “A veces”, 03 que equivale al 10.0% “Casi nunca” y “Nunca lo percibe respectivamente, En la dimensión “**Compromiso**”, trabajamos el indicador “Identificación”, obteniendo que 16 docentes que representa el 53.3% “Siempre” se identifica con su institución educativa, 08 docentes que representa el 26.7% “Casi siempre”, 05 que representa el 16.7% “A veces”, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca”; en el indicador “Cumplimiento de funciones” obtuvimos que 14 docentes equivalente al 46.7% “Siempre” cumplen sus funciones en la institución educativa, 10 equivalente al 33.3% “Casi siempre”, 04 equivalente al 13.3% “A veces”, 02 que representa el 6.7% “Casi nunca”. En la dimensión “**Reconocimiento**”, trabajamos el indicador “Elogio”, obteniendo que 09 docentes que representa el 30.0% “Siempre” se siente elogiados por sus compañeros de su institución educativa, 11 docentes que representa el 36.7% “Casi siempre” lo percibe, 09 que representa el 30.0% “A veces” lo perciben, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca”; en el indicador “Oportunidad” obtuvimos que 04 docentes equivalente al 13.3% “Siempre” han tenido oportunidades de mejora y otros en su institución educativa, 12 equivalente al 40.0% “Casi siempre”, 11 equivalente al 36.7% “A veces”, 03 que equivale al 10.0% “Casi nunca”, En la dimensión “**Trabajo en equipo**”, trabajamos el indicador “Interés”, obteniendo que 07 docentes que representa el 23.3% “Siempre” tienen interés en trabajar en equipo, 12 docentes que representa el 40.0% “Casi siempre”, 05 que representa el 16.7% “A veces”, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca” y “Nunca” respectivamente; en el indicador “Trabajo compartido” obtuvimos que 09 docentes equivalente al 30.0% “Siempre”

desarrollan un trabajo compartido, 06 equivalente a 20.0% “Casi siempre”, 14 equivalente al 46.7% “A veces”, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca”, en el indicador “Roles en grupo” obtuvimos que 15 docentes equivalente al 50.0% “Siempre” comparten roles de grupo, 09 equivalente a 30.0% “Casi siempre”, 05 equivalente al 16.7% “A veces”, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca”. En la dimensión “**Cultura organizacional**”, trabajamos el indicador “Competencias”, obteniendo que 16 docentes que representa el 16.3% “Siempre” desarrolla competencias dentro de sus labores, 11 docentes que representa el 36.7% “Casi siempre”, 03 que representa el 30.0% “A veces”; en el indicador “Cumplimiento del reglamento interno” obtuvimos que 18 docentes equivalente al 60.0% “Siempre” cumplen sus reglamento interno de la institución educativa, 10 equivalente al 33.3% “Casi siempre”, 02 equivalente al 6.7% “A veces”, en el indicador “Valores institucionales” obtuvimos que 20 docentes equivalente al 66.7% “Siempre” practican valores en bien propio y de la institución, , 06 equivalente al 20% “Casi siempre”, 04 equivalente al 13.3% “A veces”, En la dimensión “**Toma de decisiones**”, trabajamos el indicador “Iniciativas”, obteniendo que 19 docentes que representa el 63.3% “Siempre” tienen proponen ideas innovadoras, 11 docentes que representa el 36.7% “Casi siempre”; en el indicador “Información” obtuvimos que 15 docentes equivalente al 50.0% “Siempre” buscan información para desarrollar ideas y tomar decisiones, 08 equivalente a 26.7% “Casi siempre”, 05 equivalente al 16.7% “A veces”, 02 que representa el 6-7% “Casi nunca”. En la dimensión “**Satisfacción laboral**”, trabajamos el indicador “Reacción afectiva”, obteniendo que 07 docentes que representa el 23.3% mencionan que “Siempre” existe un gran

respeto a los docentes, 08 docentes que representa el 26.7.0% “Casi siempre”, 12 que representa el 40% “A veces” y 03 que representa el 10.0% “Casi nunca”, en el indicador “Valoración del trabajo” obtuvimos que 19 docentes equivalente al 63.3% “Siempre” se siente contentos a realizar sus labores en la institución, 09 equivalente al 30.0% “Casi siempre”, 02 equivalente al 6.7% “A veces”, en el indicador “Evaluación laboral”, obtuvimos que 14 docentes equivalente al 46.7% mencionan que “Siempre” se realizan las evaluación con seguridad, 08 equivalente al 26.7% “Casi siempre”, 06 equivalente al 20.0% “A veces” y 02 equivalente a 6.7% “Casi nunca”. En la Inteligencia Emocional Intrapersonal obtuvimos en la “**Autorrealización**”, 12 docentes equivalente al 40.0% “Siempre” lo tiene en cuenta, 10 equivalente al 33.3% “Casi siempre”, 07 equivalente al 23.7% “A veces”, 01 equivalente al 3.3% “Casi nunca”. En la “**Comprensión emocional de sí mismo**”, tenemos que está presente “Siempre” en 06 docentes equivalentes al 20.0%, 09 equivalentes al 30.0% “Casi siempre”, 11 equivalente al 36.7% “A veces”, 03 equivalente al 10% “Casi nunca” y 01 equivalente al 3.3% “Nunca”. En la “**Asertividad**” tenemos que está presente “Siempre” en 11 docentes que equivale al 36.7%, 09 equivalente al 30% “Casi siempre”, 07 equivalente al 23.3% “A veces”, 03 equivalente al 10% “Casi nunca”. En el “**Autoconcepto**” se obtuvo que estuvo presente “Siempre” en 03 docentes que equivale al 10%, 09 que equivale al 30.0% “Casi nunca”, 12 equivalente al 40.0% “A veces”, 01 equivalente al 3.3% “Casi nunca” y 05 equivalente al 16.7% “Nunca”. En la “**Independencia**” se obtuvo que estuvo presente “Siempre” en 08

- docentes que equivale al 26.7%, 11 que equivale al 36.7% “Casi nunca”, 07 equivalente al 23.3% “A veces” y 04 equivalente al 13.3% “Casi nunca”.
2. Que, respecto al objetivo específico identificar la relación entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional, se observa que los alumnos docentes evaluados que perciben “siempre” un clima institucional, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 16.67%, “Casi siempre” de 10%, “a veces” de 6.67%, “Casi Nunca” de 3.33% y “nunca” del 3.33%; los percibieron “Casi siempre” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 6.67%, “Casi siempre” de 20% y “A veces” de 6.67%; los percibieron “A veces” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 3.33%, “Casi siempre” de 3.33% y “A veces” de 16.67%; los percibieron “Casi nunca” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “Casi nunca” de 3.33%.
3. Que, respecto al objetivo específico determinar la relación entre la inteligencia emocional y el componente liderazgo del clima institucional En la Inteligencia Emocional Interpersonal obtuvimos en la “**Empatía**”, 06 docentes equivalente al 20.0% “Siempre” lo presentan, 12 equivalente al 40.0% “Casi siempre”, 11 equivalente al 36.7% “A veces”, 01 equivalente al 3.3% “Casi nunca”. En la “**Las relaciones interpersonales**”, tenemos que en 11 docentes equivalentes al 36.7% son alegres y tienen facilidad de interrelacionarse con sus compañeros, 07 equivalentes al 23.3% “Casi siempre”, 08 equivalente al 26.7% “A veces”, 03 equivalente al 10% “Casi nunca” y 01 equivalente al 3.3% “Nunca”. En la “**Responsabilidad social**”

tenemos que lo practican “Siempre” en 17 docentes que equivale al 56.7%, 10 equivalente al 33.3% “Casi siempre”, 03 equivalente al 10.0% “A veces, La relación entre “La inteligencia emocional interpersonal” y el “Clima institucional”, se observa que los alumnos docentes evaluados que perciben “siempre” un clima institucional, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 26.67%, “Casi siempre” de 6.67%, “a veces” de 3.33%, “Casi Nunca” de 3.33%; los que percibieron “Casi siempre” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 6.67%, “Casi siempre” de 16.67% y “A veces” de 6.67%; los que percibieron “A veces” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “siempre” de 6.67%, “Casi siempre” de 3.33% y “A veces” de 13.33%; los que percibieron “Casi nunca” un buen clima, son los que tuvieron una inteligencia intrapersonal de la categoría “Casi nunca” de 3.33%.

4. Que, respecto al objetivo específico identificar la relación entre la inteligencia emocional y el componente motivación del clima institucional, Para determinar esta relación, primero desarrollaremos el componente. La relación entre “La inteligencia emocional” y el “Componente Motivación del Clima institucional” en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2021, se observa que los alumnos docentes evaluados que “siempre” se sienten motivados, son los que tuvieron una inteligencia emocional de la categoría “siempre” de 10%; los que presentaron “Casi siempre” una motivación, son los que tuvieron una inteligencia emocional de la categoría “siempre” de 10%, “Casi siempre” de 20%; los que presentaron “A veces” motivación, son los que

tuvieron una inteligencia emocional de la categoría “siempre” de 10%, Casi siempre” de 16.67%,”A veces” de 6.67%, “Casi nunca” de 3.33%%; los que presentaron “Casi nunca” de motivación, son los que tuvieron una inteligencia de la categoría “A veces” de 3.33% y “Casi nunca” de 6.67%; los que lo presentaron “Nunca”, son los que tuvieron una inteligencia de la categoría “Casi nunca” de 3.33% y “Nunca” de 3.33%; “Liderazgo” del clima institucional donde obtuvimos que el indicador “Comportamiento”, obteniendo que 11 docentes que representa el 36.7% percibió que “Siempre” este indicador, 12 docentes que representa el 40.0% “Casi siempre” lo percibe, 05 que representa el 16.7% “A veces” lo perciben, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca” y “Nunca” lo perciben respectivamente; en el indicador “Apoyo al Cambio” obtuvimos que 08 docentes equivalente al 26.7% “Siempre” aplica y percibe este indicador, 14 equivalente al 46.7% “Casi siempre”, 06 equivalente al 20.0% “A veces”, 01 que representa el 3.3% “Casi nunca” y “Nunca” respectivamente la Inteligencia Emocional se desarrolló evaluando las dimensiones obteniendo como resultados que en la **“Inteligencia emocional intrapersonal”**, 08 docentes equivalente al 26.7% “Siempre” lo practican, 10 equivalente al 33.3% “Casi siempre”, 09 equivalente al 30.0% “A veces”, 02 equivalente al 6.7% “Casi nunca” y 01 equivalente a 3.33% “Nunca”. En la **“Inteligencia emocional interpersonal”**, encontramos que 11 docentes equivalente al 36.7% “Siempre” lo practican, 09 equivalente al 30.0% “Casi siempre”, 07 equivalente al 23.3% “A veces”, 02 equivalente al 6.7% “Casi nunca” y 01 equivalente a 3.33% “Nunca”. en la **“Adaptabilidad”**, tenemos que 12 docentes equivalente al 40.0% “Siempre” lo practican, 09

equivalente al 30.0% “Casi siempre”, 06 equivalente al 20.0% “A veces”, 02 equivalente al 6.7% “Casi nunca” y 01 equivalente a 3.33% “Nunca”. En el **“Manejo de estrés”**, tenemos que 09 docentes equivalente al 30.0% “Siempre” lo tienen controlado, 09 equivalente al 30.0% “Casi siempre”, 07 equivalente al 23.3% “A veces”, 04 equivalente al 13.3% “Casi nunca” y 01 equivalente a 3.33% “Nunca”. en el **“Estado de ánimo general”**, tenemos que 15 docentes equivalente al 50.0% “Siempre” lo mantienen alegre y bueno, 09 equivalente al 30.0% “Casi siempre”, 03 equivalente al 10.0% “A veces”, 02 equivalente al 6.7% “Casi nunca” y 01 equivalente a 3.33% “Nunca”. La relación entre “La inteligencia emocional” y el “Componente Liderazgo del Clima institucional” en los docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de la ciudad de Nauta, 2021, se observa que los alumnos docentes evaluados que demuestran “siempre” un liderazgo, son los que tuvieron una inteligencia emocional de la categoría “siempre” de 20%, “Casi siempre” de 6.67%, “a veces” de 3.33%,; los que presentaron “Casi siempre” un liderazgo, son los que tuvieron una inteligencia emocional de la categoría “siempre” de 3.33%, “Casi siempre” de 16.67% y “A veces” de 10% y “Casi siempre” de 3.33%; los que presentaron “A veces” liderazgo, son los que tuvieron una inteligencia emocional de la categoría “siempre” de 3.33%, “Casi siempre” de 3.33% y “A veces” de 10%; los que lo presentaron “Casi nunca”, son los que tuvieron una inteligencia de la categoría “Casi nunca” de 3.33%; los que lo presentaron “Nunca”, son los que tuvieron una inteligencia de la categoría “Nunca” de 3.33%;

Que queda demostrada la hipótesis planteada de que Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes en la enseñanza remota que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

1. Se insta a los educadores a fomentar habilidades cercanas al hogar en los estudiantes para reforzar su capacidad de comprender a cualquier persona en un nivel profundo para que puedan percibir sus propios sentimientos y los de los demás y tener la opción de enfrentar más fácilmente las insatisfacciones del día a día. existencia para trabajar en grupo de la forma más idónea, probando habilidades interactivas. Para trabajar en su desempeño escolar, es importante calcular esta exploración y que esta se basará en la capacidad de apreciar a las personas en un nivel profundo.
2. El examen futuro se prescribe para ejecutar una propuesta educativa o pedante donde los instructores se preparan en la enseñanza y el entusiasmo de la capacidad de comprender a las personas en un nivel más profundo. Goleman (1996) "lo que marca la diferencia no es solo el nivel de inteligencia, sino la capacidad de comprender a las personas en un nivel más profundo, sobre la base de que la agudeza no puede funcionar idealmente sin perspicacia.
3. Asimismo, se sugiere ampliar el examen de la capacidad de comprensión de las personas a nivel profundo y del ámbito institucional, ya que en este ámbito se produce el aprendizaje, por lo que se debe controlar desde un punto de vista lógico cada una de las variables que inciden en él. .
4. Se insta a los directores generales de las fundaciones a asimilar que la forma más común de permitir la capacidad de apreciar a las personas en un nivel más profundo es significativa en cada animador instructivo situado en logros de aprendizaje satisfactorios.

5. Se sugiere que los colegios a través de su nivel de maestría deben producir información lógica contextualizada en cada distrito para comprender los problemas con un objetivo específico en mente de cada uno de los establecimientos educativos.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alca, Y. (2018). *Cuentos infantiles como técnica en el desarrollo de la expresión oral en niños y niñas de 4 años de la institución educativa inicial N°294 Aziruni - Puno, 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Ariza, M. (2017). Influencia de la inteligencia emocional y los afectos en la relación maestro-alumno, en el rendimiento académico de estudiantes de educación superior. (Artículo de investigación). Universidad Pedagógica Nacional, Monterrey, México
- Cruz, D. (2020). Expresión oral: una problemática por abordar. *Sciendo*, 23(4), 293-298.
- De la Cruz, Y. (2017). *Cuentos infantiles en el desarrollo del lenguaje oral de preescolares de la Institución Educativa Inicial N° 534 - Huancavelica*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Garay, C. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de primaria - RED 13, San Miguel, 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: McGraw Hill.
- Instituto Cervantes. (2021). *Expresión oral*. Recuperado el 13 de Febrero de 2021, de Centro virtual Cervantes: https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/expresionoral.htm

- Jara, M. (2018). *Cuentos como estrategia para mejorar la expresión oral en niños de 4 años de la I.E. N° 1657-Llacuabamba 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Pedro, Perú.
- Mejía, C. (2019). Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional en instituciones públicas de villacorzo. (Tesis de pregrado). Universidad de Ciencias y Arte de Chiapas, Mexico.
- Martínez, A., Tocto, C., & Palacios, L. (2015). La expresión oral en los niños y los cuentos. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura* *Revista de Investigación y Cultura*, 4(2), 116-120.
- Mateo, E., & Gómez, M. (2015). *Expresión y Comunicación* (1ra ed.). España: Macmillan Iberia.
- Méndez, R. (2018). El valor del cuento como recurso didáctico. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación*(23), 41-44.
- Ministerio de Educación. (2013). *Rutas de Aprendizaje: ¿Qué y cómo aprenden nuestros niños y niñas?* Lima, Perú.
- MINSA. (2020). *Trastornos del lenguaje en los niños por el confinamiento debido a la pandemia*. Recuperado el 8 de Febrero de 2021, de El Comercio: <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/coronavirus-peru-aumentan-trastornos-del-lenguaje-en-ninos-debido-a-la-emergencia-por-la-pandemia-advierte-minsa-cuarentena-estado-de-emergencia-nndc-noticia/>
- Portocarrero, R. (2021). Inteligencia emocional y su influencia en el rendimiento laboral de los servidores de la sede central del ministerio público – distrito fiscal de Loreto, Maynas, Iquitos, año 2020. (Tesis de

Maestría) Universidad Nacional de La Amazonia Peruana, Iquitos, Perú.

Pérez, A. (2018). *Universidad nacional de san Agustín de Arequipa escuela de posgrado unidad de posgrado de la facultad de ciencias de la educación la inteligencia emocional y su relación con el clima institucional de los docentes de las instituciones educativas, cristo rey y san José de Cottolengo de circa del distrito cerro colorado, 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.

Pérez, D., Pérez, A., & Sánchez, R. (2013). El cuento como recurso educativo. *Revista de investigación científica.*, 1-29.

Quintana, M. (2020). Inteligencia emocional y clima institucional en instituciones educativas públicas con Jornada Escolar Completa del distrito El Tambo - Huancayo (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

Román, Y. (2012). *Los cuentos*. Texas: Conexions, Rice University.

Sarmiento, N. (2019). *Inteligencia emocional en docentes de Educación inicial de instituciones educativas públicas de; Maynas – Loreto*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Verdezoto, L. (2017). *Influencia del manejo de la inteligencia emocional en el clima organizacional del personal administrativo de la Facultad de Comunicación Social*. (Tesis de pregrado). Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador.

ANEXOS

01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

“Inteligencia Emocional y clima institucional en Instituciones Educativas de nivel Inicial de la ciudad de Nauta, 2021

| Preguntas de Investigación | Objetivos de la investigación | Hipótesis (cuando corresponda) | Metodología |
|---|--|--|--|
| <p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el</p> | <p>Objetivo general. Determinar la relación entre inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021</p> <p>Objetivos específicos. Establecer la relación entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021</p> <p>Identificar la relación entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional</p> | <p>Hipótesis general. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021</p> <p>Hipótesis específicas. Existe relación significativa entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones</p> | <p>Unidad de estudio: Las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021</p> <p>Tipo de estudio: No experimental</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población: 120 docentes.</p> <p>Muestra: 30 docentes</p> <p>Instrumento:</p> |

| | | | |
|---|--|---|---------------------|
| <p>clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el componente liderazgo del clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el componente motivación del clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021?</p> | <p>y el clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el componente liderazgo del clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021</p> <p>Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el componente motivación del clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021</p> | <p>educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el componente liderazgo del clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el componente motivación del clima institucional en las docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Nauta, 2021</p> | <p>Cuestionario</p> |
|---|--|---|---------------------|

02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

INVENTARIO DE BARON (I-ICE) – VERSIÓN RESUMIDA

DATOS DEL DOCENTE ENCUESTADO:

Institución educativa: _____

Edad: _____ **Sexo:** _____

PROPÓSITO: El Inventario de Bar-On (I-CE) abreviado es un cuestionario adaptado por la peruana Nelly Ugarriza (2017). Contiene 60 ítems para medir la inteligencia emocional de los adultos; están estructurados en 5 dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, y el estado de ánimo.

INSTRUCCIONES: A continuación, se te presentará una serie de enunciados donde podrás darle una valoración de acuerdo a tu situación. Ten en cuenta: ser muy sincero, no hay respuestas correctas o incorrectas, tus respuestas son confidenciales, anota tu primera impresión, no se detenga demasiado en el ítem y solo marcar una respuesta.

Encuesta tipo escala Likert de cinco puntos para la variable inteligencia emocional:

| | |
|---------------|---|
| Siempre | 5 |
| Casi siempre | 4 |
| Algunas veces | 3 |
| Casi nunca | 2 |
| Nunca | 1 |

| N° | DIMENSIONES - ÍTEMS | VALORACIÓN | | | | |
|--|--|------------|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN INTRAPERSONAL | | | | | | |
| Autorrealización | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | He logrado muy poco en los últimos años. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Disfruto de las cosas que me interesan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Comprensión emocional de sí mismo | | | | | | |
| 6 | Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Asertividad | | | | | | |
| 9 | Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 10 | Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Los demás piensan que no me hago valor, que me falta firmeza. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Auto concepto | | | | | | |
| 12 | No me siento bien conmigo mismo (a). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Me siento feliz con el tipo de persona que soy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Estoy contento (a) con la forma en que me veo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos, me siento bien conmigo mismo. (a). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Independencia | | | | | | |
| 16 | Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en la mías. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Prefiero que otros tomen decisiones por mí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Prefiero seguir a otros que ser líder. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN INTERPERSONAL | | | | | | |
| Empatía | | | | | | |
| 21 | Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Me detendría y ayudaría a un niño que llorar por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Soy sensible a los sentimientos de las otras personas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Intento no herir los sentimientos de los demás. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Relaciones interpersonales | | | | | | |
| 25 | Soy una persona bastante alegre y optimista. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Me resulta fácil hacer amigos (as). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Mis amigos me confían sus intimidades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Los demás opinan que soy una persona sociable. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | No mantengo relación con mis amistades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Responsabilidad social | | | | | | |
| 30 | Me gusta ayudar a la gente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | A la gente le resulta difícil confiar en mí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Me importa lo que puede sucederle a los demás. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 33 | Soy capaz de respetar a los demás. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | Considero que es muy importante ser un (a) ciudadano (a) que respete la ley. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD | | | | | | |
| Solución de problemas | | | | | | |
| 35 | Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37 | Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38 | Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Flexibilidad | | | | | | |
| 39 | Me resulta difícil comenzar cosas nuevas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40 | En general, me resulta difícil adaptarme. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41 | En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42 | Me resulta difícil cambiar mis costumbres. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43 | Si me viera obligado (a) dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN MANEJO DE ESTRÉS | | | | | | |
| Tolerancia al estrés | | | | | | |
| 44 | Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45 | Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46 | Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47 | Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Control de impulsos | | | | | | |
| 48 | Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49 | Tengo reacciones fuertes e intensas que son difíciles de controlar soy impulsivo (a). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50 | Soy impulsivo (a). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51 | Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN ESTADO DE ÁNIMO EN GENERAL | | | | | | |
| Felicidad | | | | | | |
| 52 | Es duro para mí disfrutar de la vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53 | Soy una persona divertida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54 | Estoy contento (a) con mi vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55 | Me deprimó. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|---|---|
| 56 | Me gusta divertirme. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Optimismo | | | | | | |
| 57 | Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 58 | Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59 | En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60 | En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

DATOS DEL DOCENTE ENCUESTADO:

Institución educativa:

Edad:

Sexo:

INSTRUCCIONES: A continuación, se te presentará una serie de enunciados donde podrás darle una valoración de acuerdo a tu situación. Ten en cuenta: ser muy sincero, no hay respuestas correctas o incorrectas, tus respuestas son confidenciales, anota tu primera impresión, no se detenga demasiado en el ítem y solo marcar una respuesta.

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable clima institucional:

| | |
|---------------|---|
| Siempre | 5 |
| Casi siempre | 4 |
| Algunas veces | 3 |
| Casi nunca | 2 |
| Nunca | 1 |

| N o | DIMENSIONES- ÍTEMS | VALORACIÓN | | | | |
|------------------------------|--|------------|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN LIDERAZGO | | | | | | |
| Comportamiento | | | | | | |
| 1. | El o la directora (a) demuestra control y equilibrio emocional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | El o la director (a) comunica sus ideas de manera afectiva y entusiasta para seguir las. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Apoyo al cambio | | | | | | |
| 3. | Durante las reuniones académicas o administrativas el director influye con sus ideas y/o acciones hacia consensos y logros para el desarrollo institucional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | El directivo se percata de los sentimientos y necesidades de los docentes que influyen en el logro de objetivos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN MOTIVACIÓN | | | | | | |
| Motivación intrínseca | | | | | | |
| 5. | Manifiesto mucho interés de asistir a la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Realizo mi trabajo dándome ánimos para trabajar a gusto en la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Motivación extrínseca | | | | | | |
| 7. | En la institución me otorgan incentivos por mi desempeño mi buen desempeño. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 8. | En la institución me reconocen por mi puntualidad y responsabilidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSION COMPROMISO | | | | | | |
| Identificación con la institución | | | | | | |
| 9. | Me identifico con la misión y visión de la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Mantengo firme mi compromiso con la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Cumplimiento de funciones | | | | | | |
| 11. | Cumplo con lo establecido en el reglamento de Organización y Funciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | En la institución, trabajo en función a metas establecidas en el PEI, el PEN y otros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO | | | | | | |
| Elogio | | | | | | |
| 13. | En la institución me reconocen por los logros obtenidos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | En la institución me consideran como docente importante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Oportunidad | | | | | | |
| 15. | En la institución me brindan la oportunidad para proponer o poner en práctica mis ideas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. | En la institución tengo la posibilidad de experimentar nuevos métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | |
| Interés | | | | | | |
| 17. | Los miembros de la institución se esmeran cuando se trabaja grupalmente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. | Se toma con interés las programaciones culturales, y/o pedagógicas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tareas compartidas | | | | | | |
| 19. | Toda actividad institucional de ser necesario se coordina con colaboradores mediante el diálogo y consenso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. | En la institución las tareas se realizan por áreas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Roles en el equipo | | | | | | |
| 21. | En el equipo cumplo con las actividades asignadas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. | En mi área cumplo con las tareas que se me asignan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | | | |
| Competencias | | | | | | |
| 23. | La institución me considera como docente competente para ejercer la carrera. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | Existe flexibilidad para realizar mi trabajo siempre y cuando logre obtener mejores resultados. | | | | | |
| Cumplimiento del reglamento interno y normas | | | | | | |
| 25 | Cumplo con lo establecido en el reglamento interno. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Ejecuto mis responsabilidades y funciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Valores institucionales | | | | | | |
| 27 | Las relaciones interpersonales son cordiales y respetuosas entre los docentes y otros colaboradores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Muestro respeto a los derechos de otros miembros de la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES | | | | | | |
| Iniciativas | | | | | | |
| 29 | Muestro dinamismo para proponer ideas innovadoras. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | Muestro iniciativas para tomar decisiones asertivas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Información | | | | | | |
| 31 | En la institución trato de obtener información antes de tomar una decisión. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | En la institución cuando se conoce un tema problema primero se busca información antes de tomar una decisión. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL | | | | | | |
| Reacción afectiva | | | | | | |
| 33 | En la institución percibo estados de ánimo agradables. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | En la institución me siento contento (a) de realizar mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Valoración del trabajo | | | | | | |
| 35 | En la institución existe mucho respeto entre todos los que trabajamos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | En la institución se monitorea el trabajo docente con mucho respeto y consideración. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Evaluación laboral | | | | | | |
| 37 | En la institución se evalúa el trabajo del personal con equidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38 | La evaluación docente es formativa y pertinente hacia fines de mejoras educativas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

03: INFORME DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

INFORME ESTADÍSTICO DE VALIDEZ

Los expertos o jueces decidieron la precisión de los instrumentos después de consultar los métodos Delphi. La validez de los instrumentos fue confirmada por representantes de la abogada Lita Sandi Torres. La tabla de criterios muestra los resultados de la revisión de un instrumento de recolección de datos, el cual debe tener un coeficiente de correlación mínimo de 0,75 para ser considerado válido. Esta tabla muestra los resultados mínimos que debe alcanzar cada criterio para pasar la revisión. Uno de estos criterios es Leguisa Milagros Flores Angulo y Laura Iveth Vásquez Torres, ambas abogadas licenciadas.

Para determinar la validez de los datos recogidos en una determinada encuesta o estudio es necesario.

Esto se puede hacer a través de un estudio de validación.

| N° | EXPERTOS | INSTRUMENTOS | |
|----|--------------------------------|-----------------|--------|
| | | Items correctos | % |
| 1 | Lita Sandi Torres | 21 de 21 | 100 % |
| 2 | Leguisa Milagros Flores Angulo | 19 de 21 | 90 % |
| 3 | Laura Iveth Vásquez Torres | 21 de 21 | 100 % |
| | | | 96.66% |

VALIDEZ DE LOS CUESTIONARIOS = $290/3 = 96.66\%$

Los instrumentos revisados por los jueces lograron una validez del 96,66%.

Esto se consideró alto para la validez.

CONFIABILIDAD DE LOS CUESTIONARIOS SOBRE

Luego de la prueba piloto, los coeficientes de confiabilidad para cada método de observación se midieron utilizando el método de intercorrelación de ítems, también conocido como Alfa de Cronbach.

Estadísticos de confiabilidad para los cuestionarios

| Alfa de Cronbach | Nº de ítems |
|-------------------------|--------------------|
| 0.901 | 21 |

La confiabilidad de la guía de observación utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.901 (o 901%), la cual se considera confiable para su aplicación.