

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de una
institución educativa particular de lambayeque, 2025.**

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Investigadoras: Reyes Carlos, Elisabet

Asesora: Dra. Ps. Smith Maguiña, Carola Amparo

Lambayeque - Perú

2026

Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de una institución educativa particular de lambayeque, 2025

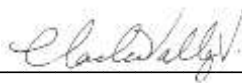
Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.



Bach. Reyes Carlos Elisabet
Investigadora



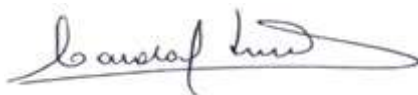
Dra. Tello Flores Raquel Yovana
Presidente



Dra. Vallejos Valdivia Claudia Dora
Secretaria



Mgtr. Cabezas Martínez Milagros del Pilar
Vocal



Dra. Carola Amparo Smith Maguiña
Asesora



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

3



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 203-2026

Siendo las 8:30 horas, del día viernes 20 de febrero 2026 en los Ambientes de la FACHSE: Sala de sustentación, por mandato de la Resolución N° 0465-2026-D-FACHSE de fecha 12 de febrero de 2026 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N° 0883-2025-D-FACHSE de fecha 4 de marzo de 2025; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a)	: Dra. RAQUEL YOVANA TELLO FLORES
Secretario(a)	: Dra. CLAUDIA DORA VALLEJOS VALDIVIA
Vocal	: MSc. MILAGROS DEL PILAR CABEZAS MARTÍNEZ
Asesor(a) Metodológico	: Dra. CAROLA AMPARO SMITH MAGUIÑA
Asesor(a) Científico	:



Con la finalidad de evaluar la(él) Tesis titulada(o): INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE LAMBAYEQUE, 2025 Presentada por ELISABET REYES CARLOS para obtener el Título profesional de Licenciado(a) en Psicología.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto de sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, obteniendo el calificativo de 18 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de Muy bueno. Siendo las 9:39 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dra. RAQUEL YOVANA TELLO FLORES
PRESIDENTE(A)

Dra. CLAUDIA DORA VALLEJOS VALDIVIA
SECRETARIO(A)

MSc. MILAGROS DEL PILAR CABEZAS MARTÍNEZ
VOCAL

OBSERVACIONES: _____

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo **Dra. Carola Amparo Smith Maguiña**.....; usuario revisor de Tesis.....



Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ y/o Trabajo Académico ☐

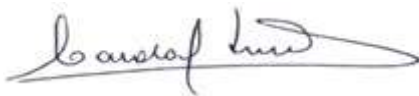
Titulado:..... **Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025.**.....

Cuyo autor es: **Bach. Elisabet Reyes Carlos**.....; con DNI N°.....**75262457**.....; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud **..19.%,** verificables en el Resumen del Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos,

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 24 noviembre del 2025



Dra. Carola Amparo Smith Maguiña

DNI: 16776179

Asesora

Se adjunta:

*Resumen del Reporte automatizado de similitudes

*Recibo Digital

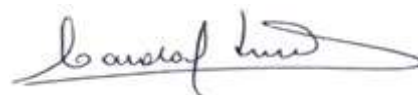
Inteligencia Emocional y Clima Laboral en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1%
8	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	1%

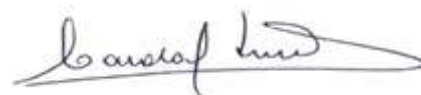


Dra. Carola Amparo Smith Maguiña

DNI: 16776179

Asesora

9	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	Miluska Glamis Moreyra-Ruiz, Lincol Orlando Olivas-Ugarte. "Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law (WLEIS-S): propiedades psicométricas y datos normativos en población adulta peruana", Revista de Investigación en Psicología, 2023	<1 %

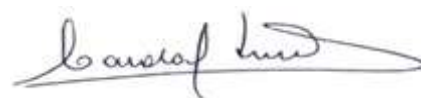


Dra. Carola Amparo Smith Maguiña

DNI: 16776179

Asesora

Publicación		
19	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
20	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Banda Choquenaira, Ronald. "Inteligencia emocional y gestión administrativa del personal directivo en la Escuela Profesional de Educación Primaria - UNSAAC, filial Canas Cusco", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
23	Submitted to POSGRADO Trabajo del estudiante	<1 %
24	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
25	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	revistas.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Dra. Carola Amparo Smith Maguiña

DNI: 16776179

Asesora

28	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to PREGRADO Trabajo del estudiante	<1 %
33	repositorio.minedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
34	vdocuments.pub Fuente de Internet	<1 %
35	digiuv.villanueva.edu Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	archive.org Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

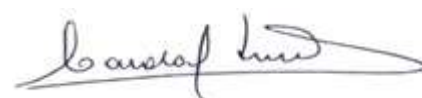
Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dra. Carola Amparo Smith Maguiña

DNI: 16776179

Asesora



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Elisabet Reyes Carlos Quick
Título del ejercicio:	Submit
Título de la entrega:	Inteligencia Emocional y Clima Laboral en los docentes de una...
Nombre del archivo:	INVESTIGACI_N_COMPLETA.docx
Tamaño del archivo:	12.04M
Total páginas:	79
Total de palabras:	13,315
Total de caracteres:	75,666
Fecha de entrega:	23-nov-2025 04:13p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2825097773



Dra. Carola Amparo Smith
Magaña
DNI: 16776179
Asesora

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres y hermanos, que son mi fortaleza y apoyo constante.

A mis abuelos y tíos, por enseñarme a ser fuerte y perseverante.

A mis amigos, por aumentar mi oxitocina.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios que me ha guiado en cada paso que me llevó a descubrir el mundo de la psicología.

A mis padres y hermanos, por estar presentes, apoyándome y recordándome que soy capaz de alcanzar cada objetivo que me propongo. Tener su confianza ha sido fundamental para seguir fortaleciendo mis habilidades.

También agradezco a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, mi casa de estudios, por brindarme la oportunidad de conocer el potencial de cada ser humano a través de sus enseñanzas. A cada docente por sus enseñanzas, las cuales me han inspirado a mi proceso de formación. Asimismo, a mis compañeros de universidad, quienes se convirtieron en una segunda familia con quienes compartí momentos agradables y desafiantes que me ayudaron a salir de mi zona de confort.

A mis amigos de la vida, que con sus palabras y compañía me recuerdan que cada día tengo una oportunidad para seguir creciendo y ser feliz. Finalmente, agradezco a mi asesora de tesis y a las personas que me han brindado su apoyo y orientación para poder concretar esta etapa de mi formación.

ÍNDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN	3
DEDICATORIA	10
AGRADECIMIENTOS	11
ÍNDICE	12
ÍNDICE DE TABLAS	13
RESUMEN	14
<i>Palabras clave: inteligencia emocional, clima laboral, docentes.</i>	<i>14</i>
ABSTRACT	15
INTRODUCCIÓN	16
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	19
1.1. Antecedentes	19
1.1.1. Internacionales	19
1.1.2. Nacionales	20
1.1.3. Locales	21
1.2. Bases Teóricas	23
CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO	33
2.1. Diseño de contrastación de hipótesis	33
CAPITULO III. RESULTADOS	36
3.1. Resultados tablas	36
CAPITULO IV. DISCUSIÓN	41
4.1. Discusión	41
CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Correlación entre IE y CL en los docentes de un colegio particular de Lambayeque, 2025</i>	36
Tabla 2 <i>Nivel de IE en los docentes de un colegio particular de Lambayeque, 2025</i>	36
Tabla 3 <i>Nivel de CL en los docentes de un colegio particular de Lambayeque, 2025</i>	37
Tabla 4 <i>Nivel de Dimensiones de IE en los docentes de un colegio particular de Lambayeque, 2025</i>	38
Tabla 5 <i>Nivel de Dimensiones de CL en los docentes de un colegio particular de Lambayeque, 2025</i>	38
Tabla 6 <i>Correlación de Spearman entre la Variable CL y Dimensiones de IE en los docentes de un colegio particular de Lambayeque, 2025</i>	39

RESUMEN

Este informe investigativo establece como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025. Se utilizó una metodología cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. La muestra estuvo integrada por 35 docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, a quienes se aplicaron el inventario de Inteligencia emocional de BarOn (I-ce) y la escala de Clima Laboral de Sonia Palma. Los resultados evidenciaron la existencia de un coeficiente de correlación directa y débil de ,136 ($p=0.001$) entre inteligencia emocional y clima laboral en los docentes. En conclusión, existe relación estadísticamente significativa entre las variables.

Palabras clave: *inteligencia emocional, clima laboral, docentes.*

ABSTRACT

The general objective of this research report is to determine the relationship between emotional intelligence and the work environment among teachers at a private educational institution in Lambayeque, 2025. A quantitative, correlational, non-experimental, and cross-sectional methodology was used. The sample consisted of 35 teachers from a private educational institution in Lambayeque, who were administered the BarOn Emotional Intelligence Inventory (I-ce) and the Sonia Palma Work Environment Scale. The results showed a weak, direct correlation coefficient of .136 ($p=0.001$) between emotional intelligence and work climate among teachers. In conclusion, there is a statistically significant relationship between the variables.

Keywords: *emotional intelligence, work environment, teachers.*

INTRODUCCIÓN

El factor humano representa un pilar fundamental en el ámbito organizacional para hacer frente ante las demandas y los retos que se suscitan en los entornos laborales actuales que se caracterizan por el cambio constante y la alta competitividad. Por ende, las instituciones buscan a colaboradores que cuenten con competencias emocionales. De ahí que según Ramírez y Bedoya (2020) mencionan que la inteligencia emocional (IE) reflejada por el individuo desempeña un rol imprescindible al momento de decidir, abordar situaciones o resolver problemáticas en el área de trabajo, evidenciándose en el clima laboral de la organización.

Dentro de los grandes retos que los entornos laborales tuvieron que afrontar figura sin duda la aparición del Covid-19, lo cual exigió a los diversos sectores que brinden respuestas inmediatas ante algo desconocido. Entre ellos el sector educativo tuvo que adaptarse rápidamente al modo de aprendizaje online que ocasionó graves consecuencias en el personal docente. Según la Organización de las Naciones Unidas señala (ONU, 2020, citado por Ortega, 2022) que los problemas surgidos en la pandemia repercutieron en el bienestar emocional de cada docente, ocasionando a su vez que el clima organizacional se debilitará.

No obstante, las secuelas siguen presentes así lo demuestran los datos del I Estudio Nacional sobre el estado anímico docente en España, en el cual, un porcentaje significativo que representa un 38,4% de docentes tras la pandemia presentan niveles de depresión moderado a severo, estado de ánimo negativo y percepción de maltrato (Roa & Núñez, 2025). Por su parte la Organización Internacional de Trabajo (2021) indica que los docentes están expuestos a elevados niveles de desgaste emocional generado por la reapertura de las escuelas y, a su vez, presentan un clima laboral deficiente lo que ha aumentado la rotación del personal docente.

De igual manera, en el Perú se realizó un estudio para monitorear el bienestar emocional del profesorado durante el retorno a sus labores presenciales donde se evidenció que el 82,9% reportó haber experimentado agotamiento emocional, mientras que un 17,1% expresó haber presentado este malestar psicológico en las últimas dos semanas (Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica-Pulso PUCP, Grupo de investigación en Psicología Comunitaria PUCP & Minedu, 2024).

También en la ciudad de Chiclayo, de acuerdo a Perales y Ramírez (2024), demostraron en su investigación realizada en una institución educativa que un 68% de maestros presentaron un nivel medio de estrés laboral, a diferencia del 32% con nivel alto. Lo que evidencia la prevalencia del desgaste emocional de los docentes lo que genera grandes consecuencias en su labor. Además, Velásquez (2023) demostró que los docentes chiclayanos de instituciones particulares que participaron en su estudio presentaban niveles desfavorables con respecto a su clima laboral y altos niveles de agotamiento emocional.

De ahí que, Ponce (2024) menciona que el docente peruano enfrenta diversos desafíos que afecta su área emocional los cuales están relacionados con el clima laboral del centro educativo. Asimismo, Guzmán y Moreno (2025) señalan que el malestar emocional de los docentes se origina en la búsqueda constante de adaptarse a los entornos educativos actuales que son cambiantes e inestables. Lo que ha generado elevados índices de estrés afectando la calidad de vida, el desempeño laboral y el ámbito personal en los docentes.

En este marco, en el colegio particular de Lambayeque donde se desarrolló el proceso de la presente investigación, se ha observado que los docentes presentan cambios frecuentes de humor, un bajo nivel de compañerismo, escasa comunicación con sus colegas, desmotivación al realizar sus sesiones de aprendizaje y los días cercanos a las evaluaciones bimestrales suelen mostrarse preocupados por cumplir con todos sus temas curriculares que les solicitan, por lo que realizan dos sesiones de aprendizaje en una sola clase para llegar a completar sus temas curriculares.

A partir de estos indicadores anteriormente expuesto, esta investigación se centró en el siguiente problema ¿Existe relación entre la inteligencia emocional (IE) y el clima laboral (CL) en los docentes de una Institución Educativa Particular de Lambayeque, 2025?

El estudio presenta una justificación práctica porque proporciona información relevante con el fin de que se desarrollen programas y estrategias enfocadas en fortalecer la IE del profesorado que impacten en su percepción laboral. El cual se verá reflejado en su compromiso laboral, bienestar emocional del personal educativo y establecerá un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente. Además, se justifica teóricamente dado

que busca aportar al conocimiento cómo se relaciona la IE y el CL en un colegio a fin de que se tenga una base para futuras investigaciones que profundicen en otras variables como la adaptabilidad, autorrealización y el manejo de estrés.

Igualmente contribuye socialmente porque evidencia la necesidad de fomentar programas direccionados a los docentes que durante y después de la pandemia se ha hecho más notable que están expuestos a diversos desafíos en su labor educativa por lo que se requiere atender esta necesidad con el fin de crear un ambiente de enseñanza adecuado, que beneficie el desarrollo íntegro de los docentes.

De acuerdo a la problemática se formuló como objetivo general determinar la relación entre la IE y el CL en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025. De ahí que los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de IE, establecer el nivel del CL. Describir los niveles de las dimensiones de la IE y el CL. Analizar la relación entre los componentes de la IE y el CL en los docentes.

Concerniente a la hipótesis se sostiene que: Existe relación entre la IE y el CL en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025

Finalmente, el estudio está conformado por 5 capítulos. En el capítulo I se mostrará el diseño teórico-científico y las bases conceptuales para analizar cada variable en estudio. En el capítulo II se describe el diseño metodológico, en el que se detalla la comprobación de la hipótesis, la población-muestra, técnica e instrumentos empleados. En el acápite III se explica los hallazgos encontrados por cada objetivo establecido. En el capítulo IV se expone la discusión de los resultados contrastados con los antecedentes. Finalmente, se detallan las conclusiones, se describe las recomendaciones, referencias y anexos correspondientes al estudio.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Segarra (2023), es su informe investigativo tuvo como fin la mejora del CL de la organización explicando la influencia de la IE. Contó con una muestra de 86 personas y empleando un enfoque cuantitativo de alcance correlacional para buscar la relación de cada variable analizada. Utilizando el instrumento EQI Bar-on y la escala de CL. A partir de ello, se obtuvo como resultado que se evidencia una asociación positiva moderada $\rho = 0,1748$ de las variables estudiadas. Concluyendo que, a mayor IE de los colaboradores mejor sería la respuesta del personal ante las presiones dentro de su entorno laboral.

Pérez et al. (2022), emitieron un estudio con la finalidad de identificar las características de la IE y del CL del personal de una institución educativa en México. Por lo que realizaron una investigación de diseño no experimental, aplicada, transeccional descriptiva y correlacional. Contaron con la muestra de 26 personas y ejecutaron una correlación binaria. A esta muestra le aplicaron para medir la IE la Escala de Inteligencia Emocional de Schutte (SEIS) y para cuantificar el CL utilizó la escala Likert. Obteniendo como resultado una relación por arriba del 0.750, que no hay asociación entre la IE y el CL del personal. Además, encontró que el 71% presenta un nivel favorable de IE, mientras que el 20% presentó desfavorable y el 9% un resultado apático. Respecto al CL, el 61% del personal lo percibe como adecuado y el 39% inadecuado. Concluyendo que, no existe una relación directa entre variables estudiadas, pero sí se refleja una influencia de la IE que permite que el personal realice sus actividades diarias sin presiones en su entorno laboral.

Muñoz y Sánchez (2022) realizaron su investigación en Ecuador con la finalidad de reconocer la IE y el estrés laboral en profesores de la facultad de administración de organizaciones de la escuela superior Politécnica de Chimborazo. Para ello, contaron con una muestra de 100 docentes a quienes le aplicaron la Escala Rasgo de Metaconocimientos sobre Estados Emocionales (TMMS-24) y el Cuestionario sobre estrés laboral de la OMS y la OIT. Empleando una metodología cuantitativa, descriptiva y con diseño transversal. Teniendo como resultados que en cuanto a la escala de IE

encontró que el nivel predominante en las subescalas evaluadas es el nivel escaso: el 46% corresponde a la subescala atención emocional, el 77% a la subescala claridad emocional y el 77% a la subescala de reparación emocional. Mientras que, en referencia a la escala de estrés, el 49% de los profesores mantienen un nivel intermedio de estrés laboral. Por lo cual, concluyeron que los docentes que contribuyeron en el estudio carecen de una adecuada IE, reflejando a su vez una tendencia a presentar estrés laboral.

1.1.2. Nacionales

Sánchez (2023) en su investigación propuso como finalidad examinar la correlación entre IE y CL de la institución educativa en Lima. Desarrollando un informe de tipo correlacional y no experimental-transaccional. Utilizando el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On y el de clima organizacional de Litwin y Stringer. Además, contó con la muestra de 85 profesores y por medio del uso de instrumentos para ambas variables teniendo como resultados una asociación significativa por Pearson entre dichas variables estudiadas con una puntuación de 0,976. Además, al evaluar el nivel de IE mostro que el 41% presenta un nivel bajo, 35% nivel regular y 24% nivel bueno. En cuanto a CL el 42% un nivel regular, 38% nivel malo y el 20% nivel bueno. Concluyendo que, a mayor capacidad de IE aumentará también el nivel de CL.

Bravo (2022) realizó un estudio con la finalidad de identificar la vinculación entre IE y CL en el personal de la institución educativa en Huancayo. Para ello utilizaron un diseño de investigación correlacional en una muestra de 54 maestros. Empleo un cuestionario de IE de su propia autoría y la Escala de CL de Sonia Palma para medir la percepción del CL. De este modo, mediante la prueba de Spearman obtuvo como resultado una asociación positiva y significativa entre dichas variables con un valor de $Rho=0,32$. Asimismo, en cuanto al nivel de IE, destaca el nivel promedio con un 42.6% y 57.4% alto. En cuanto al clima laboral encontraron que el 72.2 % del personal menciona percibir un nivel alto. Por lo que concluyen que, una adecuada capacidad de cada componente de la IE está relacionada con un clima laboral favorable.

Bautista (2022) realizó una investigación con el fin de identificar la vinculación entre IE y CL en los colaboradores del Centro Educativo Experimental Rafael Narváez Cadenillas. Utilizando como instrumentos el Inventario de BarOn Ice y el de CL de Sonia Palma. Utilizando un diseño de investigación no experimental de nivel correlacional y

contaron con muestra de 40 docentes. Los resultados mostraron una estadística Rho de Spearman donde el valor de $Rho=0,878$ indicando una asociación positiva significativa entre dichas variables en estudio. Asimismo, en cuanto al nivel de IE, destaca el nivel promedio con un 28% y un 23% bajo. En cuanto al clima laboral encontraron que el 50% del personal menciona percibir un nivel desfavorable. También, realizó una correlación de las dimensiones de IE y la variable de CL. Donde específicamente las correlaciones fueron: intrapersonal ($Rho= 0,483$), interpersonal ($Rho= 0,599$), adaptabilidad ($Rho= 0,601$), manejo de tensiones ($Rho= 0,474$) y el estado de ánimo ($Rho= 0,653$) con un nivel de significancia estadística $p<0,05$ indicando una asociación positiva entre las dimensiones de la IE y la variable de CL. Por lo que se concluyó que existe una relación positiva entre las dimensiones de la variable del CL y la variable de la IE.

Ucañan (2021), realizó un estudio buscando identificar si existe relación entre la IE y el CL en docentes. Para lograr este objetivo emplearon como instrumento el Inventario de BarOn Ice y el de CL de Sonia Palma. La metodología fue de diseño no experimental, correlacional, transversal y la muestra se conformó por 80 maestros. El resultado fue con respecto a la relación de la IE y el CL una correlación de Spearman de $-0,031$ con un valor de $P= 0,788$ indicando que es $P > 0.05$. Además, realizó una correlación de la entre la variable IE y las dimensiones de CL. Donde encontró los siguientes resultados: autorrealización ($Rho= -,86$), involucramiento del personal ($Rho= -,077$), supervisión ($Rho= -,090$), comunicación ($Rho= 0,00$) y la condición laboral ($Rho= 0,022$) con un nivel de significancia estadística $p>0,05$. Concluyendo que no hay asociación entre las variables estudiadas, existiendo una asociación nula entre IE y las dimensiones del CL.

1.1.3. Locales

A nivel local Delgado (2025), en su estudio determinó la relación entre la IE y el clima en la organización de los colaboradores de un colegio privado de Chiclayo, 2023. Empleando un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y correlacional. Contando con una muestra de 84 docentes pertenecientes a dicha institución, quienes pudieron responder el instrumento de IE de Goleman y el cuestionario C.O.IV para medir el clima organizacional (C.O). A partir de ello obtuvo como resultado una relación positiva moderada de Spearman $Rho= 0,630$ entre dichas variables. Añadido a ello, se determinó el nivel de IE predominante es alto con un 67.7%, luego sigue el nivel

medio 33;3%. En cuanto al CL el nivel alto es 84,5%, mientras 15;5% un nivel regular. A partir de ello concluye que, a manera que incrementa la IE se eleva la percepción de un C.O. óptimo. Gran porcentaje de profesores cuentan con habilidades emocionales y perciben su ambiente de trabajo como positivo mientras que un menor porcentaje considera que hay factores que deben mejorar.

Bravo (2022), en su investigación busco conocer el nivel de IE de los profesores en dos colegios públicos de Lambayeque, para lo cual utilizó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y descriptivo. Con una muestra de 115 maestros a quienes le aplicaron el cuestionario de BarOn Ice para medir la IE. Cuyos hallazgos evidenciaron que, los docentes del primer colegio que participaron en la investigación de la institución el 42.6% cuenta con un nivel medio, mientras que el 30.4% con bajo y 27 % alto de IE. Además, en el segundo colegio, los maestros presentaron el 41.6% un nivel medio, 31.4% bajo y 27% alto. Concluyendo que los profesores que contribuyeron en la investigación se localizan en un nivel medio de IE por lo que demuestran no sentirse satisfechos cuando logran superar sus problemas, evidencian falta de empatía y responsabilidad social dentro de su entorno laboral.

Ruíz (2021) en su estudio presentó como finalidad identificar el nivel de correlación existente entre la IE y CL en los profesores de la institución educativa primaria de Chiclayo. Con una metodología descriptiva correlacional, contando con una muestra de 40 educadores del nivel primario, seleccionados por medio del muestreo no probabilístico intencional. A esta muestra le aplicó la Escala Likert de Kenia Silva y Javier Pérez para medir la IE y para evaluar la percepción del ambiente laboral empleo la Escala de CL de Sonia Palma. A partir de ello obtuvo como resultado una correlación de Pearson de $r= 0,928$ y un $p=0.000$. Además, realizó una relación de Pearson de las dimensiones del CL con la variable de IE, encontrando el valor de relación de las dimensiones: autorrealización ($r=0.438$), involucramiento laboral ($r=0.635$), supervisión ($r=0.810$), comunicación ($r=0.840$) y condición laboral ($r=0.805$) con un $P<0,05$. Concluyendo la existencia de una asociación muy alta y positiva entre dichas variables, demostrando así que una alta IE en los docentes influirá en mejorar el CL.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1 Inteligencia emocional (IE)

1.2.1.1 Definición de la Inteligencia Emocional

La IE ha despertado el interés de la sociedad por lo que varios autores ya desde hace algún tiempo han venido planteando diferentes teorías y estudios que buscan describir o definir este tema. De este modo a medida que aparecen nuevos descubrimientos se conoce y valora lo fundamental que resulta comprender y conocer cómo influye la IE en el individuo.

Para ello es relevante recordar que los orígenes de la IE se remontan a Charles Darwin quien señaló la relevancia que tiene la expresión emocional para la adaptación del ser humano. Posteriormente a medida del pasar de los años el uso del término de IE comienzan a aparecer en ciertos trabajos como los de Weschler, Gardner y Wayne Payne. Asimismo, cabe señalar que se reconoce como una de las primeras definiciones que dio origen al estudio de la IE la propuesta realizada por Salovey y Mayer (Recuenco, 2020).

Según Salovey y Mayer, la IE corresponde a la habilidad de controlar todo sentimiento y emoción propia, así como de los demás, discriminando entre ellos y utilizando las informaciones para guiar cada pensamiento y acción propia (Fernández y Cabello, 2021). Por su parte Bar-On (1997, citado por García y Giménez, 2010) señala que es un consolidado de toda capacidad, competencia y habilidad no cognitiva que influye en las habilidades propias de tener éxito al afrontar con eficacia la demanda física del entorno.

Esta definición mencionada por Bar-On resalta el papel de la IE ante las demandas o exigencias en las actividades diarias que resulta ser fundamental para sobrellevar los momentos de presiones o desafíos. Por su parte Goleman y Cherniss (2005), hacen mención a la IE señalando a la aptitud para reconocer y regular las emociones propias y de los demás.

A partir de lo expuesto, se puede precisar que estas definiciones comparten la idea que la IE no solo se refiere a controlar las emociones sino también a ejercer la habilidad de gestionirlas para entablar toda aquella relación interpersonal efectiva que permita al mismo tiempo resolver con éxito situaciones adversas que tiene que lidiar las personas en

sus actividades diarias. Ahora bien, con esta noción sobre la inteligencia emocional es necesario también precisar los modelos que se han desarrollado y que a su vez han planteado instrumentos para medir las habilidades emocionales de las personas.

1.2.1.2 Modelos Teóricos de la IE

Modelo de Salovey y Mayer

Este modelo incluye cuatro componentes que se relacionan con la IE en el cual se evidencia un panorama que va más allá de reconocer las emociones sino más bien implica la capacidad de gestión emocional ante los estímulos percibidos del entorno. Entre estos componentes tenemos como primero de ellos la percepción emocional, haciendo mención a la habilidad para reconocer las emociones propias y del medio. El 2º componente es la facilitación emocional que hace alusión en como las emociones se relacionan con los procesos cognitivos tal es el caso en cómo influye en los pensamientos. Además, el 3º componente es la comprensión emocional que tiene que ver como se relacionan las emociones entre sí y finalmente, el 4º componente es la regulación emocional que hace referencia a la gestión de las propias emociones y cómo influyen en las emociones del sujeto (Berrocal & Cabello,2021).

Modelo de Goleman

Goleman realmente enfatiza en el papel importante que tiene la IE basada en sus estudios asegura que entre el 85% al 90% de éxito que logra obtener un individuo es determinado por la IE. Lo cual está conformado por una serie de componentes entre estos tenemos: la autoconciencia emocional que tiene que ver con cómo se siente uno mismo, la autogestión emocional que tiene que ver con la gestión emocional con el fin de inhibir la impulsividad emocional y la conciencia emocional que implica la empatía y la identificación de la emoción de su entorno. Además, la automotivación con la destreza de impulsar las emociones al logro de sus metas. Finalmente, hace mención al componente de gestión de relaciones en cómo las emociones influyen en la relación interpersonal (Goleman & Chernis,2005).

Modelo de la inteligencia emocional de Reuven Bar-On

Bar-On El modelo planteado por este autor es considerado mixto dado que considera tanto rasgos de la personalidad como habilidades emocionales para definir la IE. Además, indica cinco componentes relacionados con la IE que son evaluados en su propio inventario o instrumento. La presente investigación se basa en este modelo por lo cual a continuación, se describirán estos componentes que a su vez incluyen subcomponentes:

Componente intrapersonal: Este componente evalúa la autocomprensión del individuo para identificar su propio sentimiento y emoción. Los subcomponentes que lo integran son autoconcepto, autoconciencia emocional, asertividad, independencia y la autorrealización (García & Giménez, 2010). Ante esto Ugarriza (2001) describe los subcomponentes de la siguiente manera:

- Autoconcepto: Es la habilidad que está relacionada con la autoconciencia que implica la autoaceptación y el auto respeto por uno mismo, aceptando las fortalezas y debilidades.
- Autoconciencia emocional: Refiriendo a la habilidad de conocer y comprender cada emoción propia.
- Asertividad: Es la habilidad para expresar sentimiento, pensamiento, creencia y opinión de forma adecuada sin dañar o perjudicar a las personas del entorno.
- Independencia: Corresponde a la habilidad de autodirigirse de manera autónoma teniendo confianza y seguridad de sí mismo por lo que las decisiones son tomadas con independencia emocional.
- Autorrealización: La habilidad de trabajar por la obtención del objetivo propuesto, básicamente es un procedimiento continuo de esfuerzos hacia el máximo desarrollo de la competencia, habilidad y talento.

Componente interpersonal: Hace referencia a la habilidad de entablar relaciones interpersonales satisfactorias y estables (García & Giménez, 2010). Por su parte Ugarriza (2001) señala los siguientes subcomponentes:

- Empatía: Es la capacidad de identificar y comprender toda emoción y sentimiento de la persona.

- Responsabilidad social: Hace mención a la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona con conciencia social capaz de cooperar en un grupo social como un miembro responsable y constructivo.
- Relaciones interpersonales: La habilidad de formar relaciones caracterizadas por una cercanía emocional y satisfactorias que implica sentirse a gusto al dar y recibir de manera recíproca afecto.

Componente de adaptabilidad: Comprende la habilidad para adaptarse con éxito ante los cambios y presiones del medio, siendo eficaces al afrontar los problemas que se presenten (García & Giménez, 2010). Los subcomponentes que lo conforman son:

- Prueba de realidad: La habilidad de poder percibir de forma objetiva lo que se siente con la realidad externa para determinar el grado de correspondencia con lo que se va a experimentar y con lo que realmente existe (Ugarriza, 2001).
- Flexibilidad: Capacidad para adaptar los sentimientos, emociones y conductas frente a cada situación y condición del ambiente (Ugarriza, 2001).
- Resolución de problemas: La habilidad de poder evaluar y definir acertadamente un problema que se presenta generando a su vez medidas u opciones de resolución (Ugarriza, 2001).

Componente del estado de ánimo en general: Abarca la habilidad del individuo para disfrutar de la vida, sentirse satisfecho con lo que tiene en general incluso mantiene una apreciación positiva de su medio (García & Giménez, 2010). Por lo que comprende los siguientes subcomponentes:

- Optimismo: Es la capacidad de tener una actitud positiva ante los desafíos y una motivación constante para desempeñarse en las actividades diarias (Ugarriza, 2001).
- Felicidad: Es la destreza de sentirse a gusto y disfrutar de la vida, para gozar de su propia vida y alegrarse por compartir momentos con los demás (Ugarriza, 2001).

Componente del manejo del estrés: Indica la habilidad que tienen las personas para afrontar las situaciones estresantes (García & Giménez, 2010). Los subcomponentes con los que cuenta son:

- Tolerancia al estrés: La capacidad de afrontar o sobrellevar las situaciones adversas o eventos estresantes, permite manejar la presión frente a estos sucesos (Ugarriza, 2001).
- Control de impulsos: Es la capacidad de poder controlar o retener los impulsos agresivos, y resistir frente ante un comportamiento hostil (Ugarriza, 2001).

1.2.2 Clima laboral (CL)

1.2.2.1 Definición de Clima Laboral

El CL resulta ser fundamental en el desarrollo de las organizaciones por lo cual a continuación se mencionan algunas acepciones para comprender el papel que cumple y su trascendencia en una organización.

Desde los mediados del siglo XX se generaron definiciones como los de Schneider y Reichers (1983, citado por Uribe, 2015) se refieren al clima laboral como la manera en que los colaboradores describen su contexto laboral que suele estar influenciado por las políticas, normas y prácticas formales e informales.

Asimismo, Garbuglia (2013) lo define como la cualidad o característica del entorno laboral que es percibida por los colaboradores y que influyen directamente en las acciones que estos presentan en su día a día convirtiéndose en básicamente en una valoración subjetiva permanente de la organización.

Según Bordas (2016) considera al CL como “la manera en que cada miembro de una empresa percibe su medio laboral por medio del conjunto de dimensiones asociadas con la persona, el grupo y propias organizaciones” (Pág.26).

A partir de ello la percepción que tiene el colaborador de los diversos factores de su trabajo se convierte en la valoración que repercute en su comportamiento laboral, en su grado de participación, satisfacción y nivel de eficiencia. Incluso Chiavenato (2009) asegura que el CL está directamente asociado con el nivel de motivación que presentan los colaboradores que suele ser elevada cuando logra cubrir toda aquella necesidad personal y mejora el estado de ánimo. Por otro lado, resulta desfavorable cuando produce frustración y cuando no satisface la necesidad personal de los colaboradores.

1.2.2.2 Modelos Teóricos de CL

Teoría de Likert

En esta teoría se hace énfasis en el hecho de que el CL se reduce a la percepción que presenta el colaborador que resulta ser el reflejo del comportamiento administrativo y de sus condiciones del trabajo. Esta percepción logra formarse a partir de tres tipos de variables tales como la variable causal que hace referencia al sentido en como la organización evoluciona y logra sus resultados lo que tiene que ver con el estilo administrativo, las reglas, las competencias y actitudes. La segunda variable es la intermedia como la motivación, comunicación y rendimiento que conforman los procesos organizacionales. Además, en cuanto a la tercera variable son las llamadas finales que se origina como resultado de las variables causal y la intermedia, que apunta a la productividad, la ganancia y la pérdida (Peña, 2018).

De la combinación de estas 3 variables Likert propone 2 grandes tipos de clima. En primera instancia, menciona el clima autoritario que se subdivide en autoritario explotador donde los colaboradores conviven con temor donde la comunicación se caracteriza por ser rígida y el autoritario paternalista hay confianza, pero se trabaja bajo castigos y recompensas. En cambio, el otro tipo es el clima participativo que se subdivide en: consultivo donde se les permite a los colaboradores tomar una determinada decisión específica y el de participación en grupo en donde la comunicación integral que busca motivar los aportes de cada miembro del grupo (Peña, 2018).

Teoría de Litwin y Stringer

Esta teoría explica que los factores que suelen determinar la percepción que tiene el trabajador de su medio. Consideran que el CL engloba a toda la organización directa o indirectamente de ahí que se realizaron un estudio para corroborar la influencia de los factores del clima. Estos factores son: la estructura que tiene que ver con los procedimientos que se siguen en la institución, la responsabilidad que hace referencia con el empowerment, la recompensa recibida por el trabajo realizado, el desafío para lograr los objetivos, las relaciones sociales entre los colaboradores, cooperación que hace énfasis en el apoyo mutuo, las normas de rendimiento(estándares), conflictos y por último la identidad que hace alusión al sentido de permanencia del colaborador (Garbuglia, 2013).

Teoría de Sonia Palma

Según Palma (2004) para optimizar la productividad, fortalecer el funcionamiento de la organización y optimizar la eficiencia de los colaboradores es necesario realizar un diagnóstico de los factores que componen la percepción que presenta el trabajador de su ambiente que resulta ser el CL. A continuación, se indicarán cada uno de estos factores que fueron evaluados en esta investigación. Dentro de estos factores tenemos:

Autorrealización: Hace referencia a la percepción que tiene el trabajador en función a cómo el medio laboral o las actividades en las que trabajan puede favorecer a sus crecimientos personales y profesionales. De hecho, la actitud del personal autorrealizado se enfocará en demostrar su máximo potencial en sus actividades con el fin de aprovechar todas las oportunidades y lograr sus objetivos (Palma, 2004).

Involucramiento personal: Evaluando la identificación del colaborador con los valores de la organización lo que denota el seguimiento de los principios, normas y creencias que mantiene la afinidad y el compromiso del personal al participar en los desarrollos y crecimientos de la empresa. Lo que va a influir directamente en el nivel de participación que va a presentar el personal al involucrarse en las actividades labores (Palma, 2004).

Supervisión: Comprende la apreciación que tienen los trabajadores sobre la función de los superiores dentro de las actividades laborales en cuanto a la realización de apoyo que reciben al momento de realizar sus funciones lo que permitirá crear un ambiente de confianza para desarrollar su potencial. Además, la relación entre el supervisor y el personal será reforzada si existen una orientación o la guía activa y continua (Palma, 2004).

Comunicación: Hace mención a la percepción que tienen los colaboradores sobre el nivel de fluidez, coherencia y precisión al momento de emitir sus puntos de vista. Asimismo, se refiere a la información efectiva que se brindan a los colaboradores y a los clientes lo que fortalecerá las relaciones interpersonales al momento de afrontar las barreras o problemas que se presenten en la organización (Palma, 2004).

Condiciones laborales: Comprende como el trabajador reconoce que la organización le provee de los elementos materiales o las condiciones físicas que favorezcan un entorno cómodo de trabajo. También de las condiciones económicas y beneficios que se sienta que su trabajo es compensando. Además, de las condiciones psicosociales necesarias que influye en el bienestar del personal (Palma, 2004).

1.2.3. Bases Conceptuales

1.2.3.1 Inteligencia emocional

Definición conceptual

Es el conjunto interrelacionado de competencias socioemocionales, habilidades y destrezas que influyen en la capacidad para comprender las emociones, expresarlas, relacionarse exitosamente con los demás y afrontar las demandas del contexto (BarOn,2006).

1.2.3.2 Clima Laboral

Definición conceptual

Es la percepción del trabajador respecto a su ambiente laboral en función de los aspectos vinculados como sus posibilidades de realización personal, el acceso a la información relacionada con su trabajo, las relaciones interpersonales que establece en su entorno laboral y las condiciones que faciliten su tarea (Palma,2004)

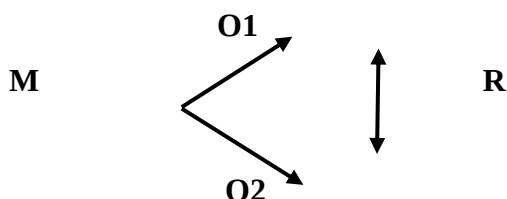
VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
IE	El personal docente demuestra sus habilidades emocionales en la manera cómo maneja los eventos conflictivos que se le presentan, en su forma de expresar sus opiniones y toma de decisiones. Esto será evaluado a partir de las respuestas indicadas en el cuestionario de IE de Bar-On Ice, adaptado por Ugarriza & Pajares (2005), que está compuesto por 133 ítems y tiene las siguientes escalas: 1= Rara vez o nunca, 2=Pocas veces, 3=Algunas veces, 4=Muchas veces, 5=Muy frecuente o siempre.	Intrapersonal	Correspondiente a los ítems: 7,9,23,35,52,63,88,116,22,37,67,82,96,111,126,11,24,40,5 6,70,85,100,125,3,19,32,48,92,107,121	Ordinal
		Interpersonal	Correspondiente a los ítems: 10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128,16,30,46,61,72,98,119 ,124	
		Manejo de estrés	Correspondiente a los ítems:4,20,33,49,64,78,93,108,122,13,27,42,58,73,86,102, 110,117,130	
		Adaptabilidad	Correspondiente a los ítems: 1,15,29,45,60,75,89,118,8,35,38,53,68,83,88,97,117,130	
		Estado de ánimo en general	Correspondiente a los ítems:2,17,31,47,62,77,91,105,120,11,20,26,54,80,106,108 ,132	

CL	La apreciación que tiene el personal docente de su ambiente laboral se manifiesta al momento de realizar sus actividades, en su nivel de compromiso y motivación con su trabajo e incluso en la relación que establece con sus compañeros. El cual será evaluado con la Escala del clima laboral de Palma compuesto por 50 ítems, Con los siguientes rangos: 1=Ninguno o nunca, 2= Poco, 3=Regular o algo, 4= Mucho, 5= Todo o siempre	Autorrealización	Correspondiente a los ítems: 1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ordinal
		Involucramiento del personal	Correspondiente a los ítems: 2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	
		Supervisión	Correspondiente a los ítems: 3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	
		Comunicación	Correspondiente a los ítems: 4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	
		Condiciones laborales	Correspondiente a los ítems: 5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	

CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis

La presente investigación de tipo no experimental, corresponde a un estudio caracterizado por la medición de las variables en su forma natural, sin manipulación alguna por parte del investigador dado que se enfoca en observar situaciones ya existentes en el cual no se tiene un control directo de las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Es de diseño transversal dado que se obtuvo información del objeto de estudio en un solo momento, y un espacio en específico (Arias, 2020). Además, es de alcance correlacional porque está orientada a conocer la relación entre dos o más variables, categorías o conceptos en una muestra en particular, en el cual el resultado no varía o se diferencia si el orden de las variables cambia (Hernández et al.,2014). Así también se empleó un coeficiente estadístico que nos permitió identificar las características de los datos para la contrastación de la hipótesis planteada. A continuación, se representa el diseño de la investigación:



Donde

M= Docentes de una institución educativa particular de Lambayeque

O1= Medición de la inteligencia emocional.

O2= Medición del clima laboral.

R= Relación entre las variables.

2.2 Población y muestra

2.2.1 Población

La población hace referencia a la totalidad de elementos del estudio que ha sido especificado por el investigador que tienen características similares o comunes entre ellos (Arias, 2020). En esta investigación la población está conformada por 35 docentes de una institución educativa particular de Lambayeque.

2.2.2 Muestra

La muestra en este estudio es censal que representa el total de la población debido a que es pequeña y finita (Zarcovich, 2005 citado en Hernández et al.,2014). Por lo tanto, la muestra está integrada por los 35 profesores de un colegio particular de Lambayeque.

Criterio de exclusión: Docentes que no desea formar parte del estudio o que no se encuentren presente en la aplicación de los instrumentos.

Criterio de eliminación: Docentes que no hayan contestado de forma completa los instrumentos.

2.3 Técnicas e instrumentos

2.3.1 Técnica

El presente estudio utilizó como técnica la encuesta para la recopilación de información que es un mecanismo direccionado a las personas que proporcionan informaciones sobre cada opinión, comportamiento o percepción que se lleva a cabo por medio del cuestionario (Arias, 2020).

4.3.2 Instrumentos

Los cuestionarios empleados para el estudio investigativo son:

- Inventario de Inteligencia emocional de BarOn (I-ce): Adaptado en la población peruana por Ugarriza & Pajares (2004) compuesto por 133 ítems el cual fue utilizado con la finalidad de medir la IE mediante de sus componentes integrados los cuales son: interpersonal, intrapersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo. La aplicación puede ser individual o colectiva, en cuanto al tiempo se espera que los evaluados logren culminar el inventario entre 30 a 40 minutos aproximadamente. En cuanto a la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach obtuvo 0.93 de consistencia interna y para los componentes 0.77 y 0.91. Además, cuenta con una escala Likert que son las siguientes (1) Nunca, (2) pocas veces, (3) A veces, (4) Muchas veces y (5) siempre. A partir de ello de acuerdo a las opciones marcadas se procede a la calificación teniendo en cuenta los ítems que corresponde a cada componente de acuerdo a ello según la opción indicada se suman los ítems y se procede a verificar dentro el nivel de IE que se ubica (bajo, medio y alto).
- Escala de Clima Laboral de la psicóloga Sonia Palma Carrillo el cual su distribución puede ser individual o en grupo con tiempo de duración aproximada de 30 minutos. Está compuesto por 50 ítems, los cuales se encuentran distribuidos en 5 dimensiones siendo estas la autorrealización, involucramiento personal,

supervisión, comunicación y condiciones laborales. Asimismo, cuenta con una escala Likert que son los siguientes (1) Nunca, (2) Poco, (3) regular, (4) mucho, (5) todo o siempre. Con respecto a la confiabilidad del instrumento la Psicóloga Palma realizó un estudio con 1323 trabajadores, y a partir de los hallazgos recopilados a través del análisis del alfa de Cronbach de 0.97 lo cual indica una alta consistencia interna de los datos y para la validez del instrumento lo realizó por medio de los juicios de expertos.

Cabe mencionar que, en Lima, Bustamante (2017) realizó la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach obteniendo 0.978 lo que demuestra que el instrumento es confiable. También para demostrar su validez utilizó el análisis factorial, con la prueba del KMO obteniendo un nivel de 0.755 lo cual confirma su validez. No obstante, a pesar de estas evidencias, cabe indicar que en la presente investigación se realizó la validez del instrumento mediante la validación de los expertos para lo cual se solicitó el apoyo de tres licenciados (as) en psicología que evaluaron, revisaron y brindaron las observaciones correspondientes sobre los ítems de la escala en mención.

2.4. Equipos y materiales

Para la aplicación de los instrumentos se utilizaron hojas impresas con el fin de recopilar la información de manera ordenada, las cuales fueron facilitadas a los participantes directamente. Además, para el procesamiento de datos se utilizó el software SPSS, que permitió agilizar el cálculo de los resultados obtenidos a partir de los instrumentos aplicados.

CAPITULO III. RESULTADOS

3.1. Resultados tablas

Tabla 1

Correlación entre inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025

		V.IE	V. CL
Rho de Spearman	V.IE	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	V.CL	Coeficiente de correlación	,136
		Sig. (bilateral)	,001
		N	30

Nota: Elaboración propia obtenida de la base de datos

La tabla 1 muestra la existencia de un coeficiente de relación directa y débil de ,136 entre IE y CL en los docentes. Asimismo, el valor de $p=0.001 < 0.05$, lo que evidencia que existe relación estadísticamente significativa entre las variables.

Tabla 2

Nivel de IE en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025.

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Nivel bajo	10	33,3	34,5	34,5
	Nivel medio	12	40,0	41,4	75,9
	Nivel alto	8	26,6	24,1	100,0
	Total	30	100.0	100,0	

Nota: Elaboración propia obtenida de la base de datos

Según la tabla 2, se observa que, el 26.6% de profesores presentan un nivel de Inteligencia Emocional alto, mientras que el 33.3% de maestros tienen un nivel bajo, y el 40% un nivel medio. En consecuencia, se puede apreciar que sobresale el nivel medio con un 40%.

Tabla 3

Nivel de CL en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025.

	f	%	% válido	% acumulado
Válido Nivel bajo	11	36,7	36,7	36,7
Nivel medio	10	33,3	33,3	70,0
Nivel alto	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia obtenida de la base de datos

Respecto a la tabla 3, se visualiza que, el 30% de profesores presentan un nivel de Clima Laboral alto, mientras que el 33.3% de docentes tiene un nivel medio, y el 36.7% un nivel bajo. En consecuencia, se puede apreciar que el mayor porcentaje corresponde al nivel bajo de CL en docentes con un 36.7%.

Tabla 4

Nivel de Dimensiones de IE en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025.

	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
D. Intrapersonal_	35,7%	42,9%	21,4%
D. Interpersonal_	28,6%	57,1%	14,3%
D. Manejo de estrés_	30,0%	46,7%	23,3%
D. Adaptabilidad_	33,3%	40,0%	26,7%
D. Estado de ánimo en general_	33%	43%	23%

Nota: Elaboración propia obtenida de la base de datos

Según la tabla 4, se puede visualizar que el menor porcentaje corresponde al nivel alto en un 21.4%, mientras que el mayor valor corresponde al nivel medio de la Dimensión Intrapersonal en docentes con un 42.9%. En el caso de la Dimensión Interpersonal en docentes, el menor porcentaje corresponde al nivel alto en un 14.3%, mientras que el mayor valor corresponde al nivel medio con un 57.1%. Para la Dimensión Manejo de Estrés en docentes, el menor porcentaje corresponde al nivel alto en un 23.3%, mientras que el mayor valor corresponde al nivel medio con un 46.7%. Sobre la Dimensión Adaptabilidad en docentes, el menor porcentaje corresponde al nivel alto en un 26.7%, mientras que el mayor valor corresponde al nivel medio con un 40.0%. Finalmente, en el caso de la Dimensión Estado de Ánimo en General en docentes, el menor porcentaje corresponde al nivel alto en un 23%, mientras que el mayor valor corresponde al nivel medio con un 43%. En general los resultados mencionados evidencian que los maestros evaluados han desarrollado las dimensiones de la inteligencia emocional en un nivel moderado lo que indica que presentan ciertas competencias emocional sin embargo aún no alcanzan la comprensión profunda de las emociones y en general están en proceso del fortalecimiento de recursos para desarrollar plenamente sus habilidades sociales, afrontar los cambios o situaciones estresantes en su medio.

Tabla 5

Nivel de Dimensiones de CL en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025.

	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
D. Autorrealización_	30,0%	50,0%	20,0%
D. Involucramiento del personal_	33,3%	46,7%	20,0%
D. Supervisión_	28,6%	57,1%	14,3%
D. Condiciones laborales_	36,7%	43,3%	20,0%
D. Comunicación_	30,0%	46,7%	23,3%

Nota: Elaboración propia obtenida de la base de datos

Conforme a la tabla 5, se puede apreciar que el menor porcentaje corresponde al nivel alto en un 20.0%, mientras que el mayor valor corresponde al nivel medio de la Dimensión Autorrealización en docentes con un 50.0%. En el caso de la Dimensión

Involucramiento del personal en docentes, el menor porcentaje corresponde al nivel alto en un 20.0%, mientras que el mayor valor corresponde al nivel medio con un 46.7%. Para la Dimensión Supervisión en docentes, el menor porcentaje corresponde al nivel alto en un 14.3%, mientras que el mayor valor corresponde al nivel medio con un 57.1%. Sobre la Dimensión Condiciones laborales en docentes, el menor porcentaje corresponde al nivel alto en un 20.0%, mientras que el mayor valor corresponde al nivel medio con un 43.3%. En el caso de la Dimensión Comunicación en docentes, el menor porcentaje corresponde al nivel alto en un 23.3%, mientras que el mayor valor corresponde al nivel medio con un 46.7%. Según estos resultados se observa que el nivel predominante en las cinco dimensiones es el nivel medio, lo cual, indica que se requieren estrategias de mejora enfocadas en el fortalecimiento del liderazgo, los recursos del trabajo, la transparencia de la información y la cohesión institucional.

Tabla 6

Correlación de Spearman entre la Variable CL y Dimensiones de IE en los docentes de un colegio particular de Lambayeque, 2025

			Variable Clima Laboral
<i>Dimensiones de Inteligencia Emocional</i>	Intrapersonal	Coefficiente de correlación	,741**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Interpersonal	Coefficiente de correlación	,173
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Manejo de estrés	Coefficiente de correlación	,526**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	,671**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Estado de ánimo en general	Coefficiente de correlación	,475**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Nota: Elaboración propia obtenida de la base de datos

En la tabla 6, se muestra la existencia de un coeficiente de correlación positiva alta de ,741 entre la dimensión intrapersonal y CL en los profesores de un colegio

particular de Lambayeque, 2025. Donde a mayor dimensión intrapersonal en los docentes, mayor será el clima laboral que tendrán los encuestados.

Además, se visualiza la existencia de un coeficiente de correlación positiva baja de ,173 entre la dimensión interpersonal y CL en los docentes de un colegio particular de Lambayeque, 2025. Donde a mayor dimensión interpersonal en los docentes, mayor será el clima laboral que tendrán los participantes.

También, se observa la existencia de un coeficiente de correlación positiva moderada de ,526 entre la dimensión manejo de estrés y clima laboral en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025. Donde a mayor manejo de estrés en los docentes, mayor será el clima laboral que tendrán los muestra.

Asimismo, se aprecia la existencia de un coeficiente de correlación positiva moderada de ,671 entre la dimensión adaptabilidad y CL en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025. Donde a mayor dimensión adaptabilidad en los docentes, mayor será el CL que tendrán los participantes.

Finalmente, se muestra la existencia de un coeficiente de correlación positiva moderada de ,475 entre la dimensión estado de ánimo y clima laboral en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025. Donde a mayor estado de ánimo en los docentes, mayor será el CL que tendrán los encuestados.

CAPITULO IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión

En lo que concierne al objetivo general determinar la relación entre la IE y el CL en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025; se tuvo como hallazgo que la correlación es directa y débil de 0,136; además de $p=0,001 < 0,05$, demostrando la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables. Dicho resultado se asemeja a lo encontrado por Delgado (2025) quien evidenció en su estudio correlacional en una institución particular un valor de $Rho=0,630$, lo que significa que hay una relación positiva y significativa. Asimismo, Segarra (2023), halló una correlación de asociación positiva de $Rho= 0,174$ entre las mismas variables. Concluyendo que, a mayor IE de los colaboradores mejor sería la respuesta del personal ante las presiones dentro de su entorno laboral. Estos hallazgos se contrastan con el estudio de Ucañan (2021), cuyos resultados encontrados indican un coeficiente de correlación de $-0,31$ y un p valor de $0,788$, lo que indica que no existe una asociación real entre IE y CL. Al respecto Salovey y Mayer, explican que la IE comprende la habilidad de gestionar el sentimiento y emoción propio, así como del medio, discriminando entre ellos y empleando dichas informaciones para guiar el pensamiento y acción (Fernández y Cabello, 2021). En cuanto al clima laboral, Garbuglia (2013) lo define como la cualidad o característica del entorno laboral que son percibidas por los colaboradores y que suelen influir directamente en las acciones que estos presentan en su día a día convirtiéndose en básicamente en una valoración subjetiva permanente de la organización.

Concerniente al primer objetivo específico identificar el nivel de IE, se encontró que el 40% de profesores ha desarrollado un nivel medio. Dichos hallazgos se asemejan con los hallados por Bravo (2022), quien detalló que el nivel preponderante en la IE de los profesores es el medio con un 42,6% en la primera institución educativa que evaluó; mientras que, en la segunda fue de un 41,6%. Además, Bautista (2022) identificaron en su estudio que el nivel dominante de IE en los maestros evaluados es el nivel medio con un 28%. Evidenciando que a los maestros están en proceso de desarrollo acerca de su inteligencia emocional. Por su parte Bar-On (1997, citado por García y Giménez, 2010) señala que la IE es consolidado de toda capacidad, competencia y habilidad no cognitiva que influye en la habilidad de tener éxito al afrontar con eficacia la demanda física del medio.

Respecto con el segundo objetivo específico establecer el nivel del CL, se encontró que 36,7% de profesores percibe un nivel bajo. En esta misma línea, Sánchez (2023) halló que el 38% de los educadores perciben un CL desfavorable. Esto contrasta por lo hallado por Pérez et al. (2022), quienes encontraron que el 61% de profesores percibieron un clima laboral adecuado. Según Bordas (2016) considera al CL como la manera en que los colaboradores de una organización suelen describir su medio o ambiente de empleo, a partir de un conjunto de alguna dimensión relacionada con la persona, grupos y la misma empresa.

Conforme al tercer objetivo específico describir los niveles de las dimensiones de la IE y el CL, los resultados obtenidos demostraron que el nivel medio predomina en las dimensiones de la IE, observándose que el nivel medio en la dimensión intrapersonal es de 42,9%, en la dimensión interpersonal es de 57,1%, en manejo de estrés es de 46,7%, en adaptabilidad es de 40% y en la dimensión de estado de ánimo en general es de 43%. En cuanto a las dimensiones de CL se observó que también predomina el nivel medio en general, en la dimensión de autorrealización, el 50% de los profesores perciben un nivel medio de autorrealización en su colegio, en la dimensión de involucramiento del personal un 46,7%, en supervisión un 57,1%, en condiciones laborales un 43,3% y en la dimensión de comunicación 46,7%. Estos resultados se contrastan a los hallados por Delgado (2025), donde las dimensiones de la variable de IE estuvieron en un nivel alto, estas variables fueron conciencia de sí mismo con un 82,1%, motivación a uno mismo con 73,8%, empatía con un 63,1%, habilidades sociales con un 64,3%; mientras que, la variable manejo de emociones obtuvo un nivel medio con un 60,7%. Esta misma autora encontró que las dimensiones del CL se hallaban en un nivel favorable, estas dimensiones fueron tarea, estructura, relaciones, motivación, apoyo, gestión innovación, desempeño y clima organizacional; evidenciando que mientras mejor se hallen las dimensiones de IE, lo mismo sucederá con las dimensiones de CL. Ante esto, Goleman realmente enfatiza en el papel importante que tiene la IE basado en sus estudios asegura que entre el 85% al 90% de éxito que logra obtener un individuo es determinado por la IE (Goleman y Chernis, 2005).

En lo que concierne al cuarto objetivo específico analizar la relación entre los componentes de la IE y el CL en los profesores, la relación entre la dimensión intrapersonal y el CL fue positiva y alta de ,741; mientras que la asociación entre la dimensión interpersonal y el CL fue positiva baja de ,173; también se observó que la correlación entre la dimensión de manejo de estrés y CL fue positiva y moderada de ,526;

asimismo, la correlación entre la dimensión adaptabilidad y CL fue positiva y moderada de ,671; y, finalmente, la relación entre la dimensión de estado de ánimo y CL fue positiva y moderada de ,475. Los hallazgos se asemejan con los resultados obtenidos por Bautista (2022), quien también buscó la correlación entre las dimensiones de IE y clima organizacional encontrando que la D. intrapersonal ($Rho= 0,483$), D. interpersonal ($Rho= 0,599$), D. adaptabilidad ($Rho= 0,601$), D. manejo del estrés ($Rho= 0,474$) y D. el estado de ánimo ($Rho= 0,653$) con un nivel de significancia estadística $p<0,05$ lo que indica una correlación positiva entre las dimensiones de la IE y la variable de CL. En tal sentido, Chiavenato (2009) afirma que el clima está directamente relacionado con el grado de motivación que presentan los colaboradores que suele ser elevada cuando logra cubrir las necesidades personales y mejora el estado de ánimo. Por otro lado, es desfavorable cuando produce frustración y cuando no satisface las necesidades personales de los colaboradores.

CONCLUSIONES

Referente al objetivo general determinar la relación entre la IE y el CL en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2025; se tuvo como resultado que la relación es directa y débil de 0,136; además de $p=0,001$, demostrando la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables.

En lo que respecta al primer objetivo específico identificar el nivel de IE, se encontró que el 40% de maestros ha desarrollado un nivel medio; esto indica que los docentes están en proceso de potenciar sus habilidades emocionales.

En cuanto al segundo objetivo específico, se encontró que el nivel de CL predominante es el bajo con un 36,7%. Lo que indica debilidades en la satisfacción laboral, bajo nivel de soporte de los directivos y percepción limitada de condiciones laborales.

Conforme al tercer objetivo específico describir los niveles de las dimensiones de la IE y el CL, los resultados mostraron que el nivel medio predomina en las dimensiones de la IE, reflejándose en la dimensión intrapersonal con un 42,9%, en interpersonal con un 57,1%, en manejo de estrés con un 46,7%, en adaptabilidad es de 40% y estado de ánimo en general es de 43%. En cuanto a las dimensiones de CL se visualizó que predomina el nivel medio, en la dimensión de autorrealización con un 50%, involucramiento del personal con un 46,7%, en supervisión un 57,1%, en condiciones laborales un 43,3% y comunicación con un 46,7%, esto se debe a que la IE nos brinda la capacidad para manejar nuestros sentimientos, pensamientos y acciones, facilitando a tener éxito al momento de desenvolvernarnos ante las adversidades del CL.

En lo que concierne al cuarto objetivo específico analizar la relación entre los componentes de la IE y el CL en los docentes, la relación entre la dimensión intrapersonal y el CL fue positiva y alta de ,741; mientras que la relación entre la dimensión interpersonal y el CL fue positiva baja de ,173; también se observó que la correlación entre la dimensión de manejo de estrés y CL fue positiva y moderada de ,526; asimismo, la correlación entre la dimensión adaptabilidad y CL fue positiva y moderada de ,671; y, finalmente, la correlación entre la dimensión de estado de ánimo y CL fue positiva y moderada de ,475. Esto está vinculado al nivel de motivación que cada persona presenta, está motivación es superior cuando se logran satisfacer las necesidades más básicas y así aumenta el estado de ánimo y mejora el rendimiento laboral, la cual se puede ver mermada cuando aumenta el nivel de frustración.

RECOMENDACIONES

Al director de la institución educativa, establecer un cronograma donde se evalúe periódicamente la IE del personal docente y como ellos perciben el CL, para poder establecer estrategias pertinentes y potenciar las competencias socioemocionales, el liderazgo institucional y la motivación del personal docente. Además, se sugiere que brinde los recursos y materiales suficientes a fin de contribuir el desempeño eficiente de los docentes.

Al psicólogo del centro educativo, gestionar con los responsables para adoptar diversas estrategias psicoeducativas como capacitaciones, programas y/o talleres que contribuyan a incrementar el nivel de IE en los docentes con el fin de fomentar un mejor CL. También coordinar con las autoridades pertinentes para establecer un espacio de reconocimiento para los docentes.

A los docentes del centro educativo, organizarse para establecer y analizar las necesidades encontradas y así establecer un diálogo con los directivos solicitando actividades que fomenten una mejor interacción entre ellos y cursos que promuevan un constante aprendizaje en conocimientos y/o habilidades blandas.

Se recomienda respaldarse en la presente investigación como punto de partida para llevar a cabo otros estudios relacionados a la IE y el CL en docentes en diversas instituciones educativas a favor de fomentar la producción científica.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL. <https://www.coursehero.com/file/156265111/2020-Jos%C3%A9-Arias-T%C3%A9cnicas-e-Instrumentos-de-investigaci%C3%B3n-cient%C3%ADficapdf/>
- BarOn, R. (2006). El Modelo Bar-On de Inteligencia Emocional-Social. Psicotema, 13-25. https://www.researchgate.net/publication/6509274_The_BarOn_Model_of_Emotional-Social_Intelligence/citation/download
- Bautista, J. (2022). Relación entre inteligencia emocional y clima laboral del Centro Educativo Experimental Rafael Narváez Cadenillas, Trujillo, 2021 [Tesis de especialización, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202023000500632&lng=en&nrm=iso
- Bravo, M. (2022). Inteligencia emocional y clima laboral en docentes durante la pandemia en una institución educativa privada de Huancayo, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100896/Bravo_A_MJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Berrocal, P. y Cabello, R. (2021). La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar, 31-46. <https://rieeb.iberomx/index.php/rieeb/article/view/5>
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://es.scribd.com/document/466814578/Gestion-estrategica-del-clima-laboral-pdf>
- Bravo, J. (2022). Inteligencia emocional de los docentes de dos instituciones educativas públicas, Lambayeque 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6010>

- Bustamante, M (2017) Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11943/bustamante_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGRAW-HILL. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Delgado, X. (2025). Inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores de una institución educativa privada, Chiclayo, 2023. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/8761/1/TL_DelgadoHornaXiomaraYonel.pdf
- Fernández, P., y Cabello, R. (2021). La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. *Revista Internacional De Educación Emocional y Bienestar*, 1(1), 31-46. <https://riieb.iberomx/index.php/riieb/article/view/5>
- Garbuglia, S. (2013). *Clima laboral en un organismo público*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf
- García, M. y Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Revista digital del centro del profesorado cuevas*, 3(6), 43-52. <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/5634/909-3273-1-PB.pdf?sequence=1>
- Goleman, D. y Cherniss, C. (2005). Inteligencia emocional en el trabajo: Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. Barcelona: Kairos. https://www.rekursosyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf
- Guzmán, E. y Moreno, E. (2025). La Regulación Emocional Para el Manejo del Estrés Laboral Docente. *Revista de Psicología y Educación*, 20(1), 47-56. <https://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/264.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. (6 ed.). México: McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc.Graw-Hill. <https://bellasartes.upn.edu.co/wp-content/uploads/2024/11/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-Sampieri-Mendoza-2018.pdf>
- Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica-Pulso PUCP; Grupo de investigación en Psicología Comunitaria PUCP & Minedu. (2024). *Monitoreo de afectación del bienestar socioemocional docente en el contexto post pandemia por COVID -19*. Lima: Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. <https://repositorio.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6120eaa2-b595-4b2c-b9eb-a7db9995cf56/content>
- Muñoz, J; y Sánchez, G (2022) Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios. Riobamba, 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10115/1/Sanchez%20Urgiles%2c%20G%20y%20%20Mu%2c%20b1oz%20D%2c%20adas%2c%20J%20%282022%29%20T%2c%20adtulo%20de%20la%20tesis%20%e2%80%9cInteligencia%20emocional%20y%20estr%2c%20a9s%20laboral%20en%20docentes%20universitarios.%20Riobamba%2c%202022%e2%80%9d%20%28Tesis%20de%20pregrado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimborazo%2c%20Riobamba%2c%20Ecuador..pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. <https://www.ilo.org/es/media/232936/download>
- Ortega, M. (2022). Plan de acción para la mejora del clima organizacional de una institución educativa particular de Lima [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/68adffb1-4f3b-4afe-abb6-627a07a50bda/content>

- Palma, S. (2004). Escala del clima laboral. 1° Edic. Lima. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Peña, H. (2018). *Clima Organizacional: Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. Ecuador: Editorial UPSE. <https://libros.upse.edu.ec/index.php/upse/catalog/book/12>
- Perales, N. y Ramírez, L. (2024). Estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024 [Tesis de Licenciatura; Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/13338/Perales%20Galindo%20Nataly%20%26%20Ramirez%20Armas%20Lisbet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, K., Reyes, J. y Rodríguez, J. (2022). Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua. *Revista Multidisciplinar*, 6(3), 4259-4281. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2557/3789>
- Ponce, M. (2024). Estrategias directivas en la mejora del clima laboral en la institución educativa pública de Chepén [Tesis de Licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/151530/Ponce_V_MDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, S. y Bedoya, J. (2020). Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral de DIAN Pereira. Universidad Libre, Colombia. <https://hdl.handle.net/10901/22417>
- Recuenco, A. (2020). Inteligencia emocional: El lenguaje de más valor en el mundo de hoy, *SCIENDO*, 23(3), 197-205. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3123>
- Roa, J. y Núñez, V. (2025). Evaluación del estado de ánimo de los equipos docentes. Un estudio de la situación del sistema educativo español. *Tecnología, Ciencia y Educación* (30), 7-36. <https://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/TCE/article/view/22235/24077>
- Ruiz, S. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en los Docentes del nivel primario de la I.E. “José María Arguedas” la Victoria-Chiclayo [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

Repositorio institucional.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7992/MAESTRIA%20-%20RUIZ%20GARCIA%20SHIRLEY%20YESENIA%20-%20EPG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sanchez, Y. (2023). Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Lima 2022 [Tesis de Licenciatura; Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional UAP. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/3333/Sanchez%20Saavedra%20C%20Y.%20A..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segarra, P. (2023). Correlación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en una entidad de seguridad ciudadana [Tesis de Licenciatura; Universidad del Azuay] Repositorio Institucional. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12636/1/18163.pdf>
- Ucañan, J. (2021). Inteligencia Emocional y Clima Laboral en profesores del Nivel Inicial de la Provincia de Ascope La Libertad, 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65755/Uca%c3%b1an_CVJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Redalyc*, 4, 129-160. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Ugarriza, N. y Pajares, L. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*, 11-58. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Velásquez, J. (2024). Clima laboral y síndrome de burnout en instituciones educativas de la ciudad de Chiclayo, 2022(Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6583>

ANEXOS

1. INSTRUMENTOS APLICADOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL (L/A) PARTICIPANTE

Estimado (a) participante esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y el clima laboral de los docentes de una Institución Educativa Particular de Lambayeque, por lo cual se aplicará la Escala de clima laboral y el Inventario de inteligencia emocional. Se le ha contactado a usted en calidad de participante. Si accede a participar en este estudio, se le solicitará responder diversas preguntas sobre los temas antes mencionados, lo que le tomará aproximadamente entre 20 a 40 minutos. Cabe mencionar que la información obtenida será confidencial y únicamente utilizada para los fines de la investigación. Si los resultados son publicados no se mostrará información que permita la identificación de los participantes. En caso de tener alguna duda sobre la investigación, puede comunicarse con Elisabet Reyes Carlos encargada de la investigación al correo: ereyescar@unprg.edu.pe.

Yo, -----, otorgo mi consentimiento para participar en el estudio en mención y autorizo que mi información se utilice para lograr el propósito de la investigación. Se me ha explicado que mi participación consiste en el llenado de dos cuestionarios. El investigador se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, los riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación. Entiendo que la participación es voluntaria y que conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento en que lo considere necesario, sin que ello me afecte de alguna manera. El investigador me ha dado la seguridad de que mis datos serán manejados en forma confidencial y entiendo que la contribución que realice ayudará a la investigación antes mencionada.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FIRMA DEL INVESTIGADOR

Elisabet Reyes Carlos

• **FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL**

Nombre del instrumento	Escala del Clima Laboral (CLSPC)
Autor	Sonia Palma Carillo
Procedencia	Perú
Objetivo	Evaluar el Clima Organizacional
Administración	Colectivo e individual.
Tiempo de la aplicación	15 a 30 minutos aproximadamente
Campo de Aplicación	Trabajadores con dependencia laboral
Procedencia	Lima -Perú
Materiales para su aplicación	Manual CL-SPC en la que se encuentra las orientaciones teóricas prácticas para la administración, y Cuadernillo CL-SPC en versión escrita y computarizado en el cual se marcara el casillero de respuestas del trabajador.
Descripción	La Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert.
Corrección	Se califica digitalizando la calificación a un sistema computarizado, para acceder a la puntuación por factores y la escala general de clima. – Ninguno o Nunca: 1 Punto – Poco: 2 Puntos – Regular o Algo: 3 Puntos – Mucho: 4 Puntos – Todo o Siempre: 5 Puntos
Factores que evalúa	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación al: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
Puntuación	Nivel bajo = 50 - 116 Nivel medio = 117 - 183 Nivel alto = 184 – 250
Coefficiente de confiabilidad	Confiabilidad de 0.97 en el Alfa de Cronbach y 0.90 (Split Half de Guttman), lo cual indica una alta consistencia interna de los datos y confiabilidad.
Validación	La escala Clima Laboral CL –SPC se sometió a juicio de expertos.

Ítems	Ninguna o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1.Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito institucional.					
3. Los directivos le brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la Institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9. En la Institución la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
11. Hay participación en la obtención de los objetivos y las acciones para lograrlo					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución					
13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. En la Institución se fomentan los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la institución y lo expresan.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación en la Institución (Ejemplo de canales de comunicación: redes sociales, correo electrónico y conversación en persona.)					

20. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21. Se reconoce los logros en el trabajo.					
22. En la Institución, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29. En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe una buena administración de los recursos.					
31. Los directivos promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales son tareas estimulantes.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34. La Institución, fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36. La Institución promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. Los directivos escuchan los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					

43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44. Existe diálogo fluido entre el personal de las diferentes áreas					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconoce los logros en el trabajo					
47. La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en la Institución, por parte de los directivos.					
49. Se conocen los avances en otras áreas de la institución.					
50. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros					

FICHA TÉCNICA DEL TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nombre del instrumento	EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory
Autor	Reuven Bar-On
Procedencia	Toronto – Canadá
Adaptación Peruana	Nelly Ugarriza Chávez y Liz pajares Del Águila (2005)
Administración	Individual o Colectiva. Tipo Cuadernillo
Tiempo de la aplicación	Sin límite de tiempo. Aproximadamente 25 a 50 minutos.
Campo de Aplicación	Sujetos de 16 años y más. Nivel lector de 6° grado de primaria
Uso	Educacional, clínico, jurídico, médico, laboral y en la investigación. Son potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, consejeros y orientadores vocacionales.
Materiales para su aplicación	Cuestionario que contiene los ítems del I-CE, Hoja de respuestas, Plantilla de Corrección, Hoja de Resultados y de Perfiles
Corrección	Se califica digitalizando la calificación a un sistema computarizado, teniendo en cuenta la adaptación realizada en docentes por Flores (2019): 120 y más --- Alta capacidad de inteligencia emocional 89 -119--- Mediana capacidad de inteligencia emocional Por debajo de 79 --- Baja capacidad emocional subdesarrollada, necesita mejorar.
Tipificación	Baremos Peruanos
Significación	Evaluación de las habilidades emocionales y sociales de acuerdo con las dimensiones: Intrapersonal, Interpersonal, Manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo.
Puntuación	Manual o computarizada
Coefficiente de confiabilidad	Consistencia interna para el inventario total de 0.93 demostrando su alta confiabilidad y su validez al 0.01
Validación	Un coeficiente correlacional de 0.70

TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

ÍTEMS	Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso
1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2. Es difícil para mí disfrutar de la vida.					
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5. Me agradan las personas que conozco.					
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9. Reconozco con facilidad mis emociones.					
10. Soy incapaz de demostrar afecto.					
11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.					
13. Tengo problema para controlarme cuando me enojo.					
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella					
16. Me gusta ayudar a la gente.					
17. Me es difícil sonreír.					
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19. Cuando trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21. Realmente no sé para que soy bueno(a).					
22. No soy capaz de expresar mis ideas.					
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24. No tengo confianza en mí mismo(a).					
25. Creo que he perdido la cabeza.					
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					

28. En general, me resulta difícil adaptarme.					
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen					
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a).					
34. Pienso bien de las personas.					
35. Me es difícil entender cómo me siento.					
36. He logrado muy poco en los últimos años.					
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40. Me tengo mucho respeto.					
41. Hago cosas muy raras.					
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47. Estoy contento(a) con mi vida.					
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
49. No puedo soportar el estrés.					
50. En mi vida no hago nada malo.					
51. No disfruto lo que hago					
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53. La gente no comprende mi manera de pensar.					
54. Generalmente espero lo mejor.					
55. Mis amigos me confían sus intimidades.					
56. No me siento bien conmigo mismo(a).					

57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62. Soy una persona divertida.					
63. Soy consciente de cómo me siento					
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65. Nada me perturba.					
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68. Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.					
69. Me es difícil llevarme con los demás.					
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73. Soy impaciente.					
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77. Me deprimó.					
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79. Nunca he mentido.					
80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					

86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana					
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90. Soy capaz de respetar a los demás.					
91. No estoy contento(a) con mi vida.					
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.					
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida					
94. Nunca he violado la ley.					
95. Disfruto de las cosas que me interesan.					
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97. Tiendo a exagerar.					
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
101. Soy una persona muy extraña.					
102. Soy impulsivo(a).					
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
105. Disfruto mis vacaciones y los fines de semana.					
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
107. Tengo tendencia a depender de otros.					
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113. Los demás opinan que soy una persona sociable					
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116. Me es difícil describir lo que siento.					
117. Tengo mal carácter.					
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120. Me gusta divertirme.					
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
122. Me pongo ansioso(a).					
123. No tengo días malos.					
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127. Me es difícil ser realista.					
128. No mantengo relación con mis amistades.					
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

3. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimada Ps. Mg. Edith Leiva Alfaro

Presente

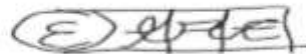
Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto.

Me es muy grato dirigirme a usted, para expresarle mis saludos cordiales y, así mismo, hacer de su conocimiento que siendo interna de la carrera profesional de psicología de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, requiero validar el instrumento de Clima laboral- Sonia Palma con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi proyecto de investigación.

Por ende, siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como un gran profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted.

Atentamente



Elisabet Reyes Carlos

CUADRO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL-SONIA PALMA

DATOS DEL JUEZ	
NOMBRE Y APELLIDOS	EDITH LEIVA ALFARO
PROFESIÓN	PSICÓLOGA
ESPECIALIDAD	PSICÓLOGA CLÍNICA
GRADO ACADÉMICO	MAESTRÍA
DATOS DEL INVESTIGADOR	
NOMBRE	Reyes Carlos, Elisabet
INSTRUMENTO EVALUADO	Escala de Clima laboral 2004 (CL-SPC)
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	Objetivo General: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque.
A continuación, se le presentaran los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) para ello debe tener en cuenta lo siguiente: PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado. RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. CLARIDAD: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<i>COMUNICACIÓN</i>							
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
En la institución la información fluye adecuadamente.	X		X				
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
La institución, fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
Se conocen los avances en otras áreas de la institución.	X		X		X		
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas	X		X			X	Existe diálogo fluido entre el personal de las diferentes áreas.

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<i>SUPERVISIÓN</i>							
El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenten.	X		X		X		
En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
Existe un trato justo en la institución.	X		X		X		

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<i>CONDICIONES LABORALES</i>							
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
Los objetivos del trabajo son retadores.	X		X		X		
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
El grupo con el que trabajo funciona como un quipo bien integrado.	X		X		X		

Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X		
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.	X		X		X		
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	X		X		X		

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<i>INVOLUCRAMIENTO DEL PERSONAL</i>							
Se siente compromiso con el éxito en la institución.	X		X		X		
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.	X		X		X		
Los trabajadores están comprometidos con la institución.	X		X		X		
En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		

Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		

DIMENSIONES /ITEMS <i>AUTORREALIZACIÓN</i>	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
La institución promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		

Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		

Observaciones:

.....

.....

.....

Opinión de la aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir (X) No aplicable ()



Firma del experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimada Ps. Mg. Iliana Cleopatra Serrepe Zapata

Presente

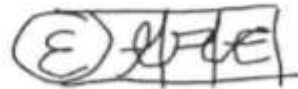
Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto.

Me es muy grato dirigirme a usted, para expresarle mis saludos cordiales y, así mismo, hacer de su conocimiento que siendo interna de la carrera profesional de psicología de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, requiero validar el instrumento de Clima laboral-Sonia Palma con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi proyecto de investigación.

Por ende, siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como un gran profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted.

Atentamente



Elisabet Reyes Carlos

CUADRO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL-SONIA PALMA

DATOS DEL JUEZ	
NOMBRE Y APELLIDOS	ILIANA CLEOPATRA SERREPE ZAPATA.
PROFESIÓN	PSICÓLOGA
ESPECIALIDAD	EDUCATIVA.
GRADO ACADÉMICO	MAESTRIA.
DATOS DEL INVESTIGADOR	
NOMBRE	Reyes Carlos, Elisabet
INSTRUMENTO EVALUADO	Escala de Clima laboral 2004 (CL-SPC)
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	Objetivo General: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque.
A continuación, se le presentaran los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) para ello debe tener en cuenta lo siguiente: PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado. RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. CLARIDAD: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<i>COMUNICACIÓN</i>							
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
En la institución la información fluye adecuadamente.	X		X		X		Es preferible empezar con mayúscula la palabra "Institución", porque es nombre propio
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
La institución, fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		Es preferible empezar con mayúscula la palabra "Institución", porque es nombre propio.
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
Se conocen los avances en otras áreas de la institución.	X		X		X		Institución.
En la institución, se enfrentan y superan los obstáculos.	X		X		X		Institución.
Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas	X		X		X		

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
<i>SUPERVISIÓN</i>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenten.	X		X			X	Palabra correcta es "presentan"
En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
Existe un trato justo en la institución.	X		X		X		

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
<i>CONDICIONES LABORALES</i>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
Los objetivos del trabajo son retadores.	X		X		X		
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
El grupo con el que trabajo funciona como un quipo bien integrado.						X	"equipo" es la palabra correcta.

Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X		
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.	X		X		X		
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	X		X		X		

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<i>INVOLUCRAMIENTO DEL PERSONAL</i>							
Se siente compromiso con el éxito en la institución.	X		X		X		Se siente compromiso con el éxito Institucional.
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.	X		X		X		
Los trabajadores están comprometidos con la institución.	X		X		X		
En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		

Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X			X	Cumplir con las actividades laborales son tareas estimulantes.
Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		Institución.
Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		Institución.
La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		Institución.

DIMENSIONES /ITEMS AUTORREALIZACIÓN	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		X		X		
Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
La institución promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		Institución.

Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		En la Institución se fomentan los altos niveles de desempeño.

Observaciones: Debe corregir las sugerencias observadas para ser aplicado el instrumento.

Opinión de la aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir (X) No aplicable ()



Firma del experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimada Ps. Mg. Cintya Rodríguez Llontop.

Presente

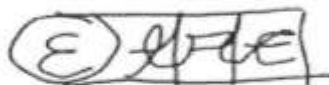
Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto.

Me es muy grato dirigirme a usted, para expresarle mis saludos cordiales y, así mismo, hacer de su conocimiento que siendo interna de la carrera profesional de psicología de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, requiero validar el instrumento de Clima laboral-Sonia Palma con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi proyecto de investigación.

Por ende, siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como un gran profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted.

Atentamente



Elisabet Reyes Carlos

CUADRO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL-SONIA PALMA

DATOS DEL JUEZ	
NOMBRE Y APELLIDOS	Cintya Alejandra Rodriguez Llontop
PROFESIÓN	Psicología
ESPECIALIDAD	Clinica y Organizacional.
GRADO ACADÉMICO	Licenciatura y maestrando
DATOS DEL INVESTIGADOR	
NOMBRE	Reyes Carlos, Elisabet
INSTRUMENTO EVALUADO	Escala de Clima laboral 2004 (CL-SPC)
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	Objetivo General: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de una institución educativa particular de Lambayeque, 2023.
A continuación, se le presentaran los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. Los evalúe marcando con un aspa (x) para ello debe tener en cuenta lo siguiente: PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado. RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. CLARIDAD: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<i>COMUNICACIÓN</i>							
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
En la institución la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		A pesar que son docentes, se puede colocar ejemplos entre paréntesis de los canales de comunicación.
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
La institución, fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
Se conocen los avances en otras áreas de la institución.	X		X		X		
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas	X		X		X		

Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X		
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.	X		X		X		
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	X		X		X		

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
<i>INVOLUCRAMIENTO DEL PERSONAL</i>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Se siente compromiso con el éxito en la institución.	X		X		X		
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.	X		X		X		
Los trabajadores están comprometidos con la institución.	X		X		X		
En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		

Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
<i>AUTORREALIZACIÓN</i>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
La institución promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<i>SUPERVISIÓN</i>							
El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenten.	X		X		X		
En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
Existe un trato justo en la institución.	X		X		X		

DIMENSIONES /ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<i>CONDICIONES LABORALES</i>							
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
Los objetivos del trabajo son retadores.	X		X		X		
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		

Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		

Observaciones: Los ítems cumple con los criterios de validez para proceder a aplicar el instrumento, cumpliendo con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de la aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()



Firma del experto

Psic. Cintya Alejandra Rodríguez Llontop

C.Ps.P. N°25985

4. RESULTADOS DEL PROCESAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 1

Resumen de procesamiento de casos: variable IE

		N	%
Casos	Válido	133	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	133	100,0

Tabla 2

Prueba de fiabilidad variable: IE

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	133

Al determinar el valor de Alfa de Cronbach, de 0.880, se puede reconocer que el instrumento de recolección de datos en la variable “**Inteligencia Emocional**” es alto, por tanto, confiable.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos: variable CL

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Tabla 4

Prueba de fiabilidad variable: CL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	50

Al determinar el valor de Alfa de Cronbach, de 0.960, se puede identificar que el instrumento de recopilación de información en la variable “**Clima Laboral**” es muy alto, por tanto, confiable.