

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Modalidad

Proyecto Investigación

Título de investigación:

**“Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la
unidad educativa fiscal Luis Alfredo Martínez”**

AUTOR:

ESPINAL HOLGUIN ERIK YOHAN

TUTORA:

ING. MARCILLO PIN KARLA ROSANNA

MANTA – MANABÍ – ECUADOR

2025

	NOMBRE DE DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DEGRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página I de I

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Carrera de Administración de Empresas de la universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración curricular bajo la autoría de la estudiante ESPINAL HOLGUIN ERIK YOHAN, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025-1, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es "INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL LUIS ALFREDO MARTÍNEZ".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 25 de julio de 2025.

Lo certifico,



a Rosanna Mar

Ing. Karla Marcillo Pin, Mg.
Docente Tutor(a)

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

3%
Textos
sos pechos os

3% Similitudes
 <1% similitudes entre
 comillas
 0% entre las fuentes
 mencionadas

0% Idiomas no reconocidos

Número de palabras: 12.999
Número de caracteres: 93.704

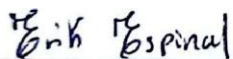
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	alicia.concytec.gob.pe Descripción: Inteligencia emocional para mejorar el clim... https://alicia.concytec.gob.pe/Audiolibroord/UUVZ_4e59395e3054bad3a0ff04ac10940a1b0 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (0 07 palabras)
2	repositorio.ulam.edu.ec https://repositorio.ulam.edu.ec/bitstream/123456789/5758/1/AJEE-AM-AD-M-02-27.pdf 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (46 palabras)
3	idicap.com https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/download/3794/001677	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
4	repositorio.continental.edu.pe https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/2050.0.12394/10485/2/FH_UCL_50_T_TE_Ada... 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.mendeley.com Gestión del clima institucional y... preview & related info ... https://www.mendeley.com/catalogue/N5675988-2e-d3-34ca-a1f7-c9614f4c58fa/	< 1%		Palabras idénticas < 1% (36 palabras)
2	www.scielo.org.ve Influence of institutional climate on teaching performance fo... http://www.scielo.org/ve/scielobo.php?script=sd_arti_est&pid=S2542-3482-2020-000484ng...	< 1%		Palabras idénticas < 1% (32 palabras)
3	TESIS FLORES SANTANA GABRIEL DEMILSON.docx TESIS FLORES SANTANA GABRIEL DEMILSON.docx Viene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas < 1% (27 palabras)
4	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/154162/1/S_Mendoza_G-D-SD.pdf	< 1%		Palabras idénticas < 1% (28 palabras)
5	repositorio.un.edu.pe Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en... https://repositorio.un.edu.pe/bitstream/20.500.12692/154162/1/S_Mendoza_G-D-SD.pdf	< 1%		Palabras idénticas < 1% (22 palabras)

DECLARACIÓN DE AUDITORÍA

Yo, Erik Yohan Espinal Holguin, con cédula de identidad N°172936264-8, declaro que el presente trabajo de titulación: "Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la unidad educativa fiscal

Luis Alfredo Martínez", cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Contabilidad y Auditoría sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Erik Yohan Espinal Holguin

C.I.: 1729362648

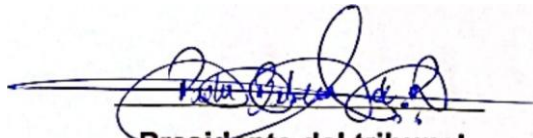
E-mail: erikyohan.01@gmail.com

Telf: 0992110700

APROBACION DEL TRABAJO

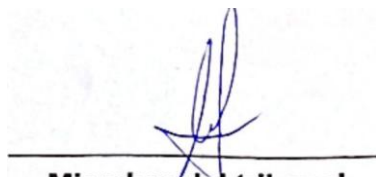
Los miembros del tribunal de grado da la aprobación del trabajo final de titulación sobre el tema “Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la unidad educativa fiscal Luis Alfredo Martínez”, elaborado por el egresado Espinal Holguin Erik Yohan, el mismo que cumple con lo estipulado por el reglamento y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Facultad Ciencias Administrativas Contables y comercio de la carrera de Administración de Empresas

Por constancias firman



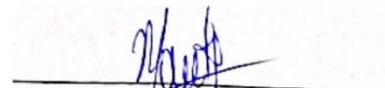
Presidente del tribunal
Presidente del tribunal

Ing. Paola Balseca



Miembro del Tribunal
Miembro del Tribunal

Ing. Marisaa Guevara



Miembro del tribunal
Miembro del tribunal

Abg. Mónica Franco

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por brindarme la oportunidad de formarme como profesional. La calidad de la enseñanza recibida, junto con los recursos y herramientas proporcionados, han sido fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

A mis queridos compañeros, expreso mi más profundo agradecimiento por su apoyo, colaboración y por los conocimientos compartidos, los cuales fueron esenciales para la culminación de este proyecto.

A la Ing. Karla Marcillo, mi sincero agradecimiento por su valiosa orientación, paciencia y apoyo incondicional durante todo este proceso. Sus conocimientos y consejos han sido de gran importancia.

A Ángel Mendoza, por su apoyo y disposición para ayudarme siempre que lo necesité, contribuyendo de manera importante a este logro.

Finalmente, quiero dedicar este logro a mi familia, mi pilar fundamental, paciencia y apoyo incondicional. A todos ellos les dedico con gratitud este logro.

Erik Yohan Espinal Holguin

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación con todo mi corazón a mis padres, Omaira Holguín y Lubert Espinal, quienes han sido mi sostén incondicional y mi fuente de inspiración. Gracias por enseñarme con su ejemplo la importancia del esfuerzo, la paciencia y la perseverancia, y por acompañarme siempre con amor y sabiduría en cada paso de mi vida.

También me dedico este logro a mí mismo, por la constancia, la disciplina y la actitud positiva que me han permitido superar desafíos y seguir adelante, manteniendo siempre la mirada puesta en mis metas. Este proyecto es reflejo de todo lo aprendido, de cada esfuerzo realizado y de la pasión por crecer y aprender durante mi etapa universitaria.

Erik Yohan Espinal Holguin

Resumen

El estudio titulado “Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la unidad educativa fiscal Luis Alfredo Martínez” tiene como objetivo diseñar un programa orientado al desarrollo de la inteligencia emocional para promover un clima laboral más beneficioso entre los docentes. La investigación se enmarca en un enfoque proyectivo y no experimental, aplicando un cuestionario con escala de Likert a 35 docentes para evaluar dimensiones como liderazgo institucional, motivación, reciprocidad, participación y comunicación. Los resultados evidencian un clima institucional desfavorable caracterizado por baja integración, insuficiente motivación, elevados niveles de estrés y una carga administrativa excesiva, factores que afectan el desempeño y las relaciones laborales. Ante esta situación, se plantea la elaboración de estrategias dirigidas al fortalecimiento de las competencias emocionales, con el fin de mejorar las relaciones humanas y favorecer un ambiente laboral armónico, cooperativo y eficiente.

Palabras clave: Inteligencia, ambiente, liderazgo, motivación, estrés.

Abstract

The study entitled “Emotional Intelligence to Improve the Institutional Climate of Teachers at Luis Alfredo Martínez Public Educational Unit” aims to design a program focused on developing emotional intelligence in order to foster a more beneficial work climate among teachers. The research is framed within a projective and non-experimental approach, applying a Likert scale questionnaire to 35 teachers to evaluate dimensions such as institutional leadership, motivation, reciprocity, participation, and communication. The results reveal an unfavorable institutional climate characterized by low integration, insufficient motivation, high stress levels, and excessive administrative workload, factors that negatively affect performance and workplace relationships. In response to this situation, strategies are proposed to strengthen emotional competencies, with the purpose of improving human relations and fostering a more harmonious, cooperative, and efficient work environment.

Keywords: Emotional, environment, leadership, motivation, stress.

Índice de contenidos

CERTIFICACIÓN	2
CERTIFICADO DEL SISTEMA ANTI PLAGIO.....	3
DECLARACIÓN DE AUDITORÍA.....	4
APROBACION DEL TRABAJO	5
AGRADECIMIENTO	6
DEDICATORIA	7
Resumen.....	8
Abstract.....	8
Índice de tablas	10
CAPÍTULO I.....	12
1. Introducción.....	12
1.1. Justificación.....	13
1.2. Perspectiva teórica.....	14
1.2.1. Antecedentes de investigación	16
1.2.2. Bases teóricas	19
Clima institucional	19
Inteligencia emocional.....	22
CAPÍTULO II.....	24
2. Metodología.....	24
2.1. Diseño teórico.....	24
2.1.1. Definición de variables	25
2.1.2. Objeto y campo de acción.....	27
Operacionalización de las variables	28
2.1.3.1. Problema general	30

2.1.3.3. Objetivo general.....	30
2.2. Diseño metodológico	35
2.2.1. Enfoque, alcance y diseño de la investigación	35
2.2.2. Población y muestra.....	36
2.2.3. Instrumento de medición y recolección de datos.....	36
CAPÍTULO III	37
3. Resultados	37
3.1. Análisis de fiabilidad	37
CAPÍTULO V	57
4. Propuesta	57
Presupuesto para su ejecución	61
Conclusiones	62
Bibliografía	64
Anexos	69

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Análisis de fiabilidad</i>	38
Tabla 2. <i>Frecuencia de variable de la variable X clima institucional</i>	38
Tabla 3. <i>Frecuencia de variable de la variable X1 Liderazgo institucional</i>	39
Tabla 4. <i>Frecuencia de variable de la variable X2 Motivacion en el trabajo</i>	41
Tabla 5. <i>Frecuencia de variable de la variable X3 Reciprocidad entre compañeros de trabajo</i>	42
Tabla 6. <i>Frecuencia de variable de la variable X4 Participación en la institución</i>	43
Tabla 7. <i>Frecuencia de variable de la variable X5 Comunicación entre autoridades y docentes</i>	44
Tabla 8. <i>Frecuencia de variable de la variable Y inteligencia emocional.</i>	45

Tabla 9. <i>Frecuencia de variable de la variable Y1 Autoconocimiento</i>	46
Tabla 10. <i>Frecuencia de variable de la variable Y2 Autorregulación personal</i>	47
Tabla 11. <i>Frecuencia de variable de la variable Y3 Motivación de trabajo</i>	48
Tabla 12. <i>Frecuencia de variable de la variable Y4 Empatía entre compañeros de labores</i>	49
Tabla 13. <i>Frecuencia de variable de la variable Y5 Habilidades sociales.</i>	50
Tabla 14. <i>Coeficiencia de correlación entre la variable X y Y</i>	52
Tabla 15. <i>Coeficiencia de correlación entre la variable X1 sobre Y</i>	53
Tabla 16. <i>Coeficiencia de correlación entre la variable X2 sobre Y</i>	53
Tabla 17. <i>Coeficiencia de correlación entre la variable X3 sobre Y</i>	54
Tabla 18. <i>Coeficiencia de correlación entre la variable X4 sobre Y</i>	55
Tabla 19. <i>Coeficiencia de correlación entre la variable X5 sobre Y</i>	56

CAPÍTULO I

1. Introducción

La presente investigación tiene como eje central la exploración de la relación entre la inteligencia emocional y el clima institucional en el ámbito educativo. Se ha identificado que el clima vigente en la institución enfrenta desafíos significativos que afectan de manera negativa la motivación y el bienestar del personal docente. Esta situación se ve acentuada por la falta de empatía y de comunicación efectiva entre las autoridades y los docentes, lo que ha generado una percepción generalizada de desvalorización.

Ante esta problemática, resulta necesaria la implementación de programas que favorezcan un entorno laboral más saludable y colaborativo. El propósito de este estudio no se limita a diagnosticar los problemas actuales, sino que también busca ofrecer propuestas concretas que contribuyan al bienestar de la comunidad educativa, fortalezcan el sentido de participación, promuevan una convivencia más positiva y favorezcan una imagen institucional más sólida, con miras a generar un ambiente laboral armónico y productivo. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el clima institucional en el ámbito educativo?

Desde una perspectiva teórica, tanto el concepto de clima institucional como el de inteligencia emocional son categorías relativamente recientes en el campo académico. No obstante, su análisis resulta esencial para comprender las relaciones y dinámicas que se desarrollan en los centros educativos. Con base en el estudio de diversas corrientes y trabajos previos, esta investigación construye un marco conceptual que permite abordar, por un lado, los elementos que conforman el clima institucional y, por otro, la forma en que la inteligencia emocional puede actuar como un motor de cambio positivo en este contexto.

1.1. Justificación

La idea de desarrollar esta investigación surge de la necesidad de mejorar el clima institucional dentro de la unidad educativa, poniendo el foco en la inteligencia emocional como herramienta clave. El ambiente laboral actual presenta problemáticas relacionadas con la desmotivación y la sensación de desvalorización entre los miembros de la comunidad educativa, lo cual está estrechamente vinculado con la falta de empatía y de comunicación por parte de las autoridades. Esta situación refuerza la importancia de abordar el tema desde una perspectiva académica y práctica.

Desde el plano teórico, la inteligencia emocional se ha consolidado como un constructo de gran valor para comprender y gestionar el comportamiento del talento humano. Según Alexandra (2021), este enfoque comenzó a desarrollarse en la década de 1970 y, en la actualidad, constituye una línea de investigación relevante en estudios organizacionales y educativos. Diversas investigaciones sostienen que un mayor desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes y directivos contribuye a mejorar el clima institucional, favoreciendo la convivencia, la colaboración y la satisfacción laboral (Mayer, Caruso y Salovey, 2016). Así, el presente estudio aporta a la literatura existente al vincular la inteligencia emocional no solo con la gestión empresarial, sino también con el fortalecimiento de las dinámicas educativas en contextos latinoamericanos.

En el ámbito social y práctico, la pertinencia del tema se evidencia en la realidad del sistema educativo. Datos recientes indican que en América Latina entre un 30 % y 40 % de los docentes reportan altos niveles de estrés y desmotivación vinculados al clima laboral (UNESCO, 2022). En Ecuador, un estudio del Ministerio de Educación (2021) reveló que el 37 % de los educadores perciben el clima institucional como “regular o deficiente”, destacando la necesidad de implementar estrategias que mejoren la comunicación y la valoración del trabajo docente.

En este contexto, el estudio no solo busca describir la relación entre la inteligencia emocional y el clima institucional, sino también contribuir al diseño de programas que fortalezcan el bienestar colectivo, impulsen la participación y potencien la imagen institucional. Asimismo, se espera un impacto positivo en la percepción de los estudiantes, quienes son sensibles a los comportamientos y actitudes que se manifiestan en su entorno.

En última instancia, el objetivo es transformar el clima institucional, que hoy se percibe como tenso, en un espacio más armonioso, saludable y de calidad para toda la comunidad educativa, aportando tanto al conocimiento científico como a la práctica pedagógica.

1.2. Perspectiva teórica

Clima institucional

Aunque el estudio del clima institucional y la inteligencia emocional aún es limitado debido a que ambos son conceptos relativamente recientes en el ámbito académico, su análisis resulta fundamental. Diversos autores han aportado interpretaciones particulares sobre estas variables, ofreciendo definiciones y enfoques singulares. Por ejemplo, el psicólogo clínico Bar-On centró sus investigaciones en el análisis individual de diversos factores emocionales, seleccionando aquellos que sustentan una teoría específica sobre la inteligencia emocional. Su propuesta evidencia la complejidad y riqueza del concepto, subrayando la importancia de integrar múltiples perspectivas teóricas para lograr una comprensión profunda.

De acuerdo con Salazar (2015), el clima institucional se define como un conjunto de elementos duraderos y significativos presentes en el entorno laboral, que son percibidos por los miembros de la organización y se reflejan en sus comportamientos. Aunque este concepto suele relacionarse con la cultura organizacional, la diferencia principal radica en su temporalidad: mientras que la cultura tiende a mantenerse a largo plazo, el clima institucional es más variable, aunque ambos poseen un carácter continuo.

En el ámbito local, Alvarado (2019) llevó a cabo un estudio titulado “Análisis del clima laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil”, cuyo propósito fue examinar la influencia del ambiente laboral en el desempeño de los empleados administrativos. La investigación, de carácter descriptivo y aplicada en campo, se fundamentó en una encuesta realizada a una muestra de 110 trabajadores, los resultados indicaron que el 32% de los participantes evaluó el clima organizacional como regular, lo que evidencia la existencia de diversas deficiencias en el ambiente laboral. Frente a esta situación, el estudio recomienda implementar acciones dirigidas a mejorar la motivación y el trato hacia el personal, con el objetivo de fortalecer el clima laboral y promover un desempeño más eficiente.

Pilares, Z. M (2020) se propuso analizar cómo se relacionan la inteligencia emocional, el estrés y el clima laboral en docentes de instituciones públicas de nivel secundario del distrito de Abancay durante el año. La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, incluyó a una muestra de 106 docentes. Para medir estas variables se aplicaron instrumentos estandarizados: el Inventario Bar-On (ICE) para la inteligencia emocional y una escala específica para el clima laboral, los resultados revelaron una conexión significativa, directa y positiva entre las tres variables ($R=0,86$), lo que indica que una mayor inteligencia emocional está asociada con menores niveles de estrés y con un mejor clima en el trabajo. Además, se observó que más de la mitad de los participantes (57,77%) presentaban un nivel bajo de inteligencia emocional. Las conclusiones destacaron que contar con habilidades emocionales sólidas ayuda a afrontar los desafíos del entorno laboral, favoreciendo la adaptación, la toma de decisiones y, en consecuencia, un ambiente organizacional más saludable.

Inteligencia emocional

Como variable teórica, la inteligencia emocional (IE) constituye una de las bases teóricas fundamentales de esta investigación, sustentada en las aportaciones de Goleman (1996). Según este autor, la IE implica, en primer lugar, la capacidad para identificar y comprender las propias emociones, y, en segundo lugar, el reconocimiento de las emociones en los demás, lo que se denomina empatía. Además, incluye la habilidad de automotivarse y de establecer relaciones interpersonales positivas, favoreciendo un ambiente equilibrado y armonioso. Goleman también destaca la importancia de la autorreflexión, entendida como la capacidad para regular adecuadamente las emociones propias y comprender mejor a los otros, un aspecto esencial en cualquier contexto social.

Con relación a la motivación, Dueñas (2019), la motivación se define como la capacidad de influir positivamente en otras personas, impulsándolas a realizar tareas que pueden resultarles difíciles o poco atractivas. Para lograr esta influencia de manera efectiva, es esencial ser un modelo a seguir, alguien que genere confianza y credibilidad mediante sus acciones. Asimismo, motivar implica comprender cómo conectar con quienes muestran poca disposición o carecen del impulso necesario para llevar a cabo una actividad.

La empatía, según Andrade (2019), la empatía se define como la capacidad de ponerse en el lugar del otro y actuar en función del bienestar de quienes requieren apoyo. Esta habilidad implica reconocer y valorar positivamente las capacidades de los demás, considerando que en algún momento ellos también podrían ofrecer ayuda. Sin embargo, es fundamental mantener un equilibrio, siendo conscientes de la carga asignada y del estado emocional de las personas, ya que no todos pueden asumir responsabilidades excesivas. Más que un acto puntual, la empatía debe manifestarse como una actitud constante y prioritaria en las relaciones interpersonales.

Desde este enfoque, la inteligencia emocional no solo potencia la calidad de nuestras relaciones sociales y el bienestar personal, sino que también desempeña un papel clave en la resolución de conflictos, en la toma de decisiones acertadas y en el rendimiento tanto académico como laboral. Berrocal (2020), subraya su valor en los ámbitos educativo y profesional, y resalta la necesidad de implementar programas formativos que promuevan estas habilidades desde la infancia hasta la adultez.

Según Fernández (2021), señala que, según los investigadores sociales Salovey y Mayer, la inteligencia emocional es una forma legítima de inteligencia basada en la capacidad para manejar las emociones de manera adaptativa. Esta habilidad permite responder adecuadamente a los desafíos del entorno y resolver problemas eficazmente. Inspirándose en las ideas de Charles Darwin sobre la función evolutiva de las emociones, los autores identifican cuatro competencias clave dentro de la inteligencia emocional: el reconocimiento y la expresión de emociones, el uso de las emociones para facilitar el pensamiento, la comprensión emocional y la regulación de las emociones.

1.2.1. Antecedentes de investigación

La investigación titulada “Clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa Encarnación Villacorta Peña – Pucallpa, 2019”, realizada por Bautista Flores (2020), tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en los profesionales de dicha institución educativa. El estudio empleó una metodología aplicada, con un diseño no experimental de tipo transversal correlacional. La muestra estuvo conformada por 56 profesionales de la sede de estudio, y la principal herramienta utilizada fue un cuestionario diseñado específicamente para recopilar datos sobre las variables clima institucional

y desempeño docente. Los resultados principales indicaron la existencia de una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente.

La investigación titulada “Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia”, realizada por Tirado Vides, Cudris Torres, Redondo Marín y Jiménez Ruiz (2020), tuvo como objetivo establecer la relación entre la inteligencia emocional, el clima organizacional y el estrés ocupacional en trabajadores dedicados a la atención en primera infancia. El estudio, de naturaleza correlacional, utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño transversal. Se aplicó un muestreo no probabilístico para seleccionar a los participantes, quienes completaron cuestionarios específicos: el Inventario de Estrés Ocupacional conforme a la Resolución 2646, el cuestionario de Inteligencia Emocional "Trait Meta Mood Scale" (TMMS-24) y la Escala de Clima Organizacional (EDCO). La muestra estuvo compuesta por 150 empleados. Los datos fueron analizados mediante el paquete estadístico SPSS, empleando estadísticos adecuados para establecer correlaciones según el tipo de variable y escala de medición. Los resultados evidenciaron una correlación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral. De manera sorprendente, se observó una tendencia en la que quienes percibían un mejor clima organizacional también experimentaban niveles más altos de estrés laboral.

El artículo de investigación titulado “Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario”, elaborado por Tacca Huamán, Tacca Huamán y Cuarez Cordero (2020), tuvo como objetivo explorar la relación entre la inteligencia emocional de los docentes universitarios y la satisfacción académica de los estudiantes. La metodología utilizada fue de tipo correlacional, evaluándose la inteligencia emocional de 87 docentes y recopilándose información sobre la satisfacción académica de 597 estudiantes. Para medir la inteligencia emocional se empleó el modelo de Bar-On, un enfoque ampliamente reconocido en este ámbito. Los resultados principales indicaron una correlación positiva significativa entre la inteligencia emocional de los docentes y la satisfacción académica de los estudiantes, con un coeficiente de correlación de 0.80.

La investigación titulada “La gestión de calidad educativa y el clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público ‘Puquio’ del Distrito de Puquio, Ayacucho, 2020”, realizada por Ortiz y Martín (2021), tuvo como objetivo determinar la relación entre la

gestión de la calidad educativa y el ambiente organizacional percibido por los estudiantes en dicha institución. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con una investigación aplicada de nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 100 docentes del nivel primario del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio”. Para la recolección de datos se utilizaron instrumentos validados por expertos, compuestos por 27 ítems para la variable gestión de calidad educativa y 23 ítems para la variable clima institucional, cuya fiabilidad fue comprobada mediante el alfa de Cronbach. Los resultados principales confirmaron una relación positiva y significativa entre la gestión de calidad educativa y el clima institucional en la institución durante el año 2020.

El artículo titulado “Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos”, elaborado por More Espinoza y Morey Guevara (2021), tuvo como objetivo analizar cómo la gestión del clima institucional influye en el rendimiento laboral de los profesores de dicha institución. Para ello, se evaluó la percepción del clima institucional y el desempeño del personal docente, así como la relación entre ambas variables. La investigación adoptó una metodología descriptiva, al especificar las características de la población, el ámbito geográfico y jurisdiccional; explicativa, al explorar la relación causa-efecto entre la gestión del clima institucional y el desempeño docente; y cuantitativa, debido al uso de instrumentos para la recolección y análisis de datos con el fin de responder preguntas de investigación y verificar hipótesis. Los resultados confirmaron que las variables no son independientes, evidenciando una relación significativa entre la gestión del clima organizacional y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres.

El artículo titulado “Estudio sobre la inteligencia emocional de profesores/as de la provincia de Concepción, Chile”, elaborado por Valenzuela Zambrano, Salgado Neira y Salgado Neira (2021), tuvo como propósito analizar los niveles o rangos de manifestación de diversas facetas de la inteligencia emocional (IE) percibida por los docentes en la provincia de Concepción, Chile. Esta investigación descriptiva de naturaleza cuantitativa contó con la participación voluntaria de 110 profesores (83 mujeres y 27 hombres) que laboran en Educación Básica y Media, provenientes de distintas especialidades, entornos laborales y con variados años de experiencia. Se empleó el cuestionario Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) para recopilar información, evaluando

tres dimensiones clave de la inteligencia emocional: Atención, Claridad y Reparación Emocional. Los resultados principales evidenciaron un nivel bajo de inteligencia emocional autopercebida en las tres dimensiones evaluadas. Asimismo, se identificaron diferencias significativas en función de los años de experiencia, observándose un mejor manejo emocional en los docentes con mayor tiempo en ejercicio en comparación con los docentes novatos.

1.2.2. Bases teóricas

Clima institucional

El clima institucional, considerado como una variable diagnóstica, se define, según García (2009), como el entorno organizacional que engloba todos los elementos que conforman una institución. Este ambiente debe ser dirigido por una autoridad que ejerza su liderazgo con paciencia y tolerancia hacia las personas a su cargo. Aunque todos los integrantes de la organización contribuyen a la construcción del clima institucional, la responsabilidad principal de mantener un equilibrio adecuado en las relaciones entre los miembros recae en el líder.

El clima organizacional se relaciona con aspectos como la motivación, la adaptación, la satisfacción y la autorrealización de los miembros de una institución, así como con las relaciones interpersonales. Según Chiavenato (2011), representa la percepción del ambiente interno que experimentan los individuos dentro de una organización. Este clima está estrechamente vinculado al ambiente interno entre los miembros y al nivel de motivación de sus integrantes. Cuando la motivación es elevada, el clima organizacional mejora, reflejándose en relaciones caracterizadas por satisfacción, entusiasmo, interés y colaboración.

De acuerdo con Pérez (2019), citando a Colin Powell, un buen líder se distingue por cuatro cualidades esenciales. Primero, debe tener la capacidad de pensar de forma innovadora y argumentar con firmeza sus ideas. Segundo, es crucial que sepa detectar a las personas que generan conflicto dentro del equipo y actuar con determinación ante estas situaciones. Tercero, debe ver a la competencia como una oportunidad para mejorar, no como una amenaza. Finalmente, un líder debe estar preparado para recibir tanto aceptación como rechazo, entendiendo que no siempre será comprendido en sus intenciones o metas. Además, la toma de decisiones acertadas es un elemento

clave de su liderazgo, que se complementa con la apertura al diálogo, la capacidad para delegar funciones y el uso responsable de su autoridad.

Robins (2019), sostiene que el ambiente organizacional se asemeja al espíritu de equipo, ya que representa un conjunto de percepciones compartidas entre los miembros de una institución. Aunque cada persona puede tener su propia visión, suelen coincidir en cómo se percibe el entorno laboral. Un clima organizacional coherente se caracteriza por elementos como el compromiso, la colaboración, la motivación, la meritocracia, el desarrollo de habilidades y la aceptación. Cuando estas condiciones están presentes, las personas se sienten más cómodas y motivadas para participar activamente, lo que a su vez disminuye la posibilidad de que deseen abandonar la organización. Además, el clima influye directamente en los hábitos, rutinas y prácticas cotidianas de quienes la integran.

Olaz (2019), el clima laboral se refleja en la percepción que tienen tanto directivos como trabajadores sobre el rumbo y la gestión de la institución, lo cual influye directamente en su rendimiento. Este clima representa el estilo de liderazgo, los valores que promueve y la manera en que se satisfacen las necesidades del equipo. Aunque no todos los colaboradores comprendan a fondo qué implica el clima organizacional, sí experimentan y valoran ciertos aspectos del ambiente laboral, los cuales tienen un impacto evidente en la productividad.

Según Ross (2019), plantea que el clima laboral está constituido por un conjunto de normas sociales y psicológicas que influyen, de manera directa o indirecta, en quienes forman parte de una organización. En el contexto de esta investigación, esto incluye tanto a los docentes como a la percepción general sobre la institución educativa. Por su parte, Marín (2016), considera que el clima laboral depende de factores personales y emocionales, como la personalidad, actitudes, habilidades, valores y nivel académico de cada individuo. También influyen otros aspectos psicológicos como la motivación, así como el agotamiento físico y mental, que afectan el ambiente laboral y el desempeño de sus integrantes.

Vásquez (2019), el liderazgo influye directamente en las relaciones entre las personas, especialmente en contextos donde la comunicación es clave para alcanzar metas comunes. Ser líder implica tener la capacidad de proyectar el futuro, influir positivamente en el comportamiento de otros y guiarlos con entusiasmo hacia objetivos concretos. En el entorno laboral, esta figura es

quien impulsa al equipo a actuar con determinación, manejando de forma adecuada tanto sus propias emociones como las de quienes lo rodean.

En relación con el liderazgo y su influencia en el clima institucional, el trabajo de especialización en alta gerencia de Rodríguez (2019), realizado en la Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas, en Bogotá, Colombia, destaca que el impacto de un líder es una de las principales fuentes para generar un clima laboral favorable al bienestar y la motivación de los miembros de una organización. La influencia del líder es fundamental, ya que demuestra sus habilidades y competencias para conformar un grupo cohesionado y comprometido con el logro de objetivos, considerando la calidad y calidez en todos los niveles, tanto operativos como productivos. Estos factores contribuyen a la integración y alineación hacia un ambiente laboral positivo, reflejando una interacción dinámica que promueve comportamientos adecuados dentro del grupo, orientados al éxito. Esto, a su vez, fomenta la satisfacción de los integrantes, quienes se sienten parte esencial de la organización y manifiestan el deseo de permanecer en ella.

El clima laboral adquiere una importancia fundamental para cualquier institución, empresa u organización, tal como lo señala Galicia (2019), destaca que el clima laboral es un aspecto clave en cualquier organización, ya que refleja las condiciones sociales y emocionales que la definen, influyendo directamente en el desempeño del personal. Factores como el grado de integración del trabajador con su entorno, la colaboración en equipo, los retos que enfrenta y los estímulos que recibe forman parte de este clima. Más allá de satisfacer necesidades materiales, el trabajador necesita sentirse parte de un espacio cómodo y acogedor, lo que favorece un desempeño más activo, eficiente y colaborativo.

Cueva (2020), señala que el clima institucional es un elemento clave para la calidad de vida y la productividad tanto de docentes como de estudiantes. Este concepto abarca cómo los miembros de la comunidad educativa perciben e interpretan su entorno, influyendo en su bienestar general. De este modo, el clima institucional se vincula directamente con las dinámicas de convivencia y con la calidad de las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro de la institución, siendo un factor esencial para fortalecer la armonía y el desarrollo colectivo.

GALLEANI. G. R. C (2023), sostiene que, a nivel internacional, muchas organizaciones han optado por enfocar la gestión del talento en el desempeño individual como una estrategia para

elevar su competitividad. Para ello, han adoptado modelos centrados en las competencias laborales como eje fundamental dentro de los Recursos Humanos. Esta tendencia refleja un cambio significativo en la manera de gestionar al personal, ya que implica identificar rasgos clave en los colaboradores: habilidades, conocimientos, actitudes, motivaciones y rasgos de personalidad que impulsen el rendimiento organizacional. Aunque existen diversas definiciones sobre qué implica exactamente este enfoque, no hay un consenso unificado en la literatura. Aun así, su implementación ha demostrado generar un impacto positivo en los resultados institucionales.

Inteligencia emocional

En relación con la variable de inteligencia emocional, Goleman (1996), señala que su aplicación implica el autoconocimiento de los propios sentimientos, lo cual permite identificar las reacciones espontáneas ante situaciones tanto conocidas como desconocidas. Además, comprende la capacidad de gestionar las emociones conforme a las circunstancias vividas, facilitando así las relaciones sociales y contribuyendo al desarrollo integral de la personalidad.

En relación con el autoconocimiento, Goleman (1996), señala que una de las bases fundamentales de la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer y comprender nuestras propias emociones. Este autoconocimiento resulta esencial para mantener la calma, actuar con conciencia y tomar decisiones con mayor seguridad. Además, implica desarrollar habilidades personales que nos permitan afrontar tanto los momentos favorables como los desafíos, con equilibrio y claridad emocional.

La inteligencia emocional, según la interpretación de Goleman (1996), plantea que la inteligencia emocional no es una habilidad estática, sino que puede cultivarse y fortalecerse en todas sus áreas. En este proceso, la educación desempeña un papel fundamental, ya que impulsa el desarrollo del pensamiento reflexivo y crítico, lo cual mejora la capacidad de tomar decisiones acertadas. Asimismo, la personalidad influye directamente en el desarrollo de la inteligencia emocional: una persona que ha invertido en su crecimiento personal suele tener una mayor claridad mental y un juicio más sólido.

En el ámbito internacional se ha evidenciado que los docentes están expuestos a una alta carga de presión laboral, tal como lo mencionado por Pérez (2015), lo cual puede derivar en el síndrome de Burnout, considerado una forma particular de estrés laboral. Esta problemática ha

cobrado relevancia debido a que diversos estudios han demostrado que los profesores presentan una mayor vulnerabilidad frente a enfermedades psicológicas en comparación con otras profesiones.

De acuerdo con la Unesco (2016), subraya la importancia de reconocer la individualidad del docente al analizar sus emociones, ya que cada persona es única y reacciona de forma distinta ante situaciones similares. Aunque los desafíos institucionales puedan repetirse, la manera en que cada docente los enfrenta dependerá en gran medida de sus habilidades emocionales. En ese sentido, el nivel de inteligencia emocional que posea cada individuo será determinante para la calidad de sus respuestas frente a tales escenarios.

Según Andrade (2019), la inteligencia emocional se compone de un conjunto de habilidades sociales y emocionales que inciden directamente en nuestra capacidad de adaptación frente a diferentes situaciones, incluso en contextos de presión. Este enfoque destaca que, más allá de la inteligencia cognitiva, es la inteligencia no cognitiva la que influye de forma significativa en nuestro éxito personal y profesional. Dichas habilidades se reflejan en el equilibrio emocional, reconociendo que el ser humano es, por esencia, un ser social.

Ekman (2018) señala que la empatía entendida como la capacidad de ponerse en el lugar del otro es una herramienta esencial para tomar decisiones acertadas, especialmente en contextos de conflicto. Esta habilidad favorece el razonamiento equilibrado, ayuda a mantener la calma frente a la adversidad y permite interpretar las emociones con mayor claridad. Actuar con sensatez y serenidad en estos escenarios es clave para ejercer una inteligencia emocional saludable y efectiva.

Salovey y Mayer (2019), La inteligencia emocional se define como la habilidad de una persona para reconocer, comprender y expresar sus propias emociones, así como para identificar y diferenciar las emociones de los demás. Esta capacidad permite regular tanto los estados emocionales propios como los ajenos y utilizar esa información para orientar decisiones y comportamientos de manera adaptativa. Los autores estructuran la inteligencia emocional en cuatro competencias clave: percepción y expresión de las emociones, facilitación del pensamiento a través de las emociones, comprensión emocional y regulación emocional.

El marco teórico combina las ideas del constructivismo y la educación emocional, planteando que el aprendizaje social y emocional (SEL) debe integrarse de manera transversal en el sistema educativo y en otros ámbitos profesionales. Según Berrocal (2020), este enfoque se sustenta en investigaciones que relacionan la inteligencia emocional con mejores resultados en salud mental, relaciones sociales y éxito laboral. El marco integrador del Aprendizaje Socioemocional (ASE) propone coordinar los distintos programas específicos existentes, partiendo de la idea de que la mayoría de los problemas que afectan a las personas tienen su origen en factores de riesgo emocionales y sociales comunes. Por ello, el desarrollo práctico de habilidades emocionales y sociales desde la infancia, en el contexto escolar, y a lo largo de toda la vida, tanto en lo personal como en lo profesional, es el medio más efectivo para prevenir estos problemas. Los programas de ASE se basan en el concepto de inteligencia emocional, desarrollado inicialmente en 1990 por Peter Salovey y John Mayer, y popularizado posteriormente por Daniel Goleman.

CAPÍTULO II

2. Metodología

2.1. Diseño teórico

De acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2019), esta investigación responde a un enfoque proyectivo, de tipo descriptivo-propositivo, y se enmarca en la modalidad no experimental. Esto se debe a que se trabajará con una sola población, a la cual se le aplicará una encuesta como principal herramienta de recolección de datos.

Esta investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, ya que se diseñaron procesos secuenciales con el propósito de ser medidos y evaluados rigurosamente mediante instrumentos específicos de recolección de datos.

Asimismo, el estudio es de tipo aplicado, pues busca dar respuesta a una problemática concreta mediante una propuesta sustentada en teorías pertinentes al objeto de estudio.

2.1.1. Definición de variables

El Clima Institucional fue identificado como variable de diagnóstico. Según Calcina (2014), El clima institucional hace referencia al ambiente que se crea dentro de una organización, donde tanto los empleados de distintos niveles como la dirección o las autoridades forman un sistema que abarca las relaciones sociales y laborales. Este ambiente debe estar enfocado en alcanzar los objetivos y metas que la institución ha definido. Para que este proceso sea efectivo, es fundamental que todos los integrantes colaboren de manera respetuosa y se mantengan motivados. Para analizar esta variable de diagnóstico, se definieron cinco dimensiones clave: liderazgo institucional, motivación en el trabajo, reciprocidad entre compañeros de trabajo, participación en la institución y comunicación entre autoridades y docentes.

Liderazgo institucional se refiere a un conjunto de habilidades de gestión o coaching donde los líderes deben ejercer una influencia positiva en la vida o el comportamiento de las personas, o bien, desempeñar un papel activo en un equipo de trabajo específico. Esto es esencial para que el equipo pueda alcanzar sus objetivos con entusiasmo y eficacia.

Motivación en el trabajo se refiere a un estado que necesita ser estimulado, ya sea por el propio individuo o por alguien interesado en que esa persona se sienta motivada. Este proceso implica un componente emocional que ayuda a incentivar a alguien a realizar tareas que quizás no desee o no disfrute. Para lograr esta motivación, es importante emplear estrategias adecuadas que, aunque pueden llevar tiempo en dar resultados, a veces pueden también generar efectos inmediatos.

Reciprocidad entre compañeros de trabajo se refiere a la acción que impulsa a una persona a responder de manera equitativa hacia otra, involucrando tanto el dar como el recibir. Por ejemplo, si en algún momento ayudamos a un colega, es probable que esa persona nos ofrezca su apoyo cuando enfrentemos una situación difícil en el futuro

Participación en la institución se refiere al fuerte deseo de formar parte de una organización específica, acompañado de una disposición a esforzarse significativamente en favor de esta. Esto también implica un sentido profundo de pertenencia hacia la institución.

Comunicación entre autoridades y docentes describe la relación que debe existir entre los principales miembros de la comunidad educativa. Una comunicación efectiva y positiva entre

estos actores clave puede mejorar significativamente el desempeño laboral y servir como una fuente de motivación para los docentes.

En cuanto a la variable teórica, se asignó la Inteligencia Emocional. Según Goleman (1996), La inteligencia emocional se entiende como la habilidad para identificar y comprender tanto las propias emociones como las de los demás, utilizando esa comprensión para fortalecer las relaciones interpersonales. Esta capacidad abarca la autoobservación, el reconocimiento y el manejo adecuado de las emociones personales. Asimismo, implica saber interpretar los pensamientos y sentimientos de otras personas, así como poseer competencias sociales como la empatía, el asertividad y la comunicación no verbal.

Por lo tanto, la variable teórica de la inteligencia emocional se compone de varias dimensiones, aunque en el presente estudio solo se han abordado de manera teórica debido a su carácter proyectivo. Entre estas dimensiones se encuentran: el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.

2.1.2. Objeto y campo de acción

El objeto de esta investigación es analizar el impacto de la inteligencia emocional en el clima institucional, a través de este estudio, se busca identificar cómo las competencias emocionales de los docentes influyen en el ambiente laboral y proponer estrategias que promuevan un clima institucional más positivo y productivo. Este análisis permitirá formular recomendaciones para el desarrollo de programas de inteligencia emocional que beneficien tanto a los docentes como a la comunidad educativa en general

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
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).	Liderazgo institucional	Característica del liderazgo institucional	1. Se realizan actividades de integración para mejorar la convivencia entre docentes. 2. Las autoridades muestran interés en el bienestar del personal docente. 3. El plantel cuenta con herramientas necesarias para realizar su trabajo.
	Motivación en el trabajo	Tendencias emocionales	4. ¿Se capacita a los docentes para mantenerlos actualizados? 5. Es motivado o estimulado por el trabajo que realiza. 6. Los docentes son estimulados por sus logros y metas alcanzadas.
	Reciprocidad entre compañeros de trabajo	Sentido de correspondencia	7. La UE respeta la diversidad de los docentes. 8. Existe compromiso en los docentes al realizar actividades extracurriculares. 9. Se muestra empatía entre docentes y autoridades de la UE.
	Participación en la institución	Sentido de pertenencia	10. El estrés laboral afecta a las relaciones laborales entre los docentes de la unidad educativa. 11. Es involucrado en el desarrollo de las actividades extracurriculares del plantel. 12. Se desarrollan actividades para mantener la armonía entre los docentes de la UE.
	Comunicación entre autoridades y docentes	Tendencia comunicativa	13. Los docentes mantienen una comunicación asertiva. 14. El trabajo administrativo que tienen los docentes influye en la comunicación. 15. En la institución sus opiniones son tomadas en cuenta.
Inteligencia emocional Es “reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente	Autoconocimiento	Control Emocional	1. ¿Puedes controlar tus estados de ánimo frente a diversas situaciones? 2. ¿Controlas tus impulsos frente a diversas situaciones difíciles?
	Autorregulación personal	Habilidad Emocional	3. ¿Reflexionas y meditas ante una situación adversa? 4. ¿Te adaptas fácilmente a los cambios?
	Motivación de trabajo	Tendencia Emocional	5. ¿Focalizas todos los recursos para lograr una meta propuesta? 6. ¿Eres constante, creativo para conseguir triunfos y logros?

las relaciones que sostenemos con los demás y nosotros mismos” (Goleman, 1996), indicó: “es un conjunto de competencias, aptitudes y facilitadores emocionales y sociales”. (Mayer, Caruso, & Salovey, Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence, 2019), 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.	Empatía entre compañeros de labores	Habilidades y competencias	7. ¿Puedes sentir y comprender con facilidad las emociones y situaciones de tus compañeros? 8. ¿Muestras sensibilidad hacia los puntos de vista de los tus compañeros y los comprendes?
	Habilidades sociales	Capacidad de relación	9. ¿Sabes manejar los conflictos o las diferencias? 10. ¿Estableces relaciones sociales con éxito?

2.1.3. Formulación del problema

2.1.3.1. Problema general

Fortalecer el clima institucional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa Fiscal Luis A Martínez, a través de la implementación de un programa basado en el desarrollo de la inteligencia emocional.

2.1.3.2. Problema específico

X1 – Y. ¿Cómo influye el liderazgo institucional en la inteligencia emocional de la Unidad Educativa Luis A Martínez?

X2 – Y. ¿De qué manera afecta la motivación en el trabajo en la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa Luis A Martínez?

X3 – Y. ¿Cuál es el impacto de la reciprocidad entre compañeros de trabajo en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa Luis A Martínez?

X4 – Y. ¿Cómo influye la participación en la institución en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa Luis A Martínez?

X5 – Y. ¿En qué medida la comunicación entre autoridades y docentes contribuye a la mejora en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa Luis A Martínez?

2.1.3.3. Objetivo general

Desarrollar un programa basado en la inteligencia emocional para mejorar la calidad del clima institucional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa Luis A Martínez.

2.1.3.4. Objetivo específico

X1 - Y. Evaluar la influencia del liderazgo institucional en la calidad de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A Martínez”

X2 - Y. Analizar cómo la motivación en el trabajo afecta la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa Luis A Martínez.

X3 - Y. Determinar el impacto de la reciprocidad entre compañeros de trabajo en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa Luis A Martínez.

X4 - Y. Explorar cómo la participación en la institución influye en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa Luis A Martínez.

X5 - Y. Identificar cómo la comunicación entre autoridades y docentes contribuye a la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa Luis A Martínez.

2.1.3.5. Hipótesis general

- Hi: El clima institucional influye significativamente en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
- Ho: El clima institucional no influye significativamente en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

2.1.3.6. Hipótesis específica

- Hi: El liderazgo institucional influye de manera significativa en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
- Ho: El liderazgo institucional no influye de manera significativa en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
- Hi: La motivación en el trabajo incide de manera significativa en la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
- Ho: La motivación en el trabajo no incide de manera significativa en la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
- Hi: La reciprocidad entre compañeros de trabajo impacta de forma positiva en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
- Ho: La reciprocidad entre compañeros de trabajo no impacta de forma positiva en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
- Hi: La participación activa en la institución influye de manera significativa en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

- Ho: La participación activa en la institución no influye de manera significativa en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
- Hi: La comunicación entre autoridades y docentes contribuye de manera significativa a la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
- Ho: La comunicación entre autoridades y docentes no contribuye de manera significativa a la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

VARIABLES	DIMENSIONES	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS
X: Clima institucional	X1: Liderazgo institucional	X1- Y: ¿Cómo influye el liderazgo institucional en la inteligencia emocional de la Unidad Educativa Luis A Martínez?	X1- Y: Evaluar la influencia del liderazgo institucional en la calidad de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A Martínez”	Hi: El liderazgo institucional influye de manera significativa en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”. Ho: El liderazgo institucional no influye de manera significativa en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
	X2: Motivación en el trabajo	X2- Y: ¿De qué manera afecta la motivación en el trabajo en la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa Luis A Martínez?	X2- Y: Analizar cómo la motivación en el trabajo afecta la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa Luis A Martínez.	Hi: La motivación en el trabajo incide de manera significativa en la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”. Ho: La motivación en el trabajo no incide de manera significativa en la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
	X3: Reciprocidad entre compañeros de trabajo	X3- Y: ¿Cuál es el impacto de la reciprocidad entre compañeros de trabajo en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa Luis A Martínez?	X3- Y: Determinar el impacto de la reciprocidad entre compañeros de trabajo en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa Luis A Martínez.	Hi: La reciprocidad entre compañeros de trabajo impacta de forma positiva en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”. Ho: La reciprocidad entre compañeros de trabajo no impacta de forma positiva en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

	X4: Participación en la institución	X4- Y: ¿Cómo influye la participación en la institución en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa Luis A Martínez?	X4- Y: Explorar cómo la participación en la institución influye en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa Luis A Martínez.	Hi: La participación activa en la institución influye de manera significativa en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”. Ho: La participación activa en la institución no influye de manera significativa en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
	X5: Comunicación entre autoridades y docentes	X5- Y: ¿En qué medida la comunicación entre autoridades y docentes contribuye a la mejora en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa Luis A Martínez?	X5- Y: Identificar cómo la comunicación entre autoridades y docentes contribuye a la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa Luis A Martínez.	Hi: La comunicación entre autoridades y docentes contribuye de manera significativa a la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”. Ho: La comunicación entre autoridades y docentes no contribuye de manera significativa a la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
Y: Inteligencia artificial	Y1: Autoconocimiento			
	Y2: Autorregulación personal			
	Y3: Motivación de trabajo			
	Y4: Empatía entre compañeros de labores			
	Y5: Habilidades sociales			

2.2. Diseño metodológico

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo, centrado en la medición objetiva de la inteligencia emocional y el clima institucional en el contexto educativo, utilizando encuestas estructuradas para la recolección de datos numéricos. La inteligencia emocional, entendida como la capacidad para gestionar las propias emociones y comprender las de los demás, y el clima institucional, que se refiere a las percepciones compartidas sobre el ambiente organizacional, son variables clave para el éxito académico y el bienestar en las instituciones. A través de encuestas estandarizadas con escalas de Likert, se asegura una evaluación precisa y confiable de estos constructos. El análisis estadístico, mediante técnicas como la clasificación y la regresión, permite identificar relaciones significativas entre ambas variables, lo que ofrece una profunda comprensión de cómo la inteligencia emocional influye en el clima institucional y viceversa. Este enfoque cuantitativo no solo facilita la generación de predicciones y recomendaciones basadas en datos, sino que también garantiza la replicabilidad del estudio, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones

2.2.1. Enfoque, alcance y diseño de la investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2019), esta investigación se enmarca en un diseño proyectivo, de tipo descriptivo-propositivo, en modalidad no experimental, dado que se trabaja con una población única a la cual se aplica una encuesta.

El enfoque proyectivo se eligió porque permite anticipar y proponer soluciones o estrategias basadas en los resultados obtenidos, más allá de simplemente describir fenómenos. Esto implica no solo identificar el estado actual del clima institucional y la inteligencia emocional, sino también sugerir acciones que puedan mejorar la situación observada, generando un impacto práctico y propositivo.

En contraste, un enfoque descriptivo-correlacional clásico se centra únicamente en describir variables y analizar relaciones entre ellas, sin formular propuestas o intervenciones basadas en los hallazgos. Mientras que el enfoque descriptivo-correlacional busca comprender “qué existe y cómo se relaciona”, el proyectivo añade la dimensión de “qué se puede hacer para mejorar o transformar” el fenómeno estudiado.

El estudio adopta un enfoque cuantitativo, ya que implica la medición objetiva de variables mediante instrumentos específicos, permitiendo analizar y evaluar de manera sistemática los datos obtenidos, garantizando la validez y confiabilidad de los resultados.

2.2.2. Población y muestra

Ventura (2017), define la población de estudio como el conjunto de objetos que engloban múltiples características de interés para la investigación en cuestión. La población considerada para el desarrollo del presente estudio estuvo conformada por 35 docentes de la jornada matutina y vespertina, de la Unidad Educativa Luis A Martínez.

Se define la muestra como cualquier subconjunto representativo del total de la población. Estas pueden ser de tipo probabilístico o no probabilístico Carrillo (2019). En este caso, se trabajó con una muestra universal, dado que la población era pequeña, por lo que no fue necesario utilizar una muestra representativa. Se incluyó a todos los docentes con nombramiento permanente de la Unidad Educativa Luis A Martínez. Se excluyó al personal administrativo y de servicio de esta encuesta.

2.2.3. Instrumento de medición y recolección de datos

Según López & Perez (2019), Las técnicas de recopilación de datos son aquellas que nos proporcionan información de manera coherente y ordenada, reflejando la opinión de la población en relación con el tema de investigación. Se seleccionó la encuesta como instrumento, ya que es el método más adecuado para obtener los datos precisos que permitan confirmar la problemática planteada.

Según Cerda (2019), los instrumentos de recolección de datos constituyen la interpretación operativa de las variables y conceptos contemplados, en función de los objetivos específicos y generales de la investigación.

En el presente estudio, se empleó la técnica de la encuesta como método de recolección de datos. Para ello, se elaboró un cuestionario conformado por un total de 15 ítems, distribuidos de la siguiente manera:

 3 ítems correspondientes a la dimensión de Liderazgo institucional.

- ✚ 3 ítems correspondientes a la dimensión de Motivación en el trabajo.
- ✚ 3 ítems correspondientes a la dimensión de Reciprocidad entre docentes.
- ✚ 3 ítems correspondientes a la dimensión de Participación en la institución.
- ✚ 3 ítems correspondientes a la dimensión de Comunicación entre autoridades y docentes.

Este instrumento fue utilizado para la recopilación de información relevante para el desarrollo de la investigación.

El presente instrumento ha sido diseñado con el propósito de conocer la percepción del clima institucional actual en los docentes de la Unidad Educativa Luis A Martínez. Para ello, cada uno de los ítems se elaboró considerando las dimensiones y sus respectivos indicadores de la variable "clima institucional".

Cada pregunta será evaluada mediante la escala de Likert, que consta de cinco niveles de valoración: Siempre (5), la afirmación se cumple a cabalidad y en su totalidad; Casi siempre (4), la afirmación se cumple a cabalidad, pero falta algo; A veces (3), la afirmación se cumple en algo más que el mínimo; Pocas veces (2), la afirmación se cumple en su mínimo; y, Nunca (1), la afirmación no se cumple en su mínimo.

CAPÍTULO III

3. Resultados

3.1. Análisis de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 1.*Análisis de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	25

El resultado obtenido con un Alfa de Cronbach de 0.958 para un cuestionario con 25 elementos sugiere una excelente consistencia interna y sugiere que el instrumento es confiable para su uso en investigación o evaluación. Sin embargo, es crucial complementar esta información con análisis sobre la validez y la revisión cualitativa de los ítems para asegurar la efectividad total del instrumento.

3.2. Resultado de la encuesta

Tabla 2.*Frecuencia de variable de la variable X clima institucional*

X_clima_institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Pocas veces	1	2,9	2,9	5,7
	A veces	16	45,7	45,7	51,4
	Casi siempre	13	37,1	37,1	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

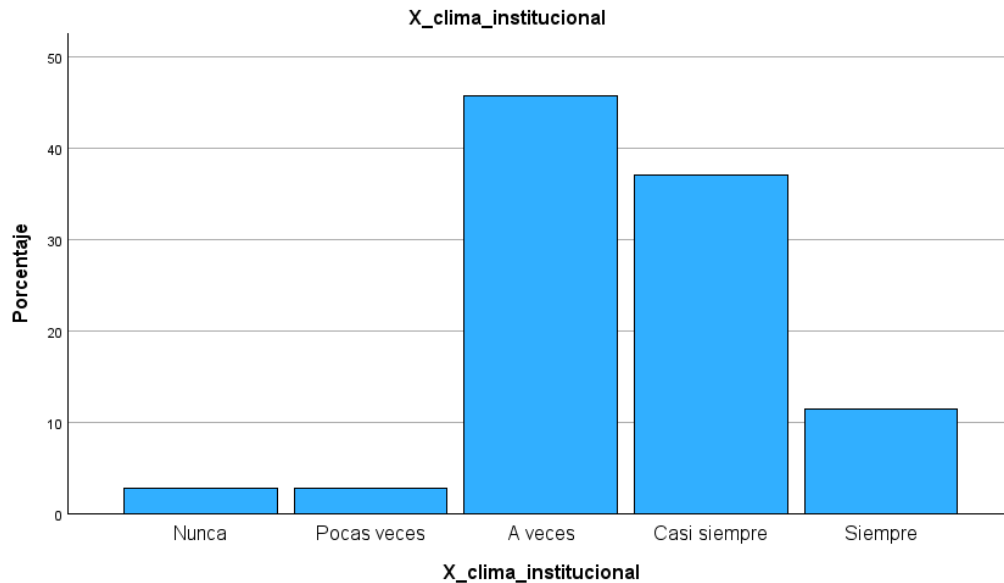


Gráfico 1: Tabla de frecuencia de variable X: clima institucional

Análisis

Mediante el análisis de los resultados de la encuesta sobre el clima institucional, se ha observado que la mayoría de los participantes perciben un ambiente positivo de forma ocasional o frecuente. Específicamente, el 45.7% indicó que "a veces" experimentan un buen clima, y un 37.1% mencionó que esto ocurre "casi siempre". No obstante, resulta preocupante que una pequeña proporción (2,9%) respondió "nunca", lo que sugiere la existencia de individuos que no perciben un ambiente favorable en absoluto. Adicionalmente, otro 2,9% señaló que esto sucede "pocas veces", lo cual, si bien representa un porcentaje bajo, es un aspecto que no debe ser pasado por alto, ya que podría reflejar áreas específicas con problemas. En términos generales, la suma de las respuestas positivas ("casi siempre" y "siempre") alcanza un 48,5%, lo cual indica que casi la mitad de los encuestados tiene una percepción favorable. Aunque este resultado se considera favorable, aún hay margen para mejorar las percepciones ocasionales y negativas.

Tabla 3.

Frecuencia de variable de la variable XI Liderazgo institucional

X1_Liderazgo_institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	Pocas veces	9	25,7	25,7	31,4
	A veces	12	34,3	34,3	65,7
	Casi siempre	9	25,7	25,7	91,4
	Siempre	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

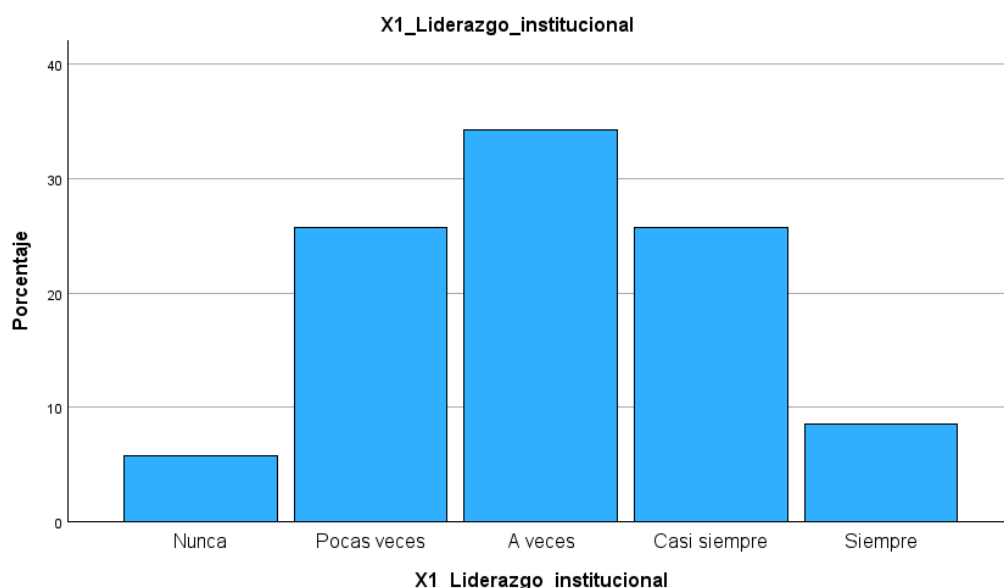


Gráfico 2: Tabla de frecuencia de variable X1: liderazgo institucional.

Análisis

Al analizar los resultados relacionados con el liderazgo institucional, se observa que las percepciones se encuentran más dispersas en comparación con el clima institucional. El 34.3% de los encuestados manifestó que "a veces" perciben un liderazgo institucional adecuado, lo cual representa el porcentaje más alto en esta categoría. Sin embargo, una cuarta parte de los participantes (25.7%) reportó que esto ocurre "pocas veces", lo que indica que existe una proporción considerable que no se encuentra satisfecha con el liderazgo. Por otra parte, un porcentaje idéntico (25.7%) señaló que este liderazgo se manifiesta "casi siempre", lo cual es positivo, pero no completamente dominante. Únicamente el 8.6% expresó que "siempre" experimenta un liderazgo institucional sólido, lo cual se considera un área de oportunidad para

trabajar y reforzar. En conjunto, se puede observar que las respuestas positivas ("casi siempre" y "siempre") suman el 34.3%, lo cual es inferior al 50%, lo que sugiere que todavía existe una percepción mayoritaria de insuficiencia o inconsistencia en el liderazgo dentro de la institución.

Tabla 4.

Frecuencia de variable de la variable X2 Motivación en el trabajo

X2_Motivación_en_el_trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Pocas veces	12	34,3	34,3	37,1
	A veces	7	20,0	20,0	57,1
	Casi siempre	10	28,6	28,6	85,7
	Siempre	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

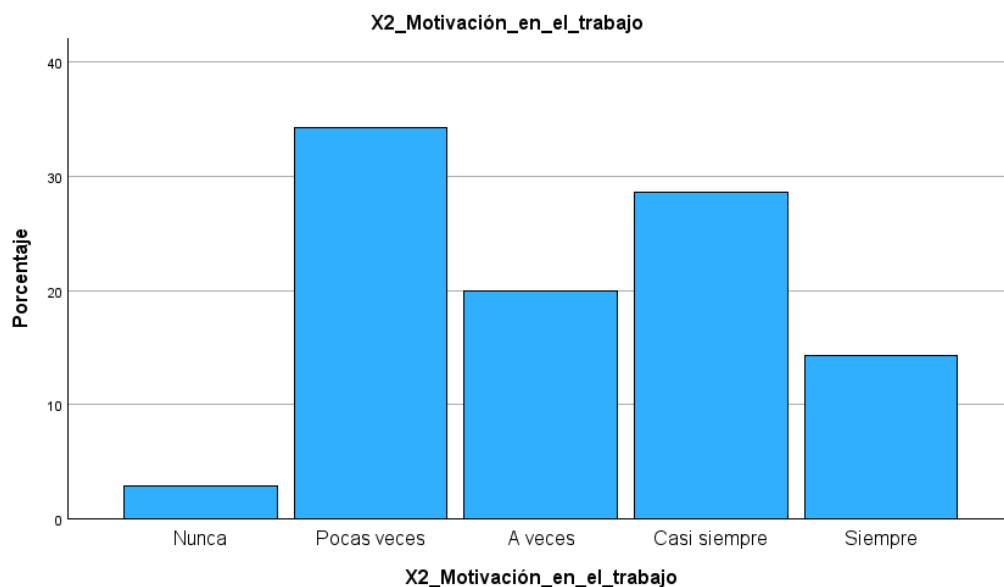


Gráfico 3: Tabla de frecuencia de variable X2 Motivación en el trabajo.

Análisis

Sobre la cuestión de la motivación laboral, se aprecia una interesante distribución de percepciones. El 34.3% de los participantes afirmó sentirse motivado "pocas veces", lo cual representa la mayor proporción. Este resultado constituye una señal de alerta, dado que una parte

significativa de los encuestados no experimenta una motivación constante en sus actividades. Por el contrario, el 28.6% indicó sentirse motivado "casi siempre", lo cual brinda cierto grado de tranquilidad al observar que una cantidad considerable mantiene una motivación frecuente. No obstante, solo el 14.3% expresó sentirse "siempre" motivado, lo que sugiere que aún existe margen de mejora para lograr que más personas se mantengan inspiradas y comprometidas. En términos generales, si bien las respuestas positivas ("casi siempre" y "siempre") suman un 42.9%, existe una oportunidad para implementar estrategias que fortalezca la motivación de manera más constante, especialmente para aquellos que indicaron "pocas veces" o "a veces".

Tabla 5.

Frecuencia de variable de la variable X3 Reciprocidad entre compañeros de trabajo

X3_Reciprocidad_entre_compañeros_de_trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Pocas veces	3	8,6	8,6	11,4
	A veces	9	25,7	25,7	37,1
	Casi siempre	16	45,7	45,7	82,9
	Siempre	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

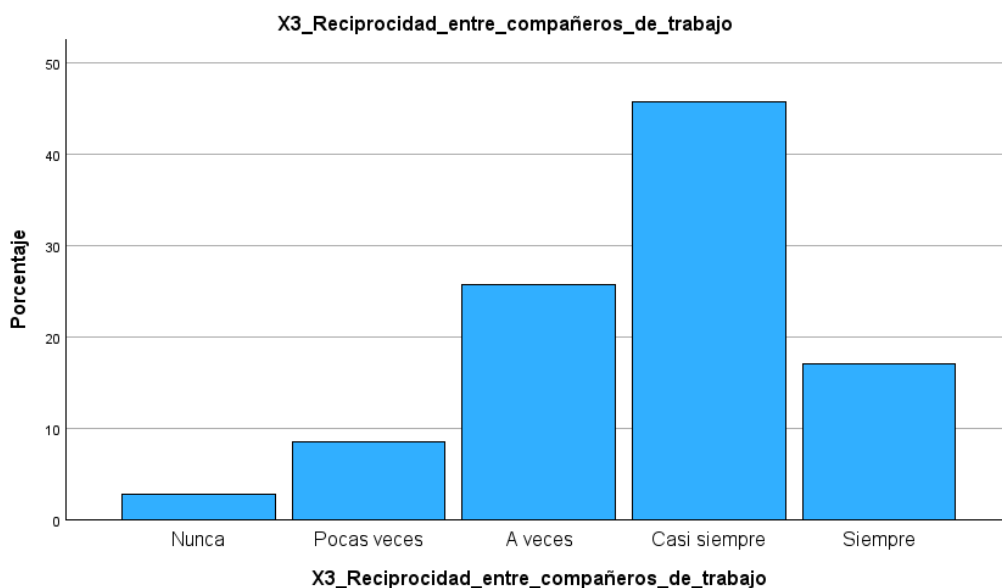


Gráfico 4: Tabla de frecuencia de variable X3 Reciprocidad entre compañeros de trabajo.

Análisis

Al observar los resultados, note que el 2,9% de los encuestados nunca experimenta reciprocidad entre compañeros, lo que indica una falta notable de colaboración en el entorno laboral. Aunque un 45.7% menciona que lo experimenta "casi siempre", junto con un 17% que lo hace "siempre", esto sugiere que existe un sector significativo que aún necesita mejorar en esta área. El total de respuestas indica que la mayoría apoya la idea de colaboración, pero hay un buen número de personas que no la perciben, lo cual puede ser un punto para trabajar.

Tabla 6.

Frecuencia de variable de la variable X4 Participación en la institución

X4_Participación_en_la_institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Pocas veces	1	2,9	2,9	5,7
	A veces	10	28,6	28,6	34,3
	Casi siempre	20	57,1	57,1	91,4
	Siempre	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

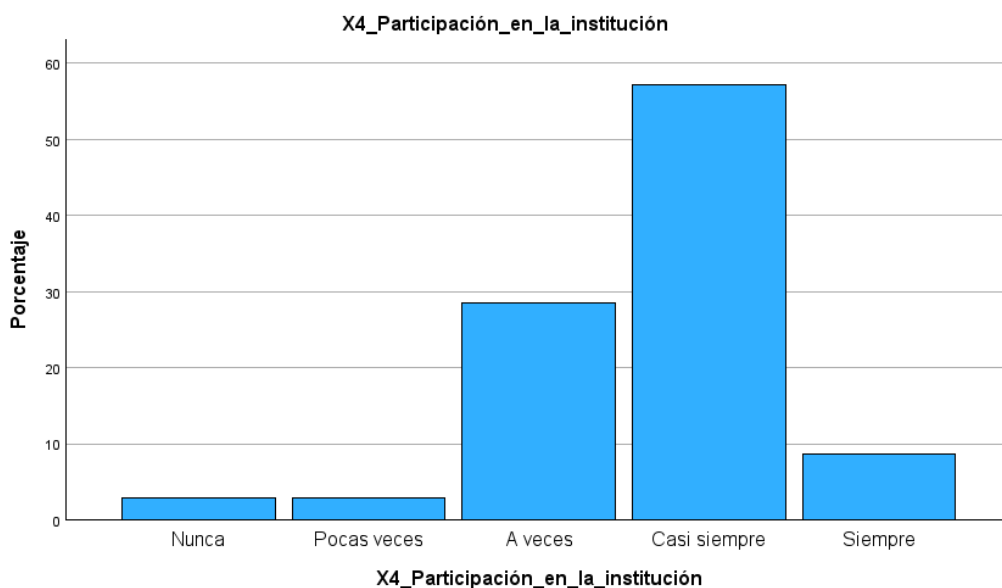


Gráfico 5: Tabla de frecuencia de variable X4 Participación en la institución.

Análisis

En cuanto a la participación institucional, se observa un patrón similar. Un 2,9% nunca participa, mientras que un 5,7% indica que lo hace "casi siempre" o "siempre". Esto refleja un nivel de compromiso bastante variado entre los miembros. Es preocupante que existan individuos que nunca participan, ya que esto podría afectar la cohesión y colaboración dentro de la institución.

Tabla 7.

Frecuencia de variable de la variable X5 Comunicación entre autoridades y docentes

X5_Comunicación_entre_autoridades_y_docentes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Pocas veces	7	20,0	20,0	22,9
	A veces	12	34,3	34,3	57,1
	Casi siempre	12	34,3	34,3	91,4
	Siempre	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

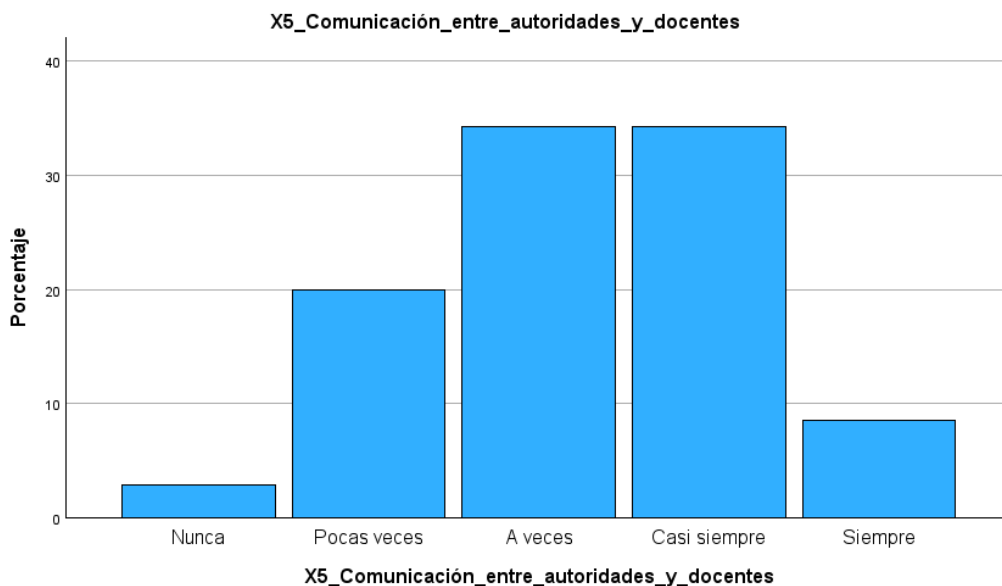


Gráfico 6: Tabla de frecuencia de variable X5 Comunicación entre autoridades y docentes

Análisis

En este aspecto, el 2,9% también reporta nunca haber tenido una comunicación efectiva, lo que es alarmante. Solo un 20% menciona que la comunicación sucede "pocas veces." Un porcentaje total significativo (34.3%) se siente en el limbo entre la comunicación adecuada y la falta de esta. Estas cifras resaltan la necesidad urgente de mejorar los canales de comunicación para fomentar un mejor ambiente laboral y educativo.

Tabla 8.

Frecuencia de variable de la variable Y inteligencia emocional.

Y_inteligencia_emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	3	8,6	8,6	8,6
	A veces	6	17,1	17,1	25,7
	Casi siempre	19	54,3	54,3	80,0
	Siempre	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

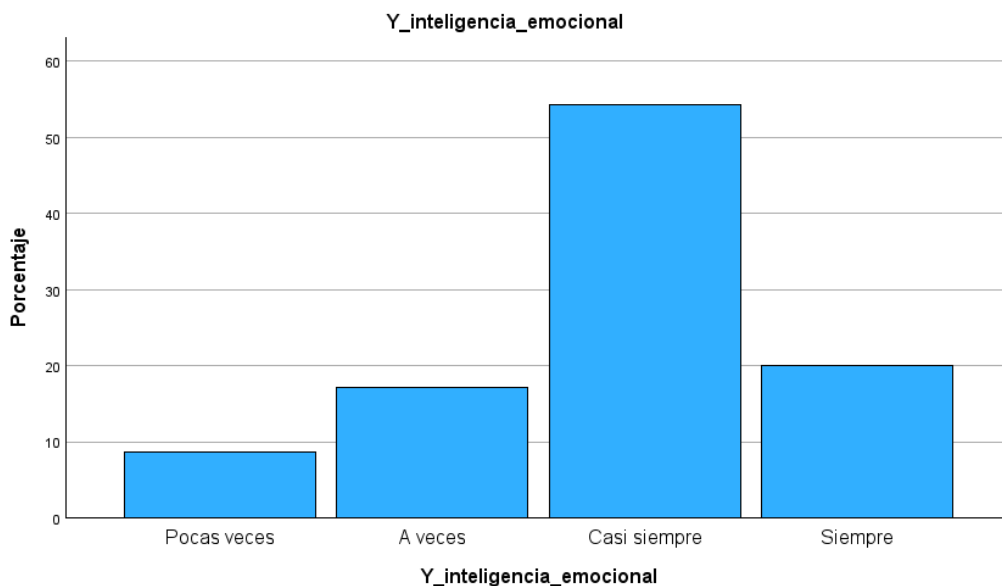


Gráfico 7: Tabla de frecuencia de variable Y inteligencia emocional.

Análisis

En lo que respecta a la inteligencia emocional, los resultados muestran que un 8,6% de los encuestados indica que sólo experimenta esto "pocas veces" o "alguna vez." Esta es una señal clara de que hay un espacio importante para el desarrollo de competencias emocionales en este contexto. Solo un 20% afirma que posee inteligencia emocional de manera continua, lo cual es un componente crítico para la salud mental y el trabajo en equipo

Tabla 9.

Frecuencia de variable de la variable Y1 Autoconocimiento

		Y1_Autoconocimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	Pocas veces	2	5,7	5,7	11,4
	A veces	11	31,4	31,4	42,9
	Casi siempre	16	45,7	45,7	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

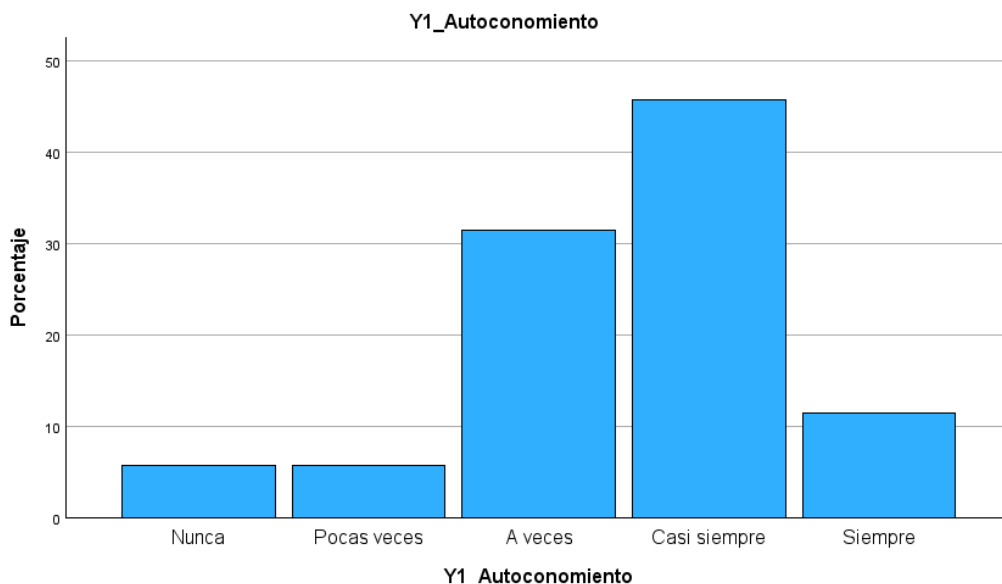


Gráfico 8: Tabla de frecuencia de variable Y1 Autoconomiento.

Análisis

Al analizar los resultados de autoconocimiento, veo que un 5,7% de los encuestados indica que nunca lo ha experimentado, lo que sugiere una falta de reflexión interna y de reconocimiento de sus propias emociones y habilidades. Solo un 11,4% menciona que tiene un alto nivel de autoconocimiento "siempre". Esto me hace pensar que podría haber una oportunidad significativa para desarrollar programas de formación que fomenten el autoconocimiento entre los miembros del grupo

Tabla 10.

Frecuencia de variable de la variable Y2 Autorregulación personal

		Y2_Autorregulación_personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Pocas veces	4	11,4	11,4	14,3
	A veces	12	34,3	34,3	48,6
	Casi siempre	14	40,0	40,0	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

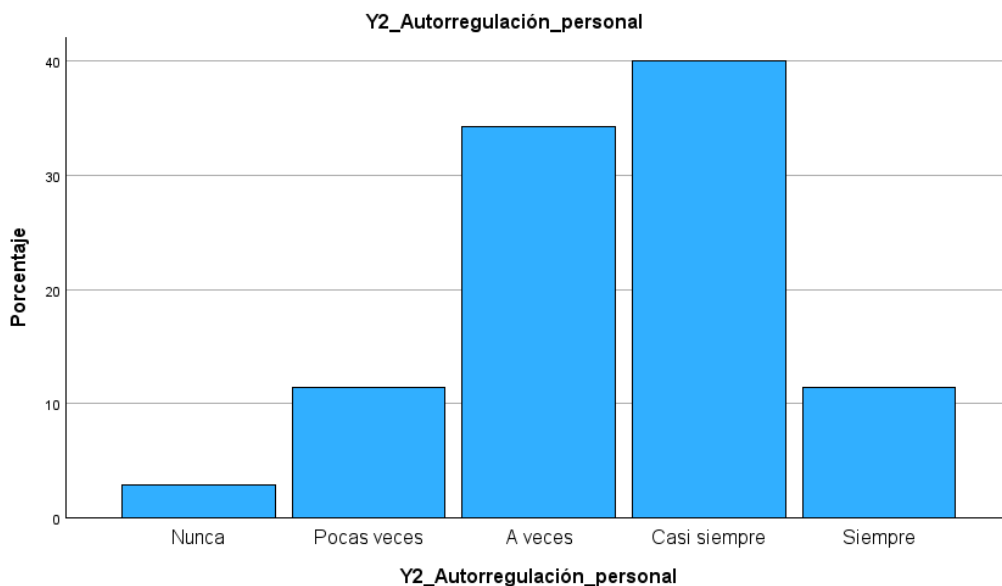


Gráfico 9: Tabla de frecuencia de variable Y2 Autorregulación personal.

Análisis

En cuanto a la autorregulación personal, también me parece preocupante que un 2,9% de los encuestados nunca la haya practicado. Por otro lado, el 11,4% señala que lo hace "pocas veces". Sin embargo, la mayoría, un 40%, indica que suele autorregularse "casi siempre". Esto indica que, a pesar de que hay un buen número de personas que se autorregulan de manera efectiva, una parte significativa aún carece de habilidades en este aspecto crucial del manejo emocional.

Tabla 11.

Frecuencia de variable de la variable Y3 Motivación de trabajo

Y3_Motivación_de_trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Pocas veces	2	5,7	5,7	8,6
	A veces	8	22,9	22,9	31,4
	Casi siempre	15	42,9	42,9	74,3
	Siempre	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

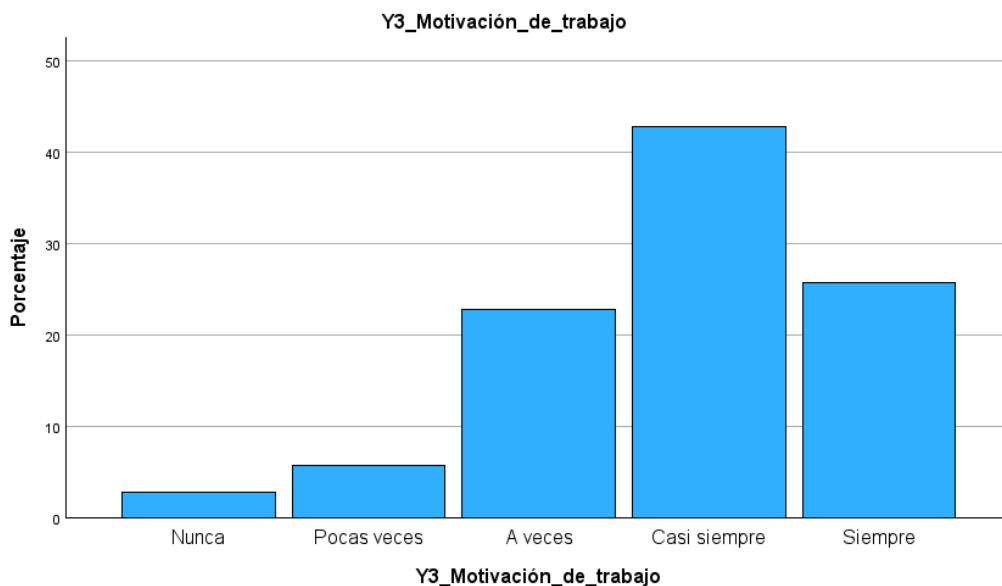


Gráfico 10: Tabla de frecuencia de variable Y3 Motivación de trabajo.

Análisis

Al observar la motivación de trabajo, un 2,9% de los encuestados revela que nunca se siente motivado. Mientras que un 5,7% menciona que se siente motivado "pocas veces". Sin embargo, hay un 42.9% que indica que se siente motivado "casi siempre". Estos resultados sugieren que la motivación puede ser un área para trabajar, ya que la falta de motivación puede repercutir en la productividad y la satisfacción laboral

Tabla 12.

Frecuencia de variable de la variable Y4 Empatía entre compañeros de labores

Y4_Empatía_entre_compañeros_de_labores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	Pocas veces	1	2,9	2,9	8,6
	A veces	11	31,4	31,4	40,0
	Casi siempre	17	48,6	48,6	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

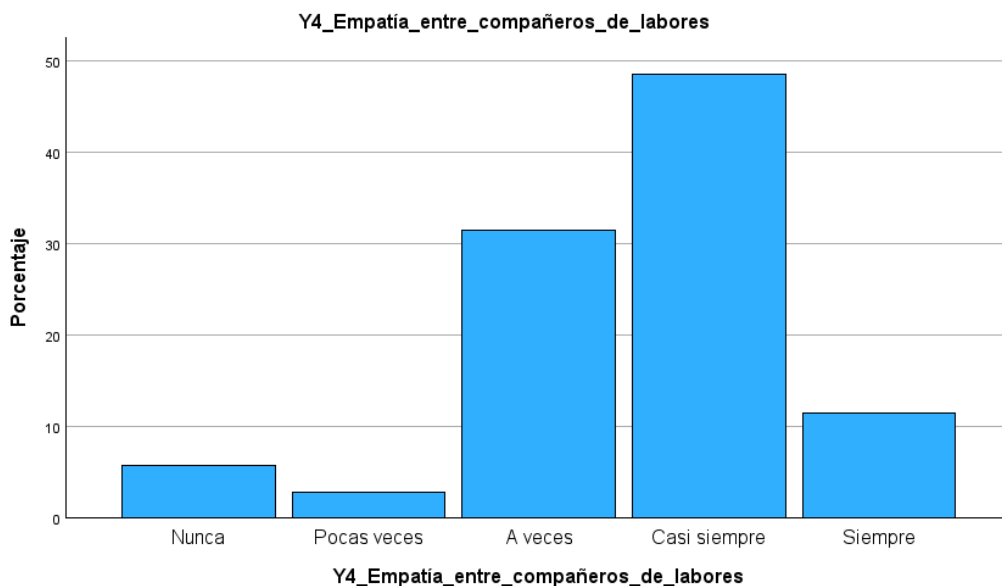


Gráfico 11: Tabla de frecuencia de variable Y4 Empatía entre compañeros de labores.

Análisis

En términos de empatía, el 5,7% de los encuestados indica que nunca ha experimentado empatía entre compañeros. Las cifras son un tanto preocupantes, ya que un 48,6% dice que experimenta empatía "casi siempre". Esto sugiere que hay un buen número de personas en el entorno laboral que no se sienten apoyadas emocionalmente, lo que puede generar un ambiente de trabajo tóxico y poco colaborativo.

Tabla 13.

Frecuencia de variable de la variable Y5 Habilidades sociales.

Y5_Habilidades_sociales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Pocas veces	4	11,4	11,4	14,3
	A veces	10	28,6	28,6	42,9
	Casi siempre	18	51,4	51,4	94,3
	Siempre	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

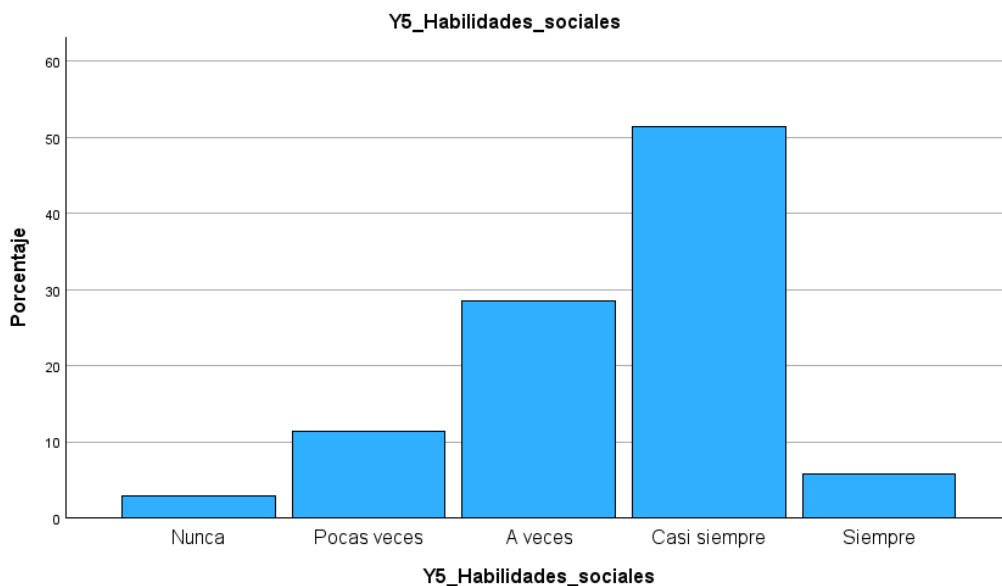


Gráfico 12: Tabla de frecuencia de variable Y5 Habilidades sociales.

Análisis

El análisis de las habilidades sociales revela que el 2,9% de los participantes no cuenta con habilidades sociales, mientras que el 14% señala utilizarlas con poca frecuencia. En contraste, un 51,4% asegura emplearlas "casi siempre", lo cual representa un indicador alentador. Estos datos reflejan una disparidad significativa en el desarrollo de estas habilidades, destacando que, aunque existe un grupo considerable con fortalezas en este ámbito, también hay un porcentaje importante que se percibe menos competente y requiere intervención.

3.3. Comprobación de hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

Hipótesis específica 1

Hi: El clima institucional influye significativamente en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

Ho: El clima institucional no influye significativamente en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

Correlaciones			X_clima_institucional	Y_inteligencia_emocional
Rho de Spearman	X_clima_institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	35	35
	Y_inteligencia_emocional	Coefficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	35	35

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

Coeficiencia de correlación entre la variable X y Y

La tabla 14 señala una correlación positiva significativa con un coeficiente de 0,765. El análisis de significancia, con un valor p de 0,000, se encuentra por debajo de los umbrales de 0,05 e incluso de 0,01, lo que confirma la validez estadística de la correlación establecida. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, validando la relación existente entre las variables analizadas.

Hipótesis específica 2

Hi: El liderazgo institucional influye de manera significativa en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

Ho: El liderazgo institucional no influye de manera significativa en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

Coeficiencia de correlación entre la variable X1 sobre Y

Correlaciones			X1_Liderazgo_institucional	Y_inteligencia_emocional
Rho de Spearman	X1_Liderazgo_institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	35	35
	Y_inteligencia_emocional	Coeficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	35	35

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

La tabla 15 evidencia una correlación positiva con un coeficiente de 0,613. El valor de significancia, que es 0,000, se encuentra por debajo de los niveles críticos de 0,05 y 0,01, lo que respalda la validez estadística de la correlación identificada. Estos resultados conducen al rechazo de la hipótesis nula, confirmando la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas.

Hipótesis específica 3

Hi: La motivación en el trabajo incide de manera significativa en la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

Ho: La motivación en el trabajo no incide de manera significativa en la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

Tabla 16.

Coeficiencia de correlación entre la variable X2 sobre Y

Correlaciones

			X2_Motivación _en_el_trabajo	Y_inteligencia_ emocional
Rho de Spearman	X2_Motivación_en_el_trab ajo	Coefficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	35	35
	Y_inteligencia_emocional	Coefficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	35	35

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

La tabla 16 presenta una correlación positiva con un coeficiente de 0,695. El análisis de significancia, con un valor p de 0,000, se sitúa por debajo de los niveles críticos de 0,05 y 0,01, lo que confirma la validez estadística de la correlación encontrada. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula, validando la existencia de una relación significativa entre las variables evaluadas.

Hipótesis específica 4

Hi: La reciprocidad entre compañeros de trabajo impacta de forma positiva en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

Ho: La reciprocidad entre compañeros de trabajo no impacta de forma positiva en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

Tabla

17.

Coeficiencia de correlación entre la variable X3 sobre Y

Correlaciones

			X3_Reciprocidad_entre_com pañeros_de_trabajo	Y_inteligencia_ emocional
Rho de Spearman	X3_Reciprocidad_entre_co mpañeros_de_trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	35	35
	Y_inteligencia_emocional	Coefficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	35	35

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

La tabla 17 revela una correlación positiva con un coeficiente de 0,762. El análisis de significancia, con un valor p de 0,000, está por debajo de los umbrales de 0,05 y 0,01, lo que confirma la validez estadística de la correlación observada. Estos hallazgos conducen al rechazo de la hipótesis nula, evidenciando una relación significativa entre las variables analizadas.

Hipótesis específica 5

Hi: La participación activa en la institución influye de manera significativa en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

Ho: La participación activa en la institución no influye de manera significativa en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

Tabla 18.

Coeficiencia de correlación entre la variable X4 sobre Y

Correlaciones			
		X4_Participación en la institución	Y_inteligencia emocional
Rho de Spearman	X4_Participación en la institución	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	35
	Y_inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,762**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	35

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

La tabla 18 presenta una correlación positiva con un coeficiente de 0,762, indicando una relación directa entre las variables analizadas. El valor de significancia, 0,000, se encuentra por debajo de los umbrales críticos de 0,05 y 0,01, lo que respalda la solidez estadística de esta correlación. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, validando la presencia de una relación significativa entre las variables evaluadas.

Hipótesis específica 6

Hi: La comunicación entre autoridades y docentes contribuye de manera significativa a la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

Ho: La comunicación entre autoridades y docentes no contribuye de manera significativa a la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

Tabla 19.

Coeficiencia de correlación entre la variable X5 sobre Y

Correlaciones			X5_Comunicación_entre_autoridades_y_docentes	Y_inteligencia_emocional
Rho de Spearman	X5_Comunicación_entre_autoridades_y_docentes	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	35	35
	Y_inteligencia_emocional	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	35	35

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

La tabla 19 evidencia una correlación positiva con un coeficiente de 0,717, lo que indica una relación considerable entre las variables analizadas. El valor de significancia, 0,000, se encuentra por debajo de los niveles críticos de 0,05 y 0,01, confirmando la validez estadística de la correlación establecida. Con estos resultados, se rechaza la hipótesis nula, demostrando la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas.

CAPÍTULO V

4. Propuesta

“Mejorar el clima institucional en la unidad educativa fiscal Luis Alfredo Martínez mediante la implementación de programas centrados en la inteligencia emocional.”

Este enfoque se basa en la premisa de que un ambiente laboral positivo no solo beneficia a los docentes, sino que también impacta directamente en la calidad educativa y en el bienestar de toda la comunidad educativa. La investigación previa ha identificado problemas significativos relacionados con la falta de empatía y comunicación entre las autoridades y el personal docente, lo que ha llevado a un clima tenso y desmotivador.

La implementación del programa tendrá un impacto positivo en la percepción del clima institucional, contribuyendo a reducir el estrés laboral y mejorar las relaciones interpersonales. Al fortalecer las habilidades emocionales, se espera crear un ambiente armonioso y colaborativo, beneficiando no solo a los docentes, sino también a los estudiantes, quienes son sensibles a las dinámicas del entorno educativo.

Esta propuesta tiene como finalidad no solo abordar las problemáticas del clima laboral actual, sino también establecer un marco teórico sólido que respalde el desarrollo de habilidades emocionales en el contexto educativo.

Objetivos de la Propuesta

Fomentar el bienestar socioemocional

Crear e implementar espacios permanentes de reflexión, autocuidado y desarrollo personal dirigidos a los docentes, con el fin de fortalecer su salud emocional y promover relaciones interpersonales basadas en el respeto y la solidaridad. Estas acciones estarán alineadas con el **Plan Nacional de Convivencia Armónica y Cultura de Paz Juntos Nos Levantamos, Plan de acción de formación permanente**, plantea a la formación docente como un “proceso permanente y continuo de reflexión de la práctica educativa que permite modificar, fortalecer o transformar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes pedagógicas, didácticas, disciplinares, digitales, transversales y socioemocionales de los profesionales de la educación, impulsado por el Ministerio de Educación, Desporte y Cultura, asegurando coherencia con las políticas públicas en materia

socioemocional. Se incluirán actividades como jornadas de bienestar, pausas activas, dinámicas grupales y círculos de apoyo entre pares, orientadas a prevenir el estrés laboral y fortalecer el sentido de pertenencia institucional. De esta manera, se fomentará un ambiente laboral saludable, donde los docentes se sientan valorados, respaldados y motivados en su ejercicio profesional.

Desarrollo continuo de habilidades emocionales

Fortalecer las competencias socioemocionales de los docentes mediante un proceso formativo sistemático y sostenible, enfocado en la autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Para ello, se implementarán talleres regulares con metodologías participativas, acompañamiento individualizado a los docentes que requieran apoyo específico, y el uso de recursos didácticos adaptados al contexto institucional. Asimismo, se propone establecer un convenio de colaboración con la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, a fin de contar con el apoyo de especialistas y coach en inteligencia emocional que brinden charlas, capacitaciones y asesorías al personal docente. Esta articulación permitirá garantizar la calidad académica de la formación y asegurar que el proceso contribuya directamente a la construcción de un clima institucional positivo y armónico.

Mejorar la comunicación institucional

Fortalecer la comunicación entre autoridades y docentes mediante la creación de canales efectivos, claros y bidireccionales que fomenten un ambiente de confianza, colaboración y participación. Para ello, se implementarán encuentros periódicos de diálogo, el uso de plataformas digitales que permitan el flujo oportuno de información, y la aplicación de mecanismos tanto formales (reuniones, comunicados, buzones de sugerencias) como informales (espacios de convivencia e integración). Estas acciones buscan garantizar que la comunicación no solo sea informativa, sino también participativa, contribuyendo a una gestión institucional más transparente y cercana a las necesidades de los docentes.

Evaluación y mejora constante

Implementar un sistema de evaluación periódica del clima institucional y del desarrollo de inteligencia emocional mediante encuestas, grupos focales y entrevistas. Utilizar los resultados para ajustar estrategias y asegurar la mejora sostenida y la pertinencia del programa a lo largo del año. Este sistema permitirá medir indicadores clave como el porcentaje de docentes que perciben

el clima institucional como favorable, la eficacia de la comunicación con las autoridades, el liderazgo participativo, el nivel de motivación laboral y el desarrollo de competencias socioemocionales como autoconocimiento, autorregulación y empatía. La información recopilada se analizará de forma comparativa entre la evaluación inicial y final, estableciendo metas de mejora concretas, por ejemplo, aumentar en un 25% la percepción positiva del clima institucional y en un 60% la satisfacción con la comunicación lo cual garantizará un seguimiento objetivo del impacto del programa y sentará las bases para su sostenibilidad en la institución.

Metodología

Fase 1 – Capacitación y Formación

Se desarrollarán con los 35 docentes de la unidad educativa fiscal “Luis A Martínez” en talleres teórico-prácticos enfocados en inteligencia emocional, con énfasis en el manejo del estrés, resolución de conflictos, comunicación asertiva y liderazgo participativo. Se incluirán modalidades presenciales, facilitadas por coach especializados, incluyendo profesionales vinculados a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, para garantizar una formación actualizada y pertinente.

Fase 2 – Implementación, Integración y Seguimiento

Se llevarán a cabo actividades integradoras como círculos de diálogo, dinámicas grupales y jornadas de convivencia docente para aplicar y reforzar las competencias aprendidas. También se incluirán módulos para Escuelas de Padres, promoviendo un enfoque comunitario. Se establecerán mecanismos continuos de evaluación, retroalimentación y ajuste del programa mediante encuestas, grupos focales y reuniones periódicas para garantizar el impacto sostenido y la mejora constante del clima institucional.

Duración

La propuesta se ejecutará en un período aproximado de 12 meses, este tiempo permitirá un desarrollo progresivo y sostenido de las competencias socioemocionales en los docentes, asegurando no solo la aplicación de las actividades planteadas, sino también el seguimiento, la retroalimentación y la consolidación de un clima institucional positivo y estable.

Componente	Actividades	Responsables	Duración
Planificación	Coordinación, socialización y logística del programa Plan Nacional de Convivencia Armónica dado por parte del ministerio de trabajo: Liderazgo inclusivo	Ministerio de Educación, deporte y cultura, Ministerio de trabajo.	1 mes
Capacitación	Talleres sobre autoconocimiento, autorregulación, empatía, comunicación asertiva con los 35 docentes. Cultura de Paz Juntos Nos Levantamos , impulsando por el ministerio de educación, deporte y cultura Riesgos psicosociales: estrés desde la perspectiva sistémica , impulsado por el ministerio de trabajo	Facilitadores designados por el Ministerio de Educación, deporte y cultura y el Ministerio de trabajo	3 meses
Implementación	Dinámicas de integración, círculos de diálogo, jornadas de convivencia docente. Cultura de Paz Juntos Nos Levantamos , impulsando por el ministerio de educación, deporte y cultura Formación de formadores: Facilitación en actividades de capacitación , impulsado por el ministerio de trabajo	Autoridades institucionales + docentes participantes + ministerio de educación, deporte y cultura y el Ministerio de trabajo	6 meses
Evaluación	Plan de acción de formación permanente impulsando por el	Ministerio de Educación ministerio de educación,	12 mes

	ministerio de educación, deporte y cultura	deporte y cultura + equipo organizador	
Reconocimiento	Entrega de diplomas oficiales a los participantes	Ministerio de Educación, deporte y cultura y el Ministerio de trabajo	Al finalizar
Presupuesto	Los costos que se generen serán respaldados por los Ministerio de Educación, Deporte y cultura y el Ministerio de Trabajo.		

Presupuesto para su ejecución

El presupuesto cuenta con el respaldo del Ministerio de Educación, Deporte y Cultura, así como del Ministerio de Trabajo, quienes incluirán en su planificación la provisión de los materiales y recursos necesarios para la implementación del programa. El Ministerio de Educación, Deporte y Cultura será responsable de suministrar materiales didácticos impresos y asignar facilitadores especializados para conducir los talleres presenciales, garantizando la pertinencia pedagógica y alineación con el Plan Nacional de Convivencia Armónica y Cultura de Paz. Por su parte, el Ministerio de Trabajo proporcionará materiales digitales, manuales y acceso a plataformas virtuales, además de ofrecer cursos en áreas como inteligencia emocional, liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo a través del programa dentro del portal Encuentra Empleo - Capacítate, con certificación oficial al finalizar. De esta forma, se asegura el respaldo institucional, la disponibilidad de recursos y la sostenibilidad necesaria para fortalecer el desarrollo socioemocional del personal docente.

Ministerio de Educación del Ecuador: se plantea su participación activa como organismo rector de las políticas educativas, garantizando el respaldo institucional al programa. El Ministerio asumirá la provisión de la mayor parte de los materiales didácticos, la certificación oficial de los diplomas, la designación de facilitadores especializados y el acompañamiento técnico en el desarrollo de los talleres. Con ello se asegura la pertinencia pedagógica de las actividades y la validez nacional de los resultados alcanzados.

Equipo organizador del programa: contribuirá con la logística, la coordinación general y la cobertura parcial de los gastos en alimentación y materiales complementarios, articulando su trabajo con las directrices del Ministerio de Educación.

De esta manera, el **Ministerio de Educación del Ecuador** no solo fortalece la iniciativa con su apoyo institucional y financiero, sino que también garantiza la sostenibilidad, legitimidad y formalidad del programa, potenciando el impacto en la comunidad educativa y alineando el proyecto con los objetivos nacionales de desarrollo educativo.

Conclusiones

- Los resultados obtenidos confirman la hipótesis planteada, demostrando que el liderazgo institucional influye significativamente en la calidad de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”. Un liderazgo ejercido con empatía, asertividad y capacidad de guía fomenta un ambiente emocionalmente equilibrado, en el que los docentes se sienten acompañados y respaldados. Esto se refleja en una mejora de las relaciones interpersonales, mayor disposición al trabajo en equipo y una disminución de los conflictos. De este modo, se evidencia que un estilo de liderazgo participativo no solo fortalece la gestión educativa, sino que también potencia las competencias emocionales de la comunidad docente.
- La investigación valida la hipótesis al establecer que la motivación laboral tiene un impacto directo en la percepción de la inteligencia emocional de los docentes. Un entorno laboral donde se valora el esfuerzo, se reconocen los logros y se generan oportunidades de desarrollo profesional, contribuye al fortalecimiento de la autoconfianza y la autorregulación emocional. Asimismo, la motivación sostenida impulsa actitudes positivas hacia el trabajo, favorece el compromiso institucional y refuerza la cohesión del equipo docente. Estos resultados sugieren que la motivación no solo actúa como un factor individual, sino como un mecanismo colectivo que potencia la calidad del clima institucional.
- Los hallazgos corroboran la hipótesis de que la reciprocidad entre compañeros impacta positivamente en el desarrollo de la inteligencia emocional. Las interacciones basadas en el respeto, el apoyo mutuo y la cooperación consolidan un clima de confianza que, a su

vez, facilita la empatía y la resolución constructiva de conflictos. La reciprocidad fortalece el sentido de pertenencia institucional y reduce las tensiones en la dinámica laboral, generando un espacio de trabajo más colaborativo y armonioso. En este sentido, se evidencia que la construcción de relaciones horizontales entre docentes es un factor esencial para la sostenibilidad de un clima emocionalmente saludable.

- Se valida la hipótesis de que la participación institucional influye de manera favorable en la calidad de la inteligencia emocional. La inclusión de los docentes y autoridades en la toma de decisiones, así como su involucramiento en proyectos y actividades, genera un mayor compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia. La participación activa también refuerza la capacidad de los docentes para gestionar sus emociones en situaciones de presión y para mantener relaciones interpersonales constructivas. En consecuencia, se concluye que la participación no solo enriquece los procesos de gestión escolar, sino que también actúa como un motor de desarrollo emocional dentro de la institución.
- La hipótesis queda confirmada al demostrarse que la comunicación efectiva es un factor clave para el fortalecimiento de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”. Cuando el flujo de información es claro, respetuoso y bidireccional, se genera confianza y se reduce la incertidumbre en el trabajo docente. Además, una comunicación abierta facilita la comprensión mutua, la resolución anticipada de conflictos y la toma de decisiones colectivas. De este modo, se evidencia que la comunicación no solo transmite información, sino que constituye una herramienta fundamental para la cohesión institucional y para el fortalecimiento de las competencias emocionales de la comunidad educativa.

Recomendaciones

- Se recomienda fortalecer la comunicación entre autoridades y docentes de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”. La implementación de canales de comunicación efectivos, como reuniones periódicas, buzones de sugerencias o plataformas digitales, permitirá que los docentes expresen inquietudes y reciban retroalimentación oportuna. Una comunicación clara y bidireccional contribuirá a la construcción de confianza mutua y a la resolución proactiva de los conflictos institucionales.

- Otro aspecto importante es la capacitación en liderazgo e inteligencia emocional. Resulta necesario ofrecer programas de formación dirigidos tanto a autoridades como a docentes, que incluyan habilidades blandas como manejo de emociones, empatía, comunicación asertiva y resolución de conflictos. Estas capacitaciones no solo fortalecerán la gestión institucional, sino que también repercutirán en la mejora del clima laboral y en la calidad de las relaciones interpersonales.
- Asimismo, es fundamental implementar estrategias de motivación laboral que incluyan el reconocimiento público de logros, incentivos académicos y oportunidades de desarrollo profesional. Este tipo de prácticas incrementa la satisfacción laboral, fortalece la autoconfianza de los docentes y contribuye al desarrollo de competencias emocionales que benefician a la institución en su conjunto.
- En cuanto al ambiente institucional, se recomienda promover espacios de participación y colaboración en los que los docentes y autoridades trabajen conjuntamente en proyectos, comités y actividades escolares. La inclusión en la toma de decisiones genera un sentido de pertenencia y compromiso, lo que favorece la cohesión grupal y la mejora del clima institucional.
- Finalmente, se sugiere llevar a cabo evaluaciones periódicas sobre el clima institucional y la inteligencia emocional, utilizando encuestas, entrevistas o grupos focales. Los resultados deberán servir como base para ajustar políticas, prácticas de liderazgo y programas de capacitación, garantizando un monitoreo constante y sostenible en el tiempo.

Bibliografía

- Alvarado. (2019). *Análisis del clima laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas En la Universidad de Guayaquil*. Ecuador.
- Andrade. (2019). *Conociendo las emociones*. Universidad de Cuenca.
- Arce. (2010). *Como lograr definir objetivos y estrategias empresariales*. Perspectivas.
- Berrocal, P. F. (2020). *HERRAMIENTA EDUCATIVA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS CLAVES*. Malaga: Cloudfront.net. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/114653646/Dominguez_Espana_et_al._2020-libre.pdf?1715950634=&response-content-

disposition=inline%3B+filename%3DINEMOTION_Inteligencia_emocional_herrami.pdf&Expires=1733690346&Signature=EZGgSAGeEjKpA8Zd9-Hs~fGjsQy7-oLV

- C, G. G. (2023). *Coaching para competencias laborales gestión en talento humano métodos y estrategias 1. ed.* Argentina: Ediciones Olejnik. doi:978-956-407-334-7
- Calcina. (2014). *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad nacional del Antiplano.* Comunicación .
- Cerda. (2019). *Los elementos de la investigación: como reconocerlos, diseñarlos y construirlos.* a Logos, Ciencia & Tecnología.
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.* (M.-H. editores, Ed.) doi:9786071505606
- Cueva Julián, O. (2020). *Clima Institucional y el desempeño laboral en la Institución educativa Jorge Chávez - Tacna 2017.* Perú: Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Dueñas. (2019). *Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa.* Educación XXI.
- Ekman. (2018). Obtenido de Empathy definition: <https://greatergood.berkeley.edu/topic/empathy/definition>
- Fernández , B., & Cabello, P. R. (2021). *La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional.* Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar. Obtenido de <http://ri.iberomexico.mx/handle/iberomexico/6043>
- Fernández. (2006). *Emotional Intelligence: a theoretical and empirical review of its first 15 years of history.* . Psicothema, 1.
- Galicia. (2019). *The importance of organizational climate in business productivity.* Universidad autónoma del estado de Hidalgo.
- García. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación.* Cuadernos de administración.

- García. (2015). *Formulation of a leadership model based on organizational theories*. . Scielo.
- Goleman. (1996). *Inteligencia emocional*. Kariós.
- Marín. (2016). *Deconstructing AMO framework: A systematic review*. Intangible Capital. 4.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). El modelo de habilidades de la inteligencia emocional: principios y actualizaciones. (4, Ed.) *Emotion review: journal of the International Society for Research on Emotion*, 8, 290-300. doi:10.1177/1754073916639667
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2019). *Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence* (Vol. 27). (4, Ed.) *Intelligence*. doi:10.1016/s0160-2896(99)00016-1
- More Espinoza, R. A., & Morey Guevara, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. Obtenido de <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Olaz. (2019). *El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico - descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable*. Aposta.
- Ortiz, B., & Martin, E. O. (2021). *Gestión de la calidad educativa y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Puquio", Ayacucho, 2020*. Lima - Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61883>
- Pérez. (2015). *El síndrome de Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat Academia, 3.
- Pérez. (2019). Obtenido de Eoi.es: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/>
- Perez, L. &. (2019). *La encuesta como técnica de investigación*. Localizador web .
- Pilares, Z. M. (2020). *Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las intituciones educativas estatales, del nivel secundario, del distrito de Abancay 2014*. Perú: UNE-Institucional. doi:<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/273>

- Rio, J. B. (2020). *CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESIONALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ENCARNACIÓN VILLACORTA PEÑA” – PUCALLPA, 2019*. Pucalpa - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4394>
- Rodríguez. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Multidisciplinarias*.
- Rodríguez. (2019). *principales causas que genera un clima laboral*. Universidad militar nueva Granada.
- Ross. (2019). *Social studies education and standards- based education reform in north America: curriculum standardization, high- stakes testing and, resistance*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos.
- Salazar. (2015). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Acimed.
- Tacca Huamán, D. R., Tacca Huamán, A. L., & Cuarez Cordero, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, e1085. Obtenido de <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.887>
- Tirado Vides, M. M., Cudris Torres, L., Redondo Marín, M. P., & Jiménez Ruiz, L. K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 441-453. Obtenido de <https://doi.org/10.21676/23897848.3763>
- Unesco. (2016). *The International Academy of Education*.
- Valenzuela Zambrano, B., Salgado Neira, M., & Salgado Neira, E. (2021). Estudio sobre la inteligencia emocional de profesores as de la provincia de Concepción, Chile. *Revista de estudios y experiencias en educación*, págs. 29-42. doi:10.21703/0718-5162.v20.n43.2021.002

Vásquez. (2019). *La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Ventura. (2017). *Población, muestra y muestreo*.

Anexos

• Matriz de consistencia

“Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la unidad educativa fiscal Luis Alfredo Martínez”

VARIABLES	DIMENSIONES	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS
X: Clima institucional	X1: Liderazgo institucional	X1- Y: ¿Cómo influye el liderazgo institucional en la inteligencia emocional de la Unidad Educativa Luis A Martínez?	X1- Y: Evaluar la influencia del liderazgo institucional en la calidad de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A Martínez”	Hi: El liderazgo institucional influye de manera significativa en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”. Ho: El liderazgo institucional no influye de manera significativa en la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
	X2: Motivación en el trabajo	X2- Y: ¿De qué manera afecta la motivación en el trabajo en la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa Luis A Martínez?	X2- Y: Analizar cómo la motivación en el trabajo afecta la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa Luis A Martínez.	Hi: La motivación en el trabajo incide de manera significativa en la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”. Ho: La motivación en el trabajo no incide de manera significativa en la percepción de la inteligencia emocional entre los docentes de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.

X3: Reciprocidad entre compañeros de trabajo	X3- Y: ¿Cuál es el impacto de la reciprocidad entre compañeros de trabajo en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa Luis A Martínez?	X3- Y: Determinar el impacto de la reciprocidad entre compañeros de trabajo en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa Luis A Martínez.	Hi: La reciprocidad entre compañeros de trabajo impacta de forma positiva en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”. Ho: La reciprocidad entre compañeros de trabajo no impacta de forma positiva en la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
X4: Participación en la institución	X4- Y: ¿Cómo influye la participación en la institución en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa Luis A Martínez?	X4- Y: Explorar cómo la participación en la institución influye en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa Luis A Martínez.	Hi: La participación activa en la institución influye de manera significativa en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”. Ho: La participación activa en la institución no influye de manera significativa en la calidad de la inteligencia emocional entre los docentes y autoridades de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
X5: Comunicación entre autoridades y docentes	X5- Y: ¿En qué medida la comunicación entre autoridades y docentes contribuye a la mejora en la inteligencia emocional en la Unidad	X5- Y: Identificar cómo la comunicación entre autoridades y docentes contribuye a la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa Luis A Martínez.	Hi: La comunicación entre autoridades y docentes contribuye de manera significativa a la mejora de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”. Ho: La comunicación entre autoridades y docentes no contribuye de manera significativa a la mejora

		Educativa Luis A Martínez?		de la inteligencia emocional en la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.
Y: Inteligencia artificial	Y1: Autoconocimiento			
	Y2: Autorregulación personal			
	Y3: Motivación de trabajo			
	Y4: Empatía entre compañeros de labores			
	Y5: Habilidades sociales			

Operalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
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).	Liderazgo institucional	Característica del liderazgo institucional	1. Se realizan actividades de integración para mejorar la convivencia entre docentes. 2. Las autoridades muestran interés en el bienestar del personal docente. 3. El plantel cuenta con herramientas necesarias para realizar su trabajo.
	Motivación en el trabajo	Tendencias emocionales	4. ¿Se capacita a los docentes para mantenerlos actualizados? 5. Es motivado o estimulado por el trabajo que realiza. 6. Los docentes son estimulados por sus logros y metas alcanzadas.
	Reciprocidad entre compañeros de trabajo	Sentido de correspondencia	7. La UE respeta la diversidad de los docentes. 8. Existe compromiso en los docentes al realizar actividades extracurriculares. 9. Se muestra empatía entre docentes y autoridades de la UE.
	Participación en la institución	Sentido de pertenencia	10. El estrés laboral afecta a las relaciones laborales entre los docentes de la unidad educativa. 11. Es involucrado en el desarrollo de las actividades extracurriculares del plantel. 12. Se desarrollan actividades para mantener la armonía entre los docentes de la UE.
	Comunicación entre autoridades y docentes	Tendencia comunicativa	13. Los docentes mantienen una comunicación asertiva. 14. El trabajo administrativo que tienen los docentes influye en la comunicación. 15. En la institución sus opiniones son tomadas en cuenta.
Inteligencia emocional Es “reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y nosotros	Autoconocimiento	Control Emocional	1. ¿Puedes controlar tus estados de ánimo frente a diversas situaciones? 2. ¿Controlas tus impulsos frente a diversas situaciones difíciles?
	Autorregulación personal	Habilidad Emocional	3. ¿Reflexionas y meditas ante una situación adversa? 4. ¿Te adaptas fácilmente a los cambios?
	Motivación de trabajo	Tendencia Emocional	5. ¿Focalizas todos los recursos para lograr una meta propuesta? 6. ¿Eres constante, creativo para conseguir triunfos y logros?
	Empatía entre compañeros de labores	Habilidades y competencias	7. ¿Puedes sentir y comprender con facilidad las emociones y situaciones de tus compañeros? 8. ¿Muestras sensibilidad hacia los puntos de vista de los tus compañeros y los comprendes?

mismos” (Goleman, 1996), indicó: “es un conjunto de competencias, aptitudes y facilitadores emocionales y sociales”. (Mayer, Caruso, & Salovey, Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence, 2019), 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.	Habilidades sociales	Capacidad de relación	9. ¿Sabes manejar los conflictos o las diferencias? 10. ¿Estableces relaciones sociales con éxito?
---	------------------------------------	-------------------------------------	--

INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS A MARTÍNEZ

La presente encuesta tiene como finalidad receptar información que permita medir la inteligencia emocional y clima institucional en los docentes de la U.E "Luis A Martínez" del sector Los Bajos de la Palma del Cantón Montecristi.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque la respuesta que usted crea pertinente. La información recabada se utilizará exclusivamente para fines educativos.

Le agradezco de antemano su amable colaboración.

Clima institucional

Preguntas referentes a la variable

1. 1. Se realizan actividades de integración para mejorar la convivencia entre docentes.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

2. 2. Las autoridades muestran interés en el bienestar del personal docente.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

3. 3. El plantel cuenta con herramientas necesarias para realizar su trabajo.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

4. 4. ¿Se capacita a los docentes para mantenerlos actualizados?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

5. 5. Es motivado o estimulado por el trabajo que realiza.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

6. 6. Los docentes son estimulados por sus logros y metas alcanzadas.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

7. 7. La UE respeta la diversidad de los docentes.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

8. 8. Existe compromiso en los docentes al realizar actividades extracurriculares.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

9. 9. Se muestra empatía entre docentes y autoridades de la UE.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

10. 10. El estrés laboral afecta a las relaciones laborales entre los docentes de la unidad educativa.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

11. 11. Es involucrado en el desarrollo de las actividades extracurriculares del plantel.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

12. 12. Se desarrollan actividades para mantener la armonía entre los docentes de la UE.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

13. 13. Los docentes mantienen una comunicación asertiva.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

14. 14. El trabajo administrativo que tienen los docentes influye en la comunicación.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

15. 15. En la institución sus opiniones son tomadas en cuenta.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

Inteligencia Emocional

Preguntas referentes a la variable

16. 1. ¿Puedes controlar tus estados de ánimo frente a diversas situaciones?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

17. 2. ¿Controlas tus impulsos frente a diversas situaciones difíciles?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

18. 3. ¿Reflexionas y meditas ante una situación adversa?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

19. 4. ¿Te adaptas fácilmente a los cambios?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

20. 5. ¿Focalizas todos los recursos para lograr una meta propuesta?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

21. 6. ¿Eres constante, creativo para conseguir triunfos y logros?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

22. 7. ¿Puedes sentir y comprender con facilidad las emociones y situaciones de tus compañeros?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

23. 8. ¿Muestras sensibilidad hacia los puntos de vista de los tus compañeros y los comprendes?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

24. 9. ¿Sabes manejar los conflictos o las diferencias?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

25. 10. ¿Estableces relaciones sociales con éxito?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Nunca
- ☐ Pocas veces
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios