

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



TESIS

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL
EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE**

PRESENTADA POR:

YENY GUEVARA TORRES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA

HUANCAYO – PERÚ

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

TESIS

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LAS**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADA Y APROBADA ANTE EL JURADO INTEGRADO POR:

Dr. JORGE L. YANGALI VARGAS

PRESIDENTE

HUANCAYO – PERÚ

Dr. JUAN B. DE LA CRUZ

CONTRERAS

2017

Mg. OSCAR CENCIA CRISPÍN

TITULAR

ASESOR

Mg. Oscar Cencia Crispín

DEDICATORIA

A Dios por estar siempre conmigo, a mi madre que desde el cielo me cuida.

A mi esposo por su apoyo incondicional, a mis hijos por ser el motivo de mi superación permanente y la razón de mi vida.

Yeny

AGRADECIMIENTOS

Los sinceros agradecimientos:

A nuestra Alma Máter, la Universidad Nacional del Centro del Perú, a la Escuela de Posgrado y a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, por brindarnos una formación y especialización profesional.

A los docentes maestros y doctores de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación por sus sabias orientaciones y enseñanzas.

Al Mg. Oscar Cencia Crispín por su asesoramiento y apoyo en la presente investigación, cuyas orientaciones oportunas hicieron realidad este trabajo.

A los directores y docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Huanta - Ayacucho; por haberme brindado las facilidades necesarias para la aplicación de la investigación.

ÍNDICE

| | |
|------------------------|-----|
| PORTADA..... | i |
| ASESOR..... | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTOS..... | v |
| ÍNDICE..... | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | ix |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | x |
| RESUMEN..... | xi |
| ABSTRACT..... | xii |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

| | |
|---|----|
| 1.1. Antecedentes..... | 5 |
| 1.2. Bases Teóricas..... | 9 |
| 1.2.1. Inteligencia Emocional..... | 9 |
| 1.2.1.1. Teoría científica:..... | 9 |
| 1.2.1.2. Definición..... | 9 |
| 1.2.1.3. Dimensiones de la inteligencia emocional..... | 14 |
| 1.2.1.4. Niveles de inteligencia emocional..... | 17 |
| 1.2.2. Clima Institucional..... | 18 |
| 1.2.2.1. Dimensiones del clima institucional..... | 20 |
| 1.2.2.2. El papel del clima institucional en las instituciones educativas..... | 23 |
| 1.3. Definición de términos básicos..... | 24 |
| 1.3.1. La inteligencia..... | 24 |
| 1.3.2. Las emociones..... | 25 |
| 1.3.3. Inteligencia emocional..... | 25 |
| 1.3.4. Clima institucional..... | 27 |
| 1.3.5. Clima organizacional..... | 27 |
| 1.4. Sistema de hipótesis..... | 28 |
| 1.4.1. Hipótesis General..... | 28 |

| | |
|------------------------------------|----|
| 1.4.2. Hipótesis Específicas | 28 |
| 1.5. Variables..... | 29 |
| 1.5.1. Inteligencia emocional..... | 29 |
| 1.5.2. Clima institucional | 29 |

CAPITULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|--|----|
| 2.1. Tipo y nivel de investigación | 30 |
| 2.1.1. Tipo de investigación..... | 30 |
| 2.1.2. Nivel de investigación..... | 30 |
| 2.1.3. Método general | 31 |
| 2.1.4. Método específico | 31 |
| 2.2. Diseño de la investigación | 31 |
| 2.3. Población y muestra | 32 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de acopio de datos..... | 33 |
| 2.4.1. Técnicas..... | 33 |
| 2.4.1.1. Técnica de análisis documental..... | 33 |
| 2.4.1.2. Fichaje..... | 33 |
| 2.4.2. Instrumentos..... | 34 |
| 2.4.2.1. Inventario Bar-On I-CE (Estandarización Nacional: Dra. Nelly Ugarriza Chávez):..... | 34 |
| 2.4.2.2. Escala clima laboral CL-SPC:..... | 34 |
| 2.4.3. Procedimientos de recolección dedatos..... | 34 |
| 2.5. Técnicas de procesamiento dedatos | 35 |
| 2.5.1. Estadística descriptiva..... | 35 |
| 2.5.2. Estadística inferencial | 35 |

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

| | |
|--|----|
| 3.1. Frecuencia y porcentaje de la dimensión intrapersonal en los docentes de educación primaria de la ciudad de Huanta | 36 |
| 3.2. Frecuencia y porcentaje de la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de educación primaria de la ciudad de Huanta | 37 |
| 3.3. Frecuencia y porcentaje de la dimensión adaptabilidad en los docentes de educación primaria de la ciudad de Huanta | 38 |
| 3.4. Frecuencia y porcentaje de la dimensión manejo de estrés en los | |

| | |
|--|----|
| docentes de educación primaria de la ciudad de Huanta | 39 |
| 3.5. Frecuencia y porcentaje de la dimensión estado de ánimo en los docentes de educación primaria de la ciudad de Huanta | 40 |
| 3.6. Coeficiente de correlación con respecto inteligencia emocional y clima institucional en docentes de Educación Primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta. | 41 |
| 3.7. Contrastación de hipótesis con respecto a inteligencia emocional y clima institucional en docentes de Educación Primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta | 42 |
| 3.8. Niveles de inteligencia emocional de los docentes de educación primaria en las instituciones educativas de la ciudad de Huanta. | 44 |
| 3.9. Niveles de clima institucional de los docentes de educación primaria en las instituciones educativas de la ciudad de Huanta. | 45 |

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

| | |
|-----------------------|----|
| CONCLUSIONES..... | 53 |
| RECOMENDACIONES | 54 |
| REFERENCIAS..... | 55 |
| ANEXOS | 59 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Muestra de estudio | 33 |
| Tabla 2. Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión intrapersonal . | 36 |
| Tabla 3. Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión relaciones interpersonales | 37 |
| Tabla 4. Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión adaptabilidad | 38 |
| Tabla 5. Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión manejo de estrés..... | 39 |
| Tabla 6. Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión estado de ánimo | 40 |
| Tabla 7. Correlación con respecto inteligencia emocional y clima institucional. | 41 |
| Tabla 8. Interpretacion de los coeficientes de correlacion | 42 |
| Tabla 9. Resumen de frecuencia y porcentaje de la variable inteligencia emocional | 44 |
| Tabla 10. Resumen De frecuencia y porcentaje de la variable clima institucional | 45 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Intrapersonal | 36 |
| Figura 2. Relaciones interpersonales | 37 |
| Figura 3. Adaptabilidad | 38 |
| Figura 4. Manejo de estrés..... | 39 |
| Figura 5. Estado de ánimo | 40 |
| Figura 6. Inteligencia emocional y clima institucional | 41 |
| Figura 7. Variable inteligencia emocional de los docentes..... | 44 |
| Figura 8. Variable clima institucioanal de los docentes | 45 |

RESUMEN

La investigación partió de la siguiente interrogante, ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta?, el objetivo planteado fue: Determinar la relación que existe entre Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta.

La investigación realizada es de tipo descriptiva correlacional, por lo que se recurrió al muestreo no probabilístico e intencional, conformada por 80 docentes; el diseño de investigación utilizado es el correlacional. Se planteó la siguiente hipótesis: Existe una relación positiva y directa entre Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta. Los resultados evidencian lo siguiente: que existe correlación alta, directa, positiva y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y clima institucional en docentes de Educación Primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta.

Palabras Claves:

Inteligencia Emocional - Clima Institucional

ABSTRACT

The research was based on the following question: What is the relationship between Emotional Intelligence and Institutional Climate in primary education teachers of the educational institutions of the city of Huanta ?, the objective was: To determine the relationship between Emotional Intelligence and Institutional Climate In primary education teachers of the educational institutions of the city of Huanta.

The research carried out is of descriptive correlational type, so that non-probabilistic and intentional sampling was used, made up of 80 teachers; The research design used is the correlational one. The following hypothesis was posed: There is a positive and direct relationship between Emotional Intelligence and Institutional Climate in primary education teachers of the educational institutions of the city of Huanta. The results show that there is a high, direct, positive and statistically significant correlation between emotional intelligence and institutional climate in Primary Education teachers of the educational institutions of the city of Huanta.

Key words:

Emotional Intelligence - Institutional Climate

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la educación peruana afronta cambios permanentes buscando mejorar la educación, teniendo como referencia los resultados de la educación en las pruebas de la ECE y evaluaciones internacionales como PISA, estos cambios trae como consecuencia la confusión en los docentes y volver a adaptarse al nuevo trabajo, muchos de estos docentes han sido formados con la curricula anterior y deben asumir nuevos retos para estar actualizado y cumplir las exigencias del nuevo currículo.

El Ministerio de Educación viene implementando el Nuevo Currículo Nacional, pero no se lleva a cabo las capacitaciones respectivas para todas las instituciones educativas, estas están limitadas solo para algunas instituciones educativas urbanas con capacitaciones virtuales, los cuales deben ser masificados y con presupuesto para todos los docentes y directivos.

En este contexto, en las instituciones educativas del nivel primario se observa problemas en la dirección, la organización, la gestión y el clima institucional. Además, en la mayoría de estas instituciones tienen problemas en las relaciones intrapersonales e interpersonales de su inteligencia emocional, esta situación se refleja en la desesperación y los conflictos laborales entre los sujetos de la educación que han repercutido en el bajo nivel de desarrollo inter e intrapersonal y por ende en la educación. Entonces, se hace necesario la innovación y aplicación de nuevas estrategias en el desarrollo de la inteligencia emocional para orientar a la persona en el desarrollo de sus distintas dimensiones como: conceptos, procedimientos, actitudes y valores para controlar los impulsos, manejar el temperamento, la ansiedad, la motivación, la empatía, la colaboración y cómo solucionar los desacuerdos de forma positiva y así puedan estar a la altura de las exigencias del mundo globalizado.

Por otro lado, el fracaso escolar y el bajo rendimiento escolar son en gran parte por la falta de dominio de la inteligencia emocional en los sujetos de la educación y en el desarrollo de la calidad educativa. Por estos motivos, es necesario realizar la presente investigación que muestre cuantitativamente y

cualitativamente la relación que existe entre la Inteligencia Emocional de los docentes y el Clima Institucional de las Instituciones Educativas de la ciudad de Huanta, con la finalidad de buscar la mejora del servicio educativo y de una eficiencia en la calidad educativa. Esto motiva el estudio de las emociones como estados anímicos, como la alegría, el entusiasmo o el coraje, permitiendo desarrollar la energía emocional adecuada para llevar adelante el desarrollo humano en todas sus dimensiones como desarrollo integral de la personalidad.

El concepto de inteligencia emocional se remonta a Darwin (1809- 1882) quien indicó en sus trabajos la importancia de la expresión emocional para la supervivencia y la adaptación. Thorndike (1920) utilizó el término inteligencia social para describir la habilidad de comprender y motivar a otras personas. Sin embargo, asumimos la teoría de la inteligencia emocional de Goleman (1995). Esta teoría se sustenta al afirmar que, los seres humanos no contamos con un nivel adecuado de inteligencia emocional, por ello, nos generamos problemas y no sabemos solucionarlos, además no tenemos la capacidad suficiente para reconocer nuestros propios sentimientos ni los sentimientos de los demás. Goleman nos muestra que en nuestra sociedad actual se le ha atribuido mucho valor hecho de que una persona entienda como se siente el mismo y el poder entender cómo se encuentran los demás. Además, dice que poseer una buena inteligencia emocional contribuye a más en la realización de una persona más allá de lo que podría tener solo con las habilidades intelectuales. Entonces, para BarOn (1997), la inteligencia emocional es definida como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. Como tal, nuestra inteligencia emocional es un factor importante en la determinación de nuestra habilidad para tener éxito en la vida. Directamente influye en nuestro bienestar emocional general. En este sentido, la inteligencia emocional se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar, dirigir, equilibrar y modificar estados emocionales en uno y en los demás. Teniendo en cuenta esta situación es necesaria la interrelación social con el propósito de mejorar la calidad de vida.

Ante esta situación, la inteligencia emocional de los docentes influye en el desarrollo del clima institucional de las instituciones educativas de educación

primaria, porque se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar, dirigir, equilibrar y modificar estados emocionales en uno y en los demás. Teniendo en cuenta esta situación es necesaria la interrelación social con el propósito de mejorar la calidad de vida y la calidad educativa. Elevando significativamente las relaciones inter e intra personales, el rendimiento académico y desarrollar la competencia comunicativa de los docentes, administrativos, directivos y de la comunidad educativa en general.

En consecuencia, la investigación se caracteriza por ser sustantiva, de nivel descriptivo correlacional y se orienta a conocer el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional de los docentes y el clima institucional de las instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Huanta, porque entendemos que los sujetos de la educación deben “saber aprender”, “saber hacer” y “saber ser”.

El problema para esta investigación es: ¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta? Cuyos problemas específicos son: ¿Qué nivel de inteligencia emocional presentan los docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta? y ¿Qué nivel de clima institucional presentan los docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta?, para lo cual se plantea el objetivo general: Determinar la relación que existe entre Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta y sus respectivos objetivos específicos: Identificar el nivel de inteligencia emocional que presentan los docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta y Determinar el nivel de clima institucional que presentan los docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta.

El diseño de la investigación es correlacional, porque está orientado a determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el clima institucional, la población está constituida por todos los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la ciudad de Huanta y con una muestra constituido por 80 docentes y los instrumentos utilizados son: Para medir la inteligencia emocional, se adaptó y aplicó el Inventario Bar-On I-CE

(Estandarización Nacional: Dra. Nelly Ugarriza Chávez), para medir el clima institucional se adaptó y aplicó la escala clima laboral CL-SPC, de la psicóloga Sonia Palma Carrillo.

En este sentido la investigación busca contribuir en la propuesta de solución de los conflictos múltiples que acontecen en las organizaciones educativas de nivel primario de la ciudad de Huanta.

El autor.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1. Antecedentes

En el proceso de la investigación referente al tema, se realizó una revisión sobre diversos trabajos, siendo los más relacionados al estudio los siguientes:

Sovero (2015) desarrolló una investigación básica descriptiva, estableciendo la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de las prácticas pre profesionales del estudiante de la facultad de educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Las técnicas utilizadas en la recolección de los datos fueron la observación y la psicometría, los instrumentos fueron el Test de inteligencia emocional y el cuestionario de desempeño docente. La población estuvo constituida por 658 estudiantes y la muestra lo constituyeron estudiantes seleccionados del V y VII semestre, llegando a concluir que existe una relación directa significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en prácticas pre profesionales de los estudiantes del V y VII semestre.

Rojas (2014) desarrolló una investigación básica descriptiva, estableciendo la relación entre la inteligencia emocional de los directores con la gestión institucional en Educación Básica Regular del distrito de Huanta 2013. Se empleó específicamente el método descriptivo correlacional, para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y fichaje, como instrumento de la investigación se empleó Escala de percepción de la inteligencia emocional y la Escala de gestión institucional. La población estuvo constituida por 105 directores y la muestra lo constituyeron 60 directores, llegando a concluir que la inteligencia emocional de los directores tiene una relación directa con la gestión institucional en Educación Básica Regular del distrito de Huanta 2013.

Jerónimo (2014) desarrolló una investigación descriptiva no experimental, el problema abordado es ¿Existen diferencias significativas, según género, en la inteligencia emocional de los docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario de la zona urbana de la UGEL de Satipo – Junín? Se llevó a cabo una investigación de campo con características de un estudio descriptivo, es un estudio no experimental basado en un enfoque cuantitativo La metodología se basa en las pautas específicas del Método Descriptivo con un diseño transversal de tipo Descriptivo – Comparativo en una muestra no probabilística de 102 docentes, llegando a que los resultados muestran mayor predominio de docentes con nivel moderado – bajo de inteligencia emocional global.

Cueva (2013) desarrolló una investigación cuantitativa y básica, estableciendo la relación entre la inteligencia emocional y percepción del clima organizacional en los Centros de Educación Básica Alternativa del distrito de Huancayo. Se empleó específicamente el método descriptivo correlacional, para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y fichaje, como instrumento de la investigación se empleó psicometría como técnica para medir la inteligencia emocional, aplicando el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (I-CE), y la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para determinar el clima organizacional. La población estuvo constituida por 45 docentes y la muestra fue el total de la

población, llegando a concluir que existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del distrito de Huancayo; revelando un coeficiente de valor de correlación positiva débil, lo que nos indica que a mayor inteligencia emocional los docentes perciben mejor clima organizacional en los CEBAs del distrito de Huancayo.

Coca (2012) desarrolló una investigación básica descriptiva, estableciendo la relación existe entre el nivel de inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesores de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Concepción. Se utilizaron dos instrumentos para la recolección de datos: una ficha de observación de desempeño y un test de inteligencia emocional. Se aplicó el método descriptivo, con un diseño correlacional, en una muestra de 76 docentes de la provincia. En conclusión, halló una correlación directa y poco considerable, entre el nivel de inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesores conformantes de la muestra, con un nivel de significancia de 5%.

Quispe (2014), realizó la investigación “clima institucional y estrés laboralen docentes del consorcio de colegios católicos de Huancayo” en una muestra de 195 docentes en ocho instituciones educativas pertenecientes al Consorcio de Colegios Católicos de Huancayo con un muestreo estratificado. Utilizó una investigación descriptiva con un diseño correlacional, las técnicas empleadas fueron la encuesta y técnica psicométrica y los instrumentos el cuestionario y escalas tipo Likert (clima institucional y estrés laboral), concluye que existe relación inversa entre el clima institucional y estrés laboral; las recomendaciones que permitan una gestión educativa adecuada para el desarrollo institucional en aras de mejorar la calidad del servicio educativo.

Trucios (2013) Investigó inteligencia emocional y clima institucional en docentes de educación secundaria del distrito de Chilca. El tipo de investigación es descriptiva correlacional, empleando un diseño descriptivo

comparativo. Recurrió al muestreo no probabilístico e intencional, conformado por 120 docentes; las técnicas utilizadas para medir la variable inteligencia emocional la técnica básica de psicometría y para medir la variable clima institucional se aplicó la encuesta, llegando a la conclusión: se halló una correlación positiva, media y significativa entre la inteligencia emocional y clima institucional de los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Chilca - Huancayo. En el proceso de la investigación referente al tema, se realizó una revisión sobre diversos trabajos, siendo los más relacionados al estudio los siguientes:

Corilla (2009), realizó la investigación “inteligencia intrapersonal y el clima organizacional en docentes de educación secundaria de la UGEL – Chupaca” en una muestra de 65 docentes y 8 directivos. Utilizó el método descriptivo con un diseño descriptivo correlacional bivariado, aplicó técnicas de psicometría de ICE Bar-On para la inteligencia intrapersonal y la encuesta para el clima organizacional. Se llegó a las siguientes conclusiones: Se halló una relación positiva, media y altamente significativa entre las variables de la inteligencia intrapersonal de los docentes y el clima organizacional en las instituciones educativas. Se halló la existencia de diferencias significativas en los promedios de inteligencia intrapersonal de los docentes, según la zona, ubicación de las instituciones educativas más no con respecto al género, la edad, condición laboral y cargo que desempeñan los docentes. El nivel del clima organizacional en las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Chupaca es alto o regular.

Arredondo (2008), en su investigación estableció las características y la correlación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital “Félix Mayorga Soto” del distrito de Lima, en una muestra de 119 trabajadores llegando a las siguientes conclusiones: Los análisis psicológicos realizados revelan que las pruebas utilizadas en la investigación para medir la inteligencia emocional son los instrumentos del Inventario del Cociente Emocional de Bar-On y para el clima institucional

con el cuestionario de Likert, que presentan validez y confiabilidad. El análisis correlacional en los resultados demuestra que no existe correlación directa entre la inteligencia emocional y el clima institucional, sin embargo, se encuentra que la Inteligencia emocional como rasgo de la personalidad de trabajadores incluye directamente en la percepción del clima organizacional, por lo que indica la importancia de los recursos humanos de una organización. La medida de la inteligencia emocional entre el sexo femenino y del masculino corresponde al nivel normal y no hubo diferencias significativas entre los promedios de la percepción del clima organización según el sexo.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Inteligencia Emocional

1.2.1.1. Teoría científica:

La teoría científica que fundamenta la investigaciones la teoría psicológica y pedagógica de las emociones, basadas como fundamentación de la intervención, como base de las competencias emocionales y como referente de la educación emocional. Es decir, están basadas en las teorías cognitivas y del construccionismo social de las emociones.

La teoría formulada por Salovey & Mayer (1990) enmarca la inteligencia emocional dentro un modelo de inteligencia, enfatizando el aspecto cognitivo para diferenciarlo de las habilidades sociales, centrándose en aptitudes mentales específicas para reconocer y ordenar las emociones.

1.2.1.2. Definición.

Sugirieron que un modelo de inteligencia emocional debe incluir alguna medida “de pensar acerca de los sentimientos”, una aptitud dejada de lado por otros

modelos que se centran simplemente en percibir y regular los sentimientos.

a) Modelo de Mayer, Salovey & Caruso (2000):

Sostiene que la inteligencia debe cumplir con tres criterios para definirse como tal: la inteligencia debe ser conceptual, reflejar las actitudes mentales antes que los comportamientos; debe ser correlacional, es decir, compartir similitudes con otras inteligencias establecidas; y debe poder desarrollarse, es decir, las capacidades deben incrementarse de acuerdo con la experiencia y edad del individuo. Esta definición teórica sobre inteligencia emocional es la de mayor amplitud, debido a su consideración por los procesos emocionales que incluyen codificación, elaboración y producción de la información emocional, y las relaciones interpersonales e intrapersonales donde se realizan dichos procesos.

b) Modelo de Goleman

El autor concibe la inteligencia emocional como un conjunto de características clave para resolver con éxito los problemas vitales entre las que destacan: la habilidad de auto-motivarse y persistir sobre las decepciones; controlar el impulso para demorar la gratificación; regular el humor; evitar trastornos que disminuyan las capacidades cognitivas; mostrar empatía, y generar esperanza.

Este modelo, al igual que el de Mayer y Salovey (1997), se ha ido perfeccionando a través del tiempo, la versión final, que se muestra a continuación, afirma que la inteligencia emocional se integra por cuatro dimensiones conformadas de diversas competencias:

- El conocimiento de uno mismo. Dimensión formada por la competencia del autoconocimiento emocional, que comprende las capacidades para atender señales internas; reconocer como los propios sentimientos afectan el desempeño laboral; escuchar a la intuición, y poder hablar abiertamente de las emociones para emplearlas como guía de acción.
- La autorregulación. Dimensión relacionada con cómo la persona maneja su mundo interno para beneficio propio y de los demás, las competencias que la integran son: autocontrol emocional, orientación a los resultados, adaptabilidad y optimismo.
- La conciencia social. Las competencias desarrolladas en esta dimensión son esenciales para establecer buenas relaciones interpersonales, se conforma de: empatía y conciencia organizacional.
- La regulación de relaciones interpersonales. Se enfoca principalmente a los aspectos de persuasión e influencia sobre otros, se integra de las competencias: inspiración de liderazgo, influencia, manejo de conflicto, y trabajo en equipo y colaboración (American Management Association (ama), 2012; Goleman, 2011).

Para Goleman (2000) un individuo que posee un buen nivel de inteligencia emocional no necesariamente dominará diversas competencias emocionales, ya que el primer concepto sólo indica la potencialidad que tiene la persona para el uso de habilidades inter e intrapersonales como lo indica en el siguiente extracto:

“Una competencias emocional es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño sobresaliente” (Goleman, 2000: 33). El modelo de Goleman (1988) destaca la inteligencia emocional en términos de una teoría de desarrollo. Presenta una teoría de desempeño que tiene aplicabilidad directa al dominio del trabajo y efectividad de la organización.

El concepto de la teoría de Goleman (1998) del desempeño de la inteligencia emocional comprende un grupo discreto de capacidades que integran habilidades afectivas y cognitivas, pero que son distintas de las habilidades medidas por los test tradicionales de coeficiente intelectual (CI). Así mismo, distingue entre la inteligencia emocional y las competencias emocionales, que define como “la capacidad de aprendizaje basado en la inteligencia emocional, que resulta en un desempeño sobresaliente en el trabajo”.

c) El modelo de Inteligencia de BarOn

De acuerdo con el modelo de BarOn (1997), la inteligencia emocional es definida como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. Como tal, nuestra inteligencia emocional es un factor importante en la determinación de nuestra habilidad para tener éxito en la vida. Directamente influye en nuestro bienestar emocional general. Según este modelo:

Las personas emocionalmente inteligentes son capaces de reconocer y expresar sus emociones, comprenderse a sí mismos, actualizar sus capacidades potenciales, llevar una vida regularmente saludable y

feliz. Son capaces de comprender la manera como las otras personas se sienten, de tener y mantener relaciones interpersonales satisfactorias y responsables, sin llegar a ser dependientes de los demás. Son generalmente optimistas, flexibles, realistas, tienen éxito en resolver sus problemas y afrontar el estrés, sin perder el control (BarOn, 1997a).

Así, de acuerdo con el modelo de BarOn, la inteligencia general está compuesta tanto por la inteligencia cognitiva, evaluada por el CI, como por la inteligencia emocional, evaluada por el CE (coeficiente emocional). Las personas saludables que funcionan bien y son exitosas poseen un grado suficiente de inteligencia emocional. La inteligencia emocional se desarrolla a través del tiempo, cambia a través de la vida, y puede ser mejorada con entrenamiento y programas remediales como también por intervenciones terapéuticas.

La inteligencia emocional se combina con otros determinantes importantes de nuestra habilidad para tener éxito en adaptarse a las demandas del medio ambiente, tales como las características básicas de la personalidad y la capacidad intelectual cognitiva.

El modelo de BarOn es multifactorial y se relaciona con el potencial para el rendimiento, antes que con el rendimiento en sí mismo (por ejemplo, el potencial para tener éxito antes que con el éxito en sí mismo) es un modelo orientado en el proceso antes que un modelo orientado hacia los logros.

Asimismo, el modelo de BarOn (1988) comprende cinco componentes principales: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general. A su vez, cada una de estas amplias

dimensiones involucra un número de subcomponentes que son habilidades relacionadas, que han sido descritas y analizadas en el estudio de la inteligencia emocional de los adultos (Ugarriza, 2003).

Para Bar-On (2010, 2006) la inteligencia socioemocional es un conjunto de competencias y habilidades que determinan cuán efectivamente los individuos se entienden, comprenden a otros, expresan sus emociones y afrontan las demandas de la vida cotidiana. Con base en esta definición el autor formula un modelo denominado esi (Emotional Social Intelligence), producto de un largo proceso de investigación, donde instrumenta la inteligencia socio-emocional en cinco dimensiones básicas (Bar-On, 2010, 2006).

1.2.1.3. Dimensiones de la inteligencia emocional

a. Intrapersonal:

Es la capacidad de ver con realismo y veracidad cómo somos y qué queremos, y de entender cabalmente cuáles son nuestras prioridades y anhelos, para así actuar en consecuencia. Otro componente es el de no engañarnos con respecto a nuestras emociones y a nuestros sentimientos, y respetarlos. En vez de suponer que uno está dominado por sus caprichos y deseos y que nada se puede hacer al respecto, las personas con un alto grado de inteligencia intrapersonal pueden entender por qué sienten o piensan tal o cual cosa y actuar en consecuencia. También se ven muy favorecidas ya que hacen excelentes elecciones al momento de elegir con quién casarse, qué carrera estudiar o qué trabajo no aceptar. Para ello es necesario según Bar On desarrolle la comprensión emocional de si

mismo, asertividad la cual viene a ser una habilidad para expresar sentimientos, creencia y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás, y defender nuestros derechos de una manera no destructiva, también tenemos autoconcepto y autorrealización.

b. Interpersonal:

La inteligencia interpersonal se define como la capacidad de comprender a los demás seres humanos, pudiendo lograr una mejor interacción y empatía. Esta inteligencia nos ayuda a comprender a los demás, poder contextualizar sus comportamientos, estados de ánimo y deseos. Si logramos comprender lo que el otro necesita y en que momento lo necesita, alcanzaremos una mejor relación humana con el entorno a través de una óptima capacidad de comunicación. Aquellos que gozan de poseer inteligencia interpersonal son quienes, generalmente, logran ser populares, queridos por todos, tienen muchos amigos, y se relacionan muy bien con sus compañeros de trabajo. Son personas capaces de hallar la frase adecuada o de ver lo que el otro transmite, sus emociones y sentimientos, de esa forma son capaces de regular su actitud y entregar a los demás mensajes positivos. Para que se desarrolle este tipo de inteligencia según Bar On se debe aplicar la empatía la cual significa habilidad para poder vivir en armonía, y para conseguirla es bueno estar en una posición distendida en la vida, ser receptivo a lo que los otros transmiten y hacerlo de forma desprejuiciada y sin conceptos preestablecidos, es muy conveniente, para lograr una buena comunicación con los otros, observar sobre todo el lenguaje corporal, los gestos, el tono de voz ,si por ejemplo, no hay coincidencia en lo que el otro dice y los gestos de su cuerpo, su tono de voz, si está nervioso, etc., debemos

prestar atención a lo latente, por sobre lo manifiesto, lo que se deja entrever es más verdadero que lo que se expresa explícitamente; debemos desarrollar también las relaciones interpersonales y la responsabilidad social que significa habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social.

c. Adaptabilidad:

Es la capacidad de asumir las diferentes circunstancias; las personas que manejan este factor están capacitadas para tener la flexibilidad suficiente para manejar en forma fluida las diferentes exigencias que se presentan en el entorno. Para ser flexible se requiere cierta dosis de estabilidad emocional, condición que debe consolidarse como la base que proporcione la seguridad necesaria para enfrenar las condiciones poco estructuradas o que requieran cambios; también están capacitadas para solucionar problemas la cual viene a ser una habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.

d. Manejo de estrés:

La inteligencia emocional es un concepto que se centra en las emociones más allá del ámbito afectivo y cognitivo, ya que no sólo nos regimos por lo que pensamos, muchas veces lo hacemos por emociones. Se ha demostrado que hay personas más inteligentes emocionalmente, que son capaces de regular las emociones, tanto las propias como las de los demás, y que esto les permite afrontar mejor el estrés y las dificultades.

El estrés se ha convertido en parte de nuestra vida

diaria. Nos estresa el trabajo, la escuela, los trenes atestados de gente y conforme más nos estresamos, más dañamos nuestro cerebro y nuestro cuerpo. El estrés es un elemento que causa una alteración de la homeostasis del cuerpo.

e. Estado de ánimo en general:

Es un elemento clave para guiar el pensamiento y el conocimiento. Las emociones positivas pueden ayudar a nuestro pensamiento para generar nuevas ideas o incrementar su capacidad inductiva y las emociones negativas pueden proporcionar una mayor atención a los detalles y mejora la capacidad deductiva. Para ello, para el uso inteligente de las emociones debemos prestar atención a nuestros estados de ánimo y sacarles partido ya que, por ejemplo, cuanto estamos asustados nos fijaremos más en los detalles del entorno y cuando estemos contentos podremos explorar ese mismo entorno para encontrar nuevas oportunidades. Debemos usar las emociones para resolver problemas generando el estado de ánimo más apropiado.

1.2.1.4. Niveles de inteligencia emocional

Braun, Brockert, Goleman y Esteiner (1998) señalan que las pruebas de inteligencia emocional pueden subdividirse en los siguientes niveles.

a. Nivel muy bajo

Es cuando la capacidad emocional de los sujetos es extremadamente por debajo del promedio y necesita mejorar.

b. Nivel bajo

Capacidad emocional por debajo del promedio y necesita mejorar.

c. Nivel promedio o medio

Se puede decir que la capacidad emocional de los sujetos es normal y adecuada.

d. Nivel alto

Capacidad emocional desarrollada, se caracteriza por una buena capacidad emocional.

e. Nivel muy alto

Capacidad emocional significativamente muy desarrollada.

1.2.2. Clima Institucional

Para el caso de nuestra investigación adoptamos la teoría de la psicología organizacional del comportamiento en la Administración o Teoría Conductista de la Administración de Rensis Likert (1940-1961). Likert establece el siguiente principio que fundamenta su estudio: el comportamiento de los subordinados en el clima organizacional depende directamente del comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben.

El desarrollo del clima institucional se sigue cuestionando en su eficacia en las Instituciones Educativas, debido a que no se adapta ni responde a la realidad social, a la calidad de la educación y al nivel de un alto rendimiento académico de los estudiantes. Es evidente que uno de los factores que afectan a la calidad de la educación es el clima institucional, porque es un factor que condiciona el logro óptimo de los diversos productos educativos, por ello, surge la necesidad e importancia de su estudio sistemático y científico.

En este proceso se han desarrollado diversas conceptualizaciones sobre clima institucional, entre las más importantes tenemos:

- Armstrong (2001:33) afirma que el clima es un constructo multifacético, posiblemente cada aproximación parcial aporte una porción de verdad acerca de su naturaleza.
- Mantilla (2000:26) definió al Clima Institucional como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo.
- Arrizada, R. (1999:35), afirma que “toda organización tiene un clima que repercute en su práctica: El buen clima institucional coadyuva el logro de los propósitos institucionales; el mal clima los entorpece”. Esto fundamenta un enfoque sobre el clima institucional orientado al estudio del conflicto.
- Goncalves, A. (2000:114) define que el clima es una institución que se vive, se siente permanentemente, y a los efectos de poder evaluarlos se debe operacionarlo.
- Vereau, W. y Cojal, B. afirma que el clima institucional es el ambiente organizacional típicamente social, pues su naturaleza intrínseca no es otra que el conjunto de interacciones que se establecen y desarrollan entre sus integrantes y elementos.
- Brosy Moberg (1990:16) señala “el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como la perciben los miembros de ésta”.

El clima institucional trata de un ambiente organizacional típicamente social, considerada como el conjunto de interacciones que se establecen y desarrollan entre sus integrantes y elementos del ambiente institucional. Abarca los modos de relación de sus actores, las formas en que se definen las normas, el liderazgo de sus directivos, el sentido de pertenencia a la institución, la participación activa de sus miembros, a los canales de

comunicación existentes entre sus integrantes y las relaciones humanas.

Es así que el clima institucional aplicado a la educación, es configurado como una dimensión o ámbito evaluativo básico que se puede definir como la calidad del entorno global de una organización escolar que tiene cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación entre los miembros y las condiciones laborales.

La Escala de Clima Laboral - CL-SPC (2004) fue construida y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, Lima; diseñado en el formato Likert comprendido en su versión final en un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral, definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral.

1.2.2.1. Dimensiones del clima institucional

a. Autorrealización.

Desde un punto de vista de la teoría organizacional, la autorrealización busca reunir e integrar recursos humanos y no humanos (físicos, financieros, pedagógicos y tecnológicos, mercadológicos, etc.) cuyo propósito es lograr el autosostenimiento y obtener un servicio de calidad educativa mediante la eficiencia en el servicio educativo. En este sentido, la autorrealización es el conjunto de conductas, valores, normas, tradiciones, costumbres, hábitos, lenguajes, esperanzas e intenciones compatibles que es propio del personal de una entidad y que distingue a una organización de otras entidades similares. Este proceso va ligado a la Gestión Educativa, concebida como un conjunto de procesos teórico práctico integrados horizontales y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los

mandatos sociales. La gestión educativa es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático. Entonces la gestión educativa sólo puede ser entendida como una nueva forma de comprender y conducir la organización escolar, en la medida en que se reconozca como uno de sus fundamentos el cálculo estratégico situacional y, más aún, solo en la medida en que éste preceda, presida y acompañe esa acción educativa de tal modo que, la labor educativa llegue ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas.

b. Involucramiento laboral

Puede ser definido como la capacidad de identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la institución. Es decir, el involucramiento laboral es el conjunto de actividades mediante los cuales los individuos se hacen presente y ejercen influencia de ese elemento común que conforman el ámbito del servicio educativo desarrollándose relaciones interpersonales para influir en otras personas para la consecución de algún objetivo. Entonces, el involucramiento laboral en una organización es el arte de reunir todas las facetas del manejo de ésta en busca de una mayor competitividad. Cualquiera sea su perfil deben compartir cuatro competencias básicas: Manejo de la atención (cumplen propósitos y una clara noción de resultado, objetivo y dirección), Manejo de

lossignificados (comunican su visión de tal forma que alinearse resulta sencillo), Manejo de la Confianza (integridad de los líderes es lo que los hace respetables) y Manejo de sí Mismo (conocen sus habilidades y sus límites).

Por otro lado, se presentan cuatro paradigmas básicos sobre el involucramiento laboral:

- El Paradigma de la administración científica.
- El paradigma de las relaciones humanas.
- El paradigma de los recursos humanos.
- El paradigma centrado en principios.

Pero, todo individuo debe desarrollar habilidades básicas para su involucramiento laboral, enmarcadas a desarrollar los estilos de liderazgo, entre las más importantes tenemos:

- Habilidades de la autonomía.
- Habilidades de relación.
- Habilidades de pensamiento estratégico.
- Habilidades de pensamiento sistemático.

c. Supervisión.

Es definida como la percepción que los individuos tiene sobre la funcionalidad y significación de los superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en relación al apoyo y orientación para la realización de las tareas que forman parte de su desempeño. La Supervisión se hacen presente y ejercen influencia en los individuos en el elemento común que conforma el ámbito del servicio educativo desarrollando relaciones interpersonales, para

desarrollar un clima institucional armonioso y que potencien a personas saludables y que retroalimenten dicho clima.

d. Comunicación.

La comunicación en el contexto escolar, se refiere a la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia, precisión de la información relativa y pertinente que armoniza el funcionamiento interno de la Institución. La comunicación institucional garantiza un buen clima laboral entre los sujetos de la educación. El Clima laboral en el contexto educativo, consiste en la percepción que los individuos tienen de los distintos aspectos del ambiente en el que desarrollan sus actividades habituales. Es la sensación que una persona tiene a partir de sus experiencias en el sistema escolar y demás relaciones entre las dimensiones del clima institucional.

e. Condiciones laborales

Se entiende como la actitud general de una persona hacia el trabajo. Consiste en el reconocimiento de que la Institución provee los elementos económicos, psicosociales y materiales necesarios para el cumplimiento de las tareas laborales. El empleo de una consiste en algo más por las actividades referidas al grado de adecuación a las demandas de los individuos según la valoración percibida por ellos mismos dentro de una organización.

1.2.2.2. El papel del clima institucional en las instituciones educativas.

En el contexto educativo, muchas veces se da cuenta que la mayoría de los individuos que cohabitan

en las Instituciones no logran descifrar cuales son los objetivos por alcanzar, es decir, no se ven como parte de una organización con una visión y misión por cumplir, sino por el contrario se ven a sí mismo y al ambiente como un espacio de trabajo con intereses y objetivos poco comunes.

Por estos motivos, es de suma importancia el clima organizacional porque influye en el comportamiento de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional. Estos estudios sobre el clima permiten efectuar intervenciones certeras a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales, planificación estratégica, cambios en el entorno organizacional, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones, entre otros.

1.3. Definición de términos básicos

1.3.1. Lainteligencia

Rodríguez (1999: p. 32) señala que la “inteligencia es la capacidad de entender, asimilar, elaborar información y utilizarla adecuadamente. Es la capacidad de procesar información y está íntimamente ligada a otras funciones mentales como la percepción, o capacidad de recibir dicha información, y la memoria, o capacidad de almacenarla”. Carrión (2002: p. 16) lo define como “la capacidad de flexibilizar y adaptar nuestras conductas para conseguir aquellos objetivos que nos proponemos. Tal habilidad incluye la disposición para beneficiarse de las experiencias, resolver problemas y razonar con efectividad”.

Goleman (1995: p. 36) define a la inteligencia como “la capacidad de adquirir conocimiento y de utilizarlo en situaciones novedosas. Se manifiesta en una conducta adaptativa dirigida a unos objetivos”.

Entonces, la inteligencia puede definirse como el conjunto de capacidades y habilidades que posee el ser humano para enfrentar y resolver problemas con éxito, en relación al uso y predominio de nuestro raciocinio y conciencia integral.

1.3.2. Las emociones

Mata (2000: 73) define a las emociones como procesos afectivos, estados de ánimo, que consisten en respuestas orgánicas y psíquicas, que reflejan la relación de nuestras necesidades con los objetos o situaciones del entorno. Carrión (2002: p. 82) considera que las emociones son el producto derivado de lo que pensamos, de cómo lo pensamos y la actitud corporal que adoptamos. Cooper (1998: 54) lo define a las emociones como energías activadoras de los valores éticos como la confianza, integridad, empatía y la flexibilidad. Mata y Carrión reconocen que las emociones determinan el estado de ánimo que el ser humano muestra acerca de nosotros mismos, esto significa que nuestro comportamiento, las acciones que manifestamos y nuestra propia forma de actuar son derivados por nuestras propias emociones. Para Cooper y Papalia, las emociones nos brindan valiosa información acerca de nosotros mismos, de cómo estamos actuando, cómo es el comportamiento de otras personas en determinadas situaciones, porque, las emociones afectan nuestra manera de pensar, de actuar y de reaccionar de manera subjetiva de acuerdo a nuestro contexto.

1.3.3. Inteligencia emocional.

De acuerdo a diversas teorías y corrientes psicológicas, la inteligencia emocional es la posibilidad que puede tener uno de

estar en profundo contacto con los diferentes niveles de sensibilidad, con las sensaciones y emociones. En tal sentido a continuación especificamos una serie de definiciones al respecto.

Salovey y Mayer (1990), la inteligencia emocional consiste en la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones.

Bar-On (1997), define la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio. Como tal, nuestra inteligencia no cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional.

Bar-On (1977), por su parte, también ha ofrecido otra definición de inteligencia emocional tomando como base a Salovey y Mayer (1990). La describe como un conjunto de conocimientos y habilidades en lo emocional y social que influyen en nuestra capacidad general para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio. Dicha habilidad se basa en la capacidad del individuo de ser consciente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva.

Cada emoción ofrece una disposición definida a la acción, de manera que el repertorio emocional de la persona y su forma de operar influirá decisivamente en el éxito o fracaso que obtenga en las tareas que emprenda. (Bar-On, 1977).

Goleman (2007), la inteligencia emocional consiste en conocer nuestras propias emociones, gestionarlas eficazmente, motivarnos a nosotros mismos, reconocer las emociones de los demás y establecer relaciones positivas con otras personas.

1.3.4. Clima institucional

Las personas que trabajan en las organizaciones de hoy forman parte de una nueva etapa. Las instituciones sociales y las personas buscan que las organizaciones funcionen en múltiples y variadas formas. La sociedad en general está cada vez más consciente de la relación que existe entre el alto desempeño y una elevada calidad de vida.

En ese sentido, sobresalen las siguientes definiciones: Para Münch (1998: 49-50) cultura organizacional “es el conjunto de sistemas formales e informales que se practican en la organización;... es una forma de vida de la organización”. Chiavenato (2009: p.126) define a la cultura organizacional como una compleja mezcla de supuestos, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que, en conjunto, reflejan el modo particular de funcionar de una organización. Robbins (2009:551) considera que la cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora.

1.3.5. Clima organizacional

El clima organizacional es un concepto nuevo en el ámbito de la psicología organizacional y su definición varía a menudo en función de los investigadores que lo estudian.

En la concepción de clima en la organización hacen referencia a las percepciones que el individuo tiene de la organización, acentuando la dimensión psicológica o subjetiva del clima. En el sentido social y psicológico Mañas y Gonzales (1999: p. 13) define al clima como una característica estable que distingue una organización de otra y que influye en la conducta de los miembros de esa organización.

1.4. Sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Si existe una relación positiva y directa entre Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta.

1.4.2. Hipótesis Específicas

El nivel de inteligencia emocional es significativo en los docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta.

El nivel del clima institucional es regular en los docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta.

1.5. Variables

1.5.1. Inteligencia emocional

1.5.2. Clima institucional

| VARIABLE | DIMENSIONES | ITEMS |
|------------------------|-------------------------|--|
| Inteligencia Emocional | Intrapersonal | 2, 9, 13, 19, 20, 22, 25, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 40, 42, 45, 50, 53, 56, 60 |
| | Interpersonal | 5, 8, 10, 14, 17, 18, 21, 23, 36, 41, 43, 55, 59, |
| | Adaptabilidad | 2, 7, 12, 16, 38, 44, 46, 48, 49, 51, 52, 57 |
| | Manejo del estrés | 6, 11, 24, 26, 35, 39, 54, 58 |
| | Estado de ánimo general | 1, 4, 15, 27, 29, 37, 47 |
| Clima Institucional | Autorrealización | 1, 8, 29, 22, 16, 26, 33 |
| | Involucramiento laboral | 2, 14, 19, 3, 11, 25, 15, 5, 23, 32, 13, 30, 35, 4 |
| | Supervisión | 21, 9, 6, 24, 17, 34 |
| | Comunicación | 27, 7, 10, 18 |
| | Condiciones Laborales | 12, 20, 28, 31 |

CAPITULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Tipo y nivel de investigación

2.1.1. Tipo de investigación.

La investigación es de tipo aplicado, debido a que la investigación está orientada a la aplicación de conocimientos ya establecidos como la inteligencia emocional y el clima institucional, con este estudio se busca describir las características de las dos variables para determinar la correlación entre inteligencia emocional y clima institucional, tal como se encuentran en la realidad actual. Sierra (1995: p. 32).

2.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación de la presente investigación es descriptivo. Según Hernández y Otros (2006: p. 102) miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes de las variables de la inteligencia emocional y clima institucional.

2.1.3. Método general

Siguiendo a Sierra (1995: p. 29) el método general utilizado en la investigación es el método de investigación científico. Debido a que durante la investigación se consideraron en su contenido, una serie de etapas sucesivas para alcanzar el resultado pretendido; y en su base racional, estuvo constituido por el conjunto de ideas que sirven de fundamento y de orientación al método propiamente dicho. Su procedimiento fue descubrir, comprobar y explicar la realidad de estudio; su propósito es la formulación del problema de investigación, sus respectivos fundamentos teóricos y objetivos, el planteamiento de hipótesis, comprobación o contrastación de la hipótesis y la generalización de las conclusiones y deducciones que se deriven.

2.1.4. Método específico

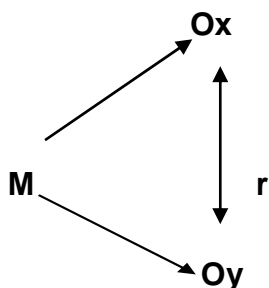
Cómo método específico se empleó el método descriptivo porque busca la información en los mismos hechos o fenómenos de la realidad, tal como se presentan y a partir de allí se recopila los datos sobre la variable investigada mediante técnicas e instrumentos.

En el presente trabajo de investigación se aplicó el inventario emocional Bar-On (I-CE) – (adaptado la Estandarización Nacional: Dra. Nelly Ugarriza Chávez) para medir la inteligencia emocional, y para medir el clima institucional se aplicó la escala clima laboral CL- SPC (adaptado el instrumento de Sonia Palma Carrillo) cuyo resultado permitió ver que la inteligencia emocional guarda relación con el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Huanta.

2.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es correlacional, porque está orientado a determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el clima

institucional, ello permite ver la forma indirecta la presencia o ausencia de relación existente entre las dos variables, para luego determinar la correlación mediante la estadística. Cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra de docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel primario del distrito de Huanta.

O : Observación de ambas variables.

X : Observaciones de la variable Inteligencia Emocional.

Y : Observaciones de la variable Clima Institucional.

r : Correlación entre ambas variables.

2.3. Población y muestra

a) Población.

La población está constituida por 80 docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de la ciudad de Huanta.

b) Muestra.

El tamaño de la muestra está constituido por 80 docentes que forman parte de las instituciones públicas del nivel primario de la ciudad de Huanta. La muestra es el total de docentes de las instituciones

educativas del nivel primario de Huanta, dicha representatividad de la muestra es el siguiente:

Tabla 1.
Muestra de estudio

| I. E. PUBLICAS ESTATALES | “SAN RAMÓN” | “LAS MERCEDES” | “INMACULADA CONCEPCIÓN” | “CLARA CASTILLO DE GAYOZO” | TOTAL |
|--------------------------|-------------|----------------|-------------------------|----------------------------|-------|
| 04 | 33 | 21 | 16 | 10 | 80 |

FUENTE: Elaboración propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de acopio de datos

2.4.1. Técnicas

Dado a la naturaleza de la investigación, para medir la variable inteligencia emocional se aplicó la técnica básica de Psicometría, como medida de la actividad y de los procesos de la inteligencia emocional. Y para medir la variable clima institucional se estructuró y se aplicó la técnica de la encuesta, en base a la escala del clima institucional.

También se aplicó las siguientes técnicas:

2.4.1.1. Técnica de análisis documental

Teniendo en cuenta los siguientes procedimientos: Acopio bibliográfico, lectura de la bibliografía, análisis, síntesis y resumen.

2.4.1.2. Fichaje

Consistió en fichar los contenidos bibliográficos, temáticos, analíticos, sintéticos y de resumen de cada una de los libros consultados con el propósito de obtener información de las variables de la Inteligencia Emocional y Clima Institucional.

2.4.2. Instrumentos

2.4.2.1. Inventario Bar-On I-CE (Estandarización Nacional: Dra. Nelly Ugarriza Chávez):

Se utilizó para medir la inteligencia emocional, se adaptó y aplicó este inventario que consta de 60 ítems y describe a la inteligencia emocional como una serie de habilidades personales, emocionales y sociales que influyen sobre la propia capacidad de triunfar en el manejo de las exigencias y presiones del ambiente.

2.4.2.2. Escala clima laboral CL-SPC:

Desarrollado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, este instrumento consta de 35 ítems. Para medir el clima institucional de las instituciones educativas públicas de educación primaria del distrito de Huanta, se adaptó y aplicó.

2.4.3. Procedimientos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes procedimientos de recolección de datos:

- Revisión bibliográfica.
- Coordinación con las Instituciones Educativas involucradas.
- Establecimiento de las relaciones empáticas con la población.
- Aplicación de los instrumentos a la muestra de 90 docentes.
- Calificación de los instrumentos.
- Procesamiento estadístico de los datos.
- Análisis de los datos obtenidos.
- Elaboración de las conclusiones.
- Elaboración del informe final.

2.5. Técnicas de procesamiento de datos

2.5.1. Estadística descriptiva

Para el procesamiento de los datos obtenidos se empleó las técnicas estadísticas descriptivas: las medidas de tendencia central, tales como la Media Aritmética (Ma), mediana (Me) y moda (Mo); y de las medidas de dispersión tales como la Varianza (S²), desviación estándar o típica (DS o S) y el coeficiente de variación (CV). Así mismo, se hizo uso de la estadística porcentual para observar la distribución porcentual de los sujetos según el nivel de cada variable estructurada. Se presentaron los datos en tablas y gráficos estadísticos.

2.5.2. Estadística inferencial

Para determinar el tipo de correlación entre las dos variables se aplicó, la Rho de Spearman que permitió determinar el tipo de correlación entre las dos variables.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Frecuencia y porcentaje de la dimensión intrapersonal en los docentes de educación primaria de la ciudad de Huanta

Tabla 2.

Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión intrapersonal

| Niveles | Ni | % |
|-----------------|----|--------|
| Alto (62– 80) | 57 | 71.25 |
| Medio (41 – 61) | 21 | 26.25 |
| Bajo (20 – 40) | 2 | 2.5 |
| Total | 80 | 100,00 |

Fuente: Cuestionario sobre inteligencia emocional

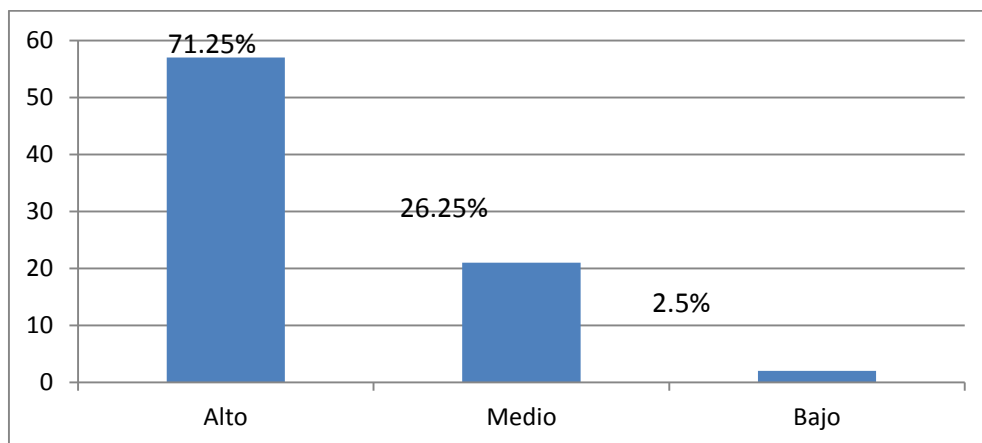


Figura 1. Intrapersonal

Con respecto a la dimensión intrapersonal en los docentes de Educación Primaria de la ciudad de Huanta, se observó que el 71.25% de los docentes se ubicaron en el nivel alto con respecto a la dimensión intrapersonal, como también el 26.25% de los docentes se ubicaron en el nivel medio y el 2.5% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo. Para ello se ha considerado los siguientes aspectos: comprensión a los demás, seguridad en si mismo, realización de las cosa de forma positiva, esperanza para el logro de una actividad, tener amistad, comprensión de preguntas difíciles, perseverancia sobre una actividad, respuestas a preguntas difíciles, veracidad en las cosas, realización de las actividades de manera positiva.

3.2. Frecuencia y porcentaje de la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de educación primaria de la ciudad de Huanta

Tabla 3.

Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión relaciones interpersonales

| Niveles | Ni | % |
|-----------------|----|--------|
| Alto (41– 52) | 70 | 87.5 |
| Medio (27 – 40) | 5 | 6.25 |
| Bajo (13 – 26) | 5 | 6.25 |
| Total | 80 | 100,00 |

Fuente: cuestionario sobre inteligencia emocional

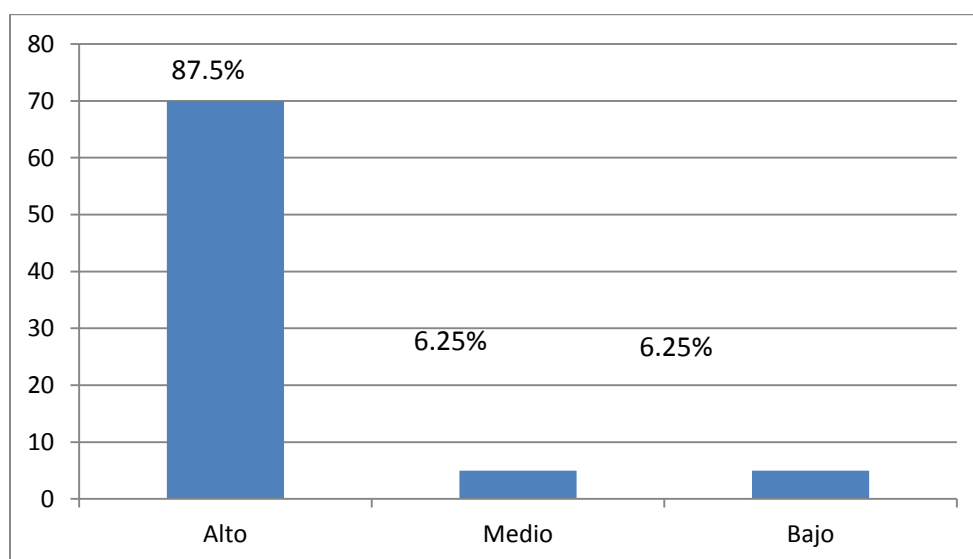


Figura 2. Relaciones interpersonales

Con respecto a la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de Educación Primaria de la ciudad de Huanta, se observó que el 87.5% de los docentes se ubicaron en el nivel alto con respecto a la dimensión reacciones interpersonales, como también el 6.25% de los docentes se ubicaron en el nivel medio y el 6.25% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo. Para ello se ha considerado los siguientes aspectos: interés por el apoyo a los demás, amistad con todas las personas, conocimiento de otras personas, respeto a los demás, comentario sobre los sentimientos, actitud de las personas de manera positiva, relaciones negativas con la gente, actitud negativa, realización de actividades para los demás, facilidad en la amistad.

3.3. Frecuencia y porcentaje de la dimensión adaptabilidad en los docentes de educación primaria de la ciudad de Huanta

Tabla 4.

Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión adaptabilidad

| Niveles | ni | % |
|-----------------|----|--------|
| Alto (38– 48) | 6 | 7.5 |
| Medio (25 – 37) | 69 | 86.25 |
| Bajo (12 – 24) | 5 | 6.25 |
| Total | 80 | 100,00 |

Fuente: Cuestionario sobre inteligencia emocional

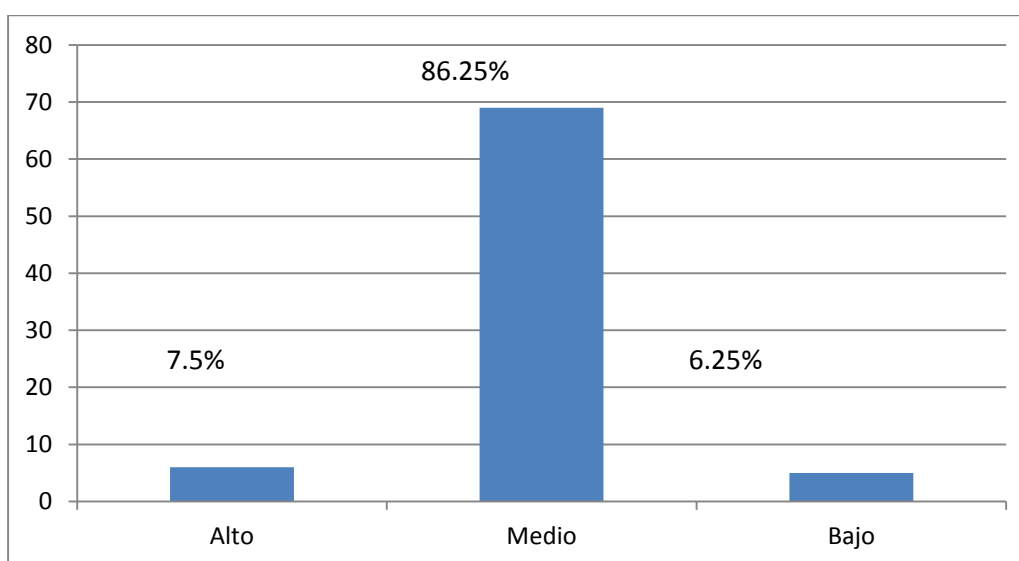


Figura 3. Adaptabilidad

Con respecto a la dimensión adaptabilidad en los docentes de Educación Primaria de la ciudad de Huanta, se observó que el 7.5% de los docentes se ubicaron en el nivel alto con respecto a la dimensión adaptabilidad, como también el 86.25% de los docentes se ubicaron en el nivel medio y el 6.25% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo. Para ello se ha considerado los siguientes aspectos: comprensión hacia los demás, facilidad de comunicación con otras personas, intención de responder las preguntas difíciles, comprensión de las cosas nuevas, estrategias para resolver los problemas, soluciones en problemas difíciles, capacidad de resolver problemas, dificultad en la espera del turno, amistad con los amigos.

3.4. Frecuencia y porcentaje de la dimensión manejo de estrés en los docentes de educación primaria de la ciudad de Huanta

Tabla 5.

Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión manejo de estrés

| Niveles | ni | % |
|-----------------|----|--------|
| Alto (26– 32) | 0 | 0 |
| Medio (17 – 25) | 66 | 82.5 |
| Bajo (8 – 16) | 14 | 17.5 |
| Total | 80 | 100,00 |

Fuente: cuestionario sobre inteligencia emocional

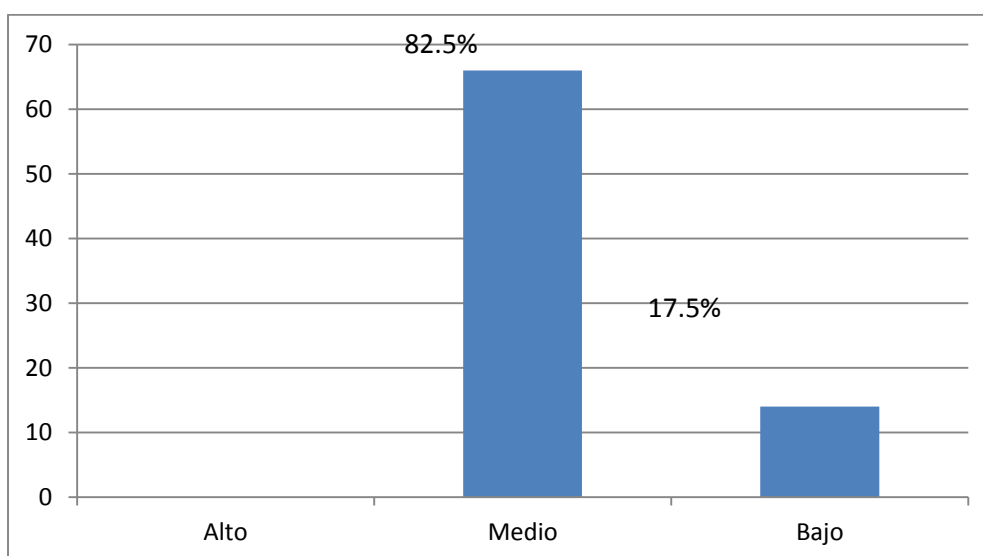


Figura 4. Manejo de estrés

Con respecto a la dimensión manejo de estrés los docentes de Educación Primaria de la ciudad de Huanta, se observó que el 82.5% de los docentes se ubicaron en el nivel medio con respecto a la dimensión manejo de estrés, como también el 17.5% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo. Para ello se ha considerado los siguientes aspectos: control de la cólera, control de tranquilidad, no herir los sentimientos de las personas, el agrado de sonreír, facilidad de molestarse, actuación sin pensar.

3.5. Frecuencia y porcentaje de la dimensión estado de ánimo en los docentes de educación primaria de la ciudad de Huanta

Tabla 6.

Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión estado de ánimo

| Niveles | ni | % |
|-----------------|----|--------|
| Alto (23– 28) | 0 | 0 |
| Medio (15 – 22) | 74 | 92.5 |
| Bajo (7 – 14) | 6 | 7.5 |
| Total | 80 | 100,00 |

Fuente: cuestionario sobre inteligencia emocional

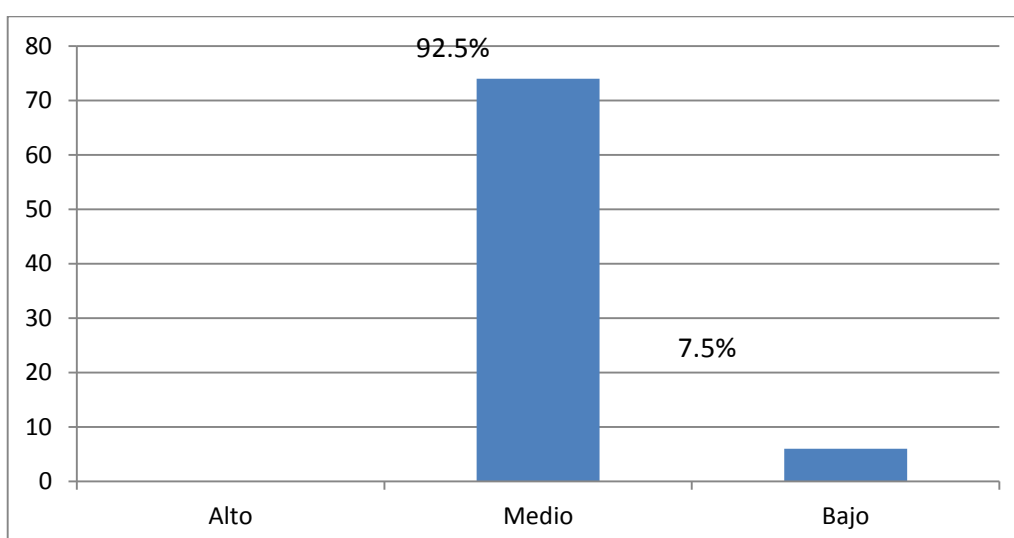


Figura 5. Estado de ánimo

Con respecto a la dimensión estado de ánimo en los docentes de Educación Primaria de la ciudad de Huanta, se observó que el 92.5% de los docentes se ubicaron en el nivel medio con respecto a la dimensión estado de ánimo, como también el 7.5% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo. Para ello se ha considerado los siguientes aspectos: diversión, felicidad consigo mismo, incomodidad de cualquier cosa, no se molesta de nada, no se siente la felicidad, felicidad con la clase de persona que soy.

3.6. Coeficiente de correlación con respecto inteligencia emocional y clima institucional en docentes de Educación Primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta.

Tabla 7.

Correlación entre inteligencia emocional y clima institucional en docentes

Correlaciones

| | | | Inteligencia | Institucional |
|-----------------|---------------|-----------------------------|--------------|---------------|
| Rho de Spearman | Inteligencia | de | 1,000 | ,884** |
| | | Coefficiente de correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | Institucional | de | ,884** | 1,000 |
| | | Coefficiente de correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| N | | 80 | 80 | |

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

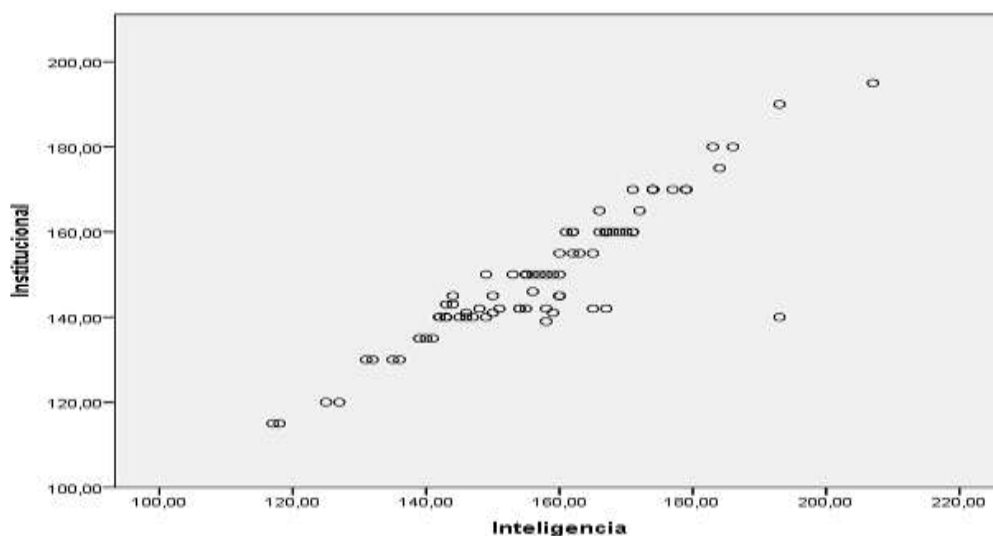


Figura 6. Inteligencia emocional y clima institucional

Tabla 8.

Interpretación de los coeficientes de correlación

| Coeficiente de correlación | Interpretación |
|----------------------------|--------------------------------|
| $\pm 1,00$ | Correlación perfecta (+) o (-) |
| De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$ | Correlación muy alta (+) o (-) |
| De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$ | Correlación alta (+) o (-) |
| De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$ | Correlación moderada (+) o (-) |
| De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$ | Correlación baja (+) o (-) |
| De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$ | Correlación muy baja (+) o (-) |
| 0 | Correlación nula |

En consecuencia la correlación entre inteligencia emocional y clima institucional en docentes de educación primaria de las Instituciones Educativas de la ciudad de Huanta, es una correlación alta, debido a que $r_s = 0.884$, con respecto a la muestra de estudio.

3.7. Contrastación de hipótesis con respecto a inteligencia emocional y clima institucional en docentes de Educación Primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre inteligencia emocional y clima institucional en docentes de Educación Primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre inteligencia emocional y clima institucional en docentes de Educación Primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta. .

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ es decir el 1%

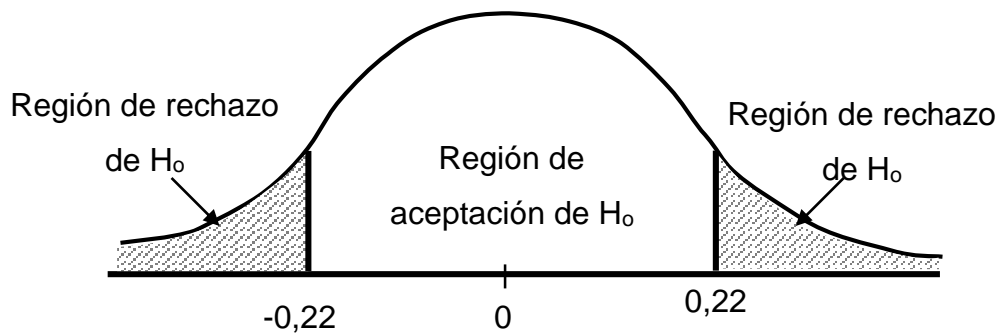
c) Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0.01$$

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}}$$

$$r_s = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{80-1}}$$

$$r_s = 0,22$$



Aceptar H_0 si $-0,22 < r_c < 0,22$

Rechazar H_0 si $-0,22 \geq r_c \geq 0,22$

d) Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,884 > 0,22$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre inteligencia emocional y clima institucional en docentes de Educación Primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta. .

3.8. Niveles de inteligencia emocional de los docentes de educación primaria en las instituciones educativas de la ciudad de Huanta.

Tabla 9.

Resumen de frecuencia y porcentaje de la variable inteligencia emocional

| Niveles | ni | % |
|-------------------|----|--------|
| Alto (182– 240) | 6 | 7.5 |
| Medio (121 – 181) | 72 | 90.0 |
| Bajo (60 – 120) | 2 | 2.5 |
| Total | 80 | 100,00 |

Fuente: cuestionario sobre inteligencia emocional

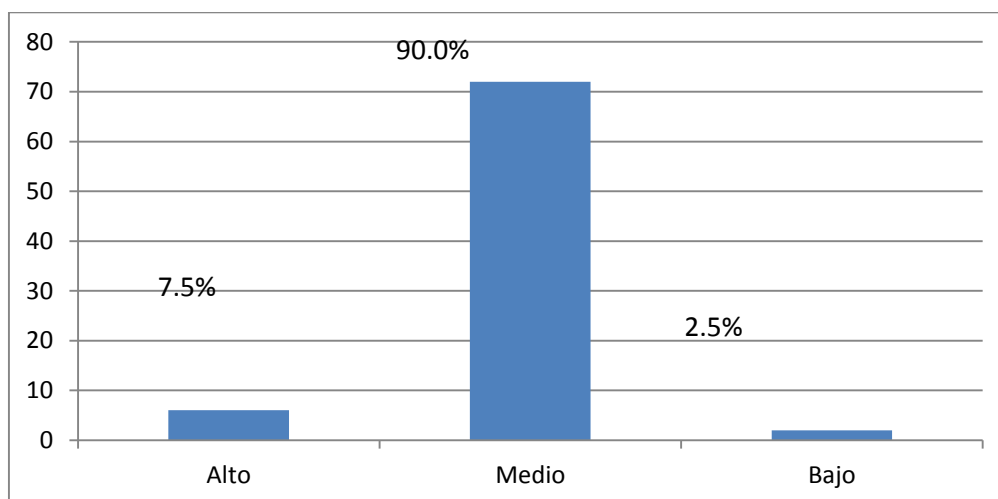


Figura 7. Variable inteligencia emocional de los docentes

Con respecto a la variable inteligencia emocional de los docentes de educación primaria, de la ciudad de Huanta, se observó que el 7.5% de los docentes se ubicaron en el nivel alto con respecto a inteligencia emocional; como también el 90% de los docentes se ubicaron en el nivel medio con

respecto a inteligencia emocional y el 2.5% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo. Todo ello se han considerado los siguientes aspectos: intrapersonal, relaciones interpersonales, adaptabilidad manejo de estrés y estado de ánimo.

3.9. Niveles de clima institucional de los docentes de educación primaria en las instituciones educativas de la ciudad de Huanta.

Tabla 10.

Resumen de frecuencia y porcentaje de la variable clima institucional

| Niveles | Ni | % |
|------------------|----|--------|
| Alto (129– 175) | 76 | 95.00% |
| Medio (82 – 128) | 4 | 5.00 |
| Bajo (35 – 81) | 0 | 0 |
| Total | 80 | 100,00 |

Fuente: cuestionario sobre clima institucional

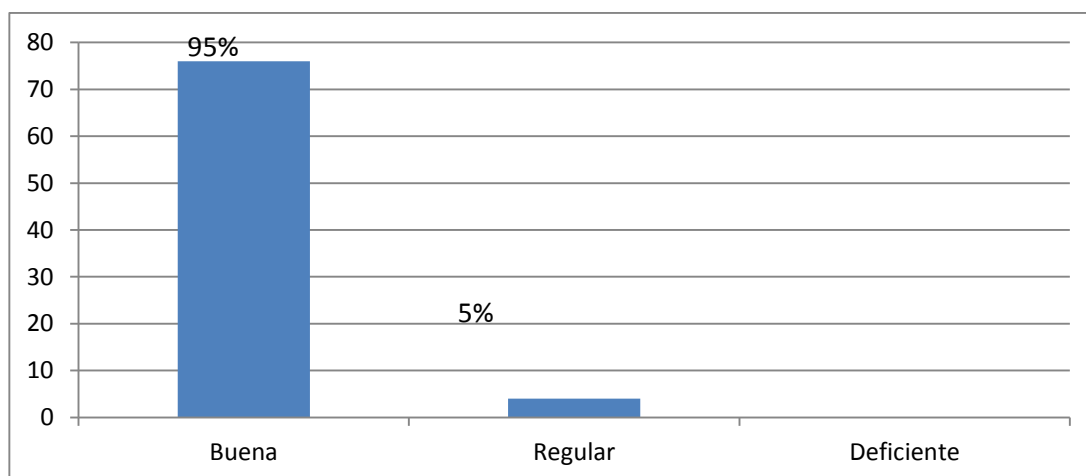


Figura 8. Variable clima institucioanal de los docentes

Con respecto al variable clima institucional de los docentes de educación primaria, de la ciudad de Huanta, se observó que el 95.00% de los docentes se ubicaron en el nivel bueno con respecto a clima institucional; como también el 5% de los docentes se ubicaron en el nivel regular con respecto a clima institucional. Todo ello se han considerado los siguientes aspectos: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta. Se tomó en cuenta el modelo de BarOn (1997), la inteligencia emocional es definida como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente y la teoría de la Psicología Organizacional del Comportamiento en la Administración o Teoría Conductista de la Administración de Rensis Likert (1940-1961). Likert establece el siguiente principio que fundamenta su estudio: el comportamiento de los subordinados en el clima organizacional depende directamente del comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, ambas con sus respectivas dimensiones.

Los resultados a las que se arribo en esta investigación es a través de instrumentos validados los cuales han sido aplicados a docentes del nivel primario, confiamos en la veracidad de sus respuestas de cada uno de ellos, cabe mencionar también que muchas respuestas son influenciadas por otros docentes, las limitaciones que se tiene es que algunos docentes se resisten en responder cuestionarios.

El siglo XXI nos ha traído una nueva forma de ver la realidad más diversa sobre el funcionamiento de las personas y estamos tomando conciencia de forma lenta, aunque progresiva, de la necesidad de que la educación de los aspectos emocionales y sociales sean atendidos y apoyados por la familia, pero también de forma explícita por la escuela y la sociedad. Las sociedades posmodernas del primer mundo en las que vivimos no quieren sólo ser ricas, opulentas y estar entre los 25 países con más PIB (Producto Interno Bruto) del mundo como ha ocurrido hasta finales del siglo XX, como señala Gilles Lipovetsky, quieren algo más. Las sociedades hipermodernas del siglo XXI, como Lipovetsky las denomina, no sólo desean el consumo material, sino que buscan una nueva jerarquía de valores y una nueva forma de relacionarse con los objetos y el tiempo, con nosotros mismos y con las personas, con el fin de encontrar la felicidad individual (Lipovetsky, 2006). Las sociedades hipermodernas buscan que sus ciudadanos estén satisfechos con sus vidas porque es una paradoja muy dolorosa para el individuo vivir en una sociedad opulenta que cubre sus necesidades físicas y materiales, pero que no le hace feliz.

En la investigación se comprobó en la variable inteligencia emocional en la dimensión intrapersonal que el 71, 25% de los docentes se ubicaron en el nivel Alto, el 26, 25% en el nivel medio y el 2.5% en el nivel bajo, en lo que responde a la dimensión interpersonal el 87.5% de los docentes se ubicaron en el nivel alto, el 6.25% se ubicaron en el nivel medio y otros 6.25% en el nivel bajo, es decir el mayor porcentaje de docentes tienen una buena relación interpersonal. En la dimensión de adaptabilidad se observa que el 7.5% de los docentes se ubican en el nivel alto, el 86.25% de los docentes se ubican en el nivel medio y el 6.25% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo. En la dimensión manejo de estrés se observa que el 82.5% de los docentes se ubicaron en el nivel medio y el 17.5% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo. Con respecto a la dimensión estado de ánimo se observó que el 92.5% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo y el 7.5% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo. En lo que respecta a Clima Institucional los docentes en un 95% se ubican en el nivel bueno y el 5% en el nivel regular teniendo en cuenta las dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Estos resultados de alguna forma reflejan aquella que había desarrollado

Jerónimo (2014), en una investigación descriptiva no experimental, en una muestra no probabilística de 102 docentes, muestra mayor predominio de docentes con nivel moderado - bajo de inteligencia emocional global.

En el marco del análisis, se puede manifestar que con respecto a inteligencia emocional los docentes se ubican en los niveles altos a comparación en las dimensiones de adaptabilidad, manejo de estrés, estado de ánimo se observó que la mayoría de docentes se ubican en el nivel medio, entonces los resultados alcanzados manifiestan que hay dificultades en adaptarse a los cambios que se suscitan en educación donde el manejo del estrés y el estado de ánimo tienen una relación.

En España, con la finalidad de introducir la educación de las emociones en la escuela, se ha generado todo un movimiento educativo que podemos encontrarlo con diferentes denominaciones como “Educación Emocional” o “Educación Socio Emocional”. Este movimiento refleja la preocupación de los educadores por cambiar una escuela que se percibe en crisis e incapaz de afrontar los múltiples desafíos de nuestra sociedad. En este sentido, la inclusión de los aspectos emocionales y sociales en el currículo de sus alumnos se aprecia como una posible salida a alguno de los problemas urgentes del sistema educativo. El inconveniente principal con el que se encuentran los educadores es que no saben cómo llevar sus inquietudes a la práctica. En ese deseo admirable de cambio los docentes han abordado el problema desde la perspectiva de los trabajos divulgativos de Goleman y, ávidos por actuar, han obviado los debates académicos sobre los efectos reales y la eficacia comprobada de los programas de intervención en las Instituciones Educativas.

Los resultados que presenta Corilla (2009), desde la psicometría de ICE Bar-On para la inteligencia intrapersonal y la encuesta para el clima organizacional, menciona que hay una relación positiva, media y altamente significativa entre las variables de la inteligencia intrapersonal de los docentes y el clima organizacional en las instituciones educativas. Se halló la existencia de diferencias significativas en los promedios de inteligencia intrapersonal de los docentes, según la zona, ubicación de las instituciones educativas más no con respecto al género, la edad, condición laboral y cargo que desempeñan los docentes. El nivel del clima organizacional en las instituciones educativas de

educación secundaria de la UGEL Chupaca es alto o regular.

Producto de estudios científicos, es sabido que el desempeño en la vida está determinado por dos clases diferentes de inteligencia: la inteligencia racional y la inteligencia emocional. Cuando el cerebro emocional pierde el control y el cerebro pensante deja de desempeñar un papel ejecutivo en nuestras emociones, el proceso de adaptación y nuestras relaciones interpersonales pueden verse comprometidas (Damasio, 1994).

Los resultados alcanzados con el presente estudio es que existe una correlación alta entre inteligencia emocional y clima institucional de los docentes de educación primaria de la ciudad de Huanta, estas correlaciones significativas entre las dimensiones de ambas variables confirma en forma directa que el clima institucional está fuertemente asociado a las dimensiones de la inteligencia emocional, por lo tanto constituye un hallazgo importante y confirma las concepciones teóricas planteadas por Daniel Goleman, Reuven Bar-On, Peter Salovey y John Mayer; y la teoría del comportamiento en la Administración de Rensis Likert, en el sentido que, el clima institucional es la calidad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los sujetos de la organización. El comportamiento asumido por los subordinados depende del comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales, desarrollando el comportamiento organizacional determinado por la forma en que un individuo percibe su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción. En este sentido, la inteligencia emocional hoy día es reconocido como uno de los pilares para mejorar el clima Institucional, como corroboran otras investigaciones.

Recientemente se ha comenzado a analizar la relación entre la inteligencia emocional y el ajuste personal y bienestar del docente. En un trabajo llevado a cabo con profesores de secundaria en Inglaterra, se ha observado que la IE del profesor predice el nivel de burnout que sufren (Brackett, Palomera y Mojsa, en preparación), confirmando un reciente estudio en el que aparecía relacionada la habilidad de los docentes para regular las emociones con los niveles de despersonalización, autorrealización y desgaste emocional que percibían (Mendes, 2003).

Los resultados alcanzados con el, presente estudio son corroborados por las investigaciones de Sovero (2015) quien desarrolló una investigación básica

descriptiva, estableciendo la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de las prácticas pre profesionales del estudiante de la facultad de educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, llegando a concluir que existe una relación directa significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en prácticas pre profesionales de los estudiantes, por su parte Rojas (2014) desarrolló una investigación básica descriptiva, estableciendo la relación entre la inteligencia emocional de los directores con la gestión institucional en Educación Básica Regular del distrito de Huanta 2013, llegando a concluir que la inteligencia emocional de los directores tiene una relación directa con la gestión institucional en Educación Básica Regular del distrito de Huanta 2013, de la misma manera Cueva (2014) desarrolló una investigación cuantitativa y básica, estableciendo la relación entre la inteligencia emocional y el potencial humano en los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa del distrito de Huancayo, llegando a concluir que existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del distrito de Huancayo; también se ha tomado en cuenta la investigación realizada por Quispe (2014), realizó la investigación “clima institucional y estrés laboral en docentes del consorcio de colegios católicos de Huancayo” concluye que existe relación inversa entre el clima institucional y estrés laboral y Trucios (2013) Investigó inteligencia emocional y clima institucional en docentes de educación secundaria del distrito de Chilca. Llegando a la conclusión de una correlación positiva, media y significativa entre la inteligencia emocional y clima institucional de los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Chilca – Huancayo, la investigación realizada tiene resultados en común sobre una relación existente entre inteligencia emocional y clima institucional que se evidencian en las instituciones educativas.

La pedagogía debe esforzarse por dilucidar fundamentos competenciales que desarrollen la inteligencia emocional y, en general, la dimensión afectiva. Los desenlaces de una pobre conceptualización en lo relativo a la educación emocional, carente de un patrón competencial, se aproximan a una pseudoeducación emocional con fundamentos desacertados: desde una

educación en valores o hacia la ciudadanía que tiene un componente afectivo, una educación impartida con emotividad o desde la sensibilidad, hasta una educación como transformadora del plano afectivo, elevadoras de las emociones positivas o represoras de las negativas. Focalizando la atención en la educación emocional, en sentido estricto, es inconcebible pensar que en la historia de la pedagogía nadie haya recurrido a las emociones en los proyectos formativos. De hecho, esto no es así, ya que los grandes referentes en la educación, en mayor o menor medida, tuvieron consideración en esa dimensión, vital para el ser humano, más si cabe en los primeros años. Han sido constantes los nexos entre el proceso de enseñanza-aprendizaje y la dimensión emocional, un linaje pedagógico con ideas como el amor al alumno de Champagnat en las escuelas maristas, la importancia del vínculo emocional entre madres e infantes de Pestalozzi (1936, 2004), Montessori (1998, 2006) con una escuela afectuosa, Rousseau (2005) con su necesidad del amor por naturaleza a los niños, el cultivo de las emociones positivas de las hermanas Agazzi, el desarrollo emocional dentro de la visión krausista, seguida por la ILE de una educación integral, Freinet y Decroly con la importancia del plano afectivo en el hombre, los estadios psico-afectivos en los niños de Piaget (2005), el valor de las emociones para Dewey (2008) en el proceso vivencial que debe ser la educación, Neill (1975) y el encuentro de la felicidad mediante el bienestar emocional, la escuela de la alegría de Sujomlinski (1975), o Freire (1977, 1978) con la idea de romper la barrera de las emociones con el fin de alcanzar un clima intelectual. No obstante, la gran herencia recibida no se acabó plasmando en aula común, primando otros objetivos que desembocaron en una escuela intelectualista meritocrática, de la que debemos salir, ya que en muchos casos no preparan de la mejor manera para la vida, incluso ni siquiera para el desempeño de una profesión.

Finalmente es de suma importancia el clima organizacional porque influye en el comportamiento de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional. Estos estudios sobre el clima permiten efectuar intervenciones certeras a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales, planificación estratégica, cambios en el entorno organizacional, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño,

mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones, entre otros.

El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología, disciplina en la cual el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades; el resultado de esta interacción media en el ambiente que se respira en la organización, Segredo (2013)

CONCLUSIONES

1. Existe correlación alta, directa, positiva y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y clima institucional en docentes de Educación Primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta.
2. Respecto a la inteligencia emocional de los docentes de educación primaria, de la ciudad de Huanta, se observó que el 7.5% de los docentes se ubicaron en el nivel alto, el 90% de los docentes se ubicaron en el nivel medio y el 2.5% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo, considerando las dimensiones intrapersonal, relaciones interpersonales, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo.
3. Respecto al clima institucional de los docentes de educación primaria, de la ciudad de Huanta, se observó que el 95.00% de los docentes se ubicaron en el nivel bueno y el 5% de los docentes se ubicaron en el nivel regular, considerando las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que se profundicen investigaciones sobre inteligencia emocional y clima institucional, toda vez que es en este contexto donde se desarrolla el aprendizaje, y por ende todos los factores que influyen en ella deben ser controlados desde una perspectiva científica.
2. Los docentes líderes pedagógicos de las instituciones, deben internalizar que el proceso de empoderamiento de la inteligencia emocional es importante en cada actor educativo orientados a logros de aprendizajes adecuados.
3. Las Universidades a través de sus escuelas de posgrado deben generar conocimientos científicos contextualizados de cada región para entender la problemática en forma particular de cada una de las instituciones educativas.

REFERENCIAS

- Arredondo, D. (2008). Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del hospital "Félix Mayorca Soto" (tesis de posgrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima
- Arrizada, R. A.(1999). *Clima Institucional*. México, Edit. Trillas, Ed. 6ta.
- Armstrong, T. (2001). *Inteligencias Múltiples*. Edit. Norma. Bogotá.
- Bar-On (1998). *Psicología Social*. Ed. Prentice Hall. Madrid, España.
- Braun, Brockert y Otros. (1998) *Los Test de Inteligencia Emocional*, Ed. Robinbook, Barcelona.
- Brosy, M. (1990). *Educación y Cultura*. Edit. Paidós. México.
- Caligiore, I. (2004). *Clima Organizacional y Desempeño de los docentes en la Universidad los Andes*. Mérida- España.
- Carrillo L., R. (2001). *Inteligencia Emocional*. Edit. Pax. México.
- Carrion, L. (2002). *Inteligencia Emocional*. Ed. EDAF S.A. Madrid, España.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Edit. McGraw Hill. 7ma Edición.México.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Edit. McGraw Hill. 2da Edición. México.
- Coca, A. (2012). Inteligencia emocional y desempeño laboral de profesores de educación secundaria de la provincial de Concepción (tesis de posgrado) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Cooper, R. (1998). *La inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Ed. Norma S.A. Bogotá, Colombia.
- Corilla, (2009) Inteligencia intrapersonal y el clima organizacional en docentes de educación secundaria de la Ugel – Chupaca (tesis de posgrado)

Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo

- Cueva, A. (2013). Inteligencia emocional y percepción del clima organizacional en docentes de los centros de educación básica alternativa del distrito de Huancayo (tesis de posgrado) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Freinet, C. (1996). La escuela moderna francesa; Una pedagogía moderna de sentido común; Las invariantes pedagógicas. Madrid: Morata
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC), Internet.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad. SLC. *Inteligencia Emocional*. Edit. Javier Vergara S.A. Ed. Buenos Aires, Argentina.
- Goleman, D. (1995). *Habilidades Gerenciales*. Ed. Bantam. Buenos Aires.
- Goleman, D. (1997). *Inteligencia Emocional*. Ed. Priting Books, Argentina.
- Goleman, D. (1998). Organizaciones, Estructuras, Procesos y Resultados. 2da Ed. México Printe Hall.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. Edit. McGraw-Hill Interamericana México 6ta Ed.
- Jerónimo, G. (2014) Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas del nivel secundario de satipo – Junín (tesis de posgrado) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Lipovetsky, G. (2006). *Los tiempos hipermodernos*. Barcelona: Ed. Anagrama.
- Mantilla, W. (2000). *Educación y gerencia*. Bogotá: Conciencias y Universidad externado, Colombia.
- Mañas, M. Gonzales, V. y Peiró, J. (1999) *El clima de los equipos de trabajo: Determinantes y Consecuencias*. Universidad de Almería, Instituto de Estudios Almerienses.

- Mata, F. (2000). *Emocionalmente. Revista Calidad*.
- Mendes, E.J. (2003). *The relationship between emotional intelligence and occupational burnout in secondary school teachers*. Dissertation Abstracts: 2003-95008-284.
- Montessori, M. (1998). *The secret of childhood*. New Delhi: Orient Longman.
- Montessori, M. (2006). *The Montessori method*. New York: Cosimo.
- Münch (1998). *Más allá de la excelencia y la calidad total*. México Trillas.
- Neill, A. S. (1975). *Corazones, no sólo cabezas en la escuela*. México D. F., Editores Mexicanos Unidos.
- Neill, A. S. (2005). *Summerhill. Un punto de vista radical sobre la educación de los niños*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Palma, S. (1999). *Aspectos Psicológicos del Clima Laboral*. Texto IX, Titulación Profesional Extraordinaria. UNMSM, Lima.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista e Investigación en Psicología. Vol. IX, Nº 1- Lima*
- Papalia, D. (1988). *Psicología Comportamiento y Aprendizaje*. Edit. McGraw Hill, México.
- Pestalozzi, J. H. (1936). *Cómo enseña Gertrudis a sus hijos*. Madrid: EspasaCalpe.
- Pestalozzi, J. H. (2004). *El libro de las madres y otros escritos*. Madrid: PPU.
- Quispe, C. (2014) *Clima institucional y estrés laboral en docentes del consorcio de colegios católicos de Huancayo* (tesis de posgrado) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Rodríguez, A. (1999). *Clima Institucional*. s/e. Bello. Seminario de integración Educativa Andrés Bello. Noviembre
- Rojas, T. (2014). *Inteligencia emocional de directores y gestión institucional en*

educación básica regular del distrito de Huanta (tesis de posgrado)
Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

Salovey, P. y Mayer, J. (1990). *La Inteligencia*. Edit. Tecnos, Madrid.

Segredo Pérez AM. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*.

Sierra B., R. (1995). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Ed. 2da. Edit. Paraninfo S.A. Madrid, España.

Sovero, G. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño docente en practicas pre profesionales de los estudiantes de la facultad de educación* (tesis de posgrado) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

Trucios, J. (2013). *Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de educación secundaria del distrito de Chilca* (tesis de posgrado) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

Vereau, w. y Cojal, B. (2001). *Gestión educativa* Facultad de Ciencias Históricas Sociales y Educación. UN "Pedro Ruiz Gallo", Lambayeque

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE HUANTA

RESPONSABLE: Yeny Guevara Torres

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | MARCO TEÓRICO | METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN |
|--|--|--|--|--|
| <p>¿Qué relación existe entre Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta</p> | <p>Si existe una relación positiva y directa entre Inteligencia Emocional y Clima Institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta</p> | <p>BASES TEÓRICAS:</p> <p>INTELIGENCIA EMOCIONAL</p> <p>El Modelo De Inteligencia de Baron</p> <p>De acuerdo con el modelo de BarOn (1997), la inteligencia emocional es definida como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. Como tal, nuestra inteligencia emocional es un factor importante en la determinación de nuestra habilidad para tener éxito en la vida.</p> <p>DIMENSIONES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL</p> <p>a. Intrapersonal:</p> <p>b. Interpersonal:</p> <p>c. Adaptabilidad</p> | <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>La investigación es de tipo aplicada,</p> <p>El nivel de investigación utilizado para la presente investigación es descriptivo. Según Hernández y Otros (2006: p. 102)-</p> <p>El diseño de investigación es el descriptivo correlacional.</p> <p>El método general que se utilizó es el científico, teniendo como método específico al descriptivo.</p> <p>Población: 80</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>e. Estado de Animo en General:</p> <p>CLIMA INSTITUCIONAL.</p> <p>Para el caso de nuestra investigación adoptamos la teoría de la psicología organizacional del comportamiento en la Administración o Teoría Conductista de la Administración de Rensis Likert (1940-1961). Likert establece el siguiente principio que fundamenta su estudio: el comportamiento de los subordinados en el clima organizacional depende directamente del comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben.</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>a. Autorrealización..</p> <p>b. Involucramiento Laboral.</p> <p>c. Supervisión.</p> <p>d. Comunicación.</p> <p>e. Condiciones Laborales.</p> | <p>Muestra: 80</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</p> <p>Técnica básica de Psicometría y técnica de la encuesta</p> <p>Instrumentos: Inventario Bar-On I-CE</p> <p>Para medir el clima institucional se adaptó y aplicó la escala clima laboral CL-SPC, de la psicóloga Sonia Palma Carrillo.</p> <p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS:</p> <p>Para el procesamiento de los datos se usó tablas de frecuencias, diagramas,</p> |
|--|--|--|--|--|



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN EDUCATIVA

INVENTARIO EMOCIONAL Baron: NA
Adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez

Institución
Educativa: _____

Género: Masculino () Femenino () Fecha: _____

INSTRUCCIONES

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas:

- Muy rara vez** **1**
- Rara vez** **2**
- A menudo** **3**
- Muy a menudo** **4**

Dinos cómo te sientes, piensas o actúas **LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES**. Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA (X) sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es “Rara vez”, haz un ASPA (X) sobre el número 2 en la misma línea de la oración. Esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas. Por favor haz un ASPA (X) en la respuesta de cada oración

| N° | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----|--|---|---|---|---|
| 1. | Me gusta divertirme. | | | | |
| 2. | Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente. | | | | |
| 3. | Puedo mantener la calma cuando estoy molesto. | | | | |
| 4. | Soy feliz. | | | | |
| 5. | Me importa lo que les sucede a las personas. | | | | |
| 6. | Me es difícil controlar mi cólera. | | | | |
| 7. | Es fácil decirle a la gente cómo me siento. | | | | |
| 8. | Me agradan todas las personas que conozco. | | | | |
| 9. | Me siento seguro (a) de mí mismo (a). | | | | |
| 10. | Sé cómo se sienten las personas. | | | | |
| 11. | Sé cómo mantenerme tranquilo (a). | | | | |
| 12. | Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles. | | | | |
| 13. | Pienso que las cosas que hago salen bien. | | | | |
| 14. | Soy capaz de respetar a los demás. | | | | |
| 15. | Me molesto demasiado de cualquier cosa. | | | | |
| 16. | Es fácil para mí comprender las cosas nuevas. | | | | |
| 17. | Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos. | | | | |
| 18. | Pienso bien de todas las personas. | | | | |
| 19. | Siempre espero lo mejor de mi | | | | |
| 20. | Tener amigos es importante. | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 21. | Peleo con la gente. | | | | |
| 22. | Puedo comprender preguntas difíciles. | | | | |
| 23. | Tengo mal genio. | | | | |
| 24. | Intento no herir los sentimientos de las personas. | | | | |
| 25. | No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo. | | | | |
| 26. | Me agrada sonreír. | | | | |
| 27. | Nada me molesta. | | | | |
| 28. | Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos. | | | | |
| 29. | Sé que las cosas saldrán bien. | | | | |
| 30. | Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles. | | | | |
| 31. | Puedo fácilmente describir mis sentimientos. | | | | |
| 32. | Sé cómo divertirme. | | | | |
| 33. | Debo decir siempre la verdad. | | | | |
| 34. | Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero. | | | | |
| 35. | Me molesto fácilmente. | | | | |
| 36. | Me agrada hacer cosas para los demás. | | | | |
| 37. | No me siento muy feliz. | | | | |
| 38. | Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas. | | | | |
| 39. | Demoro en molestarme. | | | | |
| 40. | Me siento bien conmigo mismo (a). | | | | |
| 41. | Hago amigos fácilmente. | | | | |
| 42. | Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago. | | | | |
| 43. | Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento. | | | | |
| 44. | Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones. | | | | |
| 45. | Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos. | | | | |
| 46. | Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo. | | | | |
| 47. | Me siento feliz con la clase de persona que soy. | | | | |
| 48. | Soy bueno (a) resolviendo problemas. | | | | |
| 49. | Para mí es difícil esperar mi turno. | | | | |
| 50. | Me divierte las cosas que hago. | | | | |
| 51. | Me agradan mis amigos. | | | | |
| 52. | Nunca tengo días malos | | | | |
| 53. | Me es difícil decirles a los demás mis sentimientos. | | | | |
| 54. | Me fastidio fácilmente. | | | | |
| 55. | Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste. | | | | |
| 56. | Me gusta mi cuerpo. | | | | |
| 57. | Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido. | | | | |
| 58. | Cuando me molesto actúo sin pensar. | | | | |
| 59. | Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada. | | | | |
| 60. | Me gusta la forma como me veo. | | | | |



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN EDUCATIVA

ESCALA CLIMA INSTITUCIONAL (ADAPTADO DE LA ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC

(Instrumento de la psicóloga Sonia Palma Carrillo.)

I. DATOS INFORMATIVOS:

Sexo: Masculino() Femenino:()

Institución Educativa, donde labora:.....

II. INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario tiene por finalidad contribuir con el mejoramiento del clima institucional. En tal sentido apelamos a su experiencia laboral y le solicitamos que usted responda con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye una evaluación de conocimientos.

III. INSTRUCCIONES:

Estimados colegas, el cuestionario presenta un conjunto de características de los componentes del clima institucional, que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuestas que se deben calificar. Indicando el número que corresponda a la alternativa elegida con un aspa y **teniendo en cuenta que cada número significa lo siguiente:**

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

| | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Busca las oportunidades de progreso de la Institución. | | | | | |
| 2 | Demuestra capacidad innovadora en el planeamiento estratégico de la gestión pedagógica. | | | | | |
| 3 | Aplica habilidades sociales en su labor docente. | | | | | |
| 4 | Cada trabajador se considera factor clave para el éxito en la organización. | | | | | |
| 5 | Es un servidor y comunicador ágil y eficaz en su labor. | | | | | |
| 6 | Cuando en la institución se afrontan problemas, se superan los mismos. | | | | | |
| 7 | Se utiliza suficientes Canales de comunicación. | | | | | |
| 8 | Aplica estrategias de autosostenimiento en los resultados institucionales. | | | | | |
| 9 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo mejor que se puede. | | | | | |
| 10 | Es posible la comunicación eficaz entre los trabajadores. | | | | | |
| 11 | Es ejemplo y modelo en la labor docente. | | | | | |
| 12 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo, respetando la organización jerárquica y las funciones internas. | | | | | |
| 13 | Los docentes están comprometidos con la Institución Educativa. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 14 | Su actitud guarda relación con la visión y misión institucional. | | | | | |
| 15 | Tiene convocatoria a reuniones de trabajo. | | | | | |
| 16 | Practica valores y normas de conductas en sus relaciones interpersonales. | | | | | |
| 17 | Se concilian los conflictos internos con principio de identidad cultural. | | | | | |
| 18 | La institución fomenta la comunicación interna. | | | | | |
| 19 | Escucha y acepta las sugerencias de sus colegas. | | | | | |
| 20 | Se mejoran continuamente los métodos de trabajo en la institución. | | | | | |
| 21 | Demuestra eficacia en el servicio docente. | | | | | |
| 22 | Promueve su innovación académica y pedagógica. | | | | | |
| 23 | Siente compromiso con el éxito de la Institución Educativa | | | | | |
| 24 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | | | | | |
| 25 | Las actividades en las que trabaja permiten aprender a | | | | | |
| 26 | Fija el perfil ideal de los actores, como educadores y educandos de acuerdo a la visión y misión de la institución. | | | | | |
| 27 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo adecuadamente. | | | | | |
| 28 | Se estimula el rendimiento y producción de los actores de la educación. | | | | | |
| 29 | Demuestra eficiencia y excelencia en el trabajo. | | | | | |
| 30 | Las actividades laborales que realiza es una tarea estimulante. | | | | | |
| 31 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras. | | | | | |
| 32 | Se participa en definir los objetivos y acciones institucionales para lograrlo. | | | | | |
| 33 | Los docentes tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. | | | | | |
| 34 | Aplica correctamente las leyes, normas y directivas con | | | | | |
| 35 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien | | | | | |

CUADRO DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS - VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

| N° PROF | AUTORREALIZACIÓN | | | | | | INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | | | | | | | | | | | | | SUPERVISIÓN | | | | | | COMUNICACIÓN | | | | CONDICIONES LABORALES | | | | GÉNERO | TOTAL | | | |
|---------|------------------|---|----|----|----|----|-------------------------|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------------|---|---|----|----|----|--------------|---|----|----|-----------------------|----|----|----|--------|-------|----|-----|-----|
| | 1 | 8 | 16 | 22 | 26 | 29 | 33 | 2 | 3 | 4 | 5 | 11 | 13 | 14 | 15 | 19 | 23 | 25 | 30 | 32 | 35 | 6 | 9 | 17 | 21 | 24 | 34 | 7 | 10 | 18 | 27 | 12 | 20 | 28 | | | 31 | | |
| 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 138 |
| 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 143 | |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 124 | |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 127 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 127 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 126 | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 137 | |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 130 | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 127 | |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 129 | |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 133 | |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 130 | |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 129 | |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 126 | |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 127 | |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 132 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 17 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 130 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 126 |
| 19 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 130 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 126 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 128 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 127 |
| 23 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 129 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 135 |
| 25 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 125 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 132 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 129 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 129 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 136 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 132 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 124 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 126 |
| 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 124 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 127 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 133 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 127 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 131 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 131 | |
| 39 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 130 | |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 134 | |
| 41 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 130 | |
| 42 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 123 | |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 131 | |
| 44 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 125 | |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 129 | |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 133 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 135 | |
| 48 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 131 | |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 129 | |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 134 | |
| 51 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 129 | |
| 52 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 127 | |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 131 | |
| 54 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 127 | |
| 55 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 127 | |
| 56 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 128 | |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 138 | |
| 58 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 127 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 59 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 130 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 134 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 132 |
| 62 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 132 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 130 | |
| 64 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 128 | |
| 65 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 123 |
| 66 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 125 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 128 |
| 68 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 127 |
| 69 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 128 |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 127 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 133 |
| 72 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 130 |
| 73 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 131 | |
| 74 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 128 |
| 75 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 126 |
| 76 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 128 |
| 77 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 133 |
| 78 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 128 |
| 79 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 126 |
| 80 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 126 |

