



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE  
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA**

YAIMA ANTUANEET SANCHEZ SAAVEDRA (ORCID: 0000-0001-9260-9996)

**ASESORA**

DRA. SILVANA GRACIELA VARELA GUEVARA (ORCID: 0000-0002-3528-8548)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE PROGRAMA**

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

**LÍNEA DE ACCIÓN RSU**

SALUD Y BIENESTAR

**LIMA, PERÚ, MARZO DE 2023**



**CC BY-NC-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

*Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.*

## Referencia bibliográfica

Sanchez Saavedra, Y. A. (2024). *Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Lima 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Yaidma Antuaneet Sanchez Saavedra
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74888407
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-9260-9996">https://orcid.org/0000-0001-9260-9996</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Silvana Graciela Varela Guevara
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47283514
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-3528-8548">https://orcid.org/0000-0002-3528-8548</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Nancy Mercedes Capayacchi Otarola
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07744273
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Katia Marilyn Chacaltana Hernandez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	71076865
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Max Hamilton Chauca Calvo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08035455
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Lima 2022
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado.
Línea de investigación del Programa	Comportamiento Organizacional
URL de disciplinas OCDE	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA  
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

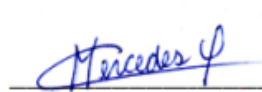
En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: la DRA. NANCY MERCEDES CAPAYACCHI OTAROLA como presidenta, la MG. KATIA MARILYN CHACALTANA HERNÁNDEZ como secretaria y el MG. MAX HAMILTON CHAUCA CALVO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE  
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA 2022**

Presentado por la bachiller:  
**YAIMA ANTUANEET SANCHEZ SAAVEDRA**

Para obtener el **Título Profesional Licenciada en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **DOCE (12)**.

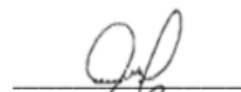
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 14 de marzo del 2023.



**PRESIDENTA**  
DRA. NANCY MERCEDES  
CAPAYACCHI OTAROLA



**SECRETARIA**  
MG. KATIA MARILYN  
CHACALTANA HERNÁNDEZ



**VOCAL**  
MG. MAX HAMILTON  
CHAUCA CALVO

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Silvana Graciela Varela Guevara docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesora de la tesis titulada:

Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Lima 2022

De la bachiller Yaidma Antuaneet Sanchez Saavedra, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 10 de Julio de 2024



---

Silvana Graciela Varela Guevara

DNI: 47283514

## **DEDICATORIA**

La actual tesis va designada a todos los docentes y trabajadores, que realmente presentan situaciones en la cual su inteligencia emocional se ve lamida por el exceso de trabajo, falta de cohesión, insatisfacción en sus actividades designadas o situaciones peligrosas que involucren su estado emocional. En su mayoría no toman importancia al impacto que puede presentar en su estado mental.

### **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por permitirme vivir y seguir con mis metas trazadas, por apoyarme en cada momento de mi vida y mantenerme con salud. A mis padres, por su gran soporte y amor incondicional por todos los años de mi carrera, durante varias noches que pasaron ayudándome para cumplir mis objetivos. Mi querida hija Catalina, solo tengo palabras de agradecimiento, por tu amor y fuerza que me brindas cuando más la necesito, esta es una de las metas que nos trazamos, te amo y me siento orgullosa de tenerte. A la Dra. Silvana Varela por brindado su conocimiento científico como también, en el desarrollo de mi investigación.



## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	<b>3</b>
<b>LISTA DE TABLAS</b> .....	<b>5</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>6</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>7</b>
<b>RESUMO</b> .....	<b>8</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>II. MÉTODO</b> .....	<b>14</b>
2.1. Tipo y diseño .....	14
2.2. Población, muestra y muestreo .....	14
2.3. Hipótesis .....	14
2.4. Variables y operacionalización .....	14
2.5. Instrumentos o materiales .....	15
2.6. Procedimientos.....	15
2.7. Análisis de datos .....	15
2.8. Aspectos éticos .....	16
<b>III. RESULTADOS</b> .....	<b>17</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	<b>20</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>23</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>24</b>
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Nivel de IE
- Tabla 2 Nivel de clima organizacional
- Tabla 3 Inteligencia emocional y su relación con el clima organizacional
- Tabla 4 Componentes de la IE y el clima organizacional
- Tabla 5 Inteligencia emocional y las dimensiones de clima organizacional

# INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, LIMA 2022

YAIMA ANTUANEET SANCHEZ SAAVEDRA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMEN

Se investigó la inteligencia emocional y su relación con el clima organizacional en maestros de una institución educativa, Lima 2022. El estudio fue de tipo correlacional y de diseño no experimental-transaccional. La muestra se conformó por 85 maestros. Se encontró que el 41% muestra un nivel bajo respecto a inteligencia emocional. Por otro lado, el 44% se encuentra en un nivel promedio referente al clima organizacional. Se concluye que la inteligencia emocional es una variable que se relaciona de manera directa y a un grado fuerte con el clima organizacional, esto quiere decir que, a mayor capacidad de inteligencia emocional, se evidencia un mejor clima organizacional o viceversa.

**Palabras clave:** inteligencia emocional, clima organizacional, docentes

**EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN TEACHERS  
OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION, LIMA 2022**

**YAIMA ANTUANEET SANCHEZ SAAVEDRA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRAC**

The relationship between emotional intelligence and organizational climate was analyzed in teachers of an educational institution, Lima 2022. The study was correlational and non-experimental-transactional in design. The sample was made up of 85 teachers. It was found that 41% show a low level of emotional intelligence. On the other hand, 44% are at an average level regarding the organizational climate. It is concluded, through the Pearson correlation statistical analysis, therefore, it shows a very strong positive correlation between emotional intelligence and organizational climate, since a coefficient of 0.976 was obtained, being significant with a  $p < 0.001$ , which indicates that, The greater the emotional intelligence, the greater the organizational climate or vice versa.

**Keywords:** emotional intelligence, organizational climate, teacher

# INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E CLIMA ORGANIZACIONAL EM PROFESSORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE EDUCAÇÃO, LIMA 2022

YAIMA ANTUANEET SANCHEZ SAAVEDRA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

## RESUMO

A relação entre inteligência emocional e clima organizacional foi analisada em professores de uma instituição de ensino, Lima 2022. O estudo foi correlacional e não experimental-transacional em design. A amostra foi composta por 85 professores. Verificou-se que 41% apresentam baixo nível de inteligência emocional. Por outro lado, 44% estão num nível médio em relação ao clima organizacional. Conclui-se, através da análise estatística de correlação de Pearson, portanto, mostra-se uma correlação positiva muito forte entre inteligência emocional e clima organizacional, pois foi obtido um coeficiente de 0,976, sendo significativo com um  $p < 0,001$ , o que indica que, Quanto maior o valor emocional inteligência, maior será o clima organizacional ou vice-versa.

**Palavras-chave:** inteligência emocional, clima organizacional, profesoress

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas o instituciones ya sean privadas o públicas, desean obtener perfiles de docentes competentes, con actitud, que dominen habilidades para la toma de decisiones, así mismo, con habilidades para gestionar sus emociones y comprender la de sus compañeros y personas que los rodean, demostrando el gran compromiso adquirido por la empresa que representa y permita desempeñarse intelectualmente con eficacia en relación a su trabajo (Cejudo y Delgado, 2017). Los maestros son los agentes secundarios en la vida y formación en los alumnos, por lo cual, no tan solo se ve expuesto el tema de inteligencia en general, sino también la emocional (Barraza, 2017; Golombek y Doran, 2014; Jennings y Greenberg, 2009).

La inteligencia emocional ha sido reconocida con éxito en el trabajo, la vida personal y el bienestar general. Debido, a que las emociones son transmitidas entre los seres humanos, si observamos que en un ambiente laboral se transmiten los buenos deseos, las motivaciones, el apoyo entre colegas, estas acciones se verán contribuidas enormemente en la empresa, del mismo modo en el crecimiento personal de cada uno de sus trabajadores (Barraza, 2017; Luque et al., 2016; Mandell y Pherwani, 2003; Thomson y Palermo, 2014; Alonso et al., 2019; Craig, 2017).

Referente a lo anterior, el clima laboral también se ve expuesto a diversas cualidades, Extremada y Fernandez (2004) afirman, que cada persona es única por ello muestran diversas características y personalidades, por ende, existen personas que originan enfrentamientos por la falta de conocimiento de sus emociones, poca tolerancia a la frustración, falta de empatía y democracia (Sanchez y Bresó, 2019; Sánchez et al., 2016; Ronfeldt et al., 2013; Rey et al., 2016). Estas características influyen en el clima laboral, debido a las conversaciones que se presenten entre ellos. Existe mucha diferencia cuando el ambiente de trabajo es el adecuado, se mantienen

reuniones comunicativas llegando a buenos acuerdos, cuando sucede lo contrario es difícil que estas reuniones logren obtener propuestas adecuadas, generando enemistad en cada uno de ellos, percibiendo un ambiente desmotivador para trabajar, incluso competencias entre maestros, deficiencia de comunicación e inteligencia emocional (De Clercq et al., 2014; Côté y Miners, 2006; Côté, 2014; Conley y You, 2017; Ashkanasy y Dorris, 2017).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) en su análisis observa como uno de los principales divisores contraproducentes en aparición en los trabajadores el estrés laboral, produciendo ello la falta de equilibrio emocional, mostrando dificultades en la comprensión de los sentimientos de los demás, originando pérdida de interés por sus actividades, insatisfacción consigo mismo, igualmente la falta de toma de decisiones, influyendo negativamente en la salud emocional y mental.

En el Caribe, el 60%, los trabajadores se observan como un personal efectivo en condiciones de cubrir una plaza, colaborando al buen trato, a la seguridad de la empresa, dispuesto a seguir capacitándose, del mismo modo, presentando una adecuada inteligencia emocional con actitudes empáticas, comunicativas y de autocontrol. De aquella manera, se evidencia la productividad y el desarrollo en sus regiones. El otro 40% de los trabajadores se ve expuesto a las condiciones inseguras de la institución, insatisfacciones y peligros, visualizando en gran medida, la baja productividad, enfermedades físicas, asimismo, sentimientos de tristeza y angustia (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2020); Gómez y Salas, 2017).

En el Perú, en la universidad ESAN en el año 2019 hizo una revisión de las últimas investigaciones, hallando que el 71% de las empresas valoran la inteligencia emocional en sus colaboradores más que un coeficiente intelectual, mentando las preferencias que desean obtener como empresas, añadiendo que un colaborador

debe ser escuchado, expresando su estado de satisfacción e insatisfacción o su estado emocional en general, evitando las excesivas preocupaciones, para prevenir la baja productividad y el abandono de puestos (ESAN, 2019). La finalidad es recopilar datos que determinen si existe alguna relación entre las emociones y el ambiente en una organización, del mismo modo, plantear sugerencias y recomendaciones. Por lo tanto, se hace la siguiente pregunta ¿Existe relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa, Lima 2022?

A nivel internacional, se ha reportado que la inteligencia emocional en los docentes se relaciona con un mayor desempeño laboral (Maldonado, 2021; Castañeda, 2020; Calendario y Castro, 2018) y mejor clima organizacional (Aranguren y Lozano, 2019; Valdez, 2021). En cuanto a estudios nacionales, se ha reportado que las capacidades de la inteligencia emocional en los docentes de las instituciones educativas son un factor positivo que favorece a un mejor clima organizacional (Pérez, 2017; Ubaldo, 2017; Cotrina, 2019; Huamán, 2020; Inofuente, 2021).

Bar-On, (2006) emplea al término inteligencia de emociones adicionando la expresión social en fin de agrupar una inteligencia propia, con diferencia a lo que se conocía a la inteligencia cognitiva. BarOn (2006) propone que la inteligencia emocional esta comprendía por cinco dimensiones, las cuales son: (1) Intrapersonal, se caracteriza por la facultad de distinguir y expresar los sentimientos, destrezas y aptitudes de uno mismo; (2) Interpersonal, la cual es considerado como la relación que presenta un ser humano con los demás, respetando, valorando y comprendiendo; formando vínculos saludables con sus pares, sin cambiar sus propios pensamientos. Se constituye por los siguientes componentes, la empatía, la responsabilidad la habilidad de brindar soporte a los demás; (3) Adaptabilidad, conformada por acomodarse delante una posición nueva o inesperada, admitiendo herramientas



oportunas para confrontarlas. Sus componentes es la resolución de problemas, se caracteriza por la habilidad de reconocer y precisar problemas, del mismo modo, permite implementar soluciones efectivas; (4) Manejo de estrés, caracterizado por la manera de enfrentamiento a una posición estresante y la gestión de nuestras emociones, está compuesto por la tolerancia y la regulación de impulsos y (5) Ánimo y motivación, está definido como las actitudes que suelen tomar las personas para lograr sus metas, a través del optimismo y la felicidad.

Según el Modelo de Litwin y Stringer (2002) lo define como las características identificadas en el ambiente de trabajo, desde como las perciben hasta quienes laboran en dicha organización y como estas características se ven influenciadas en sus conductas. Así mismo, indican que el proceso de organización se basa en un sistema serio, familiaridad o informal con las autoridades a cargo y personas representantes de la empresa, teniendo en cuenta que esas características son cambiantes día a día en la empresa. Para una buena organización igualmente se ve expuesta la motivación y el comportamiento en los trabajadores.

A continuación, se exponen las nueve dimensiones según Litwin y Stringer (1968): (1) Estructura, la cual representa la impresión de cada trabajador que constituyen una organización basada en reglas, tramites y procedimientos; (2) Responsabilidad, es la sensación que tienen los trabajadores sobre la independencia que manejan dentro de la organización; (3) Riesgo-desafíos, corresponde a la figura de como los operarios enfrentan desafíos y riesgos adentro de la organización; (4) Recompensa, son premios recabados por la organización, debido a la adecuación de labores; (5) Relaciones, este dominio se define como la interacción que exponen los empleados de la institución por sus funciones; (6) Cooperación, es la visión de los trabajadores a través de la subjetividad y creencias familiares, basados en el

compañerismo, valores, vivencias, donde estas se reflejan a través del trato con los demás; (7) Estándares, se conforman como normas de la empresa, las cuales deben ser cumplidas por todos los que conforman la organización; (8) Conflictos, es la percepción de empleados hacia sus jefes, es importante la opinión que puedan generar los trabajadores, a través de ello se evitará rumores de la organización y discusiones entre ellos y (9) Identidad, es la identificación de los trabajadores hacia la empresa, demostrando la pertenencia con la misma.

El estudio presenta justificación teórica, debido a que se ofreció información de sobre los niveles de inteligencia emocional y clima organizacional de maestros de dicha institución educativa. También presenta justificación práctica, al mostrarse los porcentajes que se obtuvieron en esta investigación disponen para promover e intervenir con capacitaciones y actividades realizadas para la institución, mejorando el estado de sus docentes lo cual ayudara a potenciar sus sentimientos de pertenencia en la I.E, asimismo, comprensión a las emociones de sus alumnos y colegas. Por último, tiene relevancia social, a través de los resultados de la investigación, se contribuirá en aportar en el bienestar sentimental de los profesores, influyendo en su estado emocional y cognitivo de sus alumnos y la de la institución educativa, previniendo dificultades a largo plazo en su salud mental.

El objetivo general fue estimar la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en maestros de un colegio de Lima. Y de manera específica: (1) Identificar los niveles de la inteligencia emocional, (2) Identificar los niveles del clima organizacional, (3) Establecer la relación entre los componentes de la inteligencia emocional y el clima organizacional y (4) Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones del clima organizacional.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño

El estudio fue de tipo correlacional, el cual se centra en describir el grado de relación y asociación entre dos variables (Hernández y Mendoza, 2018). Así mismo, fue de diseño no experimental debido a que no se modificaron las variables de estudio (Mejía et al., 2014).

### 2.2. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 85 docentes (51.8% fueron mujeres y 48.2% fueron varones) de una institución educativa de Lima, con edades de 23 a 64 años, para el estudio se decidió evaluar a todos, por lo tanto, la muestra fue de tipo censal (Roldan y Fachelli, 2015).

### 2.3. Hipótesis

Como hipótesis general, se planteó que la inteligencia emocional presenta una relación con el clima organizacional en los docentes. Y de manera específica: (H1) Las dimensiones de la inteligencia emocional y clima organizacional se asocian y (H2) La inteligencia emocional y las dimensiones de clima organizacional también se asocian.

### 2.4. Variables y operacionalización

#### 2.4.1. *Inteligencia emocional*

A nivel conceptual, BarOn (2006) identifica a la inteligencia emocional como la habilidad psicológica por lo que identifica las emociones propias, de los demás, enfocándose en las señales corporales, estados, sensaciones cognitivas y fisiológicas, permitiendo al ser humano a utilizar dicha información para que aporte de manera correcta en la resolución de problemas y así mismo se vea reflejado en

nuestros objetivos trazados. A nivel operacional, se medirá con el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On I-CE.

#### **2.4.2. Clima organizacional**

A nivel conceptual, Litwin y Stringer (1968) contextualiza al ambiente organizacional como la agrupación por atributos del clima de trabajo, así mismo, lo percibe como sentimientos y percepciones de los colaboradores que la conforman. Manifiesta que es un indicador primordial en la vida de empresa. A nivel operacional, está compuesta operacionalmente por puntuaciones obtenidas a través del Inventario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer.

### **2.5. Instrumentos o materiales**

#### **2.5.1. Inventario de Cociente Emocional de Bar-On**

El presente instrumento fue elaborado por Reuven Bar-On en 1997 y adaptado por Roxana Ochoa en el 2005 en población adulta (16 años a más), se logra usar en grupo o de forma personal y tiene un formato de respuesta de tipo Likert. Con respecto a las propiedades psicométricas, se reportó una confiabilidad alfa de 0.94.

#### **2.5.2. Inventario de Clima organizacional**

Fue construido por Litwin y Stringer en el año 1968 y adaptado en adultos de Lima por Roxana Ochoa en el 2021, su aplicación puede ser individual o grupal y tiene un formato de respuesta de tipo Likert. Se visualizó la confiabilidad y validez demostrando que a nivel de fiabilidad fue de 0.97.

### **2.6. Procedimientos**

Los datos fueron recolectados de la siguiente manera, primero se elaboró el instrumento en escala de Likert, luego se aplicó a los colaboradores de la institución educativa. Por último, los datos fueron digitados en los programas EXCEL y SPSS.

### **2.7. Análisis de datos**

Se analizó los niveles de las variables en relación a las frecuencias y porcentajes, así mismo la fórmula de Pearson para dar respuesta al objetivo general y específicos.

## **2.8. Aspectos éticos**

Los criterios éticos fueron tomados por Noreña et al. (2012), considerando confidencialmente el manejo de este estudio de correlación, por lo cual, se realizó un conocimiento de cada evaluado que participó en dicha investigación, se firmó una ficha de consentimiento informado, asimismo, está anexado, tanto el test de gestión emocional como de ambiente organizacional, fue firmado desde un inicio como aprobación de dichos test para obtener la información adecuada de la indagación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Nivel de IE*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	35	41 %
Regular	30	35 %
Bueno	20	24 %
Total	85	100 %

En la tabla 1, se observan los grados de inteligencia emocional en los maestros de la institución educativa, se evidencia que del 100% de los encuestados, el 35% se encuentra en un nivel regular, el 41% en un nivel bajo y el 24% un nivel bueno, por lo expuesto puede presentarse como consecuencia dificultades para manejar situaciones conflictivas con sus colegas y personal representativo de la institución, hasta incluso en un contexto social y familiar.

**Tabla 2**

*Nivel de clima organizacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	30	38%
Regular	40	42%
Bueno	15	24%
Total	85	100%

En la tabla 2, se observan los grados de clima organizacional, se evidencia que el 42% de los encuestados se encuentran en un nivel regular, los 38% en un nivel malo y los otros 24% un nivel bueno, por lo expuesto, se evidencia que se requiere mejorar en cuanto al ambiente, estructura, comunicación y a la cooperación entre los docentes.

#### 3.2. Contrastación de hipótesis

**Tabla 3***Inteligencia emocional y su relación con el clima organizacional*

		Clima organizacional
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	,976**
	p	0,001

En la tabla 3 se evidencia la correlación significativa por Pearson entre ambas variables con una puntuación de 0,976, lo que explica que si acrecienta una variable influirá en la segunda.

**Tabla 4***Componentes de la IE y el clima organizacional*

Dimensiones	Clima Organizacional	
Intrapersonal	r	,962**
	p	0,000
Interpersonal	r	,920**
	p	0,000
Adaptabilidad	r	,603**
	p	0,000
Ánimo	r	,767**
	p	0,000
Manejo de estrés	r	,587**
	p	0,000

Tal como se muestra en la tabla 4, se reportó asociación directa de grado fuerte entre los componentes de IE y clima organizacional puesto a lo observado, se obtuvo un coeficiente de 0,962 en intrapersonal, 0,920, en interpersonal, 0,603 en adaptabilidad, 0,767 en ánimo y por último con un 0,587 en manejo de estrés, con un  $p < 0,001$  y 85 la cantidad de docentes.

**Tabla 5***IE y las dimensiones de clima organizacional*

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
Inteligencia Emocional	r	,724**	,744**	,920**	,932**	,719**	,581**	,946**	,911**	,716**
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85

Tal como se muestra en la tabla 5, se halló una asociación positiva muy fuerte entre inteligencia emocional y las dimensiones de clima organizacional obteniendo un coeficiente de 0,724 en estructura, 0,744, en responsabilidad, 0,920 en riesgo, 0,932 en recompensa, relaciones 0,719, en cooperación con un 0,531, en estándares con un 0,946, conflictos con un 0,911 e identidad con un 0,716 con un  $p < 0,001$  y 85 la cantidad de docentes.



#### IV. DISCUSIÓN

Se comprueban que, a través del objetivo general y la aplicación de posteriores instrumentos, existiendo relación en ambas variables inteligencia emocional y ambiente organizacional en los docentes de una institución educativa, Lima 2022; según la correlación de Pearson de 0,976 representando una alta correlación de las variables y un  $p=0,001$ , corroborando la hipótesis alternativa.

Al respecto Bar-On (2010) indica que la inteligencia emocional admite al ser humano desenvolverse y enfrentar desafíos diarios, se identifican como aquellas personas que presentan conocimiento de sus propias emociones y la de la que los rodean, empáticos, con buena toma de decisiones y resolución de problemas. En cuanto por trabajo, se evidencia personal que posee IE es la persona que presentará progreso en la vida. Así mismo, los resultados permiten coincidir con Inofuente (2021) al inferir que existe influencia de inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores, debido a la distribución de conocimiento y convivencia con sus compañeros. La inteligencia emocional permite a los trabajadores percibir de un buen clima laboral. En la mencionada investigación se obtuvo que un 87.5% con inteligencia por mejorar, viéndose reflejado en un 37% desfavorable de clima organizacional.

En los resultados referente al primer objetivo, sobre los niveles en que se encuentra la inteligencia emocional en los docentes de la institución educativa se obtuvo un 41% de nivel malo, los resultados se lograron a contrastar a través de la teoría de Goleman (1995) en la cual nos indica la importancia del control de nuestras emociones, permitiendo expresarlas de forma adecuada sin hacer sentir mal a los demás, buscando soluciones y buena comunicación. Sin embargo, Litwin y Stringer (1968) mencionan que el ambiente organizacional se identifica por las características

en el ambiente del trabajo, desde como lo visualizan hasta como lo confrontan ya sea de formal e informal, teniendo en cuenta ciertas características pueden ser cambiantes.

También se pudo encontrar que el 42% percibe un regular en clima en su centro de laborales, por lo cual se ven expuestas características a mejorar en cuanto al ambiente, estructura y nula comunicación y elección de decisiones.

Del mismo modo, en la investigación de Ochoa (2021) obtuvo un porcentaje de 84.3% en nivel muy bajo de clima organizacional en sus trabajadores, explorando indicadores ambientales y personales. Asimismo, Brunet (2011) acuña el concepto clima organizacional como el clima atmosférico, influyendo en el comportamiento de los trabajadores, a su vez menciona que uno de los factores importantes es la comunicación y el liderazgo, permitiendo a los trabajadores reaccionar a diversas situaciones de forma positiva contribuyendo en su bienestar psicológico y social.

En los resultados referente al tercer objetivo, donde se evidencia la relación entre los componentes de IE y clima institucional en los docentes según la correlación de Pearson en los resultados más altos se obtuvo un, coeficiente de 0,962 en intrapersonal, 0,920, en interpersonal, 0,603 en adaptabilidad, 0,767 en ánimo y por último con un 0,587 en manejo de estrés, con un  $p < 0,001$  y 85 la cantidad de docentes, representando una alta correlación, corroborando la hipótesis específica. Los resultados se obtuvieron a través de cuestionarios confiables permitiendo obtener que se debe trabajar en cuanto a las relaciones de los docentes y la cooperación organizacional, para que esta situación no continúe efectuándose, ya que puede interferir en las enseñanzas de sus alumnos.

Por el mismo lado, Likert (1968) menciona que el clima organizacional depende de los comportamientos y condiciones de los administrativos de la empresa u organización.

En los resultados del cuarto objetivo específico, se reportó correlación directa de grado fuerte entre inteligencia emocional y las dimensiones de clima organizacional, con un valor de 0,724 en estructura, 0,744, en responsabilidad, 0,920 en riesgo, 0,932 en recompensa, relaciones 0,719, en cooperación con un 0,531, en estándares con un 0,946, conflictos con un 0,911 e identidad con un 0,716 con un  $p < 0,001$  y 85 la cantidad de docentes.

Asimismo, Vela (2017) aprobó que existe una correlación altamente significativa entre las variables inteligencia emocional y clima organizacional en las áreas administrativas de una Universidad Privada del Norte, Lima 2017; con un nivel moderado fuerte, así también encontró resultados altamente significativos en los componentes de adaptabilidad, intrapersonal, interpersonal, manejo de tensión y estado de ánimo.

## V. CONCLUSIONES

La IE y el clima organizacional guardan relación positiva y significativa, por lo cual se evidencia un nivel de correlación de 0,976 así como un  $p=0,001$ . Esto quiere decir que, a mayor clima de trabajo, mayor IE en los docentes.

Se diagnosticó del 41% de los profesores evidencia en un nivel bajo respecto a gestión emocional, asimismo, se observa una correlación altamente significativa y de grado fuerte, por lo que provoca que los docentes sientan poca satisfacción por sus actividades de la institución educativa, se aceptó la hipótesis alternativa que indica, que existe una relación estadísticamente significativa entre los componentes y dimensiones de la variable inteligencia emocional.

Se obtuvo una correlación positiva fuerte entre los componentes de la IE y el clima organizacional, puesto que se obtuvo un valor de Pearson de 0,767 ( $p<0,001$ ), lo que se puede interpretar que a medida que aumenta la primera variable, tiende a incrementar la segunda.

Se diagnóstico qué, existe asociación indirecta entre los componentes de interpersonal y clima organizacional en los maestros con un coeficiente altamente significativo de  $r=0,920$  y una significancia de 0,001. Puede afirmarse que existen características interpersonales que presentan los empleados, por lo cual, menor será el clima institucional percibido.

Por último, se encontró una asociación positiva de grado fuerte entre inteligencia emocional y las dimensiones de clima organizacional obteniendo un coeficiente de 0,724 en estructura, 0,744, en responsabilidad, 0,920 en riesgo, 0,932 en recompensa, relaciones 0,719, en cooperación con un 0,531, en estándares con un 0,946, conflictos con un 0,911 e identidad con un 0,716 con un  $p<0,001$ .

## VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda trabajar junto con el área de psicología para crear talleres que promuevan actividades de estrategia, lo cual permite trazar metas, acciones y bienes para cumplir con dichas metas personales y la institución en sí.

Así mismo, con respecto al primer objetivo, en cuanto al de inteligencia emocional porcentualmente con una puntuación de 41% malo, se recomienda trabajar estas características con el área de psicología educativa a través de un FODA personal, de aquella forma se verá reflejado positivamente en sus actividades con mayor autodisciplina, asimismo técnicas que permitan al personal a discernir sus emociones a través de rol playing.

Por lo expuesto en los resultados del segundo objetivo, se obtuvo un nivel de 42% de promedio de clima organizacional, por lo expuesto se sugiere capacitaciones mensuales y encuestas para el mejoramiento de las instalaciones del colegio.

Referente al tercer objetivo se evidencia relación significativa entre las dimensiones de la inteligencia de emociones y ambiente laboral de los maestros de una institución educativa, Lima 2022; se recomienda reforzar actividades y técnicas junto al personal de psicología, que empleen la comunicación entre los trabajadores, lo cual permitirá fortalecer las relaciones en la institución.

Por último, la gestión emocional y las dimensiones del ambiente organizacional en los profesores de una institución educativa, Lima 2022; se observa una coherencia significativa, por lo cual es fundamental que los docentes sean escuchados por los psicólogos de la institución educativa, totalmente de sentir confianza, satisfacer sus necesidades como docentes, en efecto de mejorar en su metodología, de la misma forma se recomienda realizar talleres psicosociales y actividades recreativas extra laborales.

## REFERENCIAS

- Alonso, M., Valor, I., & Expósito, F. (2019). Couple conflictfacing responses from a gender perspective: Emotional intelligence as a differential pattern. *Psychosocial Intervention*, 28, 147-156. <https://doi.org/10.5093/pi2019a9>
- Ashkanasy, N., & Dorris, A. (2017). Emotions in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 67-90. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231>
- BarOn, R. (2006). El modelo Bar-On de inteligencia emocional-social (ES 1YO). *Rama médica de la ciudad de Texas-psicothema*, 2, 13-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4679040>
- BarOn, R. (2010). Emotional intelligence: an integral part of positive psychology. *South African Journal of Psychology*, 3, 54-62. <https://doi.org/10.1177/0081246310040001>
- Barraza, V. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Alternativas en psicología*, 37, 79-91. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4817](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4817)
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. Tribillas.
- Calendario, G. y Castro, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *UNEMI*, 2(2), 32-40. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol2iss2.2018pp32-40p>
- Castañeda, S., Guiretti, O., Durán, H. y Arroyo, A. (2020). Relación del desempeño profesional docente y la inteligencia emocional. *Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), 155-163. <https://www.researchgate.net/publication/368713889>

- Cejudo, J. y Delgado, L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Colegio oficial de psicólogos de Madrid*, 3, 29-36. <http://dx.doi.org/10.1016/j.pse.2016.11.001>
- Conley, S., & You, S. (2017). Key influences on special education teachers' intentions to leave: The effects of administrative support and teacher team efficacy in a mediational model. *Educational Management Administration and Leadership*, 45, 521-540. <https://doi.org/10.1177/1741143215608859>
- Côté, S. (2014). Emotional intelligence in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 459-488. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091233>
- Côté, S., & Miners, C. (2006). Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. *Administrative Science Quarterly*, 51, 1-28. <https://doi.org/10.2189/asqu.51.1.1>
- Cotrina, M. (2019). *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de una empresa molinera- Lambayeque 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5980>
- Craig, C. (2017). International teacher attrition: Multiperspective views. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 23, 859-862. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1360860>
- De Clercq, D., Bouckennooghe, D., Raja, U., & Matsyborska, G. (2014). Unpacking the goal congruence–organizational deviance relationship: The roles of work engagement and emotional intelligence. *Journal of Business Ethics*, 124, 695-711. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1902-0>

- ESAN, C. (2019, febrero). Inteligencia emocional: ¿cómo afecta a los empleados?  
*ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/inteligencia-emocional-como-afecta-a-los-empleados>
- Extremada, N. y Fernández, P. (2004). La importancia de la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33, 1-9.  
<https://doi.org/10.35362/rie3334005>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Puresa.
- Golombek, P., & Doran, M. (2014). Unifying cognition, emotion, and activity in language teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 39, 102-111. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.01.002>
- Gómez, M. y Salas, M. (2017). *Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 3(5), 11-26.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576867983001>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Huamán, E. (2020). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores administrativos en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de Agricultura de Lambayeque* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46830>
- Inofuente, I. (2021). *Inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de institutos técnicos del distrito de Juliaca, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/74221>



- Jennings, P., & Greenberg, M. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Likert, R. (1968). *El factor humano en la empresa*. Bilbao.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organisational climate*. Health.
- Luque, O., Augusto, J., & Pulido, M. (2016). Emotional intelligence and depressive symptoms in Spanish institutionalized elders: does emotional self-efficacy act as a mediator? *PeerJ*, 4, 12-22. <https://doi.org/10.7717/peerj.2246>
- Maldonado, C. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Municipal Aguas de Xelajú – EMAX* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio de la Universidad Rafael Landívar. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2021/05/43/Maldonado-Claudia.pdf>
- Mandell, B., & Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 387-404. <https://doi.org/10.1023/A:1022816409059>
- Mejía, E., Novoa, E., Villagómez, A. y Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la Investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Ochoa, R. (2021). *Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de la institución educativa N° 4021, Ventanilla, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71680>

- Organización Mundial de la Salud, OMS. (2022, febrero). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Panamericana de la Salud, OPS. (2020, enero). Salud de los trabajadores. OPS. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Pérez, A. (2017). *La inteligencia emocional y su relación con el clima institucional de los docentes de las instituciones educativas, cristo rey y san José de Cottolengo de circa del distrito cerro Colorado, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8025>
- Rey, L., Extremera, N., & Pena, M. (2016). Emotional competence relating to perceived stress and burnout in Spanish teachers: A mediator model. *PeerJ*, 4, 12-33. <https://doi.org/10.7717/peerj.2087>
- Roldan, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American Educational Research Journal*, 50, 4-36. <https://doi.org/10.3102/0002831212463813>
- Sanchez, M., & Bresó, E. (2019). The Mobile Emotional Intelligence Test (MEIT): An ability test to assess emotional intelligence at work. *Sustainability*, 11, 827-839. <https://doi.org/10.3390/su11030827>
- Sánchez, N., Extremera, N., & Fernández, P. (2016). The relation between emotional intelligence and subjective well-being: A meta-analytic investigation. *The Journal of Positive Psychology*, 11, 276-285. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1058968>

- Thomson, M., & Palermo, C. (2014). Preservice teachers' understanding of their professional goals: Case studies from three different typologies. *Teaching and Teacher Education*, 44, 56-68. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.08.002>
- Ubaldo, M. (2017). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz*, 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29682>
- Vela, J. (2017). *Inteligencia emocional y clima organizacional en las áreas administrativas de la Universidad Privada del Norte, Lima 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22031>

## ANEXOS

### Anexo 1: Consentimiento informado


#### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

- 1) Fecha: 12-05-2022
- 2) Lugar: Colegio María Auxiliadora
- 3) Investigadora responsable: Yaidma Sanchez Saavedra
- 4) Objetivo general:

“Conocer la relación entre inteligencia emocional y el clima organizacional en la I.E 7064 María Auxiliadora”

Me es grato dirigirme a usted para saludarlo (a) y a su vez informarle sobre los 2 cuestionarios que usted gentilmente completará como participante para este estudio. Cabe precisar que la participación es voluntaria, la información que brinda será confidencial y no se usará para ningún otro propósito adicional al de la investigación. Los cuestionarios se realizarán de forma anónima. Finalmente, en caso de tener alguna duda o consulta sobre los cuestionarios podrá realizarlos a la investigadora responsable. Agradeciendo de antemano por su valiosa participación.

Desde ya agradecemos su participación

  
Monica Palomino.

FIRMA

## Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Existe relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Lima 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> PE1: ¿Existe relación entre el componente intrapersonal y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Lima 2022? PE2: ¿Existe relación en los componentes y las dimensiones de inteligencia emocional en docentes de una institución educativa, Lima 2022? PE3: ¿Existe relación entre la dimensión y la variable de clima organizacional en docentes de una institución educativa, Lima 2022? PE4: ¿Existe relación entre la dimensión intrapersonal y clima organizacional en los docentes de una institución educativa, Lima 2022? PE5: ¿Existe relación entre la dimensión ánimo y responsabilidad los docentes de una institución educativa, Lima 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Lima 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> OE1: Identificar la relación entre el componente intrapersonal y clima organizacional en los docentes una institución educativa, Lima 2022. OE2: Diagnosticar la relación entre los componentes y dimensiones de la variable inteligencia emocional en los docentes de una institución educativa, Lima 2022. OE3: Diagnosticar la relación entre la dimensión y la variable de clima organizacional en docentes de una institución educativa, Lima 2022. OE4: Verificar la relación entre la dimensión intrapersonal y clima organizacional en los docentes de una institución educativa, Lima 2022. OE5: Verificar la relación entre ánimo y responsabilidad en los docentes de una institución educativa, Lima 2022.</p>	<p><b>Hipótesis Alternativa</b> H1: Existe relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Lima 2022.</p> <p><b>Hipótesis Nula</b> Ho: No existe relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Lima 2022.</p>	<p><b>Variable Independiente</b> Inteligencia Emocional <b>Dimensiones:</b> - Intrapersonal - Interpersonal - Adaptabilidad - Manejo de estrés - Ánimo y motivación</p> <p><b>Variable Dependiente</b> Clima Organizacional <b>Dimensiones:</b> - Estructura - Responsabilidad - Riesgo-desafíos - Recompensa - Relaciones - Cooperación - Estándares - Conflicto - Identidad</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Método: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo - correlacional</p> <p>Técnicas e instrumentos: Encuesta</p>

### Anexo 3: Primer instrumento

#### CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, tiene 30 preguntas sobre la inteligencia emocional, para lo cual debes marcar con un aspa (x) el número de la tabla la opción que considera correcta.

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

N°		ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>COMPONENTE INTRAPERSONAL</b>					
1	Expresa con facilidad como se siente a los demás.					
2	Puede cambiar hábitos o costumbres					
3	Siente respeto hacia si mismo					
4	Siente seguridad de sí mismo en la mayoría de las situaciones					
5	Piensa que es fácil comprender situaciones nuevas					
6	Asume nuevos retos con una buena actitud					
7	Le gusta como se ve					
	<b>COMPONENTE INTERPERSONAL</b>					
8	Disfruta divirtiéndose con amigos					
9	Comprende con facilidad cómo se sienten las personas					
10	Demuestra interés por lo que le sucede a los demás.					
11	Respeta lo que piensan los demás					
12	Cree que las personas de su entorno opinan que es sociable					
13	Puede darse cuenta cuando una persona se siente triste					
14	Piensa que es fácil hacer amigos					
	<b>COMPONENTE MANEJO DE LA ADAPTABILIDAD</b>					
15	Piensa bien de las personas					
16	Busca tener la visión general de un problema para poder solucionarlo					
17	Evita juzgar a las personas sin antes conocerlas					
18	Sigue intentando hasta que se resuelva el problema					
19	Piensa antes de actuar, sobre todo cuando está molesto(a)					
20	Enfrenta problemas más desagradables					

	<b>COMPONENTE MANEJO DEL ESTRES</b>					
21	Evita disgustarse fácilmente					
22	Se molesta demasiado sólo cuando la situación es irreversible y no hay solución					
23	Expresa su enojo hacia alguien de buena manera					
24	Procura no desquitar su enojo con las demás personas					
25	Piensa que tiene mal carácter					
	<b>COMPONENTE ESTADO DE ANIMO EN GENERAL</b>					
26	Mantiene una actitud optimista en la mayoría de cosas que hace					
27	Espera lo mejor de las personas que le rodean					
28	Tiene normalmente días buenos					
29	Disfruta dedicándose a su trabajo					
30	Identifica lo que necesita para divertirse					

Autor: BarOn citado por Ugarriza y Pajares (1997)

Adaptado por: Roxana Ochoa

## Anexo 4: Segundo instrumento

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, tiene 27 preguntas sobre Clima Organizacional, para lo cual debe marcar con un aspa (x) el número de la tabla la opción que considera correcta.

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

N°		ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>ESTRUCTURA</b>					
1	En esta organización las tareas están claramente definidas.					
2	Conozco claramente las políticas de esta organización.					
3	Aquí la productividad a veces se ve afectada por la falta de la organización y planificación.					
	<b>RESPONSABILIDAD</b>					
4	Mis supervisores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.					
5	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por sí mismo.					
6	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.					
	<b>RECOMPENSA</b>					
7	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.					
8	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
9	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
	<b>DESAFIO</b>					
10	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
11	La toma de decisiones de esta organización se hace demasiada precaución para lograr la máxima efectividad					
12	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.					
	<b>RELACIONES</b>					
13	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.					
14	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
15	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
	<b>COOPERACION</b>					
16	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.					



17	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
18	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
	ESTANDARES					
19	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.					
20	Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.					
21	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.					
	CONFLICTOS					
22	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					
23	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.					
24	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
	IDENTIDAD					
25	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.					
26	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
27	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.					

Autor: Litwin y Stringer (1968)

Adaptado por: Roxana Ochoa

