

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**Inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores de una  
institución educativa privada, Chiclayo, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Xiomara Yonella Delgado Horna**

**ASESOR**

**Julio Mario Bances Anteparra**

<https://orcid.org/0000-0003-3193-1556>

**Chiclayo, 2025**

**Inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores  
de una institución educativa privada, Chiclayo, 2023**

PRESENTADA POR

**Xiomara Yonella Delgado Horna**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Roberto Manuel Anchorena Roggeroni

PRESIDENTE

Valeria Tamara Llontop Hernandez

SECRETARIO

Julio Mario Bances Anteparra

VOCAL

## **Dedicatoria**

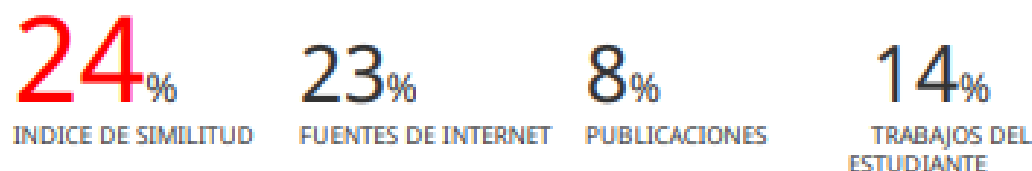
A Dios, a mis padres y a mis hermanos, quienes son mi mayor fortaleza y el motor que me ha impulsado a seguir adelante y a superar todas las dificultades de la vida con su constante amor y apoyo incondicional. A mis mejores amigas, por estar conmigo en todo momento, motivándome y dándome ánimos para no rendirme. A mis amigos cercanos que conocí en la Universidad y se convirtieron en parte importante de mi vida, por su ayuda inquebrantable y complicidad durante todo el proceso de la investigación.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mis asesores por sus constantes guías, orientaciones y enseñanzas en cada etapa de mi investigación. A todos los docentes que han formado parte de este recorrido académico, agradezco su compromiso, conocimiento y enseñanzas que han enriquecido mi desarrollo intelectual.

# Inteligencia Emocional y Clima Organizacional de los Trabajadores de una Institución Educativa Privada, Chiclayo, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://www.ciencialatina.org">www.ciencialatina.org</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1%
8	<a href="https://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a>	

## Índice

Resumen .....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	8
Revisión de literatura .....	10
Materiales y Métodos .....	14
Resultados y Discusión .....	15
Conclusiones .....	21
Recomendaciones.....	22
Referencias .....	23
Anexos.....	26

## Resumen

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa privada de la ciudad de Chiclayo en el año 2023; utilizando el instrumento elaborado por Goleman (1998) y diseñado por NHS London Leadership Academy en el 2014 para medir la variable inteligencia emocional; y el Cuestionario C.O.IV desarrollado por Ticu Constantin (2004, 2008) para medir el clima organizacional. Se contó con la participación de 84 docentes que forman parte de la institución. Los resultados mostraron una relación positiva moderada entre ambas variables; evidenciando una alta inteligencia emocional por parte de los trabajadores, pero con ciertas áreas aún por mejorar para lograr un óptimo desenvolvimiento; asimismo, se identificó un nivel favorable de clima organizacional demostrando que la institución educativa permite que sus trabajadores perciban un ambiente cómodo y tranquilo para el desarrollo de sus responsabilidades para alcanzar las metas propuestas. Además, se pudo apreciar que a medida que la inteligencia emocional aumenta, también se incrementa la percepción de un clima organizacional favorable.

**Palabras Clave:** Inteligencia Emocional, Clima Organizacional, Docentes, Institución Educativa Privada.

### **Abstract**

This research was carried out with the purpose of determining the relationship between emotional intelligence and organizational climate of the workers of a private educational institution in the city of Chiclayo in the year 2023; using the instrument developed by Goleman (1998) and designed by NHS London Leadership Academy in 2014 to measure the emotional intelligence variable; and the C.O.IV Questionnaire developed by Ticu Constantin (2004, 2008) to measure the organizational climate. Eighty-four teachers who are part of the Institution participated in the study. The results showed a moderate positive relationship between both variables; evidencing a high emotional intelligence on the part of the workers, but with certain areas still to be improved to achieve an optimal performance; likewise, a favorable level of organizational climate was identified, demonstrating that the educational institution allows its workers to perceive a comfortable and calm environment for the development of their responsibilities in order to achieve the proposed goals. In addition, it could be seen that as emotional intelligence increases, the perception of a favorable organizational climate also rises.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Organizational Climate, Teachers, Private Educational Institution.

## Introducción

Existe interés en cómo las emociones influyen en el clima organizacional y algunos autores se han centrado en las emociones negativas y han demostrado cómo éstas crean climas de miedo, de silencio o contagio emocional que afectan las actitudes organizacionales hacia los líderes; mientras que otros se enfocaron en las emociones positivas y cómo pueden conducir a climas emocionales positivos y cambios organizacionales (Kenton & Anderson, 2020). Esto se refleja en la capacidad de motivación de los colaboradores y la iniciativa que muestran para lograr mejoras en su productividad laboral; así pues, las instituciones deben reclutar y seleccionar a un talento humano emocionalmente competente para que pueda dar soporte al clima organizacional (Aragundi & Piloso, 2022). Asimismo, contar con capital humano emocionalmente inteligente le dará un valor diferencial a la institución, dado que tendrá a personas con habilidades, manejo y control de emociones que sabrán tomar decisiones acertadas frente a diversas situaciones (Apaza & Flores, 2019)

En la actualidad los líderes han mostrado más interés por el bienestar de sus colaboradores a diferencia de años anteriores que sólo se fijaban en el cumplimiento de los objetivos, pues se han dado cuenta que ellos son el recurso humano fundamental para el adecuado funcionamiento de la organización (Álamo et al., 2021).

En las últimas dos décadas, la inteligencia emocional se ha convertido en un concepto importante que se analiza en relación con la dotación de personal, la capacitación, el trabajo en equipo y el desarrollo del liderazgo, pero rara vez en relación con el clima organizacional. Siendo importante, este estudio para enriquecer la temática y demostrar la relación entre ambas variables, a partir de ello, ver las implicancias teóricas y prácticas en las instituciones educativas peruanas (Tintaru et al., 2021).

Un estudio realizado en la Universidad Autónoma de Chihuahua demostró que la inteligencia emocional tiene una mayor influencia a la que se pensaba en el desarrollo de las actividades, incluyendo el ámbito laboral; por lo que señala que, actualmente, no existe un programa enfocado a la medición de los niveles de inteligencia emocional, de la misma forma se desconoce la manera en la que sus colaboradores gestionan e identifican sus emociones y el impacto que esto tiene en sus labores cotidianas en su centro de trabajo (Pérez et al., 2022).

En el Perú, las diversas instituciones educativas públicas y privadas han evidenciado que tienen como propósito la reconstrucción del clima de trabajo para poder mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje, por lo que, para lograrlo, han mostrado que se encuentran trabajando

en el desarrollo emocional de la comunidad educativa mediante programas de intervención para los colaboradores de la organización (Gestión, 2019).

A nivel local, los directivos y administrativos de la Institución Educativa Privada donde se realiza el estudio son conscientes de la importancia de cuidar el bienestar emocional de sus colaboradores para tener un ambiente laboral tranquilo y agradable para todos; por lo que invierten en capacitaciones, talleres y más para ayudarlos a manejar sus estados de ánimo y controlar sus emociones de tal manera que puedan desarrollarse, desenvolverse y cumplir eficientemente con sus responsabilidades. Sin embargo, los mismos directivos perciben que los trabajadores se muestran reacios a contribuir positivamente con la realización de las actividades o tomar la iniciativa frente a las diferentes situaciones organizadas para la integración del personal. Cierta tensión en el entorno crea incomodidad en las interacciones entre colegas y afecta las relaciones interpersonales debido a las distintas perspectivas y opiniones de cada colaborador, lo que hace más difícil la comunicación entre ellos.

Por lo tanto, ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa privada, Chiclayo, 2023?

El objetivo general fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa privada de la ciudad de Chiclayo en el año 2023. Mientras que los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de inteligencia emocional, identificar el nivel de percepción del clima organizacional y, relacionar las dimensiones de la inteligencia emocional con el clima organizacional.

La investigación, a nivel teórico, ayuda a explorar el estado de las variables inteligencia emocional y clima organizacional, y a encontrar la relación que tienen dentro de un contexto educativo, pues servirá para tomar más atención al desarrollo de las mismas en dicha área, dado que ambas variables son factores clave para lograr el éxito laboral.

Además, a nivel metodológico, la investigación utiliza un diseño correlacional que permite analizar el grado de asociación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, sin implicar causalidad. Asimismo, las herramientas utilizadas sirven para ser aplicados a una muestra similar ya que cumplen con los criterios de rigor científico al contar con adecuada validez y una alta confiabilidad, que han permitido, además, obtener resultados verídicos, según los objetivos propuestos; ofreciendo así mayor solidez y confianza para futuras investigaciones que se deseen realizar a instituciones educativas.

En cuanto al nivel práctico, la investigación sirve para que las instituciones educativas busquen opciones de mejora para contribuir al bienestar emocional de sus colaboradores, de tal

forma que los ayuden a tener un mejor manejo y control de sus emociones -ante las distintas situaciones dadas en su trabajo- que les permitirá tener una percepción más agradable de su entorno laboral.

### **Revisión de literatura**

Maamari y Majdalani (2019) indagaron sobre la variable inteligencia emocional y en sus resultados mostraron que es muy importante contar con profesores altamente inteligentes emocionalmente en las universidades para aumentar la inteligencia emocional de los estudiantes y de esa manera puedan mostrarse satisfechos con el servicio recibido. Asimismo, muestran que los docentes con inteligencia emocional ayudarán al alumno a tener mejor manejo de sus emociones y control de su ánimo a través de las distintas interacciones en clase. Por otro lado, en cuanto al clima organizacional, Jothi y Kanmani (2019) conocieron el estado de éste en varias escuelas y su influencia en los diversos factores de los docentes escolares y encontraron que el clima organizacional de las escuelas es moderado; por lo que es importante que las autoridades tomen medidas necesarias para reforzar este entorno laboral y descubrir los diversos factores que tienen efecto en esta variable. También es necesario que la percepción de los colaboradores sobre la organización que trabaje sea adecuada, se respete los procedimientos, políticas y se evidencien prácticas organizacionales óptimas.

Tintaru et al. (2021) destacaron la relación entre la inteligencia emocional de los colaboradores y su experiencia del clima organizacional y finalmente demostraron que la inteligencia emocional tiene un positivo impacto en el clima organizacional; ello significa que los trabajadores con puntajes más altos de inteligencia emocional podrán experimentar y percibir un clima más agradable y favorable para su desarrollo óptimo a diferencia de los que no tienen tanto conocimiento de sus emociones. De acuerdo con Pérez et al. (2022) identificaron las características de la inteligencia emocional y del clima organizacional de una universidad de México y los resultados mostraron que el personal cuenta con un nivel adecuado de inteligencia emocional y que perciben su área de trabajo como un buen clima, apto para realizar sus funciones y con una oportunidad de mejora en la comunicación y motivación. Los autores refieren que actualmente las empresas necesitan que las personas cuenten con conocimientos y con habilidades para manejar las emociones. En esa misma línea, Álamo et al. (2021) conocieron si la inteligencia emocional tiene alguna relación con el clima laboral en los docentes de un colegio de Morales y los hallazgos evidenciaron que existe correlación positiva baja entre las variables estudiadas; recalcando que un adecuado manejo de las

emociones trae consecuencias favorables como llevarse bien con los miembros de la institución, generar un ambiente de paz, resolver conflictos asertivamente, etc.

Por su lado, Abun et al. (2021) determinaron la correlación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los empleados y se encontró relación entre las variables, así como un nivel moderado en clima organizacional porque los colaboradores tienen una percepción favorable acerca de su empresa debido a sus múltiples beneficios como las relaciones sanas, la supervisión, el buen trato, es flexible, hay recompensas para el personal, etc.

La inteligencia emocional propuesta por Goleman (1995) es una pieza imprescindible para el debido desarrollo del sujeto; la cual se resume en: habilidad para conocer las emociones propias y su manejo, habilidad para saber reconocer las emociones de otras personas, la motivación propia y la facultad de establecer las diversas relaciones sociales. Según Cooper y Sawaf (2004), es aquella facultad de sentir y entender eficazmente el poder de las diversas emociones como influencia y fuente de energía. Hay muchas definiciones diferentes de inteligencia emocional, pero en general, investigadores asumen que es la competencia (Matthews et al., 2002) o la habilidad (Salovey & Meyer, 1990) para regular y gestionar las emociones de forma eficaz y productivamente hará que las personas sean más inteligentes.

Así mismo, Aragundi y Piloso (2022) subrayan que la Inteligencia Emocional es necesaria en las instituciones y sobre todo en los colaboradores, dado que facilita la transmisión de sus conocimientos, habilidades y la interacción con sus compañeros de trabajo; además de ser usada para cumplir las metas y objetivos trazados para alcanzar el éxito organizacional.

Por su parte, Goleman (1999) argumentó que la inteligencia emocional está conformada por cinco aptitudes básicas que ayudan a tener un mayor y efectivo desempeño; las cuales están divididas en aptitudes personales y aptitudes sociales. Las primeras hacen referencia a aquellas que determinan o definen el dominio propio; mientras que las otras definen el control de las relaciones e interacciones con la sociedad y personas que te rodean:

Conciencia de sí misma es la capacidad para auto conocerse como individuo, como un ser propio y saber cuáles son las fortalezas y debilidades que uno tiene (Gómez et al., 2000, como se citó en García & Giménez, 2010). Es saber lo que se siente siempre y utilizarlo para la toma de decisiones; cuando eres consciente de ti mismo, te ves cómo te ven los demás y tienes un buen sentido de tus propias habilidades y limitaciones actuales (Goleman). En pocas

palabras, es la capacidad que tiene uno mismo para poder verse de buena manera, aceptándose, valorándose y respetándose (Bar-On, 1997, como se citó en Ugarriza, 2001).

Mientras que el manejo de las emociones sirve para tener un adecuado control y dominio de las emociones de manera que sean de utilidad. Es la capacidad de mantenerse enfocado y pensar con claridad incluso cuando experimenta emociones poderosas; ser capaz de gestionar tu propio estado emocional es fundamental para asumir la responsabilidad de tus actos y salvarte de decisiones precipitadas de las que luego te arrepientas (Goleman, 1999).

Por otro lado, la motivación a uno mismo es la capacidad de saber utilizar las diversas emociones para enfocarse y, así, alcanzar los objetivos propuestos (Araujo & Guerra, 2007), es decir, es la capacidad de usar las emociones más profundas y dirigir las para conseguir las metas; estar en un constante estado de búsqueda y mantener la creatividad mental para hallar soluciones (Boccardo et al., 1999, como se citó en García & Giménez, 2010).

Continuando con la empatía que es la competencia social, tiene que ver con saber percibir lo que sienten otras personas para poder ponerse en su lugar (Goleman, 1999); además ayudará a darse cuenta lo que otra persona muchas veces no expresa, pues permite entender y comprender la situación en la que se encuentra el otro (Gómez et al., 2000, como se citó en García y Giménez, 2010)

Por último, las habilidades sociales permiten generar vínculos con terceros donde haya confianza, afecto e intimidad que ayuden a tener estabilidad y satisfacción, además de que ayuda a integrarse a un grupo social con la finalidad de aprender a contribuir y ser cooperativo con los demás (Bar-On, como se citó en Ugarriza, 2001); en otras palabras, sirven para manejar adecuadamente las relaciones e interpretar bien las diversas situaciones dadas (Araujo & Guerra, 2007).

Acerca de la variable clima organizacional es la percepción que se tiene de las características de una institución, las cuales pueden ser medibles. Además de ser la manera en la que los colaboradores actúan e interactúan en su entorno laboral (Constantin, 2004, 2008). De acuerdo con Méndez (2006), tiene un espacio resaltante en la gestión de los individuos y, en el último tiempo, se ha convertido en un papel de estudio clave en las empresas de distintos tamaños y rubros que buscan conocerlo e identificarlo; por lo que usan técnicas, análisis e interpretación de modelos o metodologías específicas para su medición. Asimismo, Pilligua y Arteaga (2019) señalan que el clima organizacional está vinculado con la forma en la que el colaborador se siente dentro de la organización, donde intervienen diversos factores

emocionales y físicos que repercuten en la forma de comportarse o actuar de los trabajadores, perjudicando la productividad en su centro laboral.

El clima organizacional se teoriza como una herramienta psicológica enfocada en los individuos y que intenta comprender su comportamiento y su desarrollo cognitivo. Por lo tanto, podría utilizarse como una técnica de gestión que ayuda a comprender la manera en que los empleados ven su entorno de trabajo (Maamari & Messarra, 2012). También, se define como un conjunto de características de una organización que perduran en el tiempo e influyen en el comportamiento de las personas que integran, además de que la describen y la distinguen de otras organizaciones (Momeni, 2009).

Constantin (2004, 2008) propone ocho dimensiones para medir el clima organizacional, las cuales son:

La dimensión tarea que es la forma de definir tareas y objetivos para el crecimiento y desarrollo tanto de la persona como de la institución como tal (Constantin, 2004, 2008)

La dimensión estructura, la cual hace referencia al sentimiento de cada trabajador sobre las restricciones, reglas, controles y procedimientos que existen en la organización (Contreras & Matherson, 1984); además de que también es la forma en cómo se organiza eficientemente la empresa mostrando su capacidad de flexibilidad y adaptabilidad en los distintos puestos laborales y diversas funciones (Constantin, 2004, 2008)

La dimensión relaciones que tiene que ver con calidad de la relación entre los trabajadores para crear ambientes positivos de tal forma que haya comunicación y colaboración profesional (Constantin, 2004, 2008).

La dimensión motivación hace referencia al conjunto de actitudes y reacciones que tienen las personas de forma natural ante diversas situaciones que los impulsa a mejorar el desempeño organizacional de los colaboradores (Iglesias & Torres, 2018); puesto que se ve influenciado por la retribución, promoción, competencia, desarrollo y otros factores que ayudan a conseguir resultados favorables en las organizaciones; en otras palabras, tiene que ver con el sentimiento de recibir cosas positivas por hacer bien el trabajo (Constantin, 2004, 2008).

La dimensión apoyo son los recursos y condiciones de trabajo que la organización proporciona para el logro de una actividad escénica (Constantin, 2004, 2008), además de ser la cooperación mutua entre todos los colaboradores -sin importar el puesto de trabajo- para solucionar los problemas (Contreras & Matherson, 1984).

La dimensión gestión, es el estilo de liderazgo efectivo, apoyando el desempeño individual y colectivo, implica garantizar las condiciones de eficiencia. (Constantin, 2004, 2008).

La dimensión innovación que es la actitud general hacia el cambio organizacional reflejada en el estilo flexible, adaptabilidad, iniciativa y creatividad. (Constantin, 2004, 2008)

Por último, la dimensión desempeño es la capacidad que tiene un individuo para actuar rápida y eficazmente ante las actividades dadas y desarrollarlas adecuadamente (Chiavenato, 2011, como se citó en Mamani & Cáceres, 2019), donde su evaluación se da de acuerdo al logro de los objetivos, lo que significa reducción de costos e impulsa a que la empresa tenga una imagen positiva (Constantin, 2004, 2008).

## **Materiales y Métodos**

Tuvo un enfoque cuantitativo porque las variables inteligencia emocional y clima organizacional se midieron estadísticamente (uso de cuestionarios), de esta forma sirvió para dar respuesta a los objetivos (Hernández & Mendoza, 2018). Fue de nivel correlacional porque se demostró la asociación entre los constructos, esto sirvió para demostrar las hipótesis (Hernández et al., 2014). También, fue de tipo básica porque se demostraron los conocimientos en una realidad determinada y tuvo un diseño no experimental de corte transversal porque se ejecutó el estudio en un único momento sin manipular las variables (Arias et al., 2016).

La población estuvo conformada por 84 docentes que forman parte de la institución educativa privada, por ende, la muestra es censal. Cabe señalar que se está trabajando sólo con los docentes de la institución, dado que ellos son fundamentales en la institución y cumplen un rol crítico en el funcionamiento de la misma; por lo que el estudio ayudará a comprender mejor su estado emocional y la forma en la que éste impacta tanto en el clima organizacional como en la calidad educativa.

Por otro lado, se usó el cuestionario como técnica para recolectar datos e información; por tanto, el instrumento para medir la variable inteligencia emocional fue el hecho por Goleman (1998) y diseñado por NHS London Leadership Academy en el 2014, la cual está conformada por 50 ítems donde 1 significa que no se aplica en absoluto y 5 que siempre se aplica. Asimismo, se utilizó el Cuestionario C.O.IV desarrollado por Ticu Constantin (2004, 2008) para medir el clima organizacional; este constaba de 40 ítems con 7 opciones de respuesta, donde: 1 = nunca de acuerdo, 2 = rara vez de acuerdo, 3 = a veces de acuerdo, 4 = neutral, 5 = a menudo de acuerdo, 6 = muy a menudo de acuerdo y 7 = siempre de acuerdo.

Cabe señalar que la validez del contenido se realizó debido a que se encontraba en otro idioma y tuvo que ser traducido adecuadamente al lenguaje castellano para su posterior evaluación mediante juicios de expertos y se utilizó el V de Aiken para su comprobación, el cual arrojó un resultado de 0.918 para la variable Inteligencia Emocional y 0.985 para el Clima Organizacional. Además, se utilizó el Alpha de Cronbach para la confiabilidad, en donde se obtuvo un resultado global para ambos instrumentos, Inteligencia Emocional y Clima Organizacional, siendo de 0.899 y 0.965 respectivamente.

Continuando con el procedimiento, luego de su validación se solicitó el permiso a la institución para iniciar con la recolección de datos, la cual se llevó a cabo de forma virtual a través de Google Forms y se hizo llegar a la población por medio del administrador de la institución educativa, quien brindó su ayuda para la realización de la investigación. Es importante señalar que, se contó con la predisposición de los docentes para completar las preguntas.

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa Jamovi para obtener los resultados descriptivos (análisis de frecuencias) y conocer la situación de cada variable. Para determinar la relación existente entre ambas variables, se usó una medida estadística no paramétrica como el Rho de Spearman, siendo representados a través de tablas.

## Resultados y Discusión

### *Objetivo Específico 1*

Identificar el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de una institución educativa privada, Chiclayo, 2023.

**Tabla 01**

*Nivel de inteligencia emocional por dimensiones de los docentes de una institución educativa privada*

Dimensiones	Nivel	N	Porcentaje
Conciencia de sí mismo	Alto	69	82,1%
	Medio	15	17,9%
	Bajo	0	0%
Manejo de las emociones	Alto	33	39,3%
	Medio	51	60,7%
	Bajo	0	0%
Motivación a uno mismo	Alto	62	73,8%

	Medio	21	25,0%
	Bajo	1	1,2%
Empatía	Alto	53	63,1%
	Medio	30	35,7%
	Bajo	1	1,2%
Habilidades sociales	Alto	54	64,3%
	Medio	30	35,7%
	Bajo	0	0%
Inteligencia Emocional	Alto	56	67,7%
	Medio	28	33,3%
	Bajo	0	0%

Los resultados muestran un alto nivel de inteligencia emocional en los docentes de la institución, pues evidencia que gran parte de ellos tienen conciencia de sí mismos y reconocen cuáles son sus habilidades y limitaciones ante las diversas situaciones; no obstante, sólo la tercera parte de la población encuestada ha indicado tener bajo control de sus propias emociones, reflejando que la mayoría de los docentes presentan dificultades para manejar y dominar sus estados de ánimo lo que les puede causar problemas al momento de realizar o hacerse cargo de sus responsabilidades. Asimismo, se ha logrado apreciar también que la mayoría de los profesores consideran que tienen una alta capacidad de automotivación, dado que dirigen sus distintos sentimientos, emociones y estado de ánimo al cumplimiento de sus objetivos. Continuando con la dimensión empatía, se puede notar una considerable cantidad de docentes que han señalado no tener mucho interés por la otra persona, por tanto, no comprenden los sentimientos ajenos ni entienden sus expresiones, lo que puede afectar su manera de relacionarse con los demás y desestabilizar el vínculo profesional y/o amical que los conecta con sus compañeros de trabajo.

Estos resultados coinciden con la idea de que tener un adecuado manejo de las emociones trae consecuencias buenas y beneficiosas tanto para la persona como para la institución educativa, pues hace que los miembros pertenecientes a ella puedan llevarse bien, creen un ambiente de paz y resuelvan conflictos de forma asertiva (Álamo et al., 2021). Además, contar con docentes con una alta inteligencia emocional ayudará a los estudiantes, por medio de las diversas interacciones en clase, a tener más conocimientos sobre sus emociones, sentimientos y sentidos del humor que les permitirá dominarlos de mejor manera (Maamari & Majdalani, 2019). Ello evidencia que el individuo al conocer sus capacidades podrá motivar y gobernar debidamente su sentir, lo que le permitirá establecer conexiones y desenvolverse eficientemente en su trabajo, dado que sabrá confiar en su desarrollo para

alcanzar un funcionamiento óptimo de la institución, . Lo dicho se puede respaldar en Aragundi y Piloso (2022) quienes subrayan que la inteligencia emocional es necesaria en las instituciones y en los colaboradores, pues facilita la transmisión de conocimientos, habilidades y las interacciones sociales; además de ser usada para alcanzar el éxito organizacional a través del cumplimiento de las metas trazadas.

### ***Objetivo Específico 2***

Identificar el nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa privada, Chiclayo, 2023.

**Tabla 02**

*Nivel de percepción del clima organizacional por dimensiones de los docentes de una institución educativa privada*

Dimensiones	Nivel	N	Porcentaje
Tarea	Favorable	69	82,1%
	Regular	15	17,9%
	Bajo	0	0%
Estructura	Favorable	64	76,2%
	Regular	19	22,6%
	Bajo	1	1,2%
Relaciones	Favorable	62	73,8%
	Regular	22	26,2%
	Bajo	0	0%
Motivación	Favorable	61	72,6%
	Regular	21	25,0%
	Bajo	2	2,4%
Apoyo	Favorable	66	78,6%
	Regular	18	21,4%
	Bajo	0	0%
Gestión	Favorable	70	83,3%
	Regular	13	15,5%
	Bajo	1	1,2%
Innovación	Favorable	70	83,3%
	Regular	13	15,5%
	Bajo	1	1,2%
Desempeño	Favorable	67	79,8%
	Regular	17	20,2%
	Bajo	0	0%

Clima Organizacional	Favorable	71	84,5%
	Regular	13	15,5%
	Bajo	0	0%

Lo resultados muestran un nivel favorable de clima organizacional, del cual se infiere que los docentes perciben que la institución educativa tiene un entorno positivo, cómodo y motivador que les permite desarrollar tranquilamente sus actividades o tareas para alcanzar sus metas propuestas; además, la mayoría de docentes encuestados señala que la dimensión estructura no es tan tediosa, pues les posibilita desenvolverse y relacionarse libremente entre todos y, por tanto, crear relaciones amigables o respetuosas con los demás para hacer más ameno el trabajo. Asimismo, se observa que los docentes pueden sentir el respaldo de la institución en las diferentes situaciones, dado que los resultados indican que más de la tercera parte de la población considera que recibe el apoyo necesario para cumplir con su trabajo, sintiéndose motivados para ejecutarlos adecuadamente sin tanto inconvenientes de por medio. La gestión de la institución educativa es eficiente, en vista que la mayor cantidad de docentes ha percibido ese impulso, adaptabilidad y flexibilidad que los lleva a ser parte de una unidad que influye de manera positiva en su desempeño y rendimiento laboral. Sin embargo, un pequeño porcentaje de docentes perciben un nivel regular de clima organizacional, lo cual indica que existen algunos factores de la institución educativa que pueden mejorarse para lograr un entorno más agradable para todos los colaboradores.

Lo anteriormente mencionado coincide con Jothi y Kanmani (2019) quienes expresan que todas las autoridades de las instituciones deben reforzar el entorno laboral tomando las medidas necesarias que impulsen una adecuada percepción de los colaboradores sobre su centro laboral, de tal forma que respeten los procedimientos, políticas y resalten las prácticas organizacionales óptimas. Además, la existencia de una percepción favorable de la institución indica que los trabajadores reciben múltiples beneficios como las relaciones sanas, buen trato, flexibilidad, supervisión, recompensas y más (Abun et al., 2021). Con toda la información analizada, se evidencia la importancia de crear un óptimo ambiente laboral en las instituciones, pues eso incentiva la forma de trabajo de los individuos pertenecientes a esta e impulsa a realizar sus actividades activa y efectivamente, de manera que puedan mantener el enfoque en los objetivos de la organización y dejar de lado los aspectos negativos que puedan alterar su rendimiento. Esto se respalda en Pilligua y Arteaga (2019) quienes señalan que el clima organizacional está conectado con la manera en la que el trabajador se siente dentro de la

organización, donde intervienen diversos factores emocionales y físicos que repercuten en la forma de comportarse o actuar de los trabajadores, perjudicando la productividad en su trabajo.

### ***Objetivo Específico 3***

Relacionar las dimensiones de la inteligencia emocional con el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa privada, Chiclayo, 2023.

**Tabla 03**

*Correlación entre las dimensiones de la inteligencia emocional con el clima organizacional*

	Clima Organizacional
Inteligencia Emocional	
Conciencia de sí mismo	,640**
Manejo de las emociones	,549**
Motivación a uno mismo	,517**
Empatía	,624**
Habilidades sociales	,567**

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

Se puede apreciar una relación significativa entre las dimensiones de la inteligencia emocional con la variable clima organizacional. Los resultados muestran que los docentes esperan reconocer sus emociones y sentimientos ante las diversas situaciones del contexto escolar para evitar posibles malos entendidos o conflictos con los involucrados que puedan alterar tanto sus relaciones con sus compañeros como su ambiente de trabajo. Asimismo, perciben que el uso de las emociones idóneamente en el trabajo incrementará la posibilidad de evidenciar un entorno sano; lo cual puede contribuir a alcanzar una alta automotivación que les ayudará a aprovechar las oportunidades que se presenten y también a enfrentar los contratiempos de modo que impulsará un ambiente laboral adecuado. Esto coincide con Tintaru et al., (2021) quienes subrayan que los individuos que más conocimientos tienen sobre sus emociones, sentimientos y estados de ánimo son lo que tienen más desarrollada su inteligencia emocional, pues siempre están buscando mejoras óptimas que les ayuden a experimentar más asertivamente los acontecimientos, lo cual les servirá para notar el clima laboral desde una perspectiva más positiva. Además, conocer las emociones propias servirá para poder manejarlas adecuadamente, lo que permitirá mejorar la forma de relacionarse con las demás personas que están alrededor, optando por fomentar el buen trato y evitar los problemas que puedan alterar la paz y calma del trabajo (Álamo et al., 2021). Eso significa

que al prestarle atención a lo que conlleva la inteligencia emocional, como el poder autoconocerse, el controlarse a sí mismos, el relacionarse con los demás y más; ayudará a tener una mejor idea de lo que se busca y espera lograr al momento de estar en un lugar donde la prioridad sea sobresalir por tus competencias y buen trabajo, puesto que permitirá adaptarse en el centro laboral evitando los conflictos o situaciones que puedan alterar el ambiente en el que se desarrolla tu trabajo. En otras palabras, prestar atención a la inteligencia emocional es reconocer aquella facultad de sentir y entender eficazmente el poder que tienen las diversas emociones como influencia y fuente de energía en la persona (Cooper & Sawaf, 2004) y saber aprovecharla y canalizarla correctamente para no desperdiciar el potencial de los colaboradores al provocar situaciones innecesarias que los coloquen en una postura indeseada.

### ***Objetivo General***

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa privada, Chiclayo, 2023.

### **Tabla 04**

*Correlación de las variables inteligencia emocional y el clima organizacional*

<b>Correlación de variables</b>	<b>Clima Organizacional</b>
Inteligencia Emocional	,630**

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

Se evidencia relación entre los constructos y su grado de correlación es de forma positiva moderada, mostrando que los trabajadores tienen capacidad de auto conocimiento, comprensión y control de sus emociones, sentimientos y afectos que les permite relacionarse de forma positiva con los demás y fomentar un entorno laboral adecuado y apto. A mayor inteligencia emocional, mayor percepción de un adecuado clima organizacional. Esto coincide con Tintaru et al. (2021) quienes destacan la relación entre ambas variables, pues demuestran que la inteligencia emocional tiene un impacto positivo en el clima organizacional evidenciando que los colaboradores con puntajes más altos de inteligencia emocional serán capaces de percibir y experimentar un clima más bueno y agradable que permitirá alcanzar un desarrollo óptimo a diferencia de las personas que no reconocen bien sus distintas emociones ni tienen tanto conocimientos sobre ellas. Asimismo, instituciones con un buen clima y con individuos que tienen habilidades para manejar sus emociones, podrán realizar sus funciones

adecuadamente, teniendo oportunidades de mejora en la comunicación y motivación (Pérez et al., 2022). Tales afirmaciones evidencian que para la creación de un clima organizacional favorable para todos los involucrados de una empresa, es indispensable que los individuos sean capaces de reconocer todo lo que conlleva su propio ser, desde sus emociones hasta sus competencias y habilidades, pues, sólo así, sabrán actuar debidamente en los diferentes escenarios propuestos con la finalidad de alcanzar resultados buenos y establecer distintas relaciones para una mejor integración organizacional; dado que permite desarrollar bien las habilidades sociales, las cuales generan vínculos con personas ajenas a uno mismo donde crece la confianza, afecto, intimidad y respeto entre grupo laborales que servirá para la contribución y cooperación mutua (Bar-On, como se citó en Ugarriza, 2001).

## **Conclusiones**

La investigación revela que el conocimiento y control de las emociones son fundamentales para el buen desenvolvimiento laboral de los colaboradores, promoviendo el cumplimiento de metas institucionales y facilitando la transmisión de conocimientos y habilidades. Así, reafirma la relevancia de la inteligencia emocional en el contexto educativo como un componente vital para el éxito organizacional y la eficacia en el cumplimiento de objetivos.

Se identificó que una gestión eficiente y el apoyo institucional son claves para lograr un óptimo clima organizacional, dado que no solo influye en el bienestar de los colaboradores sino también en su rendimiento laboral y enfoque en los objetivos de la institución educativa; lo cual los ayuda a cumplir de manera más eficiente con sus responsabilidades.

El estudio demuestra que los trabajadores que son capaces de reconocer y gestionar sus emociones de manera efectiva en diferentes situaciones pueden prevenir conflictos y malentendidos, promoviendo relaciones más saludables con sus colegas y la percepción de un entorno de trabajo positivo y agradable; lo que, a su vez, puede estimular la automotivación, facilitando la explotación de oportunidades y la superación de obstáculos.

Existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional de los trabajadores de la institución educativa privada, ello sugiere que la inteligencia emocional está asociada con la calidad del ambiente laboral, lo que, a su vez, podría estar relacionado con la efectividad y el bienestar de los colaboradores.

## **Recomendaciones**

Se debe realizar feedbacks individuales continuos e implementar programas de coaching o mentoría para ayudar a los empleados a mejorar su inteligencia emocional, dado que un mentor puede guiar a los individuos en el desarrollo de sus habilidades emocionales y sociales. Asimismo, los directivos de la institución deben realizar talleres o técnicas aptos para la autorregulación saludable de emociones y la práctica de la atención plena para ayudarlos a canalizar de mejor manera sus emociones; además de realizar actividades continuas de construcción de equipos para fomentar la participación y colaboración entre los trabajadores pertenecientes a la institución educativa.

Los directivos de la institución educativa deben observar y asegurar que todos los colaboradores comprendan claramente los objetivos de la institución educativa y cómo su trabajo contribuye a alcanzarlos; además deben incorporar actividades de formación que fomenten la relación entre los colaboradores, como talleres o cursos de liderazgo, y otras actividades que promuevan la integración y el bienestar de los trabajadores, como deportes, retiros y demás actividades recreativas. Asimismo, deben realizar encuestas periódicas para evaluar el clima laboral y tomar medidas basadas en los resultados para mejorar continuamente.

Los directivos de la institución educativa deben realizar capacitaciones continuas sobre el trabajo en equipo y la resolución óptima de conflictos; además de realizar entrevistas o encuestas periódicas a los docentes para conocer su experiencia laboral y relación con sus colegas, de tal forma que puedan observar y analizar sus interacciones para buscar opciones de mejora que permitan lograr una mayor cooperación entre los miembros; ello ayudará a tener una percepción más positiva del clima organizacional.

Los directivos de la institución deben implementar un programa integral que desarrolle adecuadamente la inteligencia emocional, el cual puede incluir talleres periódicos sobre la conciencia, habilidades y gestión emocional, además de sesiones de retroalimentación para los colaboradores; pues eso permitirá crear un entorno más confiable y agradable para todos, lo que, a su vez, mejorará el bienestar de los trabajadores y aumentará la eficiencia al cumplir con sus responsabilidades.

Adicionalmente, los directivos también deben formar parte de las evaluaciones, talleres, actividades y más que se aplicarán a los colaboradores, de tal forma que puedan demostrar su preocupación, interés y comprensión por ellos; además de ese modo lograrán un ambiente

participativo y asertivo, con perspectivas más claras, donde cada uno pueda sentirse valorado y escuchado por parte de sus superiores.

## Referencias

- Abun et al. (2021) *Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines* [Clima organizacional y compromiso laboral de los empleados de los colegios de la Palabra Divina en la Región de Ilocos, Filipinas] *International Journal of Research in Business and Social Science* 10(1) (2021) 107-121. <https://ssrn.com/abstract=3784300>
- Álamo et al. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales 2021. *PsiqueMag*, 10(1), 91–97. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i1.2746>
- Apaza, M. & Flores, S. (2019). Inteligencia emocional en el comportamiento de las organizaciones.
- Aragundi, E. & Piloso, C. (2022) Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral. *AlfaPublicaciones*, 4(1.1), 499–513. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.177>
- Araujo, M. & Guerra, M. (2007). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas. *CICAG. Volumen 4 Edición No. 2*
- Arias et al. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Constantin, T. (2004). *Staff psychological appraisal* [Evaluación psicológica del personal]. Ed. Polirom.
- Constantin, T. (2008). *Analyze climate organizational. Psihologie organizational-manageriala*. [Analizar el clima organizacional. Psicología organizacional-gerencial] Tendin (e actual).
- Contreras, B. & Matherson, P. (1984). “Una herramienta para medir clima organizacional: Cuestionario de Litwin y Stringer”.
- Cooper, R. & Sawaf, A. (2004). *La Inteligencia emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. Editorial Norma.
- García, M. & Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Espiral*. 3(6), 43-52.
- Gestión (2019). *Clima organizacional de las instituciones educativas peruanas en el proceso enseñanza-aprendizaje*.

- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence* [Inteligencia Emocional]. New York: Bantam Books
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. Paidós.
- Hernández et al. (2014) *Metodología de la Investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. *Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.* <https://n9.cl/6e52k>
- Iglesias, A. & Torres, J. (2018). *Un acercamiento al Clima Organizacional*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192018000100016](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016)
- Jothi, I. & Kanmani, M. (2019). *Organisational climate of school Teachers* [Clima organizacional de los docentes escolares]. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 6 (4), 994-999. <https://n9.cl/ucn1g>
- Kenton, W. & Anderson, S. (2020). *Human Resource Planning*.
- Mamami, Y & Cáceres, J (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*.
- Maamari, B. & Messarra, L. (2012). *An empirical study of the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior* [Un estudio empírico de la relación entre el clima organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional]. *European Journal of Management*, 12(3), 165-174. <https://n9.cl/yqt3o>
- Maamari, B. & Majdalani, J. (2019). *The effect of highly emotionally intelligent teachers on their students' satisfaction* [El efecto de los profesores altamente inteligentes emocionalmente en la satisfacción de sus alumnos]. *International Journal of Educational Management*, 33 (1), 179-193. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2017-0338>
- Matthews et al. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth* [Inteligencia emocional: ciencia y mito]. The MIT Press
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración.
- Momeni, N. (2009). *The relation between managers' emotional intelligence and the organizational climate they create* [La relación entre la inteligencia emocional de los directivos y el clima organizacional que crean]. *Public Personnel Management*, 38(2), 35-48. <https://doi.org/10.1177/009102600903800203>

- Pérez et al. (2022). Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 4257-4281. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2557](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2557)
- Pilligua, C. & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15 (28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Salovey, J. & Mayer, D. (1990). Inteligencia Emocional. Editorial McGraw – Hill.
- Tintaru, O. et al. (2021). *The impact of emotional intelligence on organizational climate* [El impacto de la inteligencia emocional en el clima organizacional]. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov*, 14(63), 89-96. <https://doi.org/10.31926/but.ssl.2021.14.63.1.9>
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118178005>

## Anexos

### Anexo 01. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/Cuestionario Escala
<b>Inteligencia emocional</b>	Para Goleman (1995) es una pieza imprescindible para el debido desarrollo del sujeto y se resumen en la habilidad para conocer las emociones propias y su manejo, habilidad para saber reconocer las emociones de otras personas, la motivación propia y la facultad de establecer las diversas relaciones sociales.	Conciencia de sí mismo	Reconocer emociones en uno mismo	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Encuesta  Cuestionario  Escala Ordinal
		Manejo de las emociones	Capacidad de regular las emociones	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
		Motivación a uno mismo	Automotivación	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	
		Empatía	Comprender a los demás	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	
		Habilidades sociales	Relaciones interpersonales adecuadas	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	
		Tarea	Objetivos claros	1, 9, 17, 25, 33	
<b>Clima organizacional</b>	Es la percepción que se tiene de las características de una institución, las cuales pueden ser medibles. Además de ser la manera en la que los colaboradores actúan e interactúan en su entorno laboral (Constantin, 2004, 2008)	Estructura	Organización eficiente	2, 10, 18, 26, 34	Escala Ordinal
		Relaciones	Relaciones positivas	3, 11, 19, 27, 35	
		Motivación	Motivación estimulante	4, 12, 20, 28, 36	
		Apoyo	Soporte de rendimiento	5, 13, 21, 29, 37	
		Gestión	Liderazgo efectivo	6, 14, 22, 30, 38	
		Innovación	Actitud para el cambio	7, 15, 23, 31, 39	
Desempeño	Rendimiento global	8, 16, 24, 32, 40			

*Anexo 02. Matriz de consistencia*

Pregunta de Investigación	Objetivos	Variables	Dimensiones
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa privada, Chiclayo, 2023?	<b>Objetivo General</b>		
	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa privada, Chiclayo, 2023.	Inteligencia Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciencia de sí mismo</li> <li>- Manejo de las emociones</li> <li>- Motivación a uno mismo</li> <li>- Empatía</li> <li>- Habilidades sociales</li> </ul>
	<b>Objetivos Específicos</b>		
	Identificar el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de una institución educativa privada, Chiclayo, 2023		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarea</li> <li>- Estructura</li> <li>- Relaciones</li> </ul>
	Identificar el nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa privada, Chiclayo, 2023.	Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Apoyo</li> <li>- Gestión</li> <li>- Innovación</li> <li>- Desempeño</li> </ul>
	Relacionar las dimensiones de la inteligencia emocional con el clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa privada, Chiclayo, 2023.		
Población y Muestra	Instrumento de Recolección de Datos	Procesamiento de Datos	
<b>Población:</b> 84 docentes <b>Muestra:</b> Censal	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario de Goleman (1998), diseñado por NHS London Leadership Academy en el 2014 para medir la Inteligencia Emocional. Cuestionario Chestionar CO IV desarrollado por Ticu Constantin (2004, 2008) para medir el Clima Organizacional.	Jamovi y Excel Alfa de Cronbach	

*Anexo 03. Instrumento de la variable inteligencia emocional*

**Cuestionario de inteligencia emocional**

**Edad:** ..... **Docente de nivel:** (Inicial) (Primaria) (Secundaria)

**Sexo:** (F) (M) **Tipo de contrato:** .....

**Tiempo de trabajo en la Institución:**.....

El siguiente cuestionario de autoevaluación está diseñado para que piense en las diversas competencias de la inteligencia emocional que se aplican a usted. Hay 5 alternativas, por tanto, califique su evaluación usando una escala donde 1 indica que el enunciado NO se aplica en absoluto, 2 que rara vez se aplica, 3 indica que el enunciado se aplica aproximadamente la mitad del tiempo, 4 significa que casi siempre se aplica y 5 indica que el enunciado SIEMPRE se aplica a ti.

	Ítems a Calificar	Marca tu Puntaje				
		1	2	3	4	5
1	Me doy cuenta de inmediato cuando pierdo los nervios o la paciencia.	1	2	3	4	5
2	Puedo 'replantear' malas situaciones rápidamente	1	2	3	4	5
3	Soy capaz de motivarme siempre para hacer tareas difíciles.	1	2	3	4	5
4	Siempre soy capaz de ver las cosas desde el punto de vista de la otra persona.	1	2	3	4	5
5	Soy un excelente oyente.	1	2	3	4	5
6	Sé cuándo estoy feliz.	1	2	3	4	5
7	No muestro abiertamente mis sentimientos en público	1	2	3	4	5
8	Por lo general, soy capaz de priorizar actividades importantes en el trabajo y continuar con ellas.	1	2	3	4	5
9	Soy excelente para empatizar con el problema de otra persona.	1	2	3	4	5
10	Nunca interrumpo las conversaciones de otras personas.	1	2	3	4	5
11	Suelo reconocer cuando estoy estresado	1	2	3	4	5
12	Otros, rara vez, pueden decir en qué tipo de estado de ánimo estoy.	1	2	3	4	5
13	Siempre cumplo con los plazos	1	2	3	4	5
14	Puedo saber si alguien no está contento conmigo	1	2	3	4	5
15	Soy bueno para adaptarme y mezclarme con una variedad de personas.	1	2	3	4	5
16	Cuando estoy siendo 'emocional', soy consciente de esto	1	2	3	4	5
17	Raramente "pierdo los nervios o la paciencia" con otras personas	1	2	3	4	5
18	Nunca pierdo el tiempo	1	2	3	4	5

19	Puedo saber si un equipo de personas no se lleva bien entre sí	1	2	3	4	5
20	Las personas son lo más interesante de la vida para mí.	1	2	3	4	5
21	Cuando me siento ansioso, por lo general, puedo explicar la(s) razón(es)	1	2	3	4	5
22	La gente difícil no me molesta	1	2	3	4	5
23	Yo no ando con rodeos	1	2	3	4	5
24	Por lo general, puedo entender por qué las personas son difíciles conmigo.	1	2	3	4	5
25	Me encanta conocer gente nueva y saber qué es lo que los motiva.	1	2	3	4	5
26	Siempre sé cuándo estoy siendo irrazonable	1	2	3	4	5
27	Puedo alterar conscientemente mi estado de ánimo o estado de ánimo	1	2	3	4	5
28	Creo que deberías hacer las cosas difíciles primero.	1	2	3	4	5
29	Otros individuos no son 'difíciles' solo 'diferentes'	1	2	3	4	5
30	Necesito una variedad de compañeros de trabajo para hacer mi trabajo interesante.	1	2	3	4	5
31	La conciencia de mis propias emociones es muy importante para mí en todo momento.	1	2	3	4	5
32	No dejo que situaciones o personas estresantes me afecten una vez que he dejado el trabajo.	1	2	3	4	5
33	La gratificación retrasada (esperar una recompensa en un futuro y no inmediatamente) es una virtud que mantengo	1	2	3	4	5
34	Puedo entender si estoy siendo irrazonable	1	2	3	4	5
35	Me gusta hacer preguntas para saber qué es importante para las personas.	1	2	3	4	5
36	Puedo saber si alguien me ha molestado o irritado.	1	2	3	4	5
37	Rara vez me preocupo por el trabajo o la vida en general	1	2	3	4	5
38	Yo creo en 'Acción este día', es decir, priorizo y concentro energía en las actividades más importantes.	1	2	3	4	5
39	Puedo entender por qué mis acciones a veces ofenden a los demás.	1	2	3	4	5
40	Veo trabajar con personas difíciles como un simple desafío para ganármelas.	1	2	3	4	5
41	Puedo dejar que la ira se 'vaya' rápido para que ya no me afecte	1	2	3	4	5
42	Puedo reprimir mis emociones cuando lo necesito	1	2	3	4	5
43	Siempre puedo motivarme incluso cuando me siento deprimido	1	2	3	4	5
44	A veces puedo ver las cosas desde el punto de vista de los demás.	1	2	3	4	5
45	Soy bueno reconciliando las diferencias con otras personas.	1	2	3	4	5
46	Yo sé lo que me hace feliz	1	2	3	4	5
47	Otros, a menudo, no saben cómo me siento acerca de las cosas.	1	2	3	4	5
48	Las motivaciones han sido la clave de mi éxito.	1	2	3	4	5
49	Las razones de los desacuerdos siempre son claras para mí.	1	2	3	4	5
50	Generalmente construyo relaciones sólidas con aquellos con los que trabajo.	1	2	3	4	5

*Anexo 04. Instrumento de la variable clima organizacional*

**Cuestionario de clima organizacional (Cuestionar CO IV)**

**Edad:** ..... **Docente de nivel:** (Inicial) (Primaria) (Secundaria)

**Sexo:** (F) (M) **Tipo de contrato:** .....

**Tiempo de trabajo en la Institución:**.....

Califique, en una escala del 1 al 7, en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones. Dichas afirmaciones hacen referencia a la organización para la que trabaja y al personal/personas que laboran en ella. Responda marcando su opinión con una "x" en la escala al lado de cada declaración.

Antes de marcar, debe tener en cuenta que: 1 = Nunca de acuerdo; 2 = Casi nunca de acuerdo; 3 = A veces de acuerdo; 4 = Neutral; 5 = A menudo de acuerdo; 6 = Muy a menudo de acuerdo; y 7 = Siempre de acuerdo

Ítems a Calificar		Marca Tu Puntaje						
<b>1</b>	Conozco y entiendo los objetivos de la organización donde trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
<b>2</b>	El trabajo está bien organizado en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
<b>3</b>	Los jefes siempre son receptivos a nuevas ideas.	1	2	3	4	5	6	7
<b>4</b>	Me animan a especializarme, a desarrollar mis habilidades, mi potencial personal.	1	2	3	4	5	6	7
<b>5</b>	Mi jefe tiene muchas ideas útiles tanto para mi trabajo como para la actividad de todo el equipo.	1	2	3	4	5	6	7
<b>6</b>	Mi jefe directo me anima y me apoya eficazmente en el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5	6	7
<b>7</b>	La organización es constante en la aplicación de procedimientos y estrategias de trabajo y se adapta bien a la realidad socioeconómica actual.	1	2	3	4	5	6	7
<b>8</b>	Constantemente logramos nuestras metas establecidas.	1	2	3	4	5	6	7
<b>9</b>	Se establecen con precisión las metas y objetivos de la organización.	1	2	3	4	5	6	7
<b>10</b>	Los cargos y funciones que otorgan poder de decisión al ocupante se organizan de manera flexible.	1	2	3	4	5	6	7
<b>11</b>	Los problemas relacionados con la actividad profesional se pueden discutir fácilmente con los colegas.	1	2	3	4	5	6	7
<b>12</b>	El salario que recibo es acorde con el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5	6	7
<b>13</b>	Tengo toda la información y los recursos que necesito para hacer un trabajo de calidad.	1	2	3	4	5	6	7
<b>14</b>	El estilo de gestión adoptado por el jefe directo es útil y eficiente.	1	2	3	4	5	6	7

15	Revisamos constantemente la forma en que hacemos nuestro trabajo e introducimos nuevas mejoras.	1	2	3	4	5	6	7
16	Conseguimos buenos resultados porque los empleados están motivados/estimulados para ello.	1	2	3	4	5	6	7
17	Me siento motivado/estimulado en el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5	6	7
18	La forma en que se dividen las tareas es flexible y clara/precisa.	1	2	3	4	5	6	7
19	Las relaciones con los demás miembros del equipo son buenas.	1	2	3	4	5	6	7
20	En esta organización hay posibilidades de promoción y obtención de nuevas responsabilidades.	1	2	3	4	5	6	7
21	En esta organización el trabajo se realiza de acuerdo con planes o planes realistas.	1	2	3	4	5	6	7
22	El jefe controla constantemente el rendimiento, la eficiencia de la actividad de cada empleado.	1	2	3	4	5	6	7
23	Tenemos la libertad de cambiar la forma en que llevamos a cabo nuestras tareas.	1	2	3	4	5	6	7
24	Los empleados son conscientes de la importancia de los costos y buscan utilizar los recursos de la mejor manera posible.	1	2	3	4	5	6	7
25	Las prioridades de esta organización son bien entendidas por todos los empleados.	1	2	3	4	5	6	7
26	Buscamos constantemente nuevas formas de mejorar la forma en que trabajamos.	1	2	3	4	5	6	7
27	Cooperamos de manera efectiva para llevar a cabo los deberes laborales.	1	2	3	4	5	6	7
28	Se brinda estímulo y recompensa para todas las tareas y posiciones en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
29	Los departamentos, los diferentes servicios de la organización cooperan para lograr un buen desempeño en la actividad.	1	2	3	4	5	6	7
30	El equipo directivo demuestra un liderazgo eficaz que inspira confianza.	1	2	3	4	5	6	7
31	La organización tiene la capacidad de soportar cambios importantes.	1	2	3	4	5	6	7
32	El trabajo que hago es siempre necesario y eficiente.	1	2	3	4	5	6	7
33	En mi propia área de actividad, los objetivos están claramente formulados y el papel de cada persona en el trabajo está bien especificado.	1	2	3	4	5	6	7
34	La forma de jerarquizar y posicionar los cargos y funciones en el organigrama está bien escogida.	1	2	3	4	5	6	7
35	Los conflictos se resuelven bien adoptando soluciones eficaces, entendidas y aceptadas.	1	2	3	4	5	6	7
36	El desempeño laboral de cada empleado se verifica según los estándares aceptados por todos los empleados.	1	2	3	4	5	6	7
37	Los departamentos, los diferentes servicios/secciones de la organización colaboran siempre que es necesario.	1	2	3	4	5	6	7
38	La gestión de la organización nos favorece en el logro del desempeño laboral.	1	2	3	4	5	6	7
39	Se fomenta la creatividad y la iniciativa.	1	2	3	4	5	6	7
40	Los empleados se esfuerzan por trabajar de manera eficiente.	1	2	3	4	5	6	7

**Anexo 05. Factores sociodemográficos de la institución educativa privada**

Los factores sociodemográficos sirven como referencia para entender mejor el contexto de la institución educativa privada en la que se realizó el estudio, dado que ello puede ayudar a tener una adecuada y más clara apreciación sobre el porqué de los resultados de la investigación.

**Tabla 05**

*Factores sociodemográficos de los docentes de la institución educativa privada*

		Recuento	Porcentaje
Sexo	Femenino	68	81,0%
	Masculino	16	19,0%
Docente de nivel	Inicial	19	22,6%
	Primaria	28	33,3%
	Secundaria	37	44,0%
Tipo de contrato	Contratado	37	44,0%
	Nombrado	47	56,0%
	Total	84	100,0%

*Anexo 06. Constancias de validación por juicios de expertos*



**Constancia de validación por juicio de expertos**

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **Licenciado en Administración de Empresas**, titulado **Inteligencia Emocional y Clima Organizacional de los Trabajadores de una Institución Educativa Privada, Chiclayo, 2023**, elaborado por la estudiante **Xiomara Yonella Delgado Horna**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente,

Chiclayo, 12 de mayo de 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Julie', written in a cursive style.

---

Arbulú Castillo Julie Catherine

Firma



### **Constancia de validación por juicio de expertos**

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **Licenciado en Administración de Empresas**, titulado **Inteligencia Emocional y Clima Organizacional de los Trabajadores de una Institución Educativa Privada, Chiclayo, 2023**, elaborado por la estudiante **Xiomara Yonella Delgado Horna**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente,

Chiclayo, 21 de mayo de 2023.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Valeria Llontop Hernández', is written over a yellow rectangular highlight.

---

Valeria Llontop Hernández  
Firma

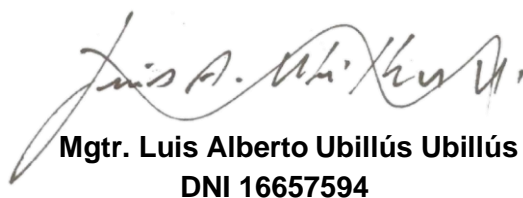


### **Constancia de validación por juicio de expertos**

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **Licenciado en Administración de Empresas**, titulado **Inteligencia Emocional y Clima Organizacional de los Trabajadores de una Institución Educativa Privada, Chiclayo, 2023**, elaborado por la estudiante **Xiomara Yonella Delgado Horna**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente,

Chiclayo, 21 de mayo de 2023.



**Mgtr. Luis Alberto Ubillús Ubillús**  
**DNI 16657594**