

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN**  
**Y DOCENCIA SUPERIOR**



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL**  
**SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DEL I.S.P.P**  
**“MARCOS DURAN MARTEL”–HUÁNUCO -2019**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ÉTICA Y VALORES EN**  
**EDUCACIÓN**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN**  
**EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**  
**SUPERIOR**

**TESISTA: SABRERA ALVA CARMEN**  
**ASESOR: DR. CABELLO ADALBERTO LUCAS**

**HUÁNUCO–PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A mi  
madre: siempre presente, luz y  
energía de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Merecen especial agradecimiento la plana directiva, docentes y administrativos de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por su preocupación permanente en la mejora de la calidad educativa.

## RESUMEN

En particular, la investigación pedagógica, hace uso del método científico, al amparo de esta premisa formulamos el objetivo general, del modo siguiente: Determinar el grado de relación de la inteligencia emocional con la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P “Marcos Duran Martel” - Huánuco – periodo 2019. Con razonable criterio palabras más adelante determinamos el tipo de investigación, fue de tipo correlacional. Los estudios correlacionales permiten detallar y relacionar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis. (Sampieri, 1998, p.124). Como producto del estudio hecho se arribó al resultado: Para establecer el grado de correlación recurrimos a la técnica de ÍNDICE DE CORRELACIÓN, que arroja el siguiente resultado. El intervalo entre la primera dimensión: Desarrollo de la empatía y la segunda: Desarrollo de las habilidades sociales es de 0.40. El intervalo entre la segunda dimensión: Desarrollo de las habilidades sociales con la tercera dimensión: Desarrollo del asertividad es de 0.70. En consecuencia, tenemos: El índice de correlación muestra que el valor de  $r = 0.40$  y  $r = 0.70$ , se ubican entre  $0,40 \leq r < 0.80$  y su interpretación señala que se establece la conclusión: existe una significativa correlación entre la inteligencia emocional y la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el S.P.P Marcos Duran Martel. A su vez se ha evidenciado que existe significativa correlación entre el desarrollo de la empatía, el desarrollo de las habilidades sociales y el desarrollo del asertividad en la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes.

**Palabras clave:** Inteligencia, habilidad social, asertividad, clima institucional, empatía.

## ABSTRACT

In particular, pedagogical research makes use of the scientific method, under this premise we formulate the general objective, as follows: Determine the degree of relationship of emotional intelligence with the improvement of the institutional climate, according to the perception of teachers, in the I.S.P.P "Marcos Duran Martel" - Huánuco - period 2019. With reasonable criteria words later we determined the type of research, it was correlational. Correlational studies allow detailing and relating situations and events, that is, how a certain phenomenon is and how it manifests itself and seeks to specify important properties of people, groups, communities or any other phenomenon that has been subjected to analysis. (Sampieri,1998, p.124). As a result of the study carried out, the result was reached: To establish the degree of correlation, we resorted to the CORRELATION INDEX technique, which yields the following result. The interval between the first dimension: Development of empathy and the second: Development of social skills is 0.40. The interval between the second dimension: Development of social skills with the third dimension: Development of assertiveness is 0.70. Consequently, we have: The correlation index shows that the value of  $r = 0.40$  and  $r = 0.70$ , are located between  $0.40 \leq r < 0.80$  and its interpretation indicates that the conclusion is established: there is a significant correlation between emotional intelligence and the improvement of the institutional climate, according to teachers' perception, in the S.P.P Marcos Duran Martel. In turn, it has been shown that there is a significant correlation between the development of empathy, the development of social skills and the development of assertiveness in improving the institutional climate, according to the teachers' perception.

**Keywords:** Intelligence, social ability, assertiveness, institutional climate, empathy.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE .....	vi
INTRODUCCIÓN .....	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.1. Fundamentación del problema .....	18
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	20
1.3. Viabilidad de la investigación.....	21
1.4. Formulación del problema .....	22
1.4.1. Problema general .....	22
1.4.2. Problemas específicos .....	22
1.5. Formulación de objetivos.....	22
1.5.1. Objetivo general .....	22
1.5.2. Objetivos específicos .....	22
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	24
2.1. Formulación de hipótesis .....	24
2.1.1. Hipótesis general .....	24
2.1.2. Hipótesis específicas .....	24
2.2. Operacionalización de variables .....	25
2.3. Definición operacional de las variables .....	27
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	28

3.1. Antecedentes de investigación .....	28
3.2. Bases teóricas .....	30
3.3. Bases conceptuales .....	49
<b>CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>51</b>
4.1. Ámbito .....	51
4.2. Tipo y nivel de investigación .....	51
4.3. Población y muestra .....	52
4.4. Diseño de investigación .....	53
4.5. Técnicas e instrumentos .....	54
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	55
4.7. Aspectos éticos .....	56
<b>CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>57</b>
5.1. Análisis descriptivo .....	57
5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis .....	120
5.3. Discusión de resultados .....	123
5.4. Aporte científico de la investigación .....	124
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>125</b>
<b>SUGERENCIAS .....</b>	<b>126</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>127</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>128</b>

## INTRODUCCIÓN

Las variables que le dieron sentido lógico a la investigación fueron: inteligencia emocional y clima institucional, siendo sus dimensiones, para la primera: desarrollo de la empatía, la habilidad social y el asertividad; para la segunda: clima institucional en el aula, fuera del aula y clima positivo de relaciones humanas. Para continuar con la coherencia en el trabajo académico determinamos los objetivos, que a la letra dice: Determinar el grado de relación de la inteligencia emocional con la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes. Establecer el grado de relación de la empatía, las habilidades sociales y el asertividad con la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P “Marcos Duran Martel”, periodo 2019.

La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer nuestros sentimientos en sí mismo y reconocer también los sentimientos de los otros, como mecanismo de interacción con los seres humanos nos permite tener éxito en el proceso de socialización que por naturaleza nos corresponde. A su vez es las bases, el fundamento, para comprender y dirigir a las personas y actuar sabiamente en las relaciones humanas. Además, la Inteligencia emocional se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Las instituciones u organizaciones, sean públicas o privadas serán exitosas en la medida que sus miembros sean emocionalmente inteligentes.

La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones interpersonales. Capacidad para la auto reflexión: Identificar las propias emociones y regularlas de forma apropiada. Capacidad de entender las emociones ajenas, comprender las nuestras propias y gestionar nuestros estados sentimentales. Cualidades como la empatía, el control emocional, la motivación o las habilidades sociales forman parte de un espectro de capacidades comprendidas dentro del nicho de la Inteligencia Emocional. (Goleman,1995, p. 145)



La inteligencia emocional “es la habilidad para percibir emociones; acceder y generar emociones que faciliten el pensamiento; comprender emociones y el conocimiento emocional, y para de forma reflexiva regular emociones que promuevan tanto el crecimiento emocional como intelectual”. Esta es una de las definiciones que más divulgación ha tenido en la literatura sobre la IE, y que ha permitido integrar dos conceptos considerados independientes hasta hace unas décadas, inteligencia y emoción; entendiéndose por inteligencia la capacidad para razonar, entender y juzgar, y por emoción una respuesta psicofisiológica o afectiva al ambiente. (Mayer y Salovey, 2007, p. 123)

La inteligencia emocional y el conocimiento son complementarias, y de hecho, el auge de este concepto I.E. se ha debido en buena parte a que el conocimiento y las emociones se interrelacionan, y explican los distintos niveles de éxito en diversos ámbitos de la vida. La I.E. es la habilidad de comprender a los otros y actuar en las relaciones interpersonales. Es, asimismo, un subconjunto de la inteligencia social que implica la capacidad para controlar los sentimientos y emociones propios y de los demás, discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y las acciones. (Danvila del Valle, I., y Castillo, M. A., 2010, p. 79).

Sintetizando a los autores aludidos manifestaremos que la inteligencia emocional es la capacidad de saber manejar los sentimientos propios y ajenos es la base de la inteligencia emocional, una preciada herramienta que conviene llevar por bandera en nuestra vida laboral, educativa y afectiva.

El estudio efectuado consideró pertinente exponer sus variables: inteligencia emocional y clima institucional. La variable X (I.E.) según David Goleman, el autor del famoso libro *Inteligencia Emocional*, las personas con un adecuado nivel de inteligencia emocional se definen por poseer unas determinadas características que confluyen en el

siguiente perfil: Capacidad de automotivación, saben posponer las recompensas, controlan sus impulsos, toleran la frustración, controlan sus estados emocionales y presentan adecuadas habilidades sociales.

La variable Y: clima institucional se refiere a la percepción que los miembros de una organización tienen de las características que la describen y diferencian de otras organizaciones, influyendo estas percepciones en el comportamiento organizacional de las personas. Respuestas dadas por los miembros de la organización referentes a estructura, oportunidad de desarrollo, calidez y apoyo, equipo y distribución de las personas y material, consideración y apoyo de la Dirección, motivación laboral, recompensa y estilo de supervisión.

El clima organizacional es un conjunto de características que describen a la organización y la distinguen de otra; son relativamente permanentes en el tiempo y ejercen influencia en el comportamiento de las personas que la componen. (Forehand y Gilmer, 1992, p. 89)

Nivel de satisfacción del trabajador sobre la receptividad del empleador sobre las ideas y/o sugerencias que le ofrece a la organización en pro de su mejoramiento continuo. Percepción del trabajador sobre el nivel de satisfacción de las relaciones entre él y sus jefes inmediatos, involucra el trato, el respeto, la comunicación y la empatía generada de dicha relación. (Koontz, H y Weihrich, H., 2012, p. 156)

Definida las variables y desarrollado sus bases teóricas, nos corresponde formular el problema: ¿Cuál es el grado de relación de la inteligencia emocional con la mejora del clima institucional; según percepción de los docentes?

En seguida la hipótesis: Existe una relación significativa de la inteligencia

emocional con la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P “Marcos Duran Martel” - Huánuco- 2019.

Arribando a la conclusión: Se determinó que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la mejora del clima institucional, basado en la práctica de la empatía, las habilidades sociales y la asertividad, según percepción de los docentes, en la institución indicada párrafo atrás.

Sabemos que, como parte del marco teórico, se encuentra la base teórica, en este último se desarrollan las teorías de las dos variables, para este caso la variable: inteligencia emocional. Las emociones son importantes para el ejercicio de la razón. Entre el sentir y el pensar, la emoción guía nuestras decisiones, trabajando con la mente racional y capacitando —o incapacitando— al pensamiento mismo. Del mismo modo, el cerebro pensante desempeña un papel fundamental en nuestras emociones, exceptuando aquellos momentos en los que las emociones se desbordan y el cerebro emocional asume por completo el control de la situación. En cierto modo, tenemos dos cerebros y dos clases diferentes de inteligencia: la inteligencia racional y la inteligencia emocional y nuestro funcionamiento vital está determinado por ambos.

Las características de la llamada inteligencia emocional son: la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y la capacidad de empatizar y confiar en los demás. (Bisquerra, R. (2012, p. 78)

Luego la hipótesis: Existe una relación significativa de la inteligencia emocional con la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes.

Establecida las variables: inteligencia emocional y clima institucional se buscó determinar el grado de relación entre una variable y la otra.

Metodología: Por el grado de complejidad, la investigación se circunscribió

en el tipo de investigación CORRELACIONAL, porque se buscó establecer el índice de relación entre la inteligencia emocional y el clima institucional.

Respecto al diseño de investigación fue correlacional, debido a que el propósito fue determinar o establecer el grado de relación de la variable X con la variable Y.

El antecedente que más se acerca a la investigación tenemos a:

Fernández, P. (2015), en la tesis titulada: La inteligencia emocional y su repercusión en la cultura organizacional, un estudio comparativo entre México y Uruguay. Llega a las conclusiones: Se describió quiénes y cómo se usaban los informes generados por los sistemas de 10 evaluación externa de aprendizaje en educación primaria de ambos países. Para recoger los datos se utilizaron cuestionarios. Los resultados muestran que los diferentes grados de clima organizacional que impactan diferencialmente sobre los logros en las evaluaciones de aprendizaje, así como también en otros resultados escolares tales como el abandono y las conductas violentas.

Las razones que nos impulsaron para iniciar y concluir la investigación sobre la inteligencia emocional y su relación con el clima institucional fue conocer y difundir los beneficios de esta actitud humana, así tenemos que la inteligencia emocional es determinante para mantener unas relaciones interpersonales sanas. Conocer y entender las propias emociones y la de las demás ayuda a llevar mejor los conflictos, algo que puede ser inevitable cuando convivimos con otras personas, comportamiento que ayuda mucho a mejorar el clima institucional.

La hipótesis fue: Existe una relación significativa de la inteligencia emocional con la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P “Marcos Duran Martel” - Huánuco- 2019.

La contribución más resaltante fue haber tomado conocimiento que a mayor inteligencia emocional, mayor y mejor clima institucional.

En síntesis, se obtuvo como resultado: El índice de correlación muestra que el valor de  $r = 0.40$  y  $r = 0.70$ , se ubican entre  $0,40 \leq r < 0.80$ , La interpretación del

índice de correlación indica que existe una significativa correlación entre la inteligencia emocional y la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P Marcos Duran Martel.

Las limitaciones fueron: de recursos, básicamente económico; de información, poca aptitud en el manejo de la TICs.; internos, experiencia básica en investigación y externas, renuencia de los docentes tomados en cuenta en el estudio para llenar la ficha de cuestionario.

### **MATERIALY MÉTODOS:**

La Población y la muestra estuvo conformada por todos los docentes del Instituto Superior Pedagógico Marcos Duran Martel, que sumados entre varones y mujeres son 38. La técnica utilizada para determinar la muestra fue el muestreo **no probabilístico intencional**.

El muestreo probabilístico intencional, es aquel que ignora la posibilidad que tiene un elemento de ser incluido en la muestra...se le da igualmente el nombre de sesgado, en él el investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos, lo cual exige un conocimiento previo de la población que se investiga para poder determinar categorías o elementos que se consideran como representativos del fenómeno que se estudia. (Tamayo, 2004, p. 101)

La técnica para la recopilación de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La encuesta, se utilizó para recoger y analizar una serie de datos recogidas en el trabajo de campo. El cuestionario, como instrumento, se validó con expertos a través de la ficha juicio de expertos.

**RESULTADOS:**

Con el propósito de consolidar los resultados se acudió a la técnica **ÍNDICE DE CORRELACIÓN**, que a saber tiene la estructura siguiente:

<b>ÍNDICE DE CORRELACIÓN</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
$0,00 < r < 0,20$	Existe correlación no significativa + ó -
$0,20 \leq r < 0,40$	Existe correlación baja + ó -
$0,40 \leq r < 0,80$	Existe significativa correlación + ó -
$0,70 \leq r < 1,00$	Existe alto grado de correlación + ó -
$r = 1$	Existe correlación perfecta + ó -
$r = 0$	No existe correlación

**Fuente: Isaac Córdova Baldeón.**

El trabajo de campo arrojó los resultados siguientes:

<b>PROMEDIO ENTRE DIMENSIONES</b>	<b>INTERVALO</b>
Relación de la inteligencia emocional con el clima institucional, considerando la dimensión: Desarrollo de la empatía.	<b>0,40</b>
Relación de la inteligencia emocional con el clima institucional, considerando la dimensión: Desarrollo de las habilidades sociales.	

PROMEDIO ENTRE DIMENSIONES	INTERVALO	
Relación de la inteligencia emocional con el clima institucional, considerando la dimensión: Desarrollo de las habilidades sociales.	<b>37,2</b>	<b>0,70</b>
Relación de la inteligencia emocional con el clima institucional, considerando la dimensión: Desarrollo de la asertividad.	<b>37,9</b>	

Para establecer el grado de correlación recurrimos a la técnica de ÍNDICE DE CORRELACIÓN, que arroja el siguiente resultado.

El intervalo entre la primera dimensión: Desarrollo de la empatía y la segunda: Desarrollo de las habilidades sociales es de 0.40.

El intervalo entre la segunda dimensión: Desarrollo de las habilidades sociales con la tercera dimensión: Desarrollo del asertividad es de 0.70. En consecuencia, tenemos:

El índice de correlación muestra que el valor de  $r = 0.40$  y  $r = 0.70$ , se ubican entre  $0,40 \leq r < 0.80$  y su interpretación señala que existe una significativa correlación entre la inteligencia emocional y la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P Marcos Duran Martel. En conclusión, se determinó que existe una relación significativa de la inteligencia emocional con la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P “Marcos Duran Martel” - Huánuco- 2019.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Fernández, P. (2015), en la tesis titulada: *La inteligencia emocional y su repercusión en la cultura organizacional, un estudio comparativo entre México y Uruguay*. Llega a las conclusiones: Se describió quiénes y cómo se usaban los informes generados por los sistemas de 10 evaluación externa de aprendizaje en educación primaria de ambos países. Para recoger los datos se utilizaron cuestionarios. Los resultados muestran que los diferentes grados de clima organizacional que impactan diferencialmente sobre los logros en las evaluaciones de aprendizaje, así como también en otros resultados escolares tales como el abandono y las conductas violentas.

Existe una marcada y sobresaliente similitud de las conclusiones de Fernández con las conclusiones del trabajo efectuado: Se determinó que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la mejora del clima institucional, basado en la práctica de la empatía, las habilidades sociales y el asertividad, según percepción de los docentes

La investigación tuvo como propósito central la búsqueda del correcto, adecuado y oportuno manejo de la inteligencia emocional, utilizando los medios e instrumentos necesarios para llegar al conocimiento sustancial y práctica para mejorar el clima institucional en una organización dedicada a la formación profesional de futuros docentes.

Agradecimiento: Merecen especial agradecimiento la plana directiva, docentes y administrativos de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por su preocupación permanente en la mejora de la calidad educativa.

A su vez diremos que la tesis trabajada tuvo la siguiente estructura:

**CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**, en este capítulo describimos el problema de investigación, definimos el problema con el siguiente enunciado: ¿Cuál es el grado de relación de la Gestión del Conocimiento con el desarrollo del Aprendizaje Colaborativo en estudiantes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel – Huánuco – 2017?



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO, en ella incluimos los antecedentes, la base teórica de las dos variables.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO, en este capítulo, fundamentalmente establecimos el tipo de investigación, que es como sigue: El proceso de investigación lógica forma parte del tipo de investigación correlacional, porque pretende relacionar las dos variables de la Investigación

CAPÍTULO IV: RESULTADOS, en ella está la comprobación de hipótesis, las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Fundamentación del problema**

Las emociones, vienen a ser alteraciones del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática, según Goleman (1990). “Todos tenemos emociones y manejamos nuestras dos mentes, la racional y la emocional, donde la primera es lenta y la segunda más rápida, por eso hay muchas personas, no saben si el pensamiento o el sentimiento está gobernando en una decisión apresurada sin tomar reflexión antes de actuar”.

Y nos preguntamos ¿cómo podemos ser tan razonables y tan irrazonables en otro momento? Las características de la llamada inteligencia emocional son: la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y la capacidad de empatizar y confiar en los demás.

Los hombres que poseen una elevada inteligencia emocional suelen ser socialmente equilibrados, extrovertidos, alegres, poco predispuestos a la timidez y a rumiar sus preocupaciones. Demuestran estar dotados de una notable capacidad para comprometerse con las causas y las personas, suelen adoptar responsabilidades, mantienen un enfoque ético de la existencia y son afables y afectuosos en sus idilios. Su existencia sentimental es rica y apropiada; se perciben satisfactoriamente con uno mismo, con sus semejantes y con el universo social en el que viven.

Cuando hablamos de los últimos estudios realizados por peritos en este campo, hemos podido examinar eso, que es muy importante, en este momento de dificultades, vida si no tuviéramos emociones, la personalidad no tendría sentido, seríamos seres vacíos.

La inteligencia emocional influye de una manera determinante en la

conducción de las empresas, en las decisiones de los jefes, así como también de las direcciones de las instituciones educativas, en las sesiones de aprendizaje que desarrolla un docente. Muchas veces los jefes están dispuestos a criticar y son muy parcos con los elogios, no controlan sus llamas emocionales y generan malos climas institucionales, no pasan la frontera de lo tradicional, tratan mal a los docentes, solo miran los errores más no sus cualidades y virtudes. Tienen una ineptitud emocional, viven con una ira crónica acompañado de una pobreza moral, sin empatía, no saben ser bondadosos ni generosos, porque los grandes de verdad son generosos.

Por otro lado, se entiende como clima institucional al medio ambiente tanto físico como espiritual, donde se desarrolla las diferentes labores que requiera un trabajo, tan importante es la relación con los demás compañeros, como el entorno donde se realiza el trabajo, porque envuelve el deleite de los empleados y va más allá de lo obvio de que una gran gusto aumenta la producción, mayor rendimiento escolar en todas las áreas.

Asimismo, el clima laboral se refiere a un conjunto de características estables a lo largo del tiempo, relativas a las relaciones interpersonales y a las relaciones entre las personas y las instituciones educativas o empresas.

A ellos les decimos, los fracasos no deben ser sentimiento de inferioridad, de los errores y fracasos se aprenden, y muchas veces es la madre del éxito. Las tareas desafiantes, se realizan con la perseverancia y con un mínimo de desgaste de energía mental. Los hombres que nunca pierden tiempo, son los hombres de éxito. Pues si el sacrificio está en la base, el éxito está en la cumbre, cultivemos nuestra inteligencia emocional, que motivan nuestras acciones y es la llave del éxito.

También muchos de los directores de las distintas instituciones educativas de nuestra región de Huánuco, suelen aprovechándose del cargo, por ende, realizan groseras manipulaciones, sellan una cicatriz emocional en sus súbditos (profesores, personal de servicio, auxiliares y estudiantes) lacran un sentimiento perturbador alimentado por la impotencia, la tristeza, ira, resentimiento, temor, culpabilidad, necesidad y autocensura.

Muchos profesores no enfrentan sus pensamientos defensivos y

razonables porque están asociados con la depresión y la sumisión de ser contratados, algunos hasta se vuelven seguidores de los directores reportándolos informaciones fidedignas de los que dicen otros profesores en su contra, esto genera indudablemente enfrentamientos, discusiones creando climas institucionales polarizadas en el seno institucional.

Por otro lado, en el seno de la mayoría de las instituciones dan malos climas institucionales, por tanto, el acontecimiento de que pensamos que asumimos que partir al trabajo y el entorno malo en la institución, perdemos interés por todo. Porque allí reina la envidia, malas miradas, impedimentos que te ponen tus propios compañeros.

## 1.2. Justificación e importancia de la investigación

### a) Justificación

**TEÓRICA:** Incluimos los conocimientos acerca de la inteligencia emocional y el clima institucional con el propósito de generar reflexión y debate académico acerca de la forma como debe ser el manejo de la inteligencia de los docentes, el mismo que debe tener cinco capacidades básicas: descubrir las emociones y sentimientos propios, reconocerlos, manejarlos, crear una motivación propia y gestionar las relaciones personales.

Por último, confrontar teorías, contrastar resultados y hacer epistemología de la educación.

**METODOLÓGICO:** El instrumento de investigación que se empleara en la investigación es el cuestionario, como conjunto de preguntas nos permitirá obtener información sobre la relación entre la variable X y la variable Y.

**COGNITIVA:** La justificación cognitiva, la misma que está relacionado con el conocimiento, nos permitirá ampliar y profundizar la información sobre las variables y las dimensiones planteadas gracias a un proceso de experiencia y aprendizaje.

## b) **Importancia**

**APORTE:** La investigación tiene como aporte central la búsqueda del correcto, adecuado y oportuno manejo de la inteligencia emocional, utilizando los medios e instrumentos necesarios para llegar al conocimiento sustancial del clima institucional. Otro aporte es el descubrimiento y comprensión del mundo educativo, entendiéndola de cómo cumple un rol fundamental en la vida de los docentes y su repercusión en el clima institucional.

**ORIGINALIDAD:** Un nuevo tipo de trabajo dentro del concepto de investigación científica está en el uso del razonamiento colectivo para llegar a ideas básicas, juicios e hipótesis referente a la inteligencia emocional y el clima institucional.

**TRASCENDENCIA:** El esfuerzo que estamos realizando tiene trascendencia porque pasará del ámbito de la reflexión de la inteligencia emocional al ámbito del compromiso, el clima institucional, atravesando el límite que los separa entre una variable y otra.

**BENEFICIOS:** Directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes.

### 1.3. **Viabilidad de la investigación**

El lugar de trabajo es fruto de las emociones, y estas dependen de las funciones en ella, las interacciones y las vivencias de los miembros, en este caso docentes, pues cada persona constituye un micro mundo, que forma el gran todo que son las instituciones educativas.

El panorama presentado en dicha investigación refleja una realidad latente en los directores que laboran en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Ripán. Que es nuestro ámbito de estudio elegido, que necesita de una toma de decisiones responsables construyendo espacios para la reflexión y el análisis que conlleven a la toma de decisiones ágiles y oportunas.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general**

¿Cómo influye la inteligencia emocional en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - HUÁNUCO- 2019?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cómo influye el desarrollo de la empatía y el clima institucional en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - HUÁNUCO- 2019?
- b) ¿Cómo influye la práctica de las habilidades sociales en el clima institucional en la mejora del clima institucional en el I? S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - HUÁNUCO - 2019?
- c) ¿Cómo influye la práctica de la asertividad en el clima institucional en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - HUÁNUCO - 2019?

#### **1.5. Formulación de objetivos**

##### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la influencia de la inteligencia emocional en la mejora del clima institucional según percepción de los docentes en el I.S.P.P“MARCOSDURANMARTEL”-HUÁNUCO – 2019.

##### **1.5.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la influencia del desarrollo de la empatía en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco- 2019.

- b) Determinar la influencia del desarrollo de las habilidades sociales en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco – 2019.
- c) Establecer la influencia del desarrollo de la asertividad en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco – 2019.

## **CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **2.1. Formulación de hipótesis**

#### **2.1.1. Hipótesis general**

Existe una influencia significativa de la inteligencia emocional en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco- 2019

#### **2.1.2. Hipótesis específicas**

- a. Existe una influencia significativa del desarrollo de la empatía en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco- 2019.
- b. Existe una influencia significativa del desarrollo de las habilidades sociales en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco – 2019.
- c. Existe una influencia significativa del desarrollo del asertividad en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco – 2019.



## 2.2. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉC.	INS T.
DESARROLLO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	Desarrollo de la empatía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando alguien tiene problemas me preocupa</li> <li>• Cuando pelean u ofenden a algún compañero, le defiendo</li> <li>• Cuando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle</li> <li>• Ayudo a los que tienen problemas</li> <li>• Cuando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros</li> <li>• Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés</li> <li>• Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra</li> <li>• Me gusta hablar con mis amigos y compañeros</li> <li>• Me entiendo bien con mis compañeros</li> <li>• Cuando ofendo o molesto, pido disculpas</li> </ul>	OBSERVACION	FICHA DE OBSER
	Desarrollo de las habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte.</li> <li>• posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir.</li> <li>• Tiene la inteligencia emocional y la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción.</li> <li>• Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando.</li> <li>• Tiene capacidad de escuchar con comprensión y cuidado.</li> <li>• Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta.</li> <li>• Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto.</li> <li>• Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece.</li> <li>• Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación</li> </ul>		

	<p>religiosa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puede iniciar y mantener una conversación con normalidad y fluidez.</li> </ul>	
<p><b>Desarrollo de la asertividad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee confianza en sí misma y no tiene miedo a mostrar su asertividad.</li> <li>• Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar las opiniones y las creencias del resto.</li> <li>• La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo.</li> <li>• Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada</li> <li>• Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante al hora de relacionarse con el resto.</li> <li>• Manifiesta que escucha de verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente.</li> <li>• Sabe elegir su compañía. Se aleja de personas tóxicas y demuestra realmente que es su amigo; una gran amistad y confianza pura.</li> <li>• Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal.</li> <li>• Trata en la medida posible que toda acción realizada sea por su propia creatividad.</li> <li>• Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto.</li> </ul>	

### **2.3. Definición operacional de las variables**

En nuestro estudio, comenzamos con la palabra abstracta inteligencia, entendida como la capacidad de resolver problemas, luego las emociones, definidas como estados físicos complejos, caracterizados por excitación o agitación, que conducen a una respuesta sistemática. Las percepciones se crean en relación con la experiencia externa o interna. Posteriormente, estamos hablando de inteligencia emocional, entendida como la habilidad de examinar nuestras emociones y del resto, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones.

El papel del trabajo en pro de la mejora de la inteligencia emocional en los maestros del I.S.P.P. Marcos Duran Martel, diseñamos y aplicamos del Programa Ser Social, como instrumento para ayudar a los docentes de del I.S.P.P. Marcos Duran Martel a estimular sus conmociones mediante de acciones diligentes para que la juventud pueda mejorar sus habilidades personales y sociales.

Finalmente usaremos el método de observación para probar el éxito o la falta de inteligencia del estudiante en nuestro ejemplo.

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1. Antecedentes de investigación

#### A nivel Internacional

Fernández, P. (2015). *La inteligencia emocional y su repercusión en la cultura organizacional, un estudio comparativo entre México y Uruguay.*

Llega a las conclusiones:

- a. Se explicó quién y cómo utilizó los informes producidos por el sistema de evaluación de estudios externos en las escuelas primarias de los dos países.
- b. Se utilizaron cuestionarios para recolectar datos. Los resultados muestran que los diferentes tipos de clima organizacional afectan el desempeño de la evaluación del aprendizaje de manera diferente, así como otros resultados escolares como el ausentismo escolar y el acoso escolar. a.
- c. En términos de clima organizacional, estos dos sitios reflejan climas organizacionales típicos en su área de estudio.

#### A nivel nacional

Orellana, C. (2008). *El clima organizacional y el desempeño docente.*  
Universidad Alas Peruanas.

Llega a la conclusión:

Existen diferencias significativas en la percepción del clima organizacional, revisando que la muestra de 80 docentes correspondientes a la Universidad Alas Peruanas percibe en una frecuencia de 69.8% un buen clima organizacional ante un 40.2% de docentes de la Universidad Nacional

Federico Villarreal, quienes perciben clima adecuado. Cabe precisar que no se encontró diferencia significativa en relación a la percepción del clima organizacional según la condición docente entre contratados y nombrados.

Gómez (2001). *El clima institucional y el liderazgo en la gestión de la Institución Educativa César Vallejo, El Agustino, Lima.*

Llega a las conclusiones:

- a. Es factible desarrollar capacidades de liderazgo para conducir a la institución educativa hacia un clima institucional adecuado, por parte del director y la plana docente del centro educativo materia de estudio, con el propósito de generar beneficios institucionales.
- b. Se aplicó un cuestionario de liderazgo y un test de clima institucional en 56 participantes. Finalmente señala que existe relación importante entre liderazgo y la gestión en la institución educativa evaluada.

Rosado, E. (2005). *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente.* Universidad Nacional de Trujillo.

Llegó a la Conclusión:

En cuanto al clima laboral, las dimensiones de competencia, responsabilidad, relación y cooperación se encontraron en el nivel más bajo de desarrollo, mientras que las dimensiones de conflicto y dificultad se encontraron en el nivel más alto de desarrollo en el ambiente escolar de la organización. En cuanto al proceso educativo, se centró en el promedio estándar, con problemas de rendimiento y el sistema de evaluación utilizado en el proceso educativo. Fue posible encontrar una alta correlación con el desempeño docente promedio.

✓ **A nivel local**

Salinas, L. (2017). *Clima institucional y gestión pedagógica en educación secundaria, Huánuco - 2017.*

Llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ Primera: Existe relación positiva muy baja entre el clima institucional y la gestión pedagógica en los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de Huánuco, 2017. Esto quiere decir, que en la gestión pedagógica de los docentes muestra una muy baja relación en el clima institucional que experimentan las instituciones educativas.
- ✓ Segunda: Se demuestra que hay una relación positiva baja entre la comunicación organizacional y la gestión pedagógica en los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de Huánuco, 2017. Esto quiere decir, que la comunicación organizacional tiene poca incidencia en la gestión pedagógica.
- ✓ Tercera: Al correlacionar los datos obtenidos nos demuestra que existe una relación positiva baja entre las relaciones interpersonales y la variable gestión pedagógica en los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de Huánuco, 2017. Y esto es que la gestión pedagógica no es afectada por las relaciones interpersonales.
- ✓ Cuarta: La relación que se evidencia tras la correlación de Pearson entre el trabajo en equipo y la variable gestión pedagógica es positiva baja que se da en los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de Huánuco, 2017. Esto quiere decir que el trabajo en equipo su relación es baja en la gestión pedagógica.

### **3.2. Bases teóricas**

En nuestra investigación emprendida, para entender en sus distintas dimensiones a nuestro trabajo y tener una idea clara de lo que significa los tipos de emociones y climas institucionales en la que señalaremos conceptos vertidos por los diferentes autores reconocidos en el mundo científico, tanto nacionales como internacionales, de esa manera daremos fundamentos y bases teóricas en el que se sustentará el presente estudio.

## **A. La Inteligencia Emocional**

Al hablar de Inteligencia Emocional podríamos desarrollar personalmente un ejercicio de reafirmación y re – dirección de Visión, Misión y Valores Personales, Familiares, Profesionales y Ciudadanos, a través de preguntas activas simulaciones y visualizaciones de las cosas que influyen filosóficamente en nuestra vida, sueños y principios sobre las cuales basamos nuestro actuar.

En esta época de grandes y constantes cambios en todas las esferas de nuestra existencia en la que se nos exige estar preparados para enfrentarlos, ya que estos cambios cada día son mayores, más rápidos, más violentos, mucho más traumáticos, más ligados a un ambiente de gran incertidumbre, de una competitividad que no se había tenido antes motivada a la globalización que le impone todo tipo de exigencias a las organizaciones, ocasionando riesgo a su personal a veces sin tomar conciencia de, nuestra salud física y emocional, buscando el Desarrollo y Talento como tal, podríamos llamarlo el tema clave dentro de las organizaciones protagonistas.

Recordando que ante todo somos seres humanos, que tenemos necesidades y metas, las aceptemos, o no racionalmente. Una de las necesidades principales es El Vacío Personal de emociones, sentimiento y caricias que deben ser llenados, ya que esto determina y organiza todos los procesos mentales y comportamiento total direccionado con motivación al logro.

Dentro del contexto también estaremos analizando el mantenimiento físico, seguridad, competencias, reconocimientos, poder, éxito, esperanza, habilidades, destrezas, entrenamientos, desde luego esta no es una lista completa de las necesidades físicas, psicológicas y espirituales del ser humano, pero si representan factores que son comunes en el trabajo.

Últimamente se les ha dado a los factores emocionales la importancia debida en el tiempo y espacio incluyéndolos en el óptimo desempeño de las actividades profesionales, mientras que las personas son individuos, como líderes y líderes, donde cada uno de ellos tiene muchas diferencias y áreas, pero como persona dentro del marco de las Leyes de la Inteligencia Emocional.

### **Evolución de la historia de la inteligencia humana**

La historia de la inteligencia humana se logra describir como el intento del cerebro humano de encontrar maneras efectivas de comunicarse con uno mismo. Cuando la primera persona dibujó la primera línea, aceleró la revolución en la mente de las personas; revolución es el último paso en la evolución del mapa mental.

Una vez que las personas se dieron cuenta de que podían crear sus propias "imágenes mentales" internas, el cambio fue rápido. Con las primeras pinturas realizadas por los antiguos aborígenes australianos en las cuevas, las primeras líneas se convirtieron gradualmente en imágenes. A medida que avanzaba la civilización, los dibujos lineales se convirtieron en símbolos y, más tarde, en alfabetos y letras; esto sucedía con las pinturas chinas o los jeroglíficos egipcios. Con el desarrollo del pensamiento occidental y el creciente poder del Imperio Romano, se completó la transición de una imagen a otra. Y más tarde, durante dos mil años de evolución, el gran poder de la letra ocupó el primer lugar sobre la imagen que durante un tiempo fue objeto de burla.

Por lo tanto, las primeras personas que dejaron señales realmente representaron un gran salto en la evolución de nuestra inteligencia, porque mostraron las primeras señales de nuestro mundo mental. Al hacerlo, no solo fijaron sus mentes en el tiempo y el espacio, sino que también permitieron que sus mentes cubrieran las mismas dimensiones. Por lo tanto, la mente humana podría comenzar a expresarse en las dimensiones inconmensurables del tiempo y el espacio.



Su evolución, símbolos, imágenes y códigos crearon la escritura, y este gran logro fue la ley básica para el surgimiento y evolución de civilizaciones famosas como Mesopotamia y China, cuyos habitantes estaban claramente interesados en estas naciones. Los que no han llegado al nivel de la escritura y por ello no han recibido la sabiduría y el conocimiento que nos han legado las grandes mentes del pasado.

Así como el agua de un río ancho tiende a precipitarse cuando es forzada a fluir a través de un canal angosto, el proceso de recolección de información ha ido aumentando a lo largo de los siglos, provocando una "explosión de información". Recientemente, esta "explosión" ha sido alimentada por la idea de que escribir es la única forma adecuada de aprender, analizar y difundir información.

Si escribir es realmente la mejor manera de obtener dicha información, analizarla y explicarla, ¿por qué tanta gente tiene problemas para aprender, pensar, crear y recordar? ¿Por qué se quejan de discapacidad severa, pérdida de confianza en sí mismos, disminución del interés y disminución de la capacidad para concentrarse, recordar y pensar?

Las reacciones usuales a esos problemas incluyen autodesprecio, baja productividad, indiferencia y la imposición de reglas rígidas y confusas de manera creciente la labor nativa del cerebro.

Hemos transformado el vocablo, la frase, la razón y la cifra en las columnas esenciales de nuestro desarrollo, que obligamos al sentido común a usar formas de hablar que lo reducen, pero que (así pensamos) es la única correcta.

Los magos científicos utilizaron la mayoría de sus habilidades naturales de manera efectiva y esto (a diferencia de sus contemporáneos que usaron muchas ideas diferentes) estaban empezando a volverse intuitivamente de los principios del pensamiento irradiante y de la cartografía intelectual.

## **La inteligencia Emocional**

Según Goleman "es la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciarlos al trabajar con otros.

### **Principios de la Inteligencia Emocional:**

- 1. Recepción:** Cualquier cosa que incorporemos por cualquiera de nuestros sentidos.
- 2. Retención:** Corresponde a la memoria, que incluye la retentiva (o capacidad de almacenar información) y el recuerdo, la capacidad de acceder a esa información almacenada.
- 3. Análisis:** Función que incluye el reconocimiento de pautas y el procesamiento de la información.
- 4. Emisión:** Cualquier forma de comunicación o acto creativo, incluso del pensamiento.
- 5. Control:** Función requerida a la totalidad de las funciones mentales y físicas. Estos cinco principios se refuerzan entre sí. Por ejemplo, es más fácil recibir datos si uno está interesado y motivado, y si el proceso de recepción es compatible con las funciones cerebrales.

Tras haber recibido la información de manera eficiente, es más fácil retenerla y analizarla. A la inversa una retención y un análisis eficientes incrementaran nuestra capacidad de recibir información. De modo similar el análisis que abarca una disposición compleja de las tareas de procuramiento de información, exige una capacidad para retener (recordar y Asociar) aquello que se ha recibido. Es obvio que la calidad de análisis se verá afectada por nuestra capacidad para recibir y retener la información.

Estas tres funciones convergen en la cuarta es decir la emisión o expresión ya sea mediante el mapa mental, el discurso, el gesto u otros recursos , de aquella que se ha recibido retenido y analizado.

La quinta categoría la del control, se refiere a la actividad general del cerebro por la cual éste se constituye en "prófugo" de todas estas actividades intelectuales y mecánicas, adjuntando la salud general, las conmociones y

las circunstancias del ambiente. Este aspecto es muy importante porque una mente y un cuerpo sano son fundamentales para que las demás cuatro funciones (repcionar, almacenar, examinar y liberar) funcionen lo mejor posible. *Goleman (1995)*.

### **La inteligencia emocional en el trabajo**

Determina que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, que unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el cometido y los resultados de todo dirigente y trabajador motivando de manera emocional para que sea productivo.

Una vez que un individuo entra en una distribución para que pueda dar lo mejor de sí, hacer conforme su labor, que no sólo de su talento sino que además lo haga con exaltación y compromiso, se necesitan. Primero que tenga sus útiles de trabajo y que sepa qué es lo que tiene que hacer. Segundo, que sepa cómo hacer eso. En tercer lugar, considera muy importante lo que hace, da y es conocido por su amor.

Ahora hablaremos de las cinco habilidades de la dirección empresarial en el año 2000. "Dejemos de pensar en gente y comencemos a pensar en talento. Nutramos sus mentes y almas", sugiere Rosabeth Moss Kanter, quien en la Conferencia Internacional de la ASTD, se ha convertido en el interior de la atención al afirmar, en su conferencia, que para lograr afrontar exitosamente una sociedad cambiante se necesitan de 5 poderes, los cuales permanecen asociados con nuestros propios dedos de la mano.

Los expertos de la consultoría y el adiestramiento, reunidos en la Conferencia Internacional de la ASTD, decir qué es el año pasado trascendental evento mundial del aprendizaje y el desempeño, celebrando el año pasado en Atlanta, Georgia, Estados Unidos, compartieron un sin fin de experiencias e ideas a lo largo de valiosas conferencias y talleres. Creemos importante compartir con Uds. parte de esa discusión por su vigencia y relevancia.

La presencia de Rosabeth Moss Kanter, profesora de la Universidad de Harvard, escritora de diversos bestsellers, nominada como una de las 10 mujeres más influyentes de los Estados Unidos y listada por el Times de Londres como una de las 50 mujeres más exitosas del mundo, destacó por ser una de las más energizadoras conferencistas. Ella asegura que se requieren cinco poderes para enfrentar exitosamente una cambiante sociedad y un exigente mercado de compradores, donde desde adquirir víveres, pasando por servicios médicos, financieros, domésticos, hasta llegar a la compra de información, el mercado realmente se mueve hacia donde están las mejores opciones sin reparar en dónde se encuentre el proveedor, dado el acortamiento de las distancias por la incorporación de tecnologías de conexión, como Iridium e Internet.

Estos cinco poderes, que yo mismo he combinado en un concepto que llamo "El poder de la mano del hombre", son los siguientes:

el poder de la imaginación, el poder de la asociación, el poder del compromiso y el poder de dar. Los compartí y los relacioné con lo que representa cada uno de nuestros dedos. El dedo, que se utiliza para pedir una frase y comunicar al mismo tiempo, representa el poder de la voz; el dedo medio, que está cerca de otras personas, cuando nos acercamos para servirles, para pagarles, suelo hablar del poder de la venganza; el dedo anular representa, ya que es donde está el anillo de bodas, el poder del compromiso; finalmente, el dedo meñique, que junto con otra persona forma una "liga", representa el poder de la unidad. *Daniel Goleman (1999), (citado por Fernando Sánchez 2000)*

### **El Poder de la Voz:**

Por muy buena que sea una idea, un método, un concepto o una idea, no hay vida en ella si no es articulado. Los mejores pensamientos pueden morir por no ser compartidos. Más que organizaciones de aprendizaje, lo más necesitamos es organizaciones de educación, donde la voz de quienes más saben o están preparados se traduzca en el vehículo para facultar a cada vez

más personas en las competencias claves del negocio. En cuanto a este poder, se resalta la habilidad para hablar varios idiomas y la de conversar activa y productivamente.

### **El Poder de la Imaginación:**

Las empresas y las personas que manejarán con éxito el siglo venidero serán las que en su actuar, generen conductas cónsonas con la imaginación que, como seres humanos, somos capaces de desarrollar y usar para crear en imposibles, visualizarlos, diseñarlos, crearlos y ponerlos en práctica en nuestras realidades. Las personas que con su imaginación vislumbren un presente y futuro diferente, más rápido, más efectivo, más rentable y más placentero, serán las que estarán guando las acciones de liderazgo en el nuevo milenio. *Moss Kanter (2000)*

### **El Poder de la Retribución:**

El último poder tiene que ver con el emergente tópico de la inteligencia existencial o espiritual y su influencia en el ámbito laboral. Moss Kanter comenta que cada vez, más empresas están realizando acciones sociales de retribución a las comunidades con las cuales interactúan. La razón es que el personal desarrolla un sentido de conexión con la gente que eleva el espíritu y al motivación, aumentando la identificación con la firma y la productividad global. Presentó como ejemplo los aportes de IBM a la educación de varios países latinos y asiáticos, y de otra empresa de su lista de clientes que creo el Día Global del Servicio, en el cual todas las oficinas y empleados de esta empresa en el mundo realizaron una obra social anónima y sin publicidad, solo buscando la satisfacción personal de cada uno de ellos. (*Moss, 2000, P.45*).

### **El Poder del Compromiso:**

Todavía está ahí y es una ventaja competitiva para las personas y empresas que lo tienen. Resaltó claramente que para atraer personas se deben cumplir ciertas condiciones para despertar el talento humano: apropiación del trabajo, identificación con la empresa y sus objetivos, autonomía de acción, libertad para compartir ideas y realizar cambios, y la capacidad de dejar que el empleado tome esa acción. (*Lester. 2001, P.85*).

### **El Poder de la Asociación:**

Cada vez más surgen en mayor cantidad y rapidez las alianzas entre personas, entre empresas, entre personas y empresas, entre países, entre entidades de diversos tipos. Lo hacen buscando aprovechar y potenciar sus diferencias, aprovechar la creatividad de uno y el capital de otro, el talento de uno y la acción de otro, los contactos de uno y la fuerza de otro. Las alianzas, aun cuando no siempre exitosas nos permiten salir adelante con efectividad en mercados y sociedades en crisis como las actuales. El poder de la asociación es el poder de crear, desarrollar y mantener alianzas que permitan obtener resultados de manera más efectiva y productiva.

Hoy, en una Venezuela como la nuestra, consideramos que el desarrollar y usar estos poderes pueden marcar una gran diferencia en nuestras relaciones personales, familiares, laborales y vecinales, además de crear un notable impacto en los indicadores claves de nuestros negocios en el nuevo milenio. Una vez que la Organización tiene clara sus necesidades y se logra la compatibilidad con las necesidades de sus empleados, tanto la Organización, como a la gente se beneficia. Pero después hay ciertos mecanismos que tiene toda Organización, que precisamente son "destrezas de un gerente", porque en definitiva la gente es gerenciada por otra gente. Entonces, el gerente tiene que tener ciertas habilidades que le permitan influir en la conducta de otros. Y cuando digo influir en la conducta de otros ¿qué quiero decir? Que nosotros como persona tenemos ciertas necesidades

y preferencias, y que yo como gerente debo estar en capacidad de entender aquello y de reconocer los esfuerzos y resultados de los demás y de esta forma se sentirán más a gusto conmigo. Yo puedo ser muy competente, pero si no le doy importancia a la gente que trabaja a mi alrededor, no le reconozco sus esfuerzos, ni si quiera le comunico que yo espero que hagan un buen trabajo, y que le voy a ayudar en ese trabajo, yo lo que estoy generando en los demás son expectativas negativas y estos se van a sentir muy incómodos, sentirán que no podrán hacerlo y cada vez que interactúen conmigo como supervisor se van a sentir muy mal.

Las competencias Emocionales, El mismo Goleman y demás autores definen el éxito de gerentes líderes y trabajadores en personas de alto nivel de desempeño, destrezas, habilidades técnicas y emocionales, bien desarrolladas alcanzando capacidad de dar sentimientos que cada vez se hacen más competitivos y necesarios en la familia, la gerencia y la sociedad.

Las competencias emocionales que más se repitieron como decisivas en el éxito de los líderes y sus empresas, fueron clasificadas en cuatro categorías, contando con varias competencias cada una para presentar así, las 20 Competencias Emocionales Claves, las cuales mencionaremos y comentaremos a continuación.

**Auto-conciencia:** La habilidad para reconocer y comprender los propios estados emocionales, sentimientos, rasgos, así como su efecto en las demás personas. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: la autoconfianza, la habilidad para estimular cambios sentimentales contentos y llenos de buen humor.

**Auto-regulación:** La habilidad para controlar y re direccionar impulsos y estados emocionales negativos, unido a la capacidad para suspender juicios y pensar antes de actuar. Las competencias que se miden y desarrollan en esta condición son: Auto-control, confiabilidad, conciencia, adaptabilidad, orientación a resultados e iniciativa.

**Empatía:** La capacidad de escuchar y comprender las necesidades de los demás y de la propia organización, así como el voluntariado para trabajar y resolver los problemas de los demás. En este apartado se mide y mejora: empatía, conciencia organizacional y responsabilidad.

**Socialización:** Engloba el dominio de estrategias y formas de relacionarse afectiva y efectivamente con las demás personas, creando redes de relaciones, construyendo climas agradables, abiertos y efectivos en sus conversaciones. Las competencias en esta categoría son: desarrollo de persona, liderazgo, influencia, comunicación, gerencia del cambio, manejo de conflictos, construcción de redes y la cooperación en equipo.

Una herramienta diseñada para medir y desarrollar 20 habilidades clave cortesía de Goleman. Indagación amplia y de alta calidad puede obtenerse a través del sitio Internet [www.eisglobal.com](http://www.eisglobal.com). Al presentar dicho instrumento, en la conferencia de prensa, una de mis preguntas versó sobre la real posibilidad de desarrollar las competencias emocionales a través del adiestramiento.

La respuesta de Goleman nos alertó sobre la alarmante proliferación de cursos cortos que afirman y garantizan la posibilidad de ser inteligente emocionalmente con solo un taller de uno o dos días.

El afirma que es casi imposible lograrlo sin la presencia de un coach especializado en el seno de la empresa u organización donde interactúan las personas que desean contar con las mencionadas competencias Goleman sugiere y cree en los programas en los programas largos (mínimo de 6 meses) en los cuales los participantes se ven motivados y exigidos a auto – observarse en su interacción con otros, contemplan la presencia de un coach o facilitador que actúa como espejo del comportamiento y además con sesiones de aprendizaje y práctica de las competencias en la vida real del participante. Todo esto basado en un detallado diagnóstico validado, que permita determinar el perfil deseado, el perfil actual y las acciones para reducir el gap entre estos dos perfiles.



A los que apenas estamos aprendiendo a gerenciar nuestros estados anímicos y nuestras emociones, confesando lo difícil que en algunos momentos se torna ser congruente con lo que uno está aprendiendo sobre esta valiosa inteligencia, nos resulta grato invitar a aquellos líderes que desean alcanzar altos niveles de agrado y efectividad en sus conjuntos de acción.

Les invitamos a practicar estas: 7 S para ser Competitivo. Las 7 Ss de la Persona Competitiva y Feliz

**Saludable:** Cuida su salud, se ejercita y nutre adecuadamente para contar con la energía requerida en su trabajo intelectual, emocional y físico. Realiza un chequeo médico frecuente para prevenir y atender cualquier potencial afección. Está lleno de vitalidad y contagia energía.

**Sereno:** Gerencia las respuestas emocionales que generan sus sentimientos y estados de ánimo, es firme cuando ha de serlo, pero emplea auto – control, paciencia y tacto en su actuar. Evita que su amígdala cerebelosa produzca arranques de ira que afecten sus relaciones humanas. Disfruta de la tranquilidad y domina técnicas de auto – relajación.

**Sincero:** Actúa en sus conversaciones y acciones basado en la ética, honestidad y justicia. Es abierto para expresar sus puntos de vista, empleando su verdad asertiva y respetuosamente, con franqueza y firmeza pero con consideración.

**Sencillo:** Se maneja en sus relaciones personales y profesionales con humildad y simplicidad, no deja de conocer su valor y sus logros, pero reconoce que puede aprender de todo ser humano y que sus éxitos se los debe a otras personas. Evita la pompa y los lujos excesivos, pues sabe darle el justo valor a lo material, dentro de un clima de abundancia y prosperidad.

**Simpático:** Es cortés, amable, educado en su hablar, evita los vicios comunicacionales del cinismo, sarcasmo, burla, humillación, discriminación, generalización y juicios sin sustentación. Busca ser asertivo, pero considerado y respetuoso del clima de sus conversaciones,

fluyendo con buen humor, alegría y disfrute en su interacción humana. Servicial: Emplea el poder de la retribución y del servicio para llegar dentro de las necesidades de otros, haciéndose cargo de las inquietudes de quienes le rodean en su familia, trabajo y vencida. Sabe que a través del servicio logra una elevación espiritual que le beneficia en otros ámbitos de su vida, por lo que ve al servicio como algo honroso y valioso para su vida y la de los demás.

Sinérgico: Cooperar y crea climas de cooperación y ayuda mutua en sus equipos de trabajo, tanto en la familia, el gremio o la empresa. Se maneja a sí mismo como una parte clave de un equipo y no como una pieza indispensable. Esto le hace tomar consciencia de la importancia de la coordinación, el apoyo, a la humildad para aprender, la visión común, la creatividad y la libertad para generar impecabilidad en las acciones que toman los diferentes equipos humanos a los que pertenece.

La competitividad de una persona, depende de su equilibrio intelectual – lingüístico, emocional y corporal, de manera que el desarrollo de estas 7s pueden contribuir a elevar los niveles de perfección en nuestros procesos diarios, ayudándonos a vivir la vida que merecemos y deseamos.

Esperamos nos sirva para inspirar la continuación o inicio de caminos de mejoramiento y transformación. No importa cuán viejos y expertos seamos, no importa cuán bien formados académicamente nos sintamos, siempre hay un camino para mejorar, para re – evaluar, para re – iniciar, para re – direccionar nuestra misión de vida y nuestros valores dentro de nuestra familia, nuestra profesión y nuestra sociedad.

### **Habilidades Técnicas Cognoscitivas y Emocionales**

Es notorio y evidente que dentro del entorno, existe un alto grado de insatisfacción emocional originado por los resultados de nuestro sistema, tal insatisfacción está presente en las opiniones que expresan los diferentes sectores de la comunidad, a través de los medios de comunicación y conversaciones cotidianas interpersonales.

La insatisfacción apunta tanto a la calidad como a la cantidad, a las condiciones ambientales, conocimientos, Procedimientos, capacidades y destrezas, técnicas como conjunto que se emplean en el arte y ciencia, por medio de la educación ,formación y entretenimiento. Según los grandes filósofos Platón, Marco Fabio, Juan Amós y otros determinan la Educación como. "El objeto de la educación es proporcionar al cuerpo y al alma toda la perfección y belleza de que uno y otra son susceptibles". "La educación tiene por fin el perfeccionamiento y el bienestar de la humanidad". \_"La enseñanza auténtica y oriundo estos monumentales cerebros no erraron cuando escribieron estas monumentales verdades, puesto que la colectividad transfiera la sucesión cultural y entusiasta al resto de colectividad y los adjuntos de una excelente instrucción epistemológica, en ideas, sentimientos, tradiciones, prácticas, costumbres, metodologías, lograríamos definir la educación como la suma total de procesos por medio de los cuales una colectividad o grupo social trasmite sus capacidades y poderes reorganizando y reconstruyendo las emociones para adaptar el individuo a las tareas que desempeñara en el proceso psicológico, potencial y social, este proceso se fundamenta en entender la vida completa del hombre en toda su extensión, la cual es cambiante al pasar por una secuencia de fases continuas, niñez, juventud, adolescencia, madurez y vejez.

Esta es la forma en que se forman los sistemas físicos, mentales y emocionales en los contextos sociales, políticos y culturales, por ello es importante mejorar nuestros conocimientos, habilidades y ganas de hacer tareas, tareas, de tomar decisiones con gracia, amor, paciencia y la tolerancia, opciones en el organismo, empresa u organización en la que trabajamos como destinatarios y emisores de los Derechos Humanos Universales. (*Lester Thurow, 2001*).

## **B. Clima Institucional**

El aumento de la concentración de decisiones, además de distintas razones, ha reducido la gestión y determinar de los convenientes centros de educación, lo que conduce a la creación de instituciones, procesos y métodos que atentan contra la educación exhaustiva de los infantes y la juventud y la ejecutan. derechos, una base importante de la importancia del uso de la educación.

Justamente, en gran parte de los centros educativos, el uso del poder por parte de los líderes y docentes se basa más en métodos represivos e intolerables que traen miedo y humildad a los estudiantes que en la inclusión de la importancia de la escucha como base de los cimientos para construir en la democracia.

En este caso, una ley bien aprendida no solo enseña qué hacer, sino también por qué se debe hacer. Actualmente, la integración de la construcción del edificio adquiere la importancia de la enseñanza.

La mayoría de las metas requieren la creación de un clima que valore al individuo, respete las diferencias y construya la identidad nacional como columnas de la democracia.

“Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa”.  
**(García, 1 999, p. 123).**

### **Clima institucional en el aula**

- El maestro genera consensos con los alumnos sobre las actividades de aprendizaje que se instrumentan.
- El curso tiene una directiva elegida democráticamente, que alcanza cuentas y toma críticas.
- Los estudiantes participan en programas de autoevaluación.
- Los estudiantes participan en la creación de normas sociales, la realización de tareas y la autoevaluación en lecciones relacionadas con el entorno laboral.
- El incumplimiento de la ley resultó en sanciones la Fundación.
- El maestro sigue las reglas de la escuela.
- Las reglas y normas de las relaciones grupales reconocen las diferencias entre ellos.
- Los castigos no bajan la autoestima de los estudiantes.
- Los maestros resuelven conflictos sobre normas y aceptación de resultados. Hay una superposición del argumento.
- Los estudiantes aprenden a resolver conflictos respetando los derechos de todas las personas. Aprecian la importancia del cumplimiento.
- Las calificaciones de los estudiantes reflejan lo que los estudiantes realmente saben.
- El aula es un espacio que estimula la consecución de logros establecidos. Los estudiantes tienen conciencia de los resultados que logran.

### **Clima institucional fuera del aula**

- En las instancias de dirección institucional tienen espacios de participación los alumnos y padres de familia.
- En las instancias de dirección institucional hay participación equitativa de género.
- Los procesos administrativos se subordinan a los requerimientos pedagógicos.
- Las normas que define la institución no atentan contra las expresiones particulares y culturales de los jóvenes.
- La organización revisa y evalúa periódicamente la pertinencia de sus normas y reglamentos.
- El uso del espacio organizacional promueve la igualdad de género.
- Los maestros, administradores y estudiantes aprenden a resolver conflictos sin usar palabras fuertes. La comunicación es un lugar para cualquier tipo de violencia.
- El uso del espacio organizacional promueve la igualdad de género. • Los maestros, administradores y estudiantes aprenden a resolver conflictos sin usar palabras fuertes. La comunicación es un lugar para cualquier tipo de violencia.
- La escuela distribuye los resultados escolares al principio y al final del período escolar a los estudiantes y padres.
- “Las decisiones institucionales sobre los docentes se toman de acuerdo a logros visibles de aprendizaje” **Ponencia en el Encuentro Internacional de Educación en Valores, Universidad Andina – OEI, enero (2001).**

### **Clima escolar**

El clima escolar se entiende como una serie de características psicológicas del ambiente educativo, determinadas por los factores o estructura, los aspectos individuales y funcionales de la institución educativa, incluyendo un plan específico, dan cierta estructura o volumen a la institución, para

definir diferentes productos educativos. Es diferente al ambiente del aula de fondo, como algo que funciona en el medio, está influenciado por varios métodos diferentes que inciden en una determinada situación dentro del propio centro. Las características y el comportamiento de profesores y alumnos, la interacción de ambos, y por tanto la dinámica del aula, dan un cierto tono o atmósfera al aula, que es diferente de lo que se puede conseguir cambiando cualquiera de estos factores. Como vemos, existe una independencia entre el clima de la institución y el clima del aula, dada la naturaleza de las variables que afectan a cada uno de ellos. Para otros, el clima organizacional representa una información central, ya que es algo que es ante todo, con una estructura que se mantiene estable y estable en el tiempo, y los cambios se hacen lento-lento, incluso cuando las condiciones cambian.

“El concepto de clima institucional tiene un carácter multidimensional y globalizador. En él influyen numerosas variables: estructura organizativa, tamaño, formas de organización, estilo de liderazgo, características de sus miembros (profesores alumnos, etc.), comunidad en la que está integrado el propio centro. Son éstas las que van a determinar el ambiente de un centro. También inciden variables vinculadas al rendimiento del centro. Dentro de la institución podemos distinguir a su vez microclimas o sublimas, por ejemplo, el clima de los alumnos”. (Rodríguez, 2004, P. 45).

### **Clima positivo de relaciones humanas**

Un ambiente interpersonal positivo es esencial para el desarrollo de los empleados. Esto da mayor valor a la organización y, a su vez, a un mayor nivel de buena productividad. Esto es algo a lo que el gerente o jefe de la organización debe prestar mucha atención.

En cuanto al concepto de relaciones humanas, debe prestarse especial atención al desarrollo de la relación laboral. Incluye todo lo que hacen las personas en su lugar de trabajo para: personas, ideas, cosas,

situaciones de trabajo, así como el deseo de autoconocimiento, bienestar, sentido de pertenencia y lealtad.

Las necesidades de cada persona son diferentes. El gerente debe ser consciente de estas diferencias para proporcionar la máxima satisfacción a cada empleado. Estas ideas se combinan para crear un ambiente positivo que conduce al logro de las metas organizacionales.

En el ámbito laboral existen condiciones y situaciones que pueden generar confusión y conflicto que afectan la salud de una persona y le impiden responder adecuadamente para lograr los objetivos de la organización. Es importante motivar adecuadamente al empleado para que su comportamiento lo guíe en la dirección correcta.

Una relación sana requiere, entre otras cosas, tacto, paciencia y flexibilidad en la aplicación de reglas, reglamentos, normas y prácticas. Esto requiere la comprensión y la correcta aplicación de las normas y reglamentos en situaciones específicas, y cuando se requiere flexibilidad, se deben proteger no solo los intereses personales sino también la integridad profesional.

Las reglas, regulaciones y procedimientos relacionados con los empleados siempre deben estar en el campo de visión del gerente. Mantener registros precisos de tales políticas proporciona a los gerentes información valiosa sobre su efectividad. Las reglas que se violan con frecuencia deben revisarse para determinar si deben eliminarse o modificarse.

Los cursos de formación sobre relaciones humanas y métodos de observación son muy importantes para crear cooperación y promover la cultura de los trabajadores sociales.

### **Dirección**

Un funcionario o director de una institución pública, desde el momento en que es nombrado, realiza una difícil tarea de servicio público. Corresponde a la dirección de los esfuerzos y recursos del órgano encargado de lograr las metas y objetivos establecidos por la ley que lo



creó. La agencia gubernamental que dirige es parte de otro departamento importante, el director, y especialmente, dijo, el consejo es una organización donde un conjunto de funcionarios trabaja juntos a través de la comunicación y las relaciones formales e informales planificadas.

### 3.3. Bases conceptuales

**Inteligencia Emocional:** Se puede clasificar en cinco categorías: conoce tus sentimientos y emociones, contrólalos, conócelos, crea tu influencia y gestiona las relaciones.

**Clima Institucional:** es un lugar creado en la escuela de educación a partir de las experiencias cotidianas de los integrantes de la organización, es decir aspecto influye el trato a los colaboradores, relaciones interpersonales, comunicación, estilos de gesto. Existen climas institucionales: buenas, regulares y malas.

**Empatía:** es la acción consiente de ponerse uno en lugar de otro o también, identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado de ánimo de otro.

**Motivación:** animación a los estudiantes antes de iniciar una sesión de aprendizaje, que generalmente lo hacen los docentes. Ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.

**Habilidades sociales:** son un conjunto de conductas aprendidas de forma natural (y que por tanto pueden ser enseñadas), que se manifiestan en situaciones interpersonales, socialmente aceptadas (ello implica tener en cuenta normas sociales y normas legales del contexto sociocultural en el que se actúa, así como criterios morales), y orientadas a la obtención de reforzamientos ambientales (refuerzos sociales) o auto reforzos.

**Control de uno mismo:** Es para obtener el control sobre una parte importante de su mente para que pueda tomar las medidas que se adapten a su vida y crecer lo suficiente como para tomar decisiones sabias, manejar bien sus emociones y aprender a entablar buenas relaciones sociales.

**Confianza:** La confianza es la seguridad que alguien tiene en otra persona o en algo. Es una cualidad propia de los seres vivos, especialmente los seres humanos, ya que, aunque los animales la posean, estos lo hacen de forma instintiva, al contrario que los humanos, que confían conscientemente. Al ser algo que se hace consciente y voluntariamente, supone trabajo y esfuerzo conseguirla. A pesar de que sea costoso llegar a ella, se caracteriza por ser una emoción positiva.

**Trabajo en equipo:** Un grupo de trabajo es un grupo de personas organizadas de cierta manera para lograr un objetivo común. Hay tres aspectos importantes de la unidad que se definen en esta definición.

**Satisfacción:** La satisfacción, por lo tanto, puede ser la acción o razón con que se responde a una queja o razón contraria

## CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

### 4.1. **Ámbito**

El Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Duran Martel; donde se realizará el presente trabajo de investigación está ubicado en la Av. Marcos Durand Martel N° 200 – distrito de Amarilis, provincia de Huánuco, departamento de Huánuco.

### 4.2. **Tipo y nivel de investigación**

#### 4.2.1. **Tipo de Investigación**

Por el nivel de complejidad, el trabajo se ajusta al tipo de investigación CORRELACIONAL, ya que buscaremos el índice de relación entre el aprendizaje cooperativo y las habilidades sociales.

Los estudios cooperativos permiten describir y tratar situaciones y eventos, es decir, la situación de un determinado evento y cómo se manifiesta, y buscan esclarecer los aspectos importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro evento que se esté revisando. (Sampieri, 1998, p. 124)

#### 4.2.2. **Nivel de Investigación**

El nivel de investigación EXPLICATIVO ya que indaga los motivos o las procedencias que forman el escaso progreso de las competencias específicas: *reflexiona y argumenta con sentido democrático el derecho a la igualdad de género construye pensamientos axiológicos sobre sí mismo y gestiona con pertinencia la autorregulación de sus emociones*, según percepción de estudiantes de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación UNHEVAL.

Investigación explicativa: “Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables” (Hernández et al., 2006, p. 108).

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1. Descripción de la población

Está conformada por todos los escolares en la mejora del Instituto Superior Pedagógico Marcos Duran Martel.

<b>POBLACIÓN</b>	<b>VARONES</b>	<b>23</b>
	<b>MUJERES</b>	<b>15</b>
<b>TOTAL</b>		<b>38</b>

**Fuente: Jefatura de personal.**

**Elaboración propia**

#### 4.3.2. Muestra y método de muestreo

La técnica de muestreo es la **no probabilística intencional**, la utilizaremos ya que poseemos una manera fácil de encontrar una muestra y tenemos el conocimiento sobre la población porque el investigador está trabajando en la Instituto Superior Pedagógico Marcos Duran Martel, en un momento determinado o cualquier acción de algo.

Una muestra probabilística objetiva es aquella que ignora la probabilidad de que un artículo esté incluido en la muestra. también se le llama sesgo, donde el investigador elige cosas que a su juicio son representativas, lo que requiere del conocimiento de personas cultas para identificar las partes o cosas que se considera que representan el fenómeno que se analiza. (Tamayo, 2004, p. 101)

<b>MUESTRA</b>	<b>VARONES</b>	<b>23</b>
	<b>MUJERES</b>	<b>15</b>
<b>TOTAL</b>		<b>38</b>

**Fuente: Jefatura de personal**

**Elaboración propia**

### 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

#### a) Criterios de inclusión

- ✓ Exceso a la muestra
- ✓ Mayor afinidad con nuestra mención
- ✓ Mayor apertura de colaboración de los docentes

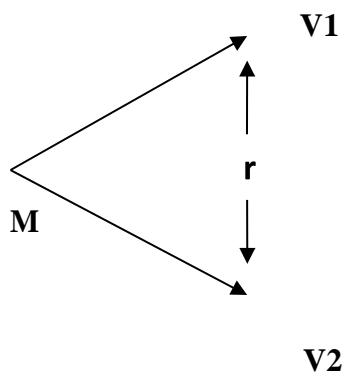
#### b) Criterios de exclusión

- ✓ Poca afinidad con nuestra mención
- ✓ Poca apertura de colaboración

### 4.4. Diseño de investigación

Diseño correlacional, porque recopilaremos información directamente para identificar los elementos de participación en el aprendizaje colectivo y para mejorar sus habilidades sociales de educandos del Instituto Superior Pedagógico Marcos Duran Martel.

El propósito de este tipo de diseño es calcular el grado de relación entre conceptos o dos o más variables, medir cada una de ellas y luego medir y evaluar la relación. Tal relación se basa en el concepto de nombre. (Arias, 2010, p. 145)



**Donde:**

M: Muestra

V1: Inteligencia emocional.

V2: Clima institucional

r: Índice de correlación

**4.5. Técnicas e instrumentos****4.5.1. Técnicas****4.5.2. Instrumentos**

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>ADMINISTRACIÓN</b>
<p style="text-align: center;"><b>LISTA DE COTEJO EN SU VARIANTE OBSERVACIÓN</b></p>	<p>Es un instrumento que permite identificar actitudes, habilidades, y destrezas. Asimismo, consiste en un <b>listado</b> de aspectos a evaluar (contenidos, capacidades, habilidades, conductas, etc.), al lado de los cuales se puede calificar ("O" visto bueno, o, por ejemplo, una "X" si la conducta no es lograda) un puntaje, una nota o un concepto. Es entendido básicamente como un instrumento de verificación. Instrumento de verificación.</p>	<p>Este instrumento la utilizaremos, de un modo preferente, en el desarrollo de nuestra investigación donde incluiremos la dimensión, los indicadores, los nombres y apellidos de los estudiantes y la escala que medirá el índice de relación entre la variable X y Y.</p>

Elaboración del tesista

#### **4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos**

La validez del instrumento de recolección de datos para el presente estudio estuvo determinada por el contenido, es decir, se observó que los ítems del instrumento representan el área o cielo en los datos medidos. tema de investigación profesional.

Hernández et al (2012)

La validez generalmente se refiere a la medición real de la variable que el instrumento está tratando de medir. Validación significa determinar los datos cualitativa y/o cuantitativamente (p. 243)

#### **4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos**

Este estudio solicitó un tratamiento lógico para lograr resultados tan evaluables en la comunidad educativa.

Por su lado Belestrini (1997), sostienen que:

En cuanto haya identificado y desarrollado herramientas y métodos de recopilación de datos específicos para el tipo de estudio que se está considerando, es mejor probarlos antes de aplicarlos a una muestra seleccionada para determinar su relevancia para el problema que se está estudiando. (p. 140)

### **4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

#### **a) Técnica para el procesamiento de datos**

Mediante el procesamiento de datos juntaremos indagación de manera progresiva en el trabajo de campo, los resultados obtuvimos permitirá validar o no la hipótesis.

#### **b) Técnica para el análisis de datos**

En teoría, sobre este subtítulo se manifiesta que es la acumulación de datos para obtener información significativa. (Arias, 2010, p. 76)

La tecnología de procesamiento agrupa y estructura los datos individuales con el fin de responder a:

Problema de Investigación

Objetivos

Hipótesis del estudio

#### **4.7. Aspectos éticos**

- a) La investigación se realiza bajo los siguientes parámetros éticos:
- b) Coordinación con los estudiantes de la muestra
- c) Aplicación de la encuesta
- d) Uso del estilo APA que regula la ética en la investigación científica.
- e) Revisión independiente de los protocolos.
- f) La investigación desempeña estándares de responsabilidad social.
- g) Valores sociales.
- h) Valor científico.
- i) Selección justa de la muestra.
- j) Tasa de Riesgo/Beneficio favorable para los estudiantes.
- k) Consentimiento Informado.
- l) Respeto a los sujetos de investigación.



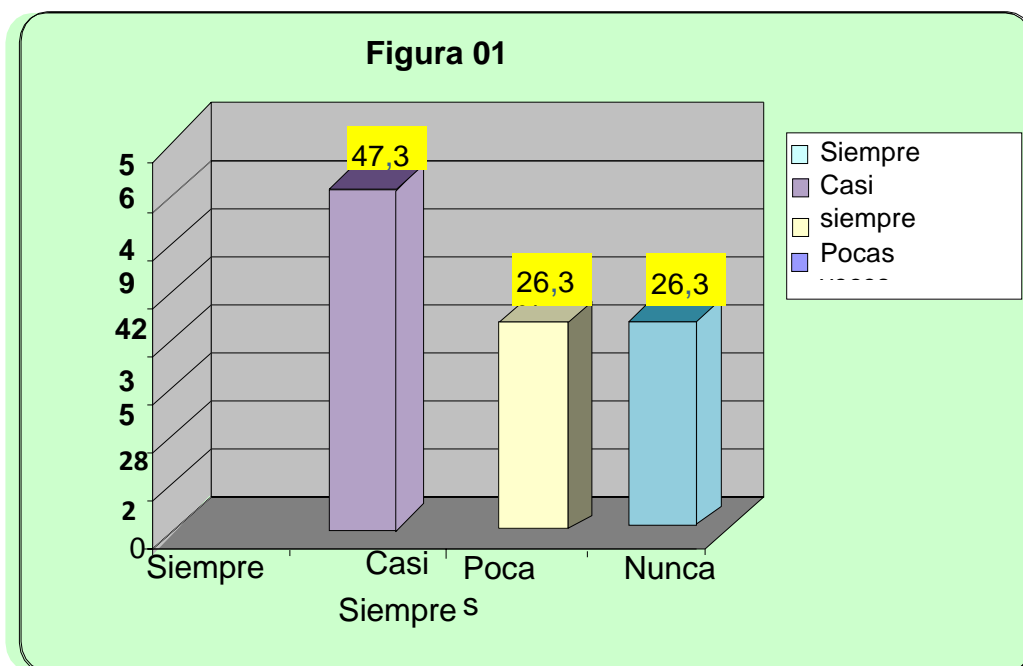
## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis descriptivo

RESULTADOS	
VARIABLES	INTELIGENCIA EMOCIONAL CLIMA INSTITUCIONAL
RESULTADOS DE	LA INFLUENCIA DEL DESARROLLO DE LA EMPATÍA EN LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE DOCENTES

TABLA 01						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 01	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
<b>Cuando alguien tiene problemas me preocupa.</b>	<b>Siempre</b>			<b>Siempre</b>	16	42,1
	<b>Casi siempre</b>	18	47,3	<b>Casi siempre</b>	14	36,8
	<b>Pocas veces</b>	10	26,3	<b>Pocas veces</b>	08	21
	<b>Nunca</b>	10	26,3	<b>Nunca</b>		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

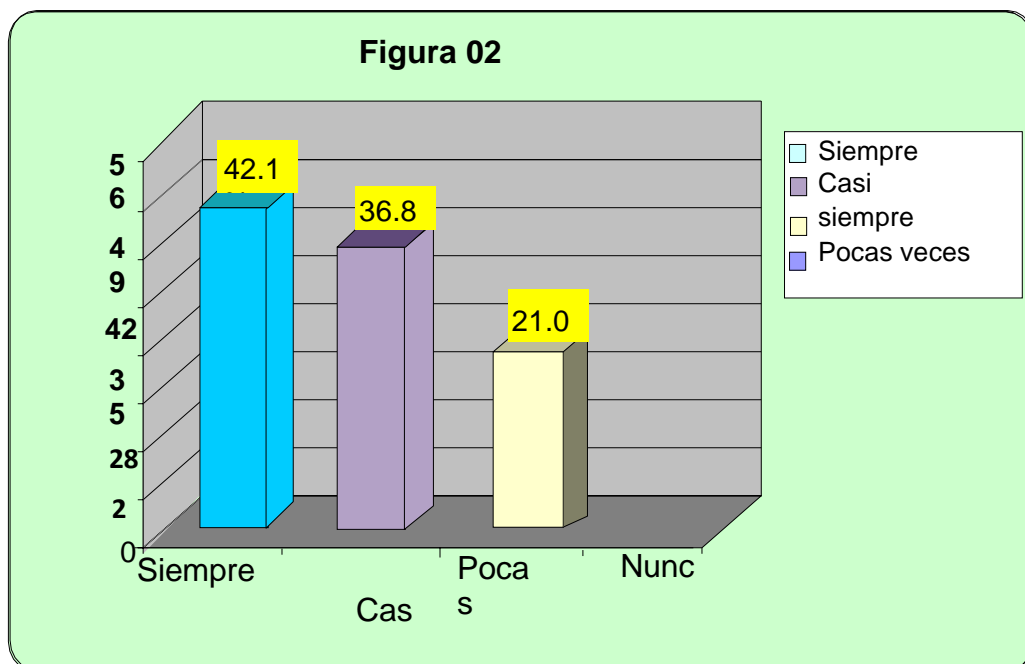
Elaboración del tesista



Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26,6 %, Cuando alguien tiene problemas me preocupa, es casi siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 33,3 %, Cuando alguien tiene problemas me preocupa, pocas veces.
- c) De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 40,0 %, Cuando alguien tiene problemas me preocupa, nunca.



Elaboración del tesista

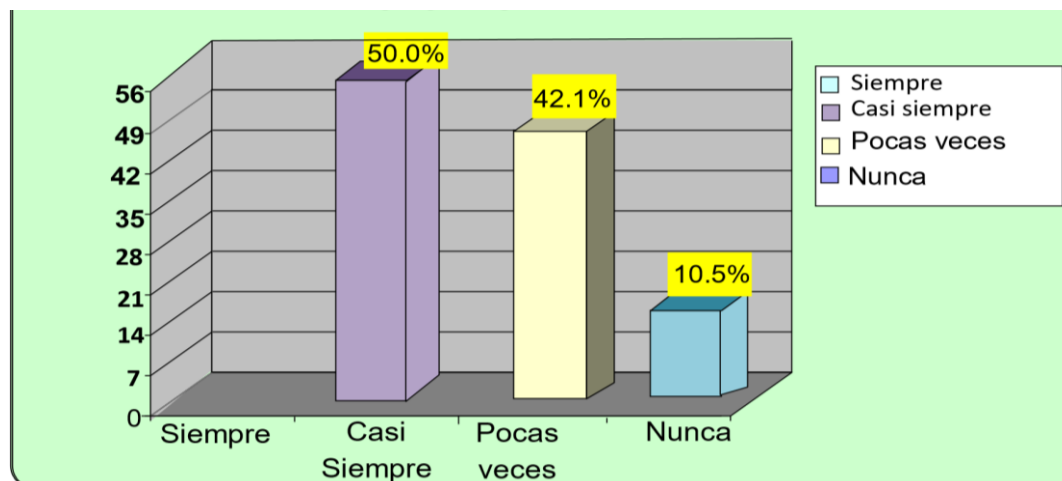
### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42,1 %, Cuando alguien tiene problemas me preocupa, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 14 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 36,8 %, Cuando alguien tiene problemas me preocupa, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21,0 %, Cuando alguien tiene problemas me preocupa, es pocas veces.

TABLA 02						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 02	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Cuando pegan u ofenden a algún compañero, le defiendo.	Siempre			Siempre	17	44,7
	Casi siempre	19	50,0	Casi siempre	13	34,2
	Pocas veces	11	28,9	Pocas veces	06	15,7
	Nunca	08	21,0	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

Figura 03

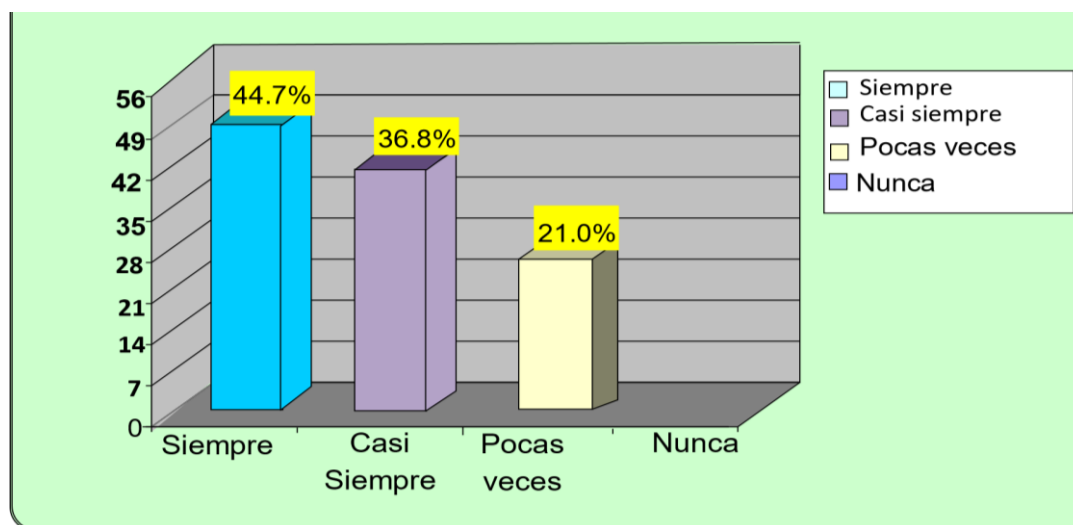


Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 19 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 50,0 %, Cuando pegan u ofenden a algún compañero, le defiendo, casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 11 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 28,9 %, Cuando pegan u ofenden a algún compañero, le defiendo, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21,0 %, Cuando pegan u ofenden a algún compañero, le defiendo, nunca.

Figura 04



Elaboración del tesista

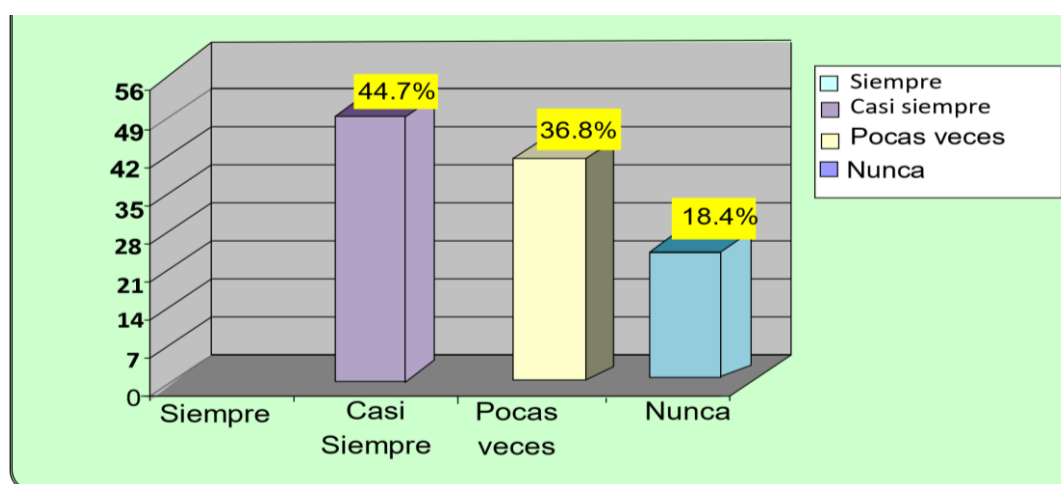
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44,7 %, Cuando pegan u ofenden a algún compañero, le defiendo, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 13 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 34,2 %, Cuando pegan u ofenden a algún compañero, le defiendo, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 06 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 15,7 %, Cuando pegan u ofenden a algún compañero, le defiendo, es pocas veces.

TABLA N° 03						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 03	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Cuando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle.	Siempre			Siempre	18	47,3
	Casi siempre	17	44,7	Casi siempre	14	36,8
	Pocas veces	14	36,8	Pocas veces	06	15,7
	Nunca	07	18,4	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

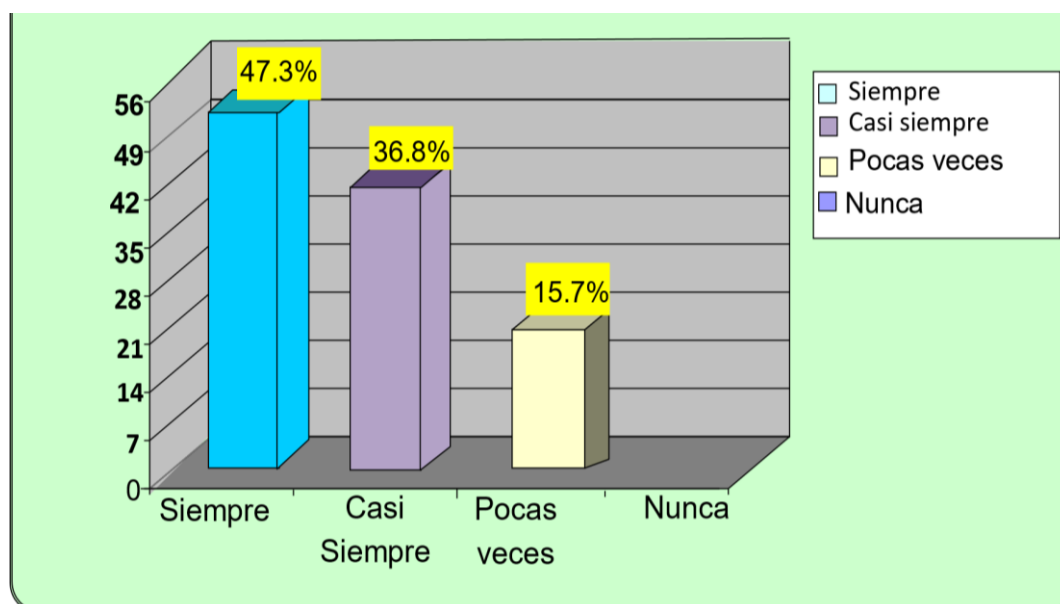
Figura 05



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44,7 %, Cuando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 14 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 36,8 %, Cuando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 07 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 18,4 %, Cuando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle, nunca.

Figura 06



Elaboración del tesista

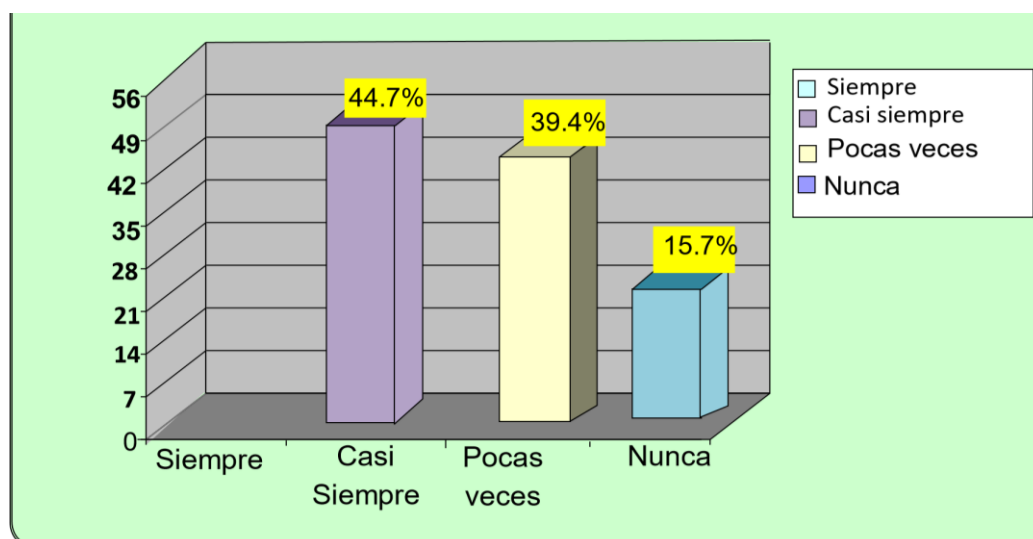
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47,3 %, Cuando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle, es siempre
- b) De un total de 38 alumnos, 14 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 36,8 %, Cuando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 06 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 15,7 %, Cuando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle, es pocas veces.

TABLA N° 04						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 04	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Ayudo a los que tienen problemas.	Siempre			Siempre	17	44,7
	Casi siempre	17	44,7	Casi siempre	15	39,4
	Pocas veces	15	39,4	Pocas veces	06	15,7
	Nunca	06	15,7	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

Figura 07

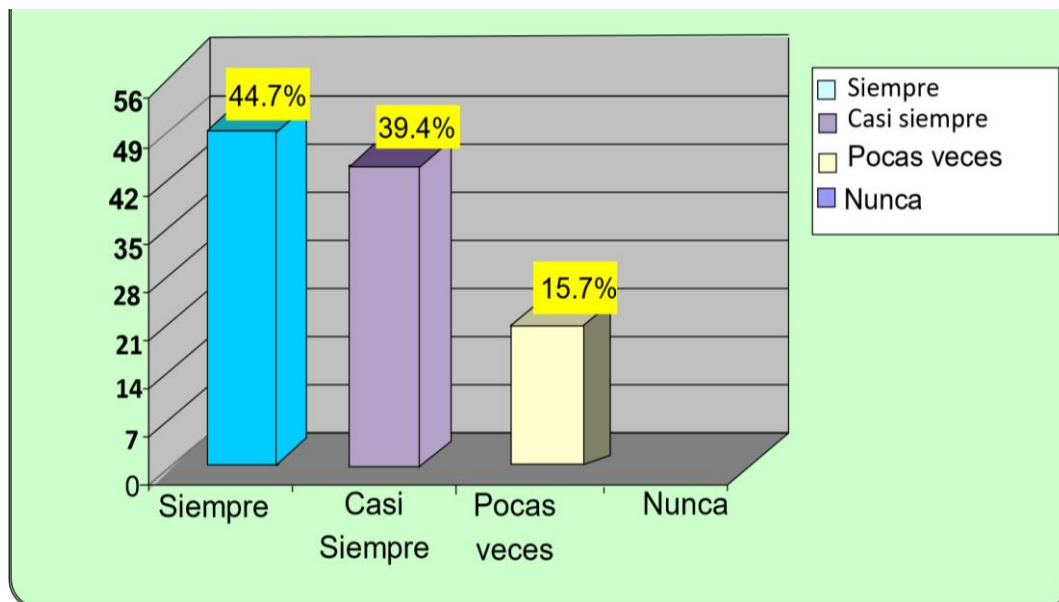


#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44,7 %, Ayudo a los que tienen problemas, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39,4 %, Ayudo a los que tienen problemas, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 07 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 18,4 %, Ayudo a los que tienen problemas, nunca.



Figura 08



Elaboración del tesista

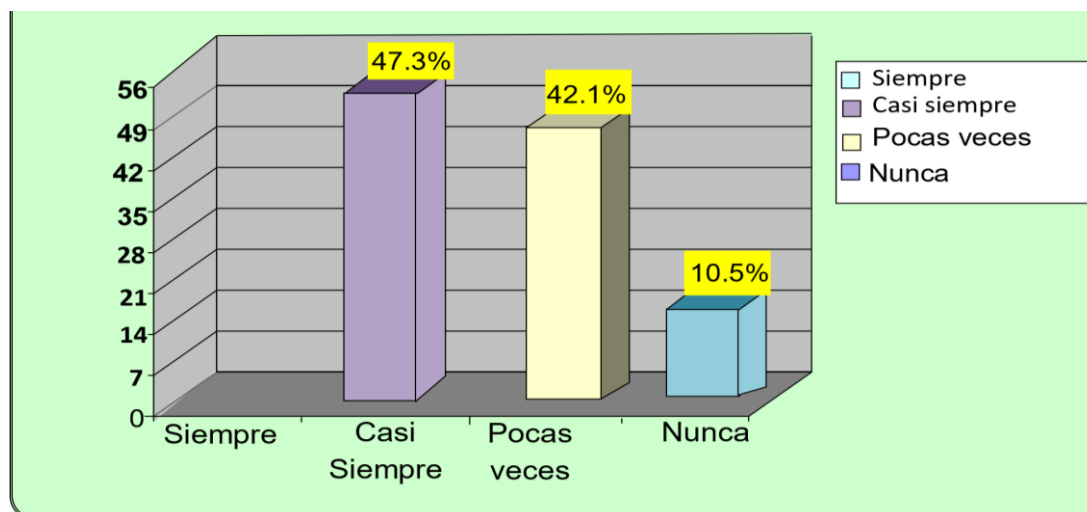
### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44,7 %, Ayudo a los que tienen problemas, es siempre,
- b) De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39,4 %, Ayudo a los que tienen problemas, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 06 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 15,7 %, Ayudo a los que tienen problemas, es pocas veces.

TABLA N° 05						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 05	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Cuando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros.	Siempre			Siempre	16	42,1
	Casi siempre	18	47,3	Casi siempre	16	42,1
	Pocas veces	16	42,1	Pocas veces	06	15,7
	Nunca	08	21,0	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

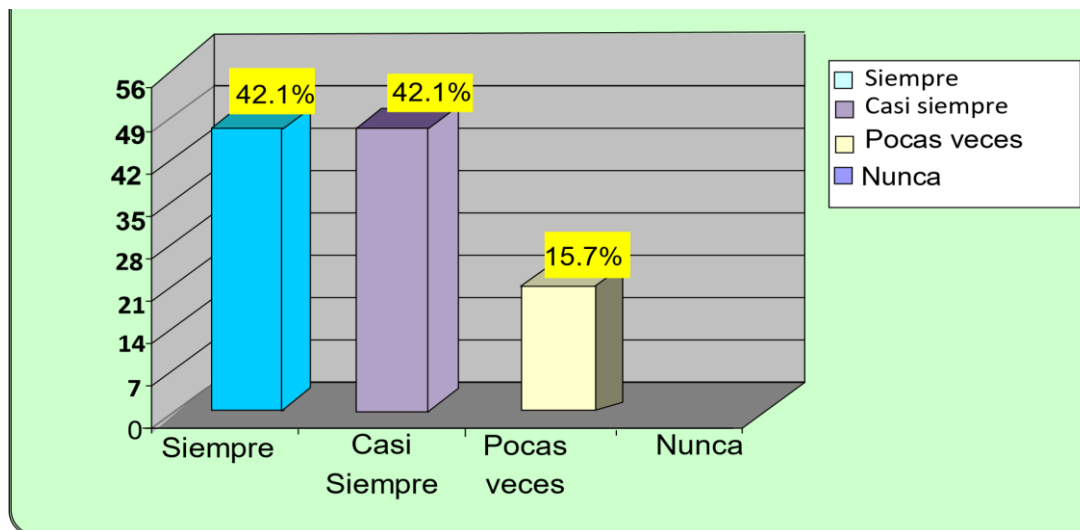
Figura 09



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47,3 %, Cuando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42,1 %, Cuando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 04 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 10,5 %, Cuando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros, nunca.

Figura 10



Elaboración del tesista

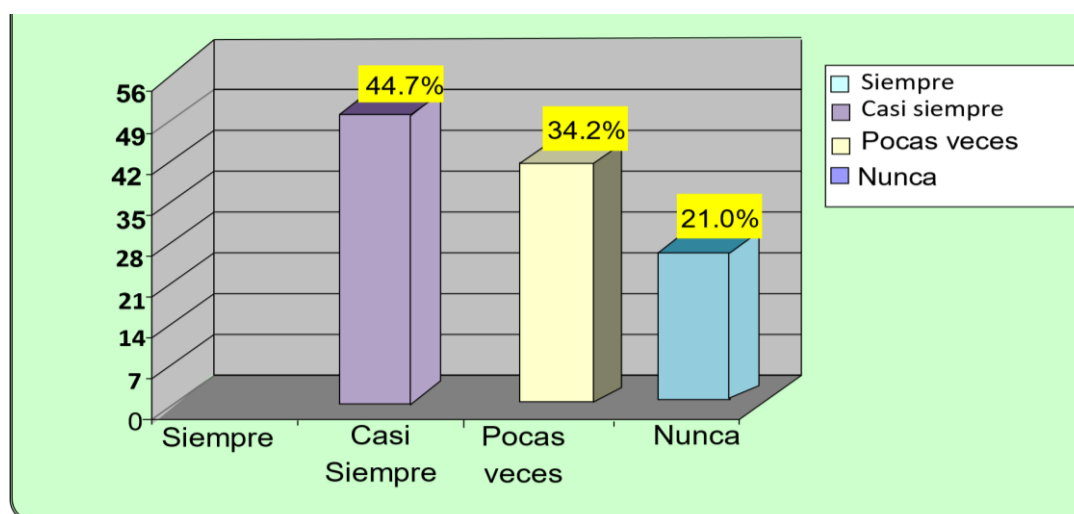
### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42,1 %, Cuando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42,1 %, Cuando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 06 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 13,1 %, Cuando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros, es pocas veces.

TABLA N° 06						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 06	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés.	Siempre			Siempre	15	39.4
	Casi siempre	17	44.7	Casi siempre	15	39.4
	Pocas veces	13	34.2	Pocas veces	08	21.0
	Nunca	08	21.0	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

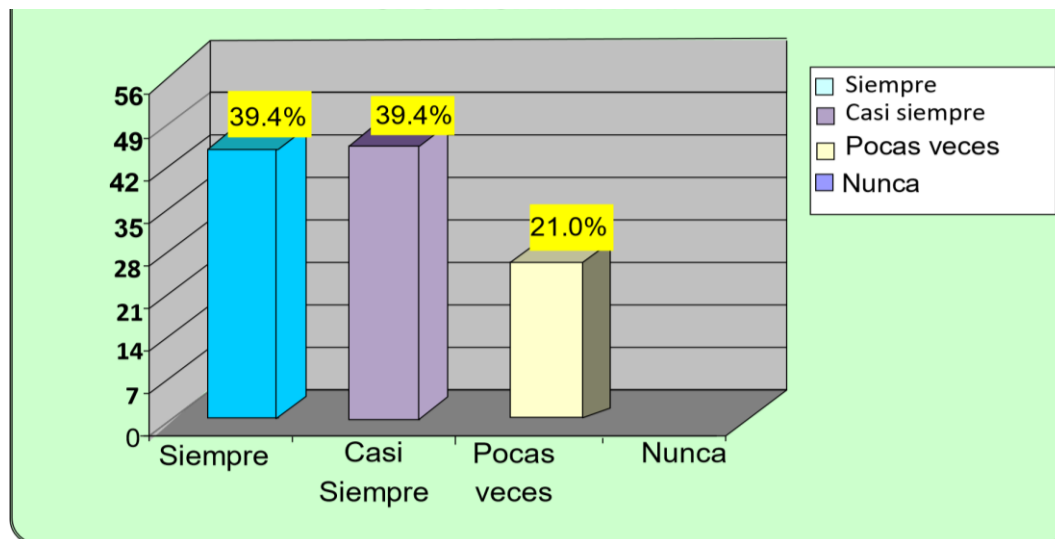
Figura 11



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44.7 %, Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 13 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 34.2 %, Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés, nunca.

Figura 12



Elaboración del tesista

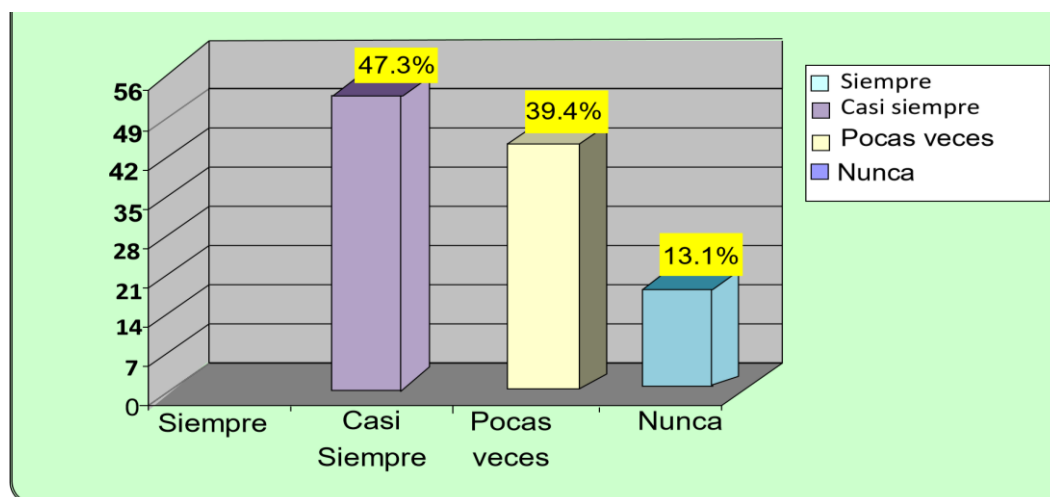
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4 %, Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4 %, Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés, es pocas veces.

TABLA N° 07						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 07	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra.	Siempre			Siempre	19	50.0
	Casi siempre	18	47.3	Casi siempre	11	28.9
	Pocas veces	15	39.4	Pocas veces	08	21.0
	Nunca	05	13.1	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

Figura 13

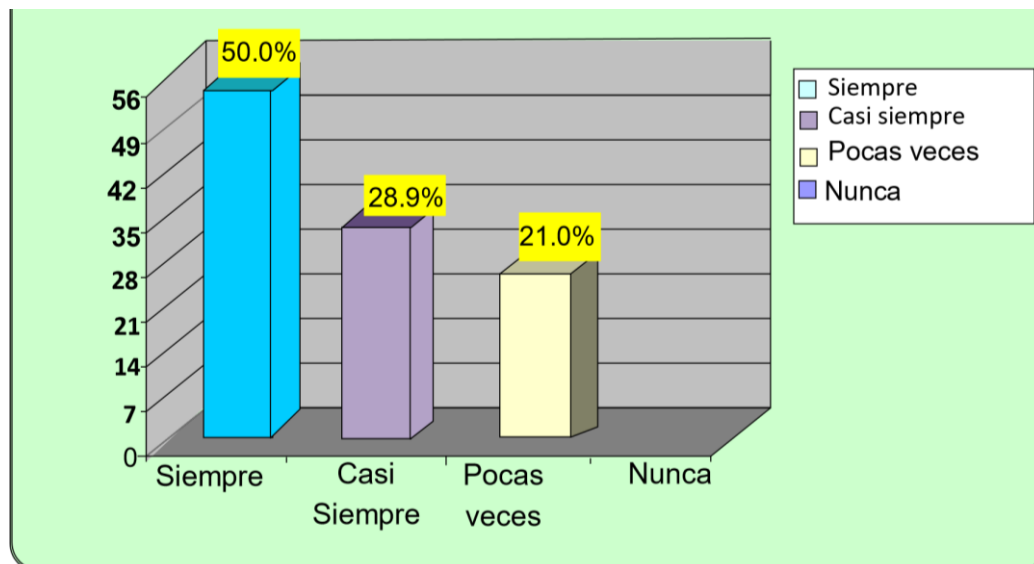


Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47.3 %, Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4 %, Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 05 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 13.1 %, Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra, nunca.

Figura 14



Elaboración del tesista

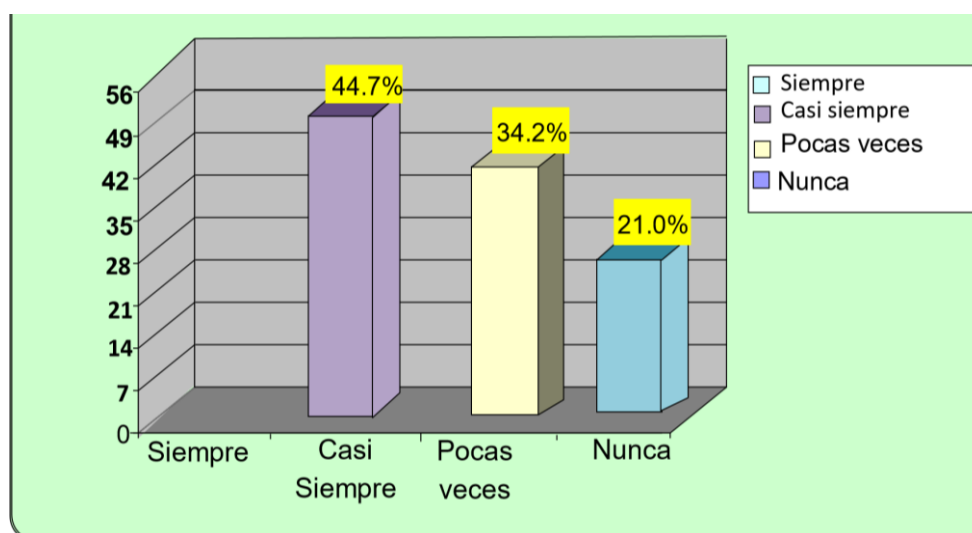
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 19 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 50.0 %, Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 11 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 28.9 %, Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra, es pocas veces.

TABLA N° 08						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 08	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Me gusta hablar con mis amigos y compañeros.	Siempre			Siempre	18	47.3
	Casi siempre	17	44.7	Casi siempre	10	26.3
	Pocas veces	13	34.2	Pocas veces	10	26.3
	Nunca	08	21.0	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

Figura 15



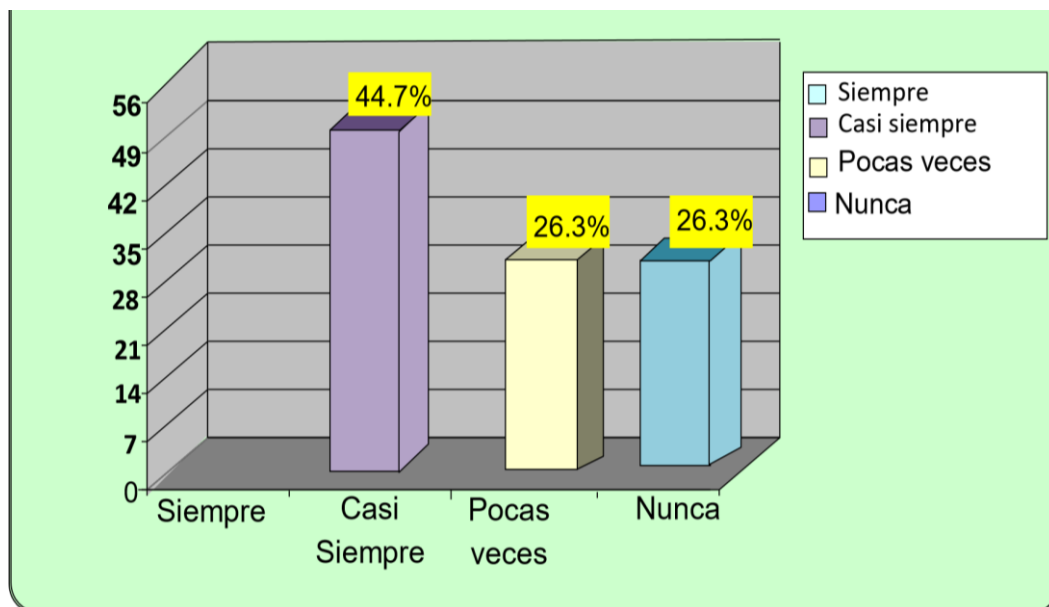
Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44.7 %, Me gusta hablar con mis amigos y compañeros, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 13 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 34.2 %, Me gusta hablar con mis amigos y compañeros, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, Me gusta hablar con mis amigos y compañeros, nunca.



Figura 16



Elaboración del tesista

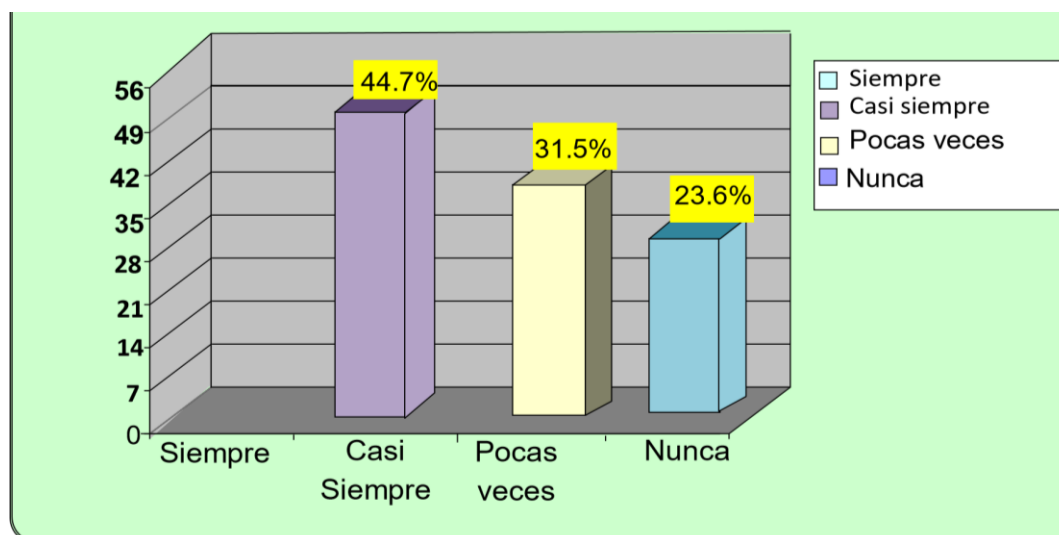
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47.3 %, Me gusta hablar con mis amigos y compañeros, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26.3 %, Me gusta hablar con mis amigos y compañeros, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26.3 %, Me gusta hablar con mis amigos y compañeros, es pocas veces.

TABLA N° 09						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 09	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Me entiendo bien con mis compañeros.	Siempre			Siempre	18	47.3
	Casi siempre	17	44.7	Casi siempre	16	42.1
	Pocas veces	12	31.5	Pocas veces	04	10.5
	Nunca	09	23.6	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

Figura 17

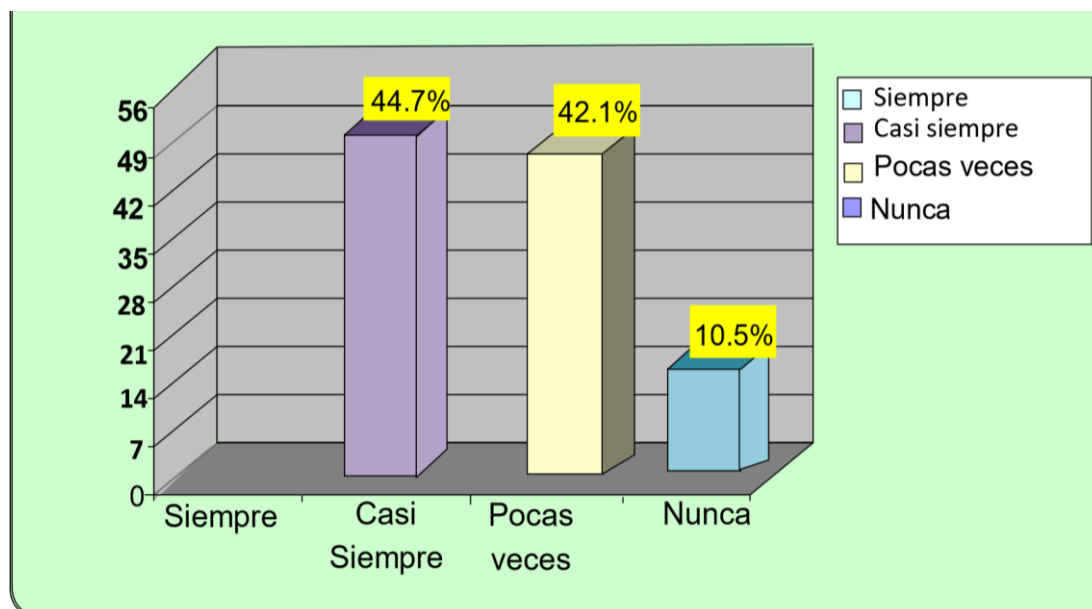


Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44.7 %, Me entiendo bien con mis compañeros, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 12 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 31.5 %, Me entiendo bien con mis compañeros, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 09 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 23.6 %, Me entiendo bien con mis compañeros, nunca.

Figura 18



Elaboración del tesista

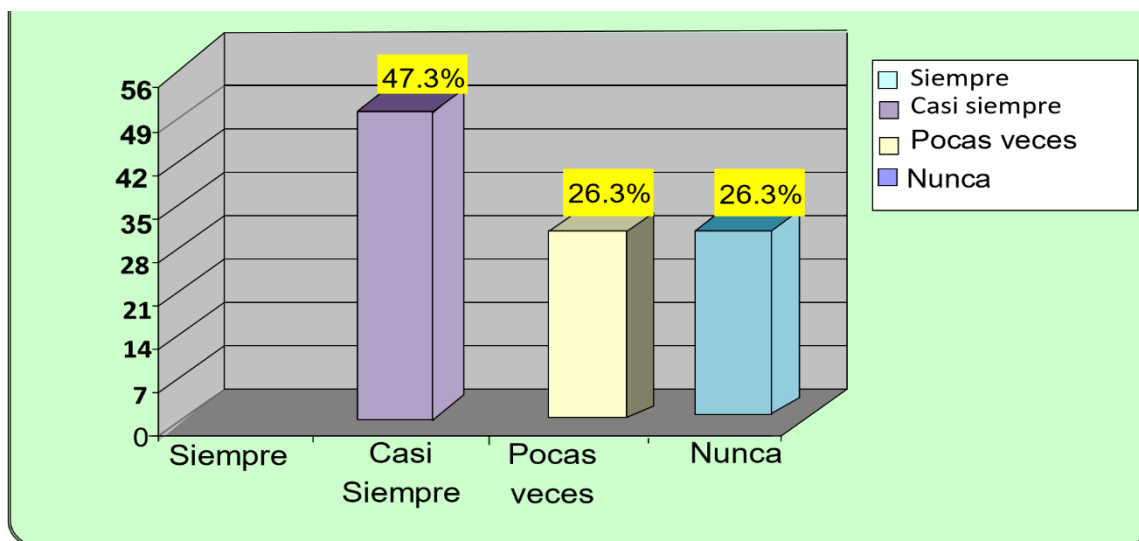
### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47.3 %, Me entiendo bien con mis compañeros, es siempre,
- b) De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42.1 %, Me entiendo bien con mis compañeros, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 04 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 10.5 %, Me entiendo bien con mis compañeros, es pocas veces.

TABLA N° 10						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N°	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
10	Siempre			Siempre	18	47.3
	Casi siempre	18	47.3	Casi siempre	15	39.4
	Pocas veces	10	26.3	Pocas veces	05	13.1
	Nunca	10	26.3	Nunca		
TOTAL:		38		TOTAL:	38	

Elaboración del tesista

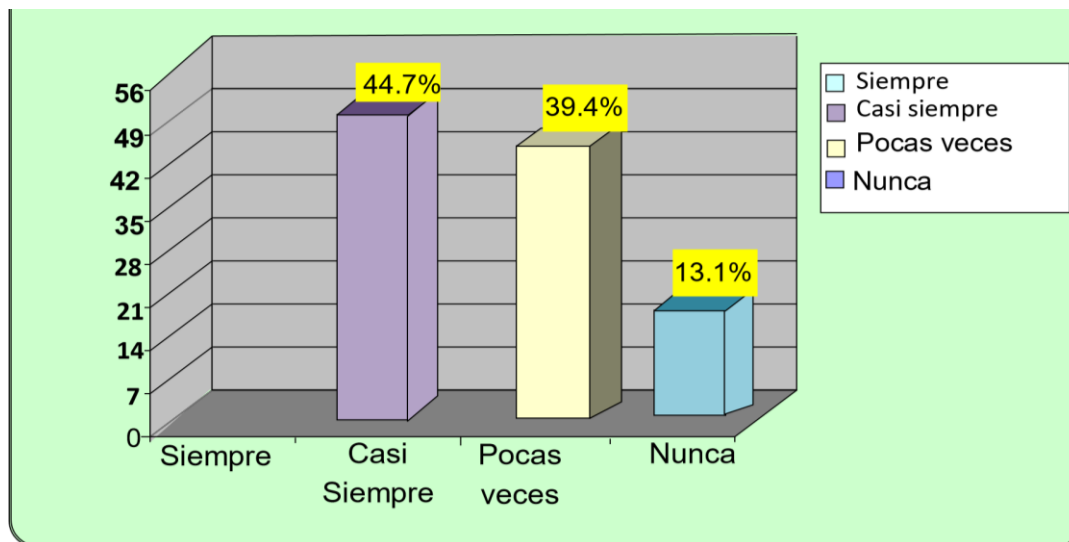
Figura 19



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47.3 %, Cuando ofendo o molesto, pido disculpas, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26.3 %, Cuando ofendo o molesto, pido disculpas, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26.3 %, Cuando ofendo o molesto, pido disculpas, nunca.

Figura 20



Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

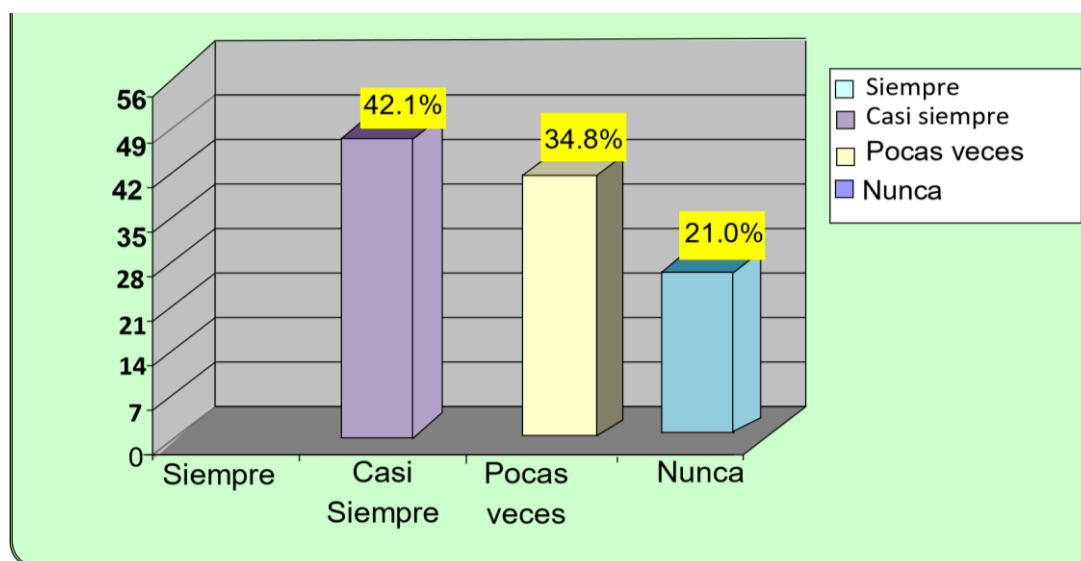
- a) De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47.3 %, Cuando ofendo o molesto, pido disculpas, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4 Cuando ofendo o molesto, pido disculpas, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 05 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 13.1 %, Cuando ofendo o molesto, pido disculpas, es pocas veces.

<b>RESULTADOS</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL CLIMA INSTITUCIONAL</b>
<b>RESULTADOS DE</b>	<b>LA INFLUENCIA DEL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES SOCIALES EN LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE DOCENTES</b>

<b>TABLA N° 11</b>						
<b>PRE TEST</b>				<b>POST TEST</b>		
<b>INDICADOR N° 11</b>	<b>VALOR CUALITATIVO</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>	<b>VALOR CUALITATIVO</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
<b>Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte.</b>	<b>Siempre</b>			<b>Siempre</b>	16	42.1
	<b>Casi siempre</b>	16	42.1	<b>Casi siempre</b>	14	36.8
	<b>Pocas veces</b>	14	36.8	<b>Pocas veces</b>	08	21.0
	<b>Nunca</b>	08	21.0	<b>Nunca</b>		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

Figura 21

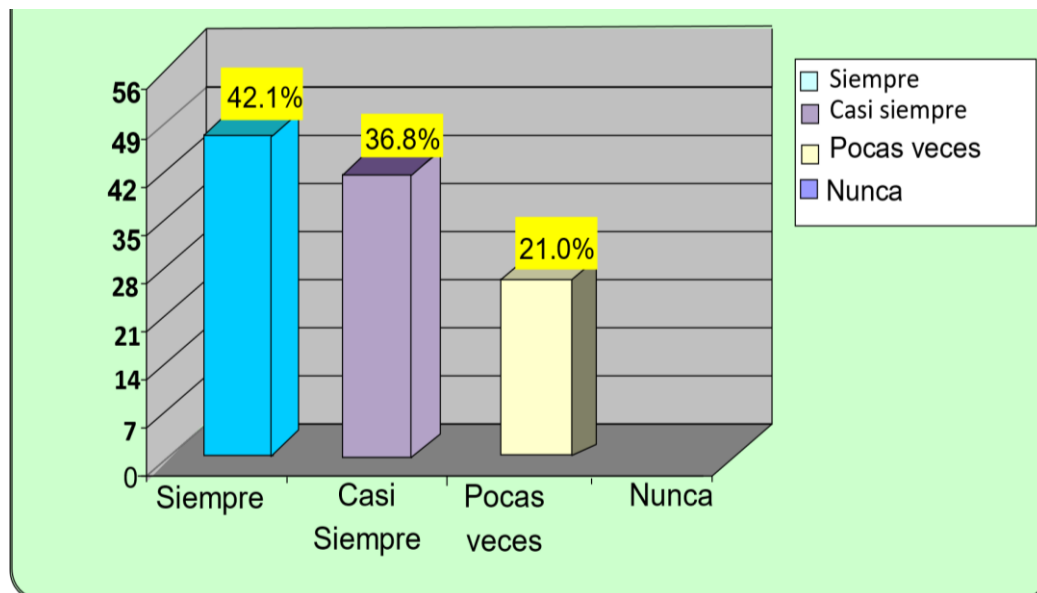


Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42.1 %, Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte, es casi siempre,
- b) De un total de 38 alumnos, 14 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 36.8 %, Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte, pocas veces.
- c) De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte, nunca.

Figura 22



Elaboración del tesista

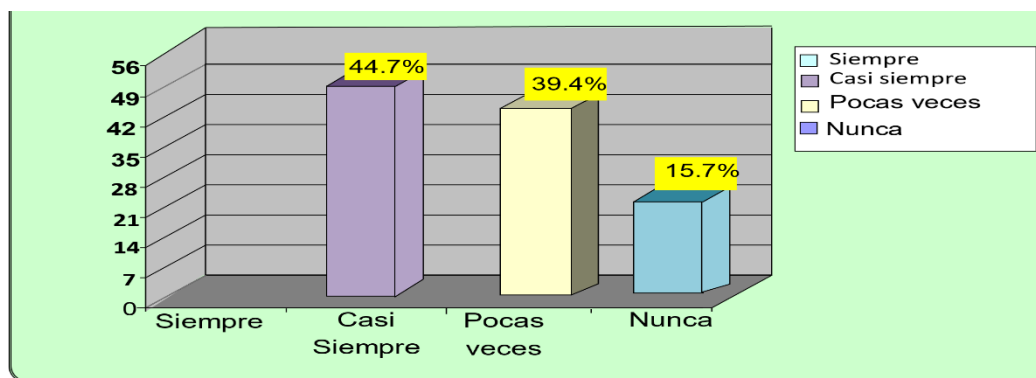
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42.1 %, Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4, Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte, es pocas veces.



TABLA N° 12						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 12	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir.	Siempre			Siempre	19	50.0
	Casi siempre	17	44.7	Casi siempre	11	28.9
	Pocas veces	15	39.4	Pocas veces	08	21.0
	Nunca	06	15.7	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

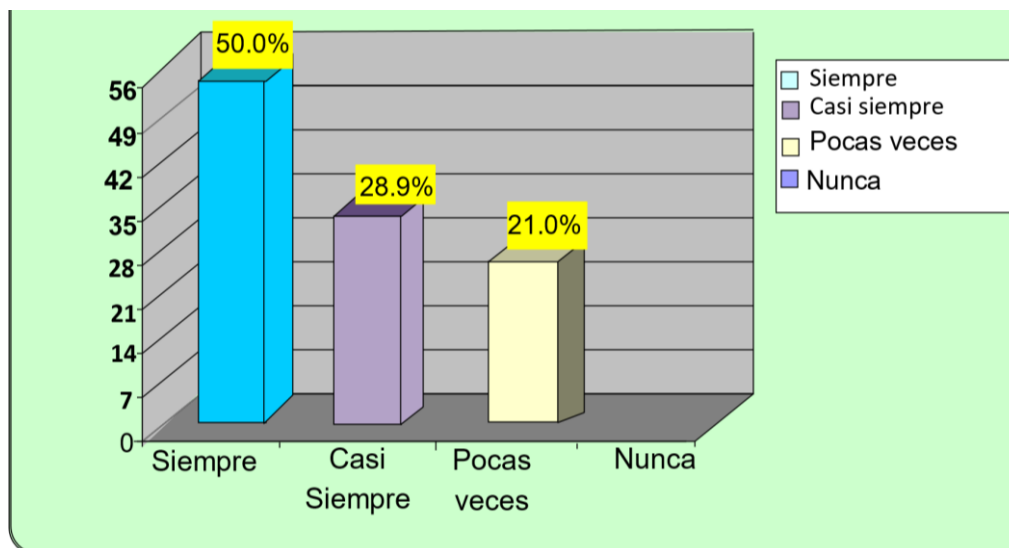
Figura 23



### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44.7 %, Posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir, es casi siempre,
- De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4 %, Posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 06 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 15.7 %, Posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir, nunca.

Figura 24



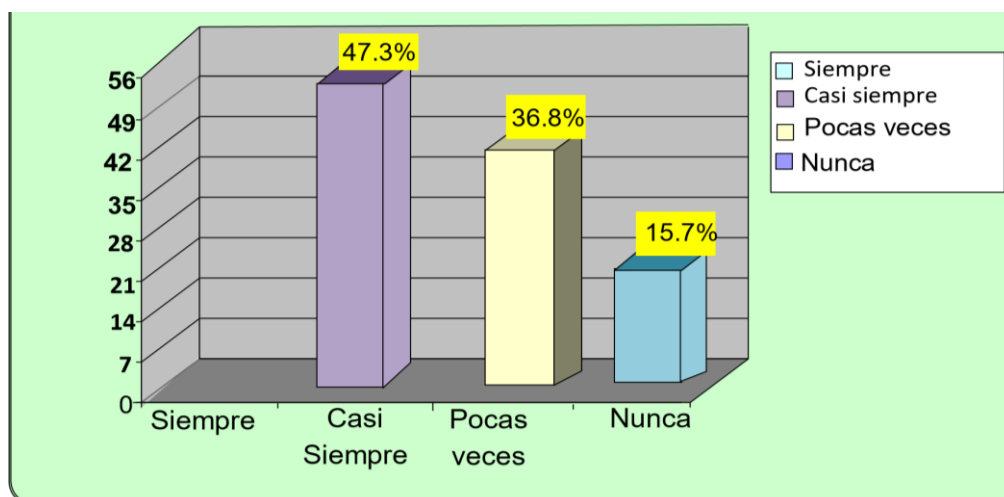
Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 19 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 50.0 %, Posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 11 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 28.9 Posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, Posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir, es pocas veces.

TABLA N° 13						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 13	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Tiene la inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción.	Siempre			Siempre	16	42.1
	Casi siempre	18	47.3	Casi siempre	14	36.8
	Pocas veces	14	36.8	Pocas veces	08	21.0
	Nunca	06	15.7	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

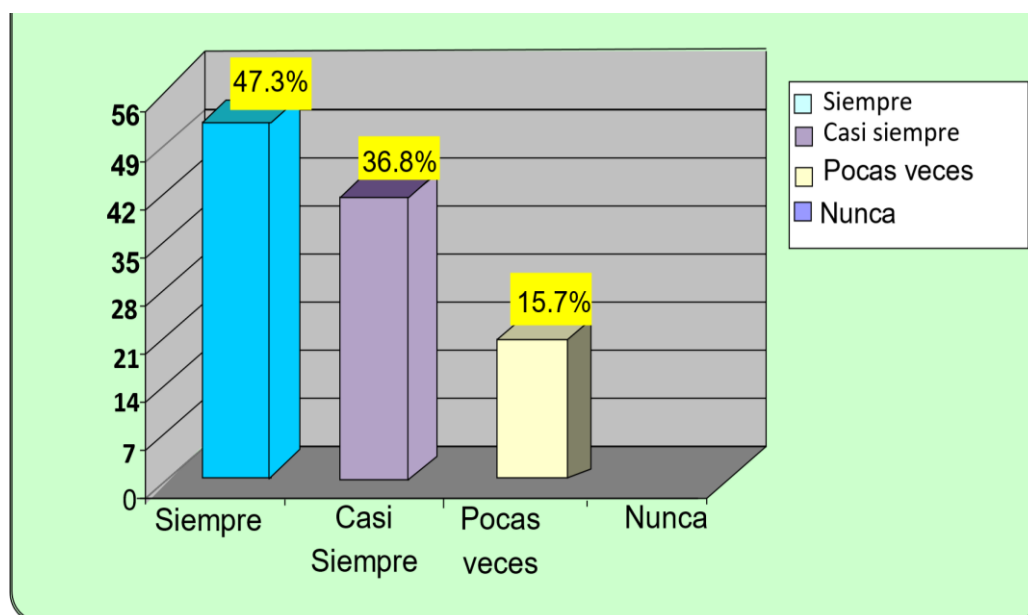
Figura 25



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47.3 %, Tiene la inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción, es casi siempre,
- De un total de 38 alumnos, 14 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 36.8 %, Tiene la inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 06 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 15.7 %, Tiene la inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción, nunca.

Figura 26



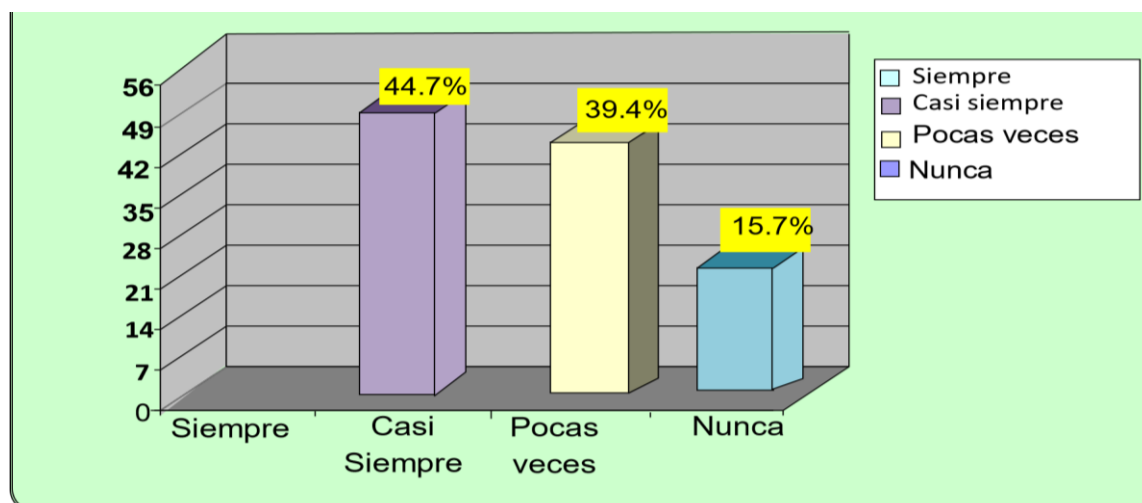
Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42.1 %, Tiene la inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 14 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 36.8, Tiene la inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, Tiene la inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción, es pocas veces.

TABLA N° 14						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 14	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando.	Siempre			Siempre	18	47.3
	Casi siempre	17	44.7	Casi siempre	16	42.1
	Pocas veces	15	39.4	Pocas veces	04	10.5
	Nunca	06	15.7	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

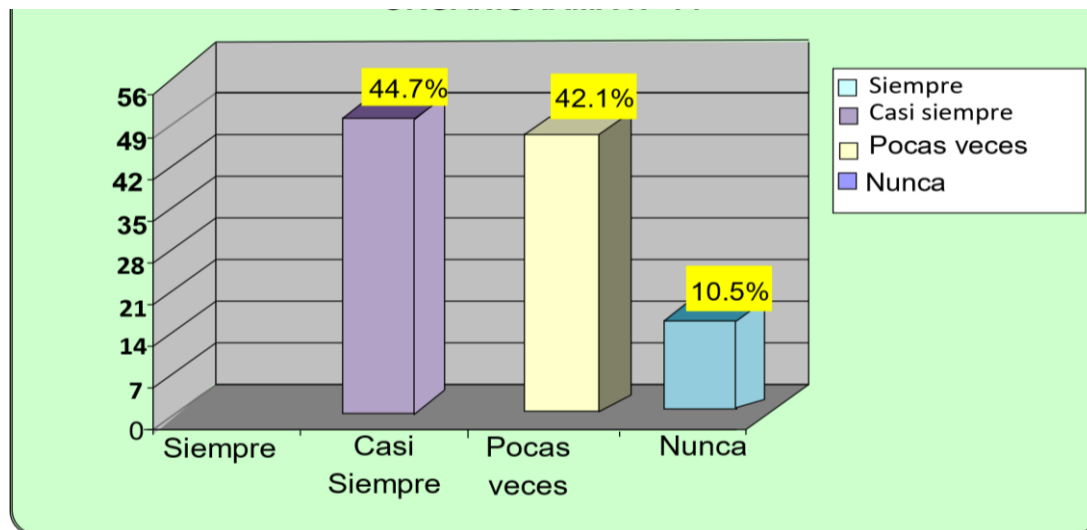
Figura 27



### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44.7 %, Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando, es casi siempre,
- De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4 %, Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 06 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 15.7 %, Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando, nunca.

Figura 28



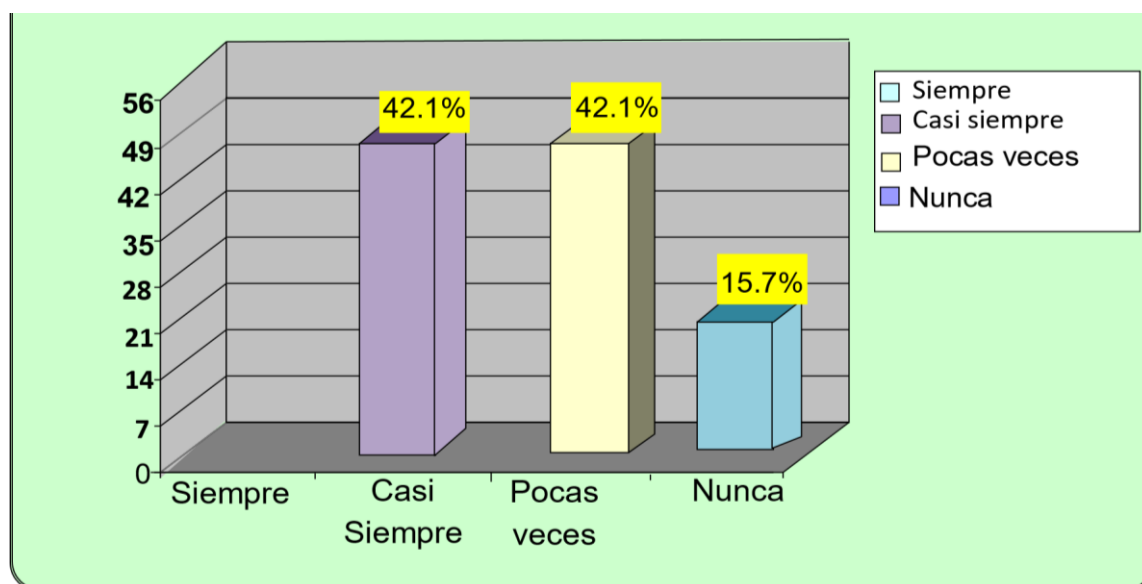
Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47.3 %, Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42.1, Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 04 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 10.5 %, Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando, es pocas veces.

TABLA N° 15						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 15	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Tiene capacidad de escuchar con comprensión y cuidado.	Siempre			Siempre	17	44.7
	Casi siempre	16	42.1	Casi siempre	13	34.2
	Pocas veces	16	42.1	Pocas veces	08	21.0
	Nunca	06	15.7	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

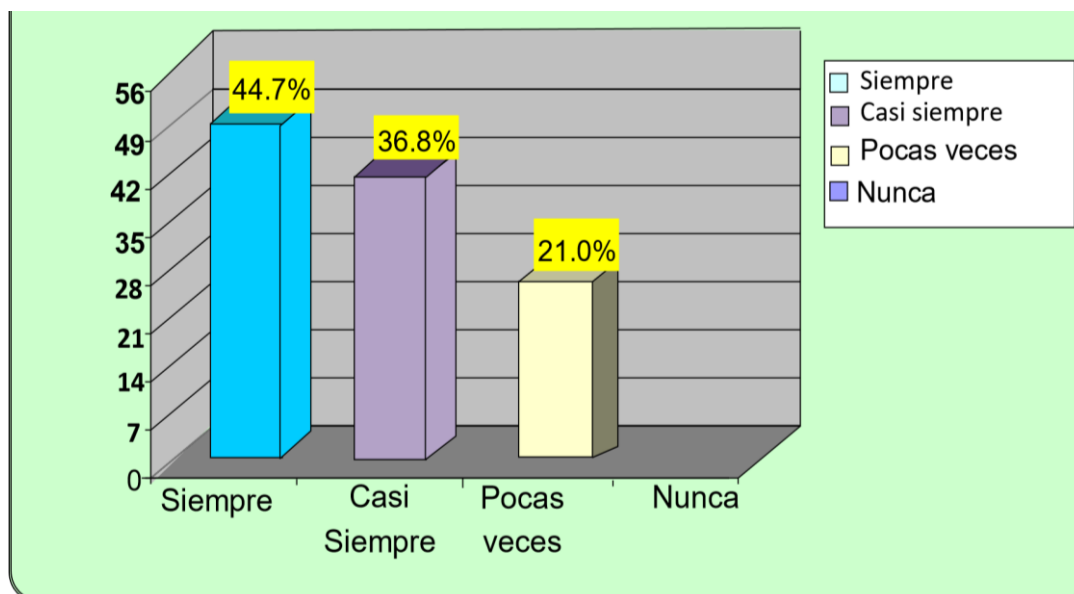
Figura 29



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42.1 %, Tiene capacidad de escuchar con comprensión y cuidado, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42.1 %, Tiene capacidad de escuchar con comprensión y cuidado, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 06 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 15.7 %, Tiene capacidad de escuchar con comprensión y cuidado, nunca.

Figura 30



Elaboración del tesista

### INTERPRETACIÓN POS TEST:

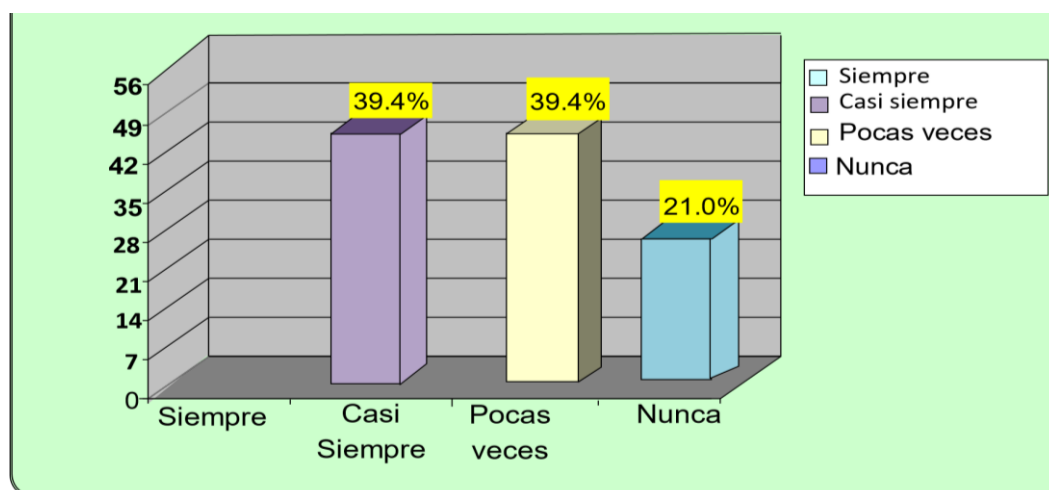
- a) De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44.7 %, Tiene capacidad de escuchar con comprensión y cuidado, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4, Tiene capacidad de escuchar con comprensión y cuidado, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 06 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 15.7 %, Tiene capacidad de escuchar con comprensión y cuidado, es pocas veces.



TABLA N° 16						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 16	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta.	Siempre			Siempre	17	44.7
	Casi siempre	15	39.4	Casi siempre	15	39.4
	Pocas veces	15	39.4	Pocas veces	06	15.7
	Nunca	08	21,0	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

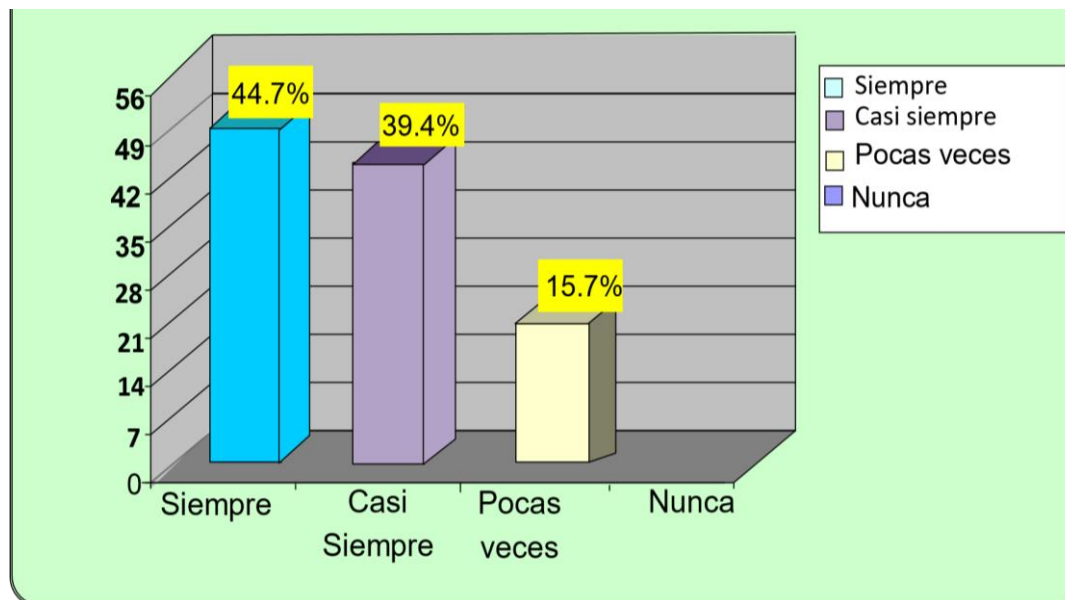
Figura 31



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4 %, Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4 %, Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta, nunca.

Figura 32



Elaboración del tesista

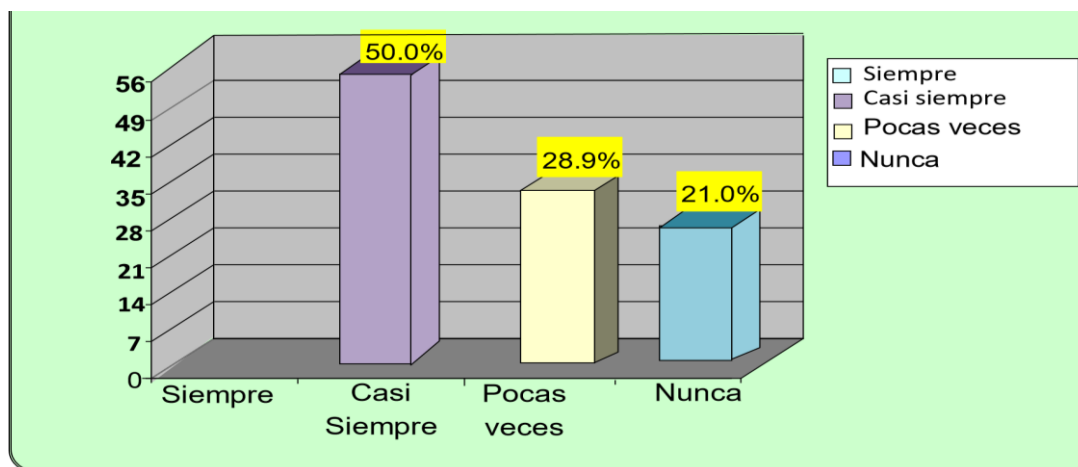
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44.7 %, Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4, Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 06 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 15.7 %, Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta, es pocas veces.

TABLA N° 17						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 17	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto.	Siempre			Siempre	17	44.7
	Casi siempre	19	50.0	Casi siempre	15	39.4
	Pocas veces	11	28.9	Pocas veces	06	15.7
	Nunca	08	21.0	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

Figura 33

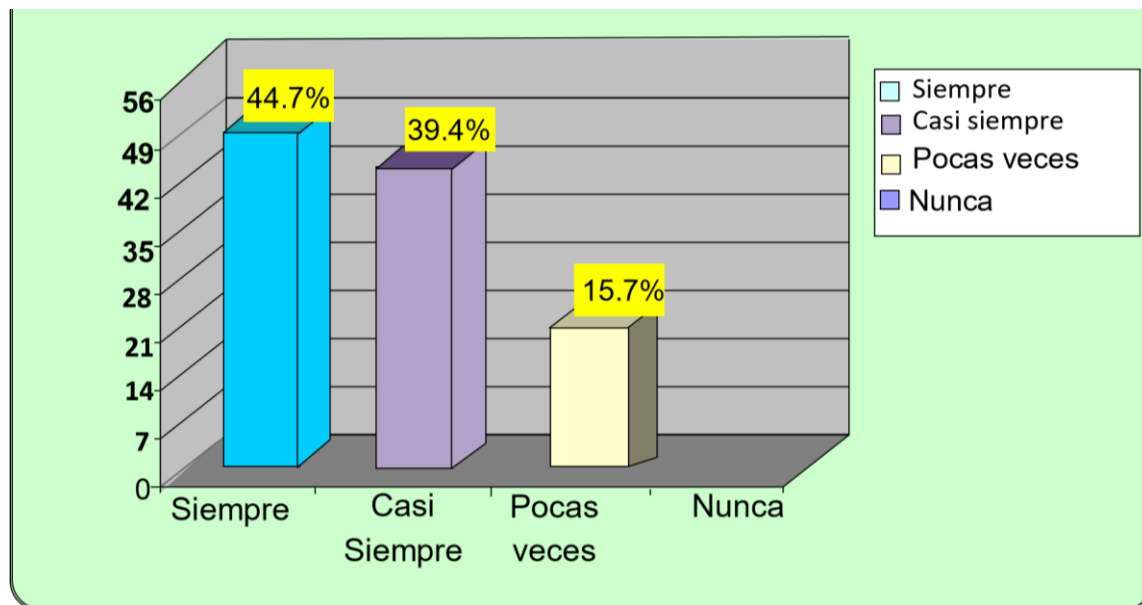


#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 19 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 50.0 %, Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 11 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 28.9 %, Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto, pocas veces.

- a) De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto, nunca.

**Figura 34**



Elaboración del tesista

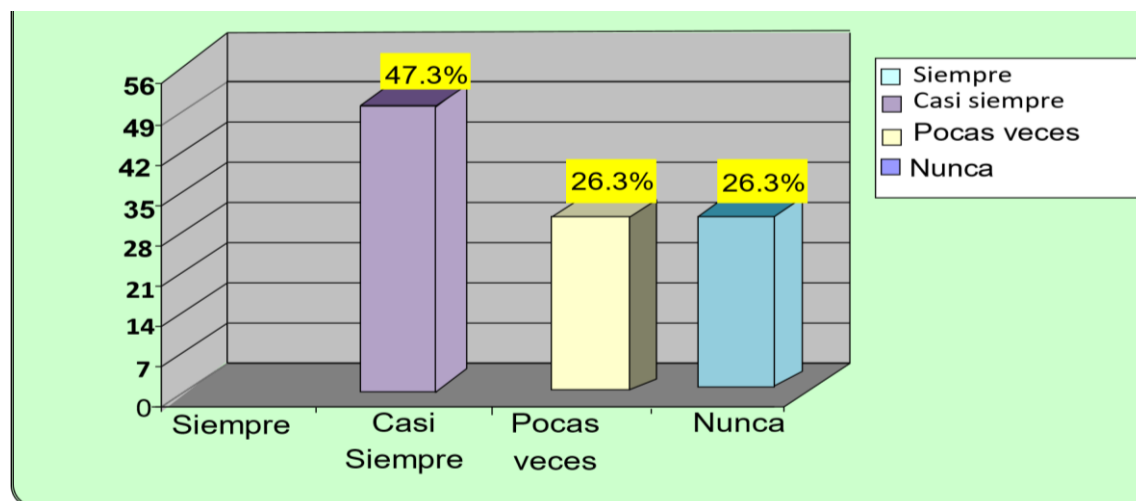
#### **INTERPRETACIÓN POS TEST:**

- a) De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47.3 %, Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto, pido disculpas, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26.3, Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26.3 %, Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto, es pocas veces.

TABLA N° 18						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 18	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece.	Siempre			Siempre	17	44.7
	Casi siempre	18	47.3	Casi siempre	15	39.4
	Pocas veces	10	26.3	Pocas veces	06	15.7
	Nunca	10	26.3	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

Figura 35

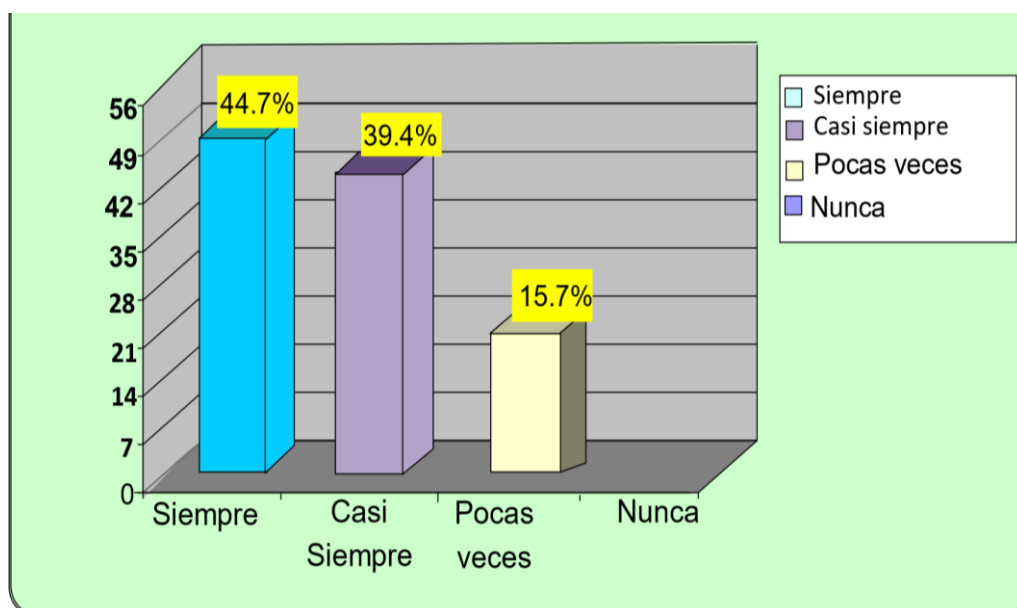


#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47.3 %, Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26.3 %, Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece, pocas veces.

De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26.3 %, Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece, nunca.

Figura 36



Elaboración del tesista

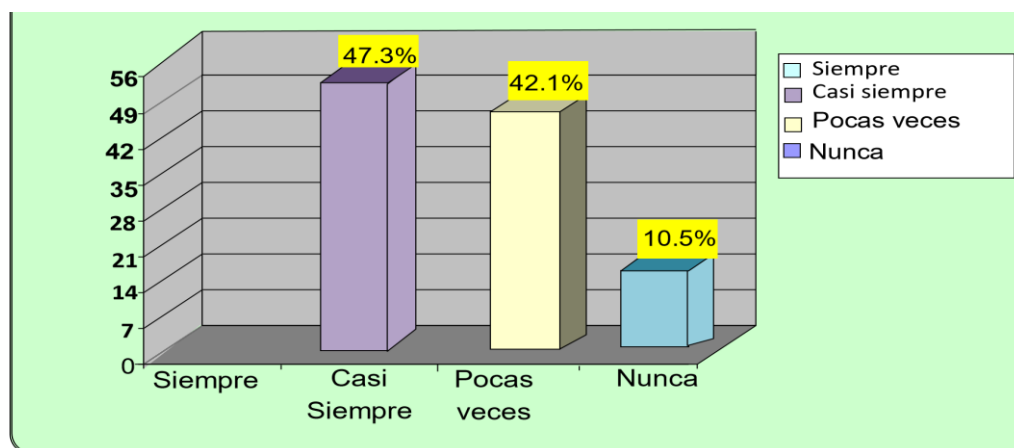
#### **INTERPRETACIÓN POS TEST:**

- a) De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44.7 %, Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4, Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 06 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 15.7 %, Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece, es pocas veces.

TABLA N° 19						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 19	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación religiosa.	Siempre			Siempre	17	44.7
	Casi siempre	18	47.3	Casi siempre	13	34,2
	Pocas veces	16	42.1	Pocas veces	08	21.0
	Nunca	04	10.5	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

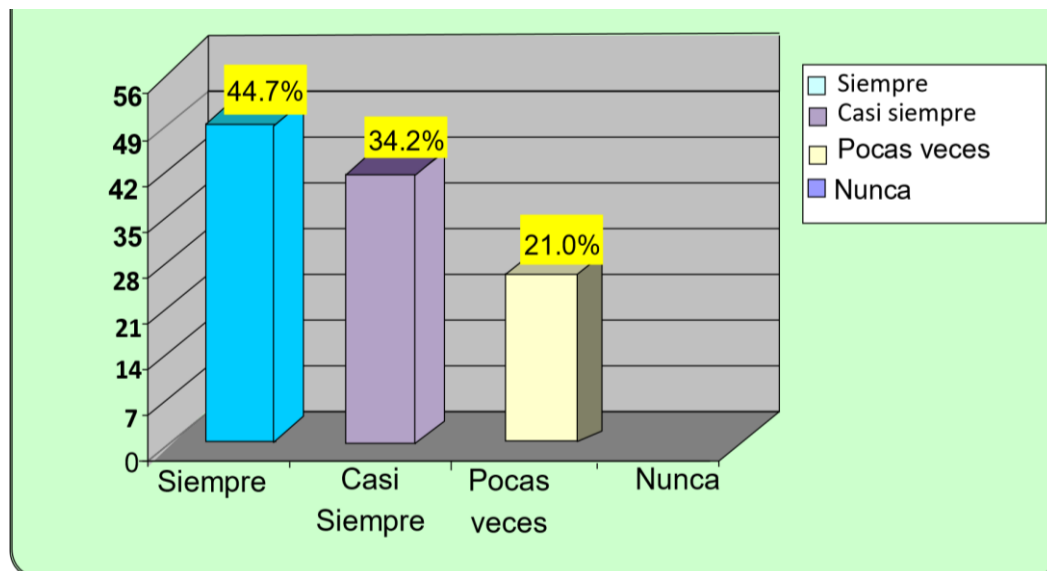
Figura 37



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47.3 %, Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación religiosa, es casi siempre,
- De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42.1 %, Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación religiosa, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 04 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 10.5 %, Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación religiosa, nunca.

Figura 38



Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

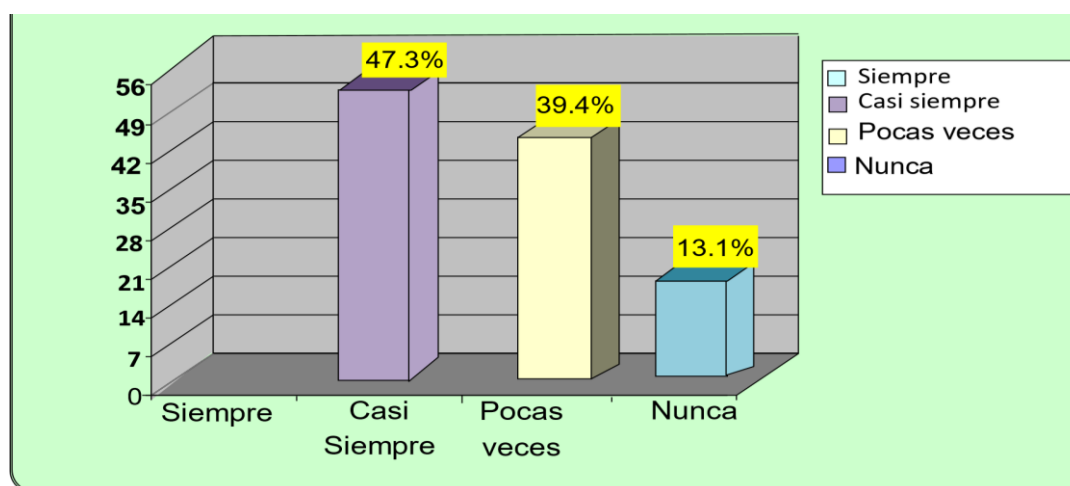
- a) De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44.7 %, Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación religiosa, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 13 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 34.2, Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación religiosa, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación religiosa, pido disculpas, es pocas veces.



TABLA N° 20						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 20	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Puede iniciar y mantener una conversación con normalidad y fluidez.	Siempre			Siempre	18	47.3
	Casi siempre	18	47.3	Casi siempre	15	39.4
	Pocas veces	15	39.5	Pocas veces	05	13.1
	Nunca	05	13.1	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

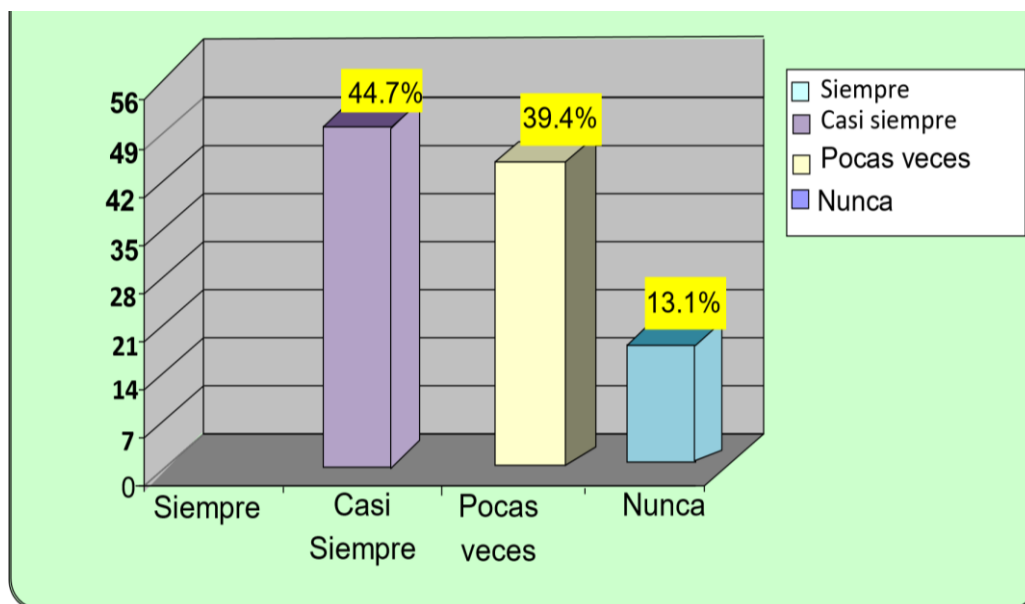
Figura 39



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47.3 %, Puede iniciar y mantener una conversación con normalidad y fluidez, casi siempre,
- De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4 %, Puede iniciar y mantener una conversación con normalidad y fluidez, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 05 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 13.1 %, Puede iniciar y mantener una conversación con normalidad y fluidez, nunca.

Figura 40



Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

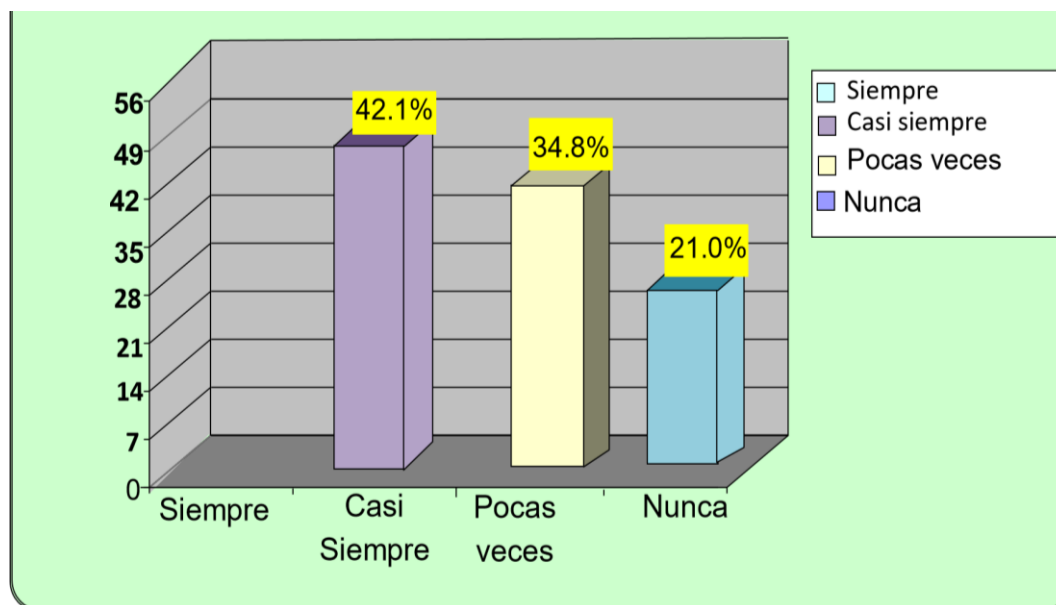
- a) De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47.3 %, Cuando ofendo o molesto, pido disculpas, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39.4, Cuando ofendo o molesto, pido disculpas, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 05 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 13.1 %, Cuando ofendo o molesto, pido disculpas, es pocas veces.

<b>RESULTADOS</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL CLIMA INSTITUCIONAL</b>
<b>RESULTADOS DE</b>	<b>LA INFLUENCIA DEL DESARROLLO DE LA ASERTIVIDAD EN LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE DOCENTES</b>

<b>TABLA N° 21</b>						
<b>PRE TEST</b>				<b>POST TEST</b>		
<b>INDICADOR N° 21</b>	<b>VALOR CUALITATIVO</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>	<b>VALOR CUALITATIVO</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
<b>Posee confianza en sí misma y no tiene miedo a mostrar su asertividad.</b>	<b>Siempre</b>			<b>Siempre</b>	18	47.3
	<b>Casi siempre</b>	16	42.1	<b>Casi siempre</b>	10	26.3
	<b>Pocas veces</b>	14	36.8	<b>Pocas veces</b>	10	26.3
	<b>Nunca</b>	06	15.7	<b>Nunca</b>		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

Figura 41

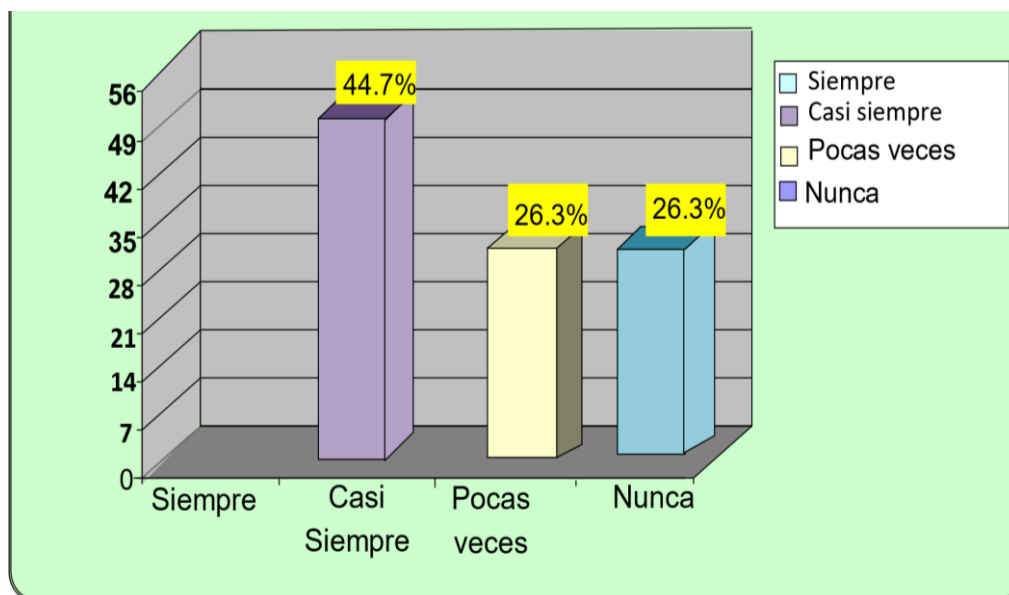


Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42.1 %, Posee confianza en sí misma y no tiene miedo a mostrar su asertividad, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 14 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 36.8 %, Posee confianza en sí misma y no tiene miedo a mostrar su asertividad, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, Posee confianza en sí misma y no tiene miedo a mostrar su asertividad, nunca.

Figura 42



Elaboración del tesista

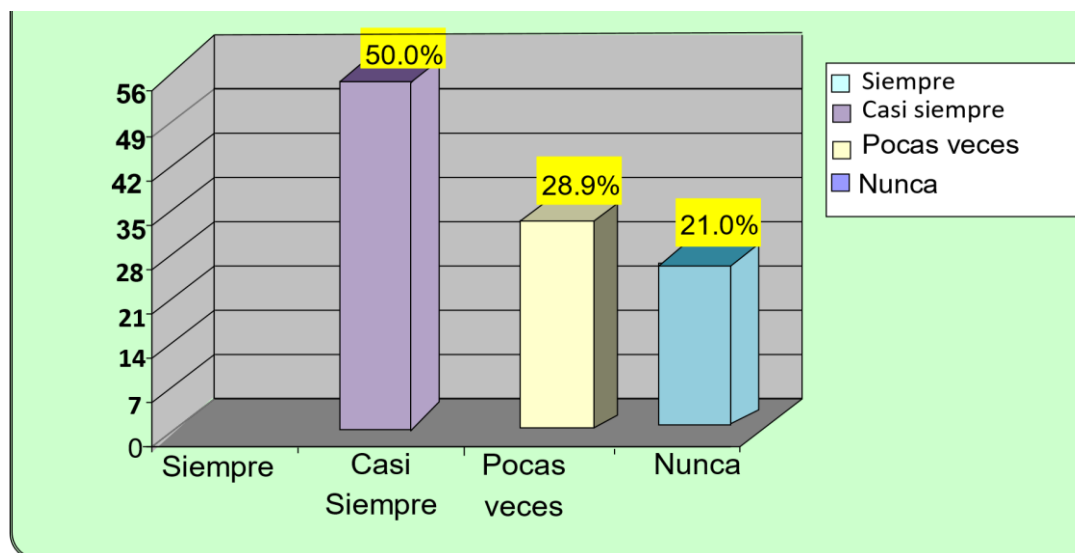
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44.7 %, Posee confianza en sí misma y no tiene miedo a mostrar su asertividad, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26.3, Posee confianza en sí misma y no tiene miedo a mostrar su asertividad, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26.3 %, Posee confianza en sí misma y no tiene miedo a mostrar su asertividad, es pocas veces.

TABLA N° 22						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 22	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar las opiniones y las creencias del resto.	Siempre			Siempre	17	44.7
	Casi siempre	19	50.0	Casi siempre	12	31.5
	Pocas veces	11	28.9	Pocas veces	09	23.6
	Nunca	08	21.0	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

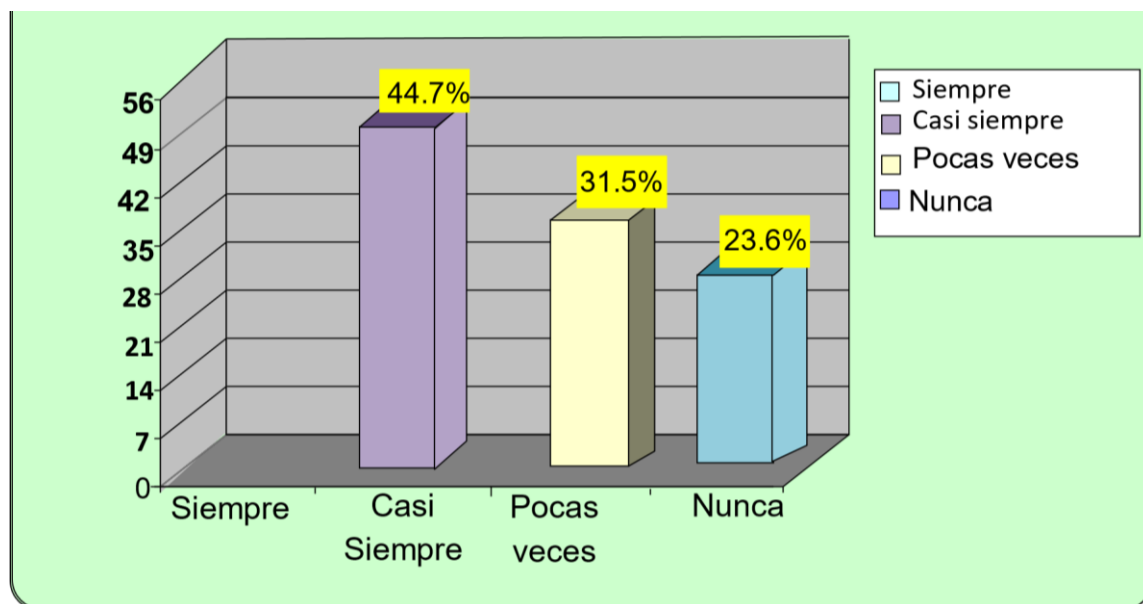
Figura 43



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 19 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 50.0 %, Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar las opiniones y las creencias del resto, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 11 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 28.9 %, Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar las opiniones y las creencias del resto, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar las opiniones y las creencias del resto, nunca.

Figura 44



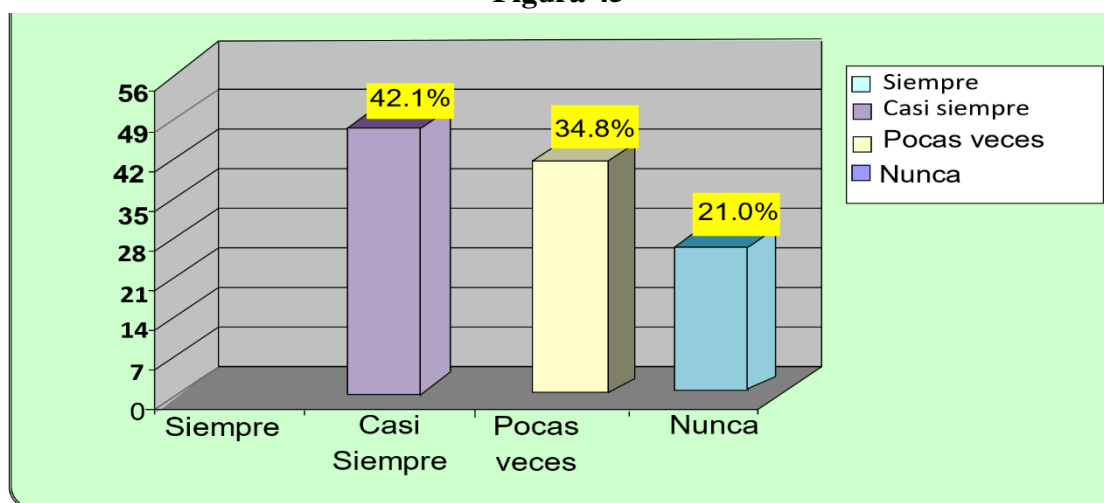
Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44.7 %, Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar las opiniones y las creencias del resto, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 12 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 31.5, Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar las opiniones y las creencias del resto, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 09 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 23.6 %, Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar las opiniones y las creencias del resto, es pocas veces.

TABLA N° 23						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 23	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo.	<b>Siempre</b>			<b>Siempre</b>	17	44.7
	<b>Casi siempre</b>	16	42.1	<b>Casi siempre</b>	13	34.2
	<b>Pocas veces</b>	14	36.8	<b>Pocas veces</b>	08	21.0
	<b>Nunca</b>	08	21.0	<b>Nunca</b>		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Figura 45



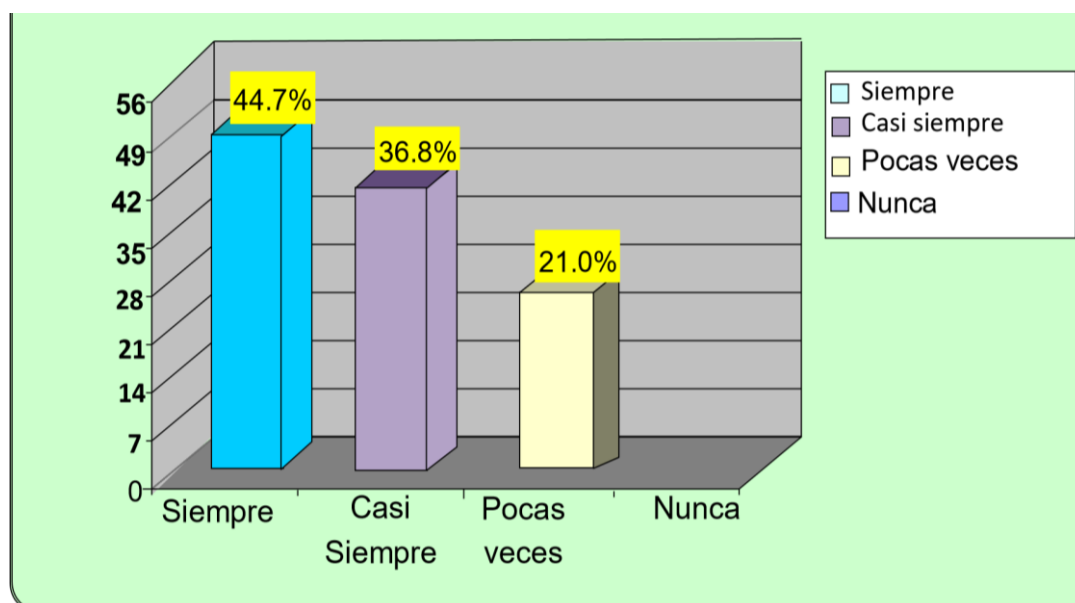
Elaboración del tesista

**INTERPRETACIÓN PRE TEST:**

- De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42.1 %, La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 14 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 36.8 %, La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo, nunca.



Figura 46



Elaboración del tesista

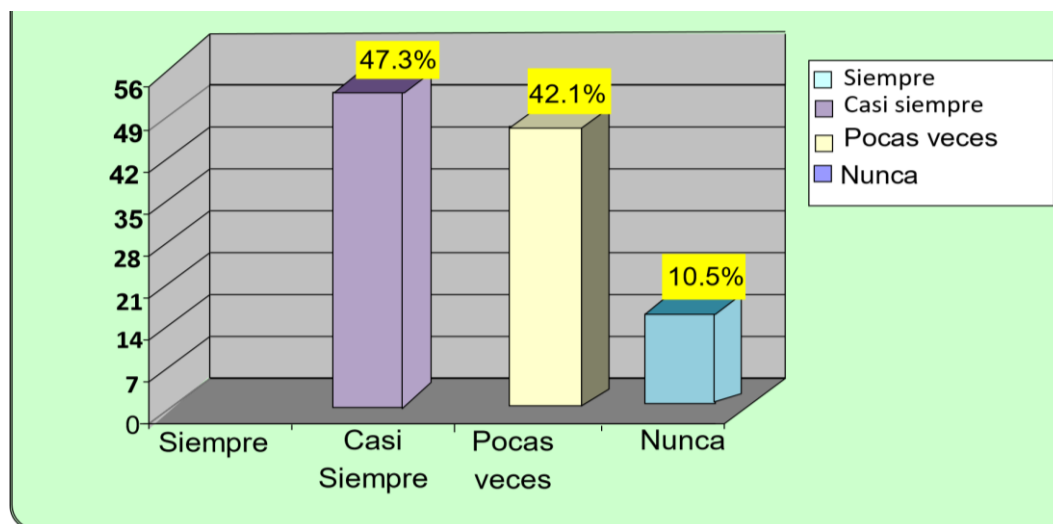
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44.7 %, La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 13 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 34.2, La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21.0 %, La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo, es pocas veces.

Tabla N° 24						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 24	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada.	Siempre			Siempre	18	47,3
	Casi siempre	18	47,3	Casi siempre	15	39,4
	Pocas veces	16	42,1	Pocas veces	05	13,1
	Nunca	04	10,5	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

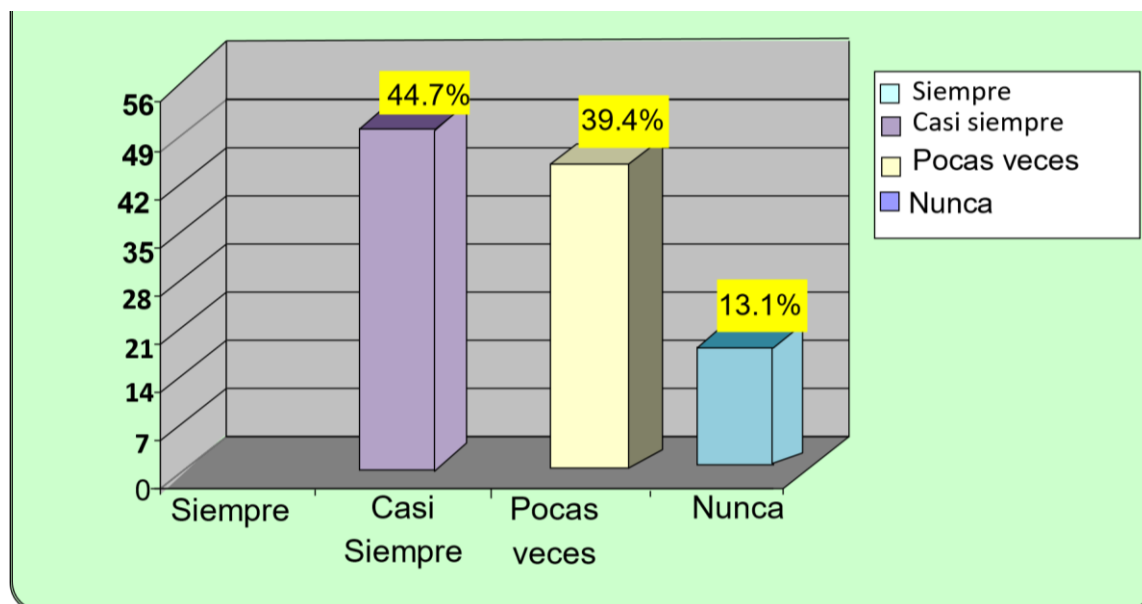
Figura 47



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47,3 %, Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42,1 %, Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 04 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 10,5 %, Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada, nunca.

Figura 48



Elaboración del tesista

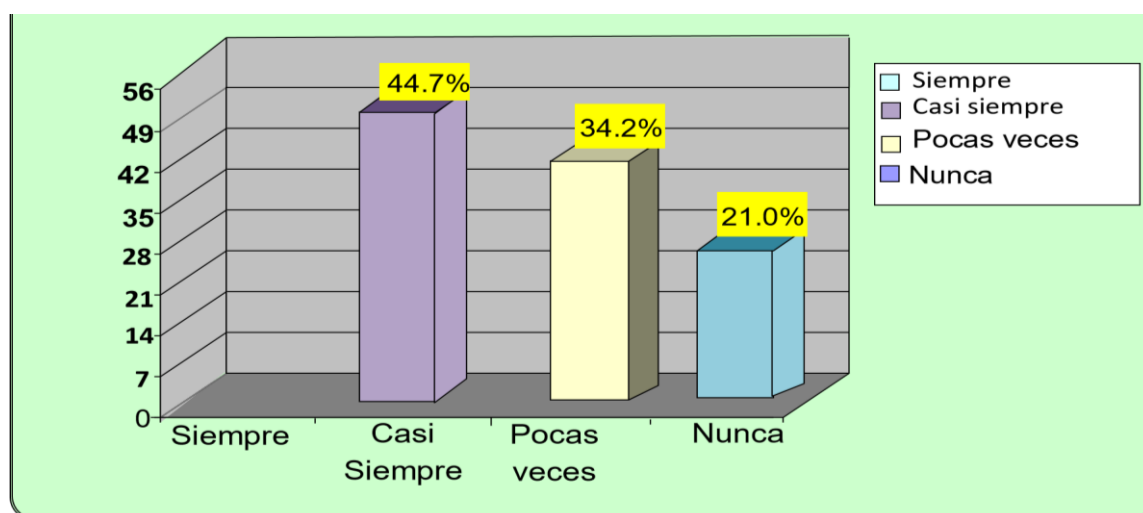
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47,3 %, Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39,4 % Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 05 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 13,1 %, Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada, es pocas veces.

TABLA N° 25						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 25	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante a la hora de relacionarse con el resto.	Siempre			Siempre	17	44,7
	Casi siempre	17	44,7	Casi siempre	13	34,2
	Pocas veces	13	34,2	Pocas veces	08	21
	Nunca	08	21	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

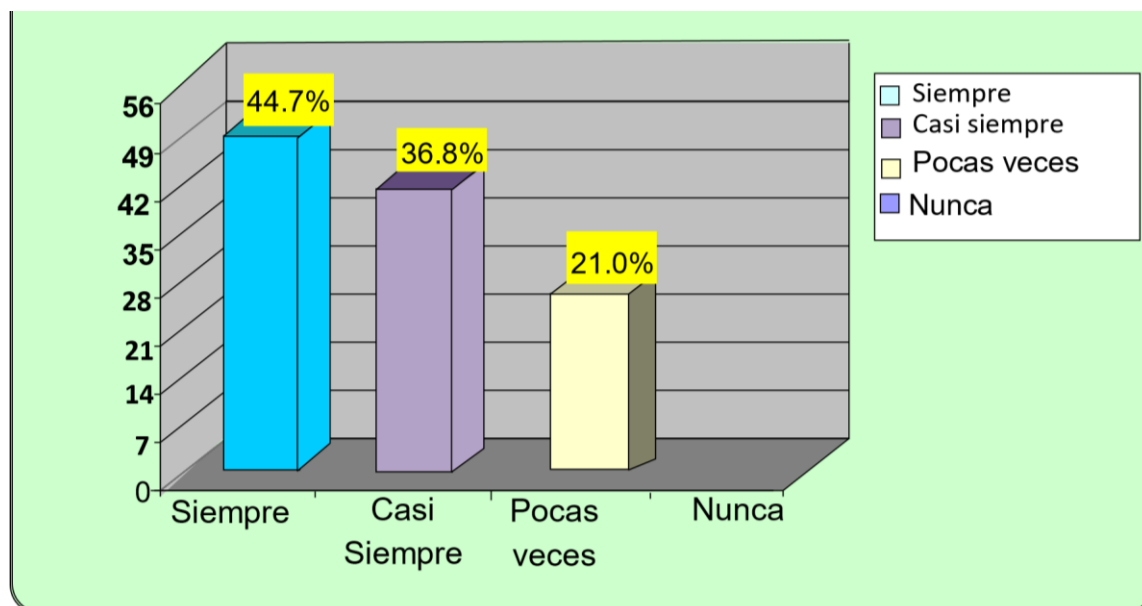
**Figura 49**



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44,7 %, Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante a la hora de relacionarse con el resto, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 13 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 34,2 %, Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante a la hora de relacionarse con el resto, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21 %, Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante a la hora de relacionarse con el resto, nunca.

Figura 50



Elaboración del tesista

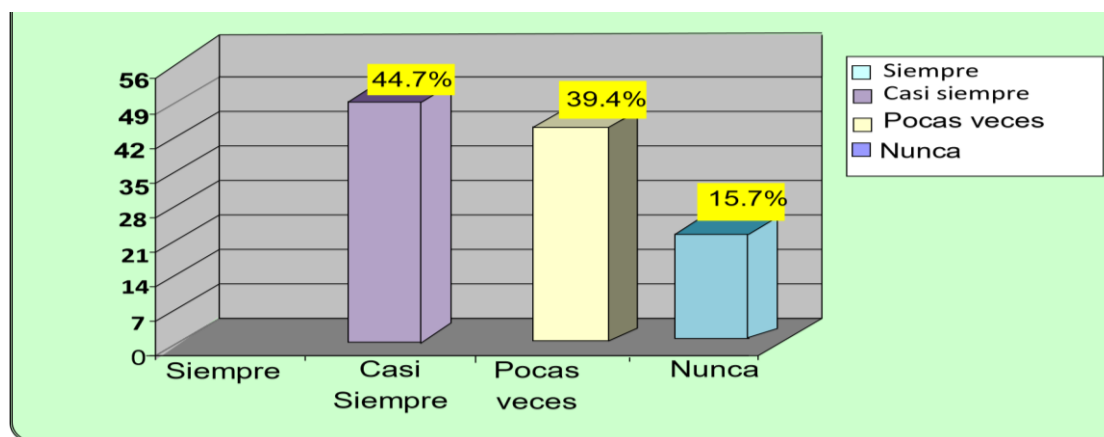
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44,7 %, Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante a la hora de relacionarse con el resto, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 13 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 34,2 % Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante a la hora de relacionarse con el resto, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21 %, Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante a la hora de relacionarse con el resto, es pocas veces.

Tabla N° 26						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 26	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Manifiesta que escucha de verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente.	Siempre			Siempre	18	47,3
	Casi siempre	17	44,7	Casi siempre	16	42,1
	Pocas veces	15	39,4	Pocas veces	04	10,5
	Nunca	06	15,7	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

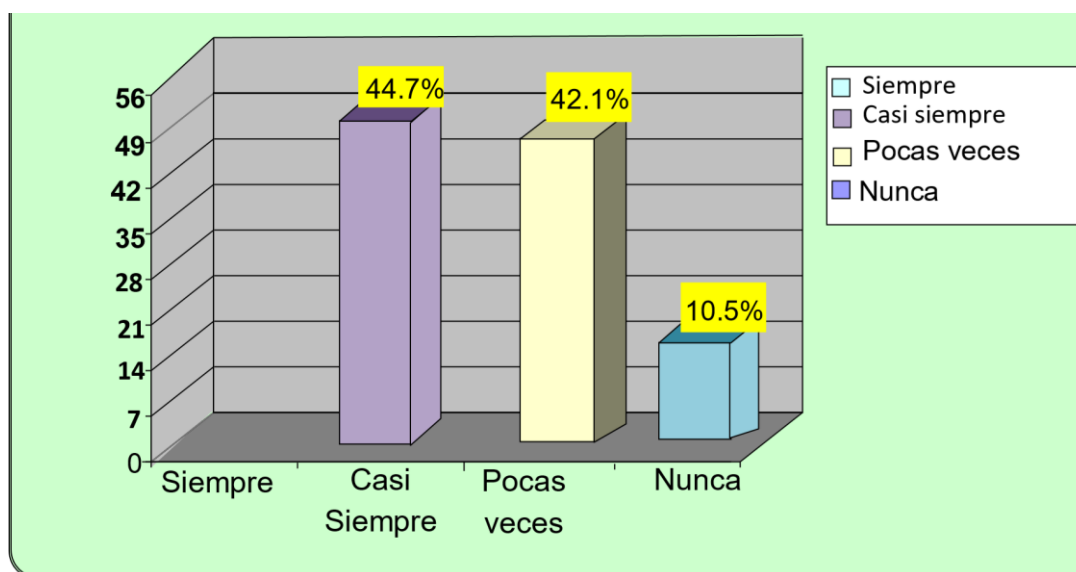
Figura 51



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44,7 %, Manifiesta que escucha de verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39,4 %, Manifiesta que escucha de verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 06 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 15,7 %, Manifiesta que escucha de verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente, nunca.

Figura 52



Elaboración del tesista

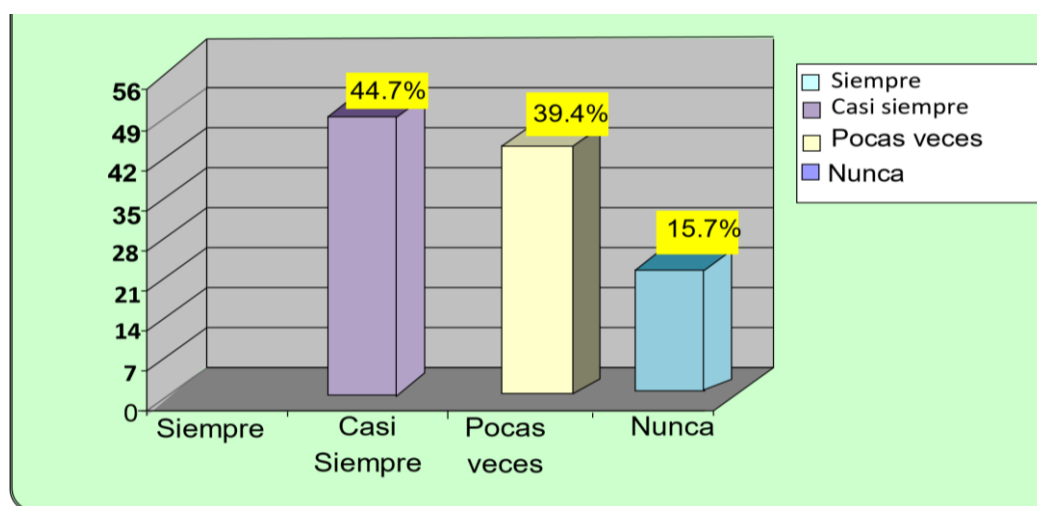
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47,3 %, Manifiesta que escucha de verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42,1, Manifiesta que escucha de verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 04 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 10,5 %, Manifiesta que escucha de verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente, es pocas veces.

Tabla N° 27						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 27	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Sabe elegir a su compañía. Se aleja de personas tóxica y demuestra realmente es su amigo; una gran amistad y confianza pura.	Siempre			Siempre	17	44,7
	Casi siempre	17	44,7	Casi siempre	15	39,4
	Pocas veces	15	13,1	Pocas veces	06	15,7
	Nunca	06	15,7	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

Figura 53

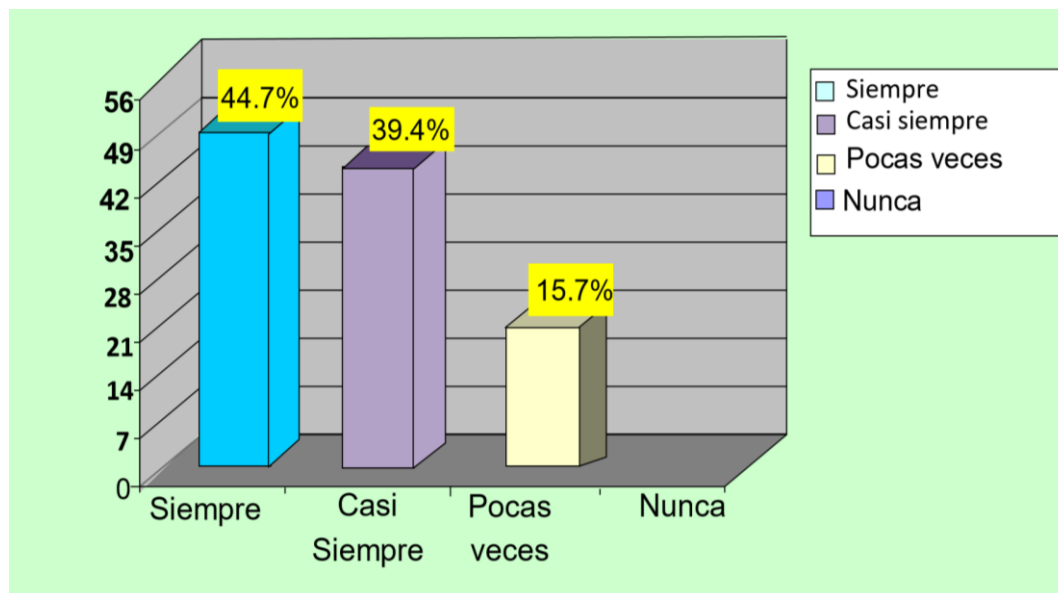


### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44,7 %, Sabe elegir a su compañía. Se aleja de personas tóxica y demuestra realmente es su amigo; una gran amistad y confianza pura, es casi siempre,
- De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39,4 %, Sabe elegir a su compañía. Se aleja de personas tóxica y demuestra realmente es su amigo; una gran amistad y confianza pura, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 06 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 15,7 %, Sabe elegir a su compañía. Se aleja de personas tóxica y demuestra realmente es su amigo; una gran amistad y confianza pura, nunca.



Figura 54



Elaboración del tesista

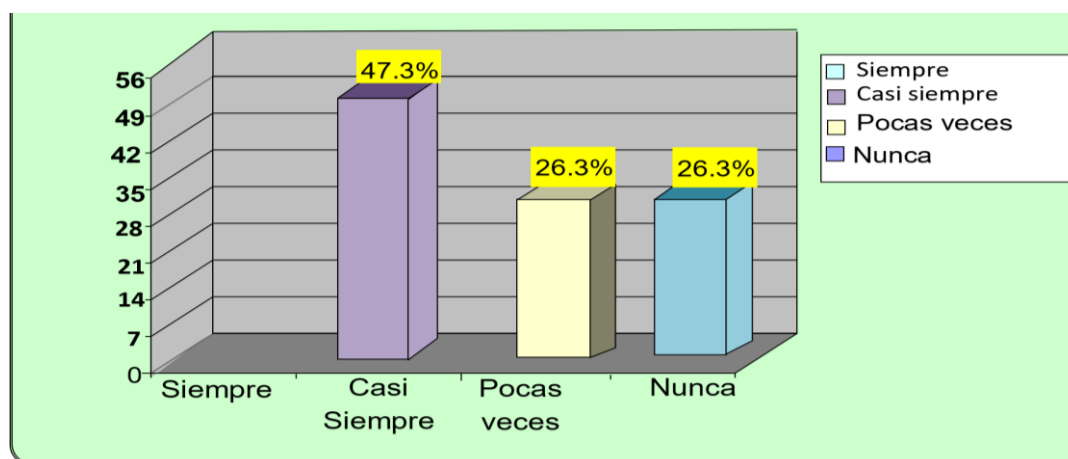
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47,3 %, Sabe elegir a su compañía. Se aleja de personas tóxica y demuestra realmente es su amigo; una gran amistad y confianza pura, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 16 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 42,1 %, Sabe elegir a su compañía. Se aleja de personas tóxica y demuestra realmente es su amigo; una gran amistad y confianza pura, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 04 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 10,5 %, Sabe elegir a su compañía. Se aleja de personas tóxica y demuestra realmente es su amigo; una gran amistad y confianza pura, es pocas veces.

TABLA N° 28						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 28	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal.	<b>Siempre</b>			<b>Siempre</b>	17	44,7
	<b>Casi siempre</b>	18	47,3	<b>Casi siempre</b>	14	36,8
	<b>Pocas veces</b>	10	26,3	<b>Pocas veces</b>	07	18,4
	<b>Nunca</b>	10	26,3	<b>Nunca</b>		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

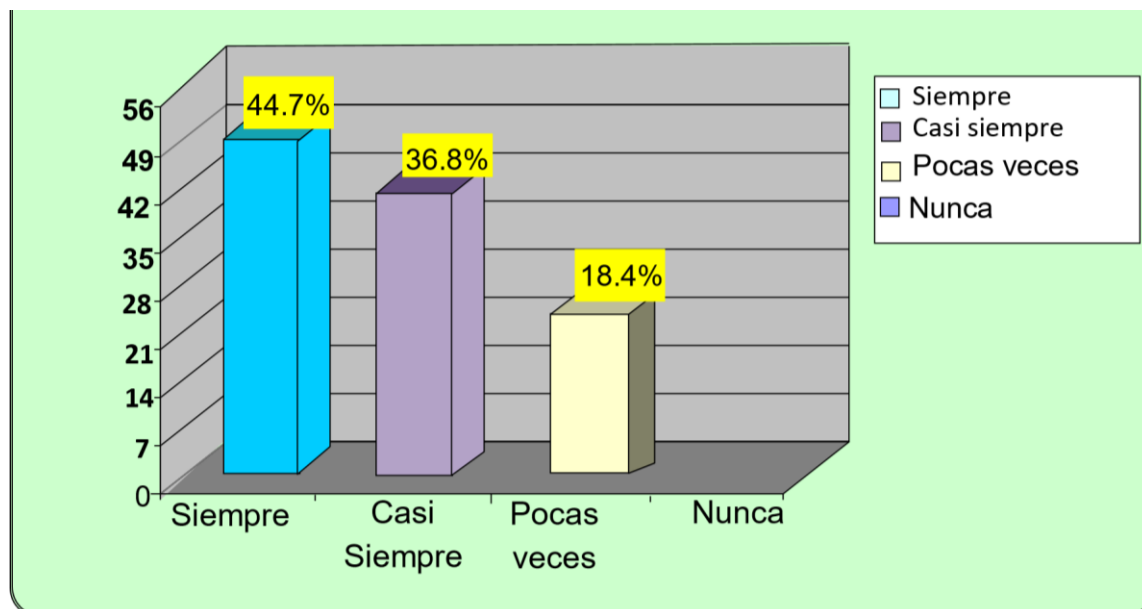
Figura 55



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47,3 %, Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26,3 %, Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26,3 %, Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal, nunca.

Figura 56



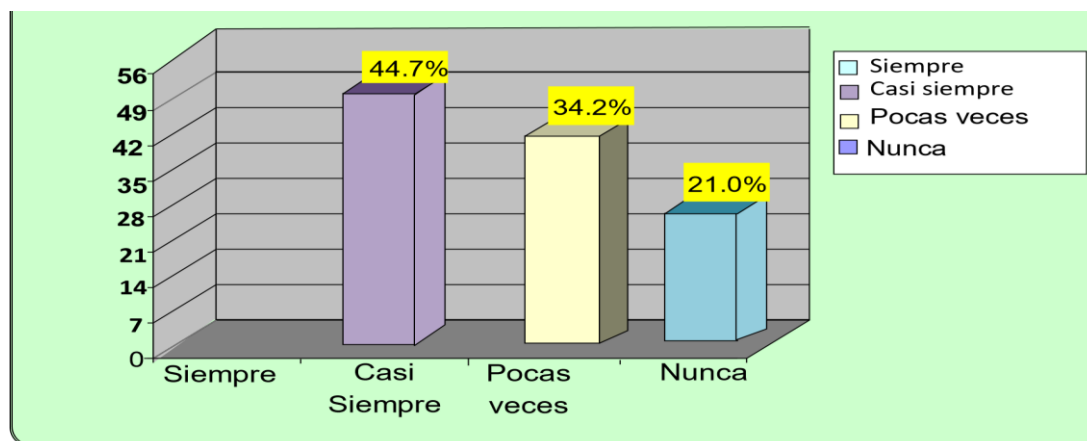
Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 44,7 %, Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 14 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 36,8%, Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 07 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 18,4 %, Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal, es pocas veces.

TABLA N° 29						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 29	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Trata en la medida posible que toda acción realizada sea por su propia creatividad.	Siempre			Siempre	19	50
	Casi siempre	17	44,7	Casi siempre	11	28,9
	Pocas veces	13	34,2	Pocas veces	08	21
	Nunca	08	21	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Figura 57

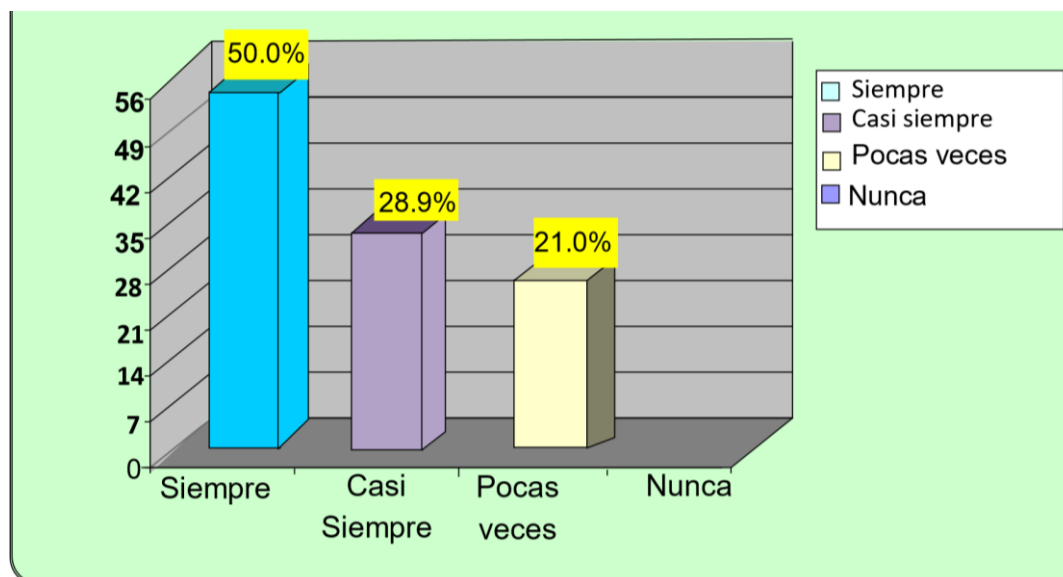


Elaboración del tesista

#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 17 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47,3 %, Trata en la medida posible que toda acción realizada sea por su propia creatividad, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 13 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 34,2 %, Trata en la medida posible que toda acción realizada sea por su propia creatividad, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21 %, Trata en la medida posible que toda acción realizada sea por su propia creatividad, nunca.

Figura 58



Elaboración del tesista

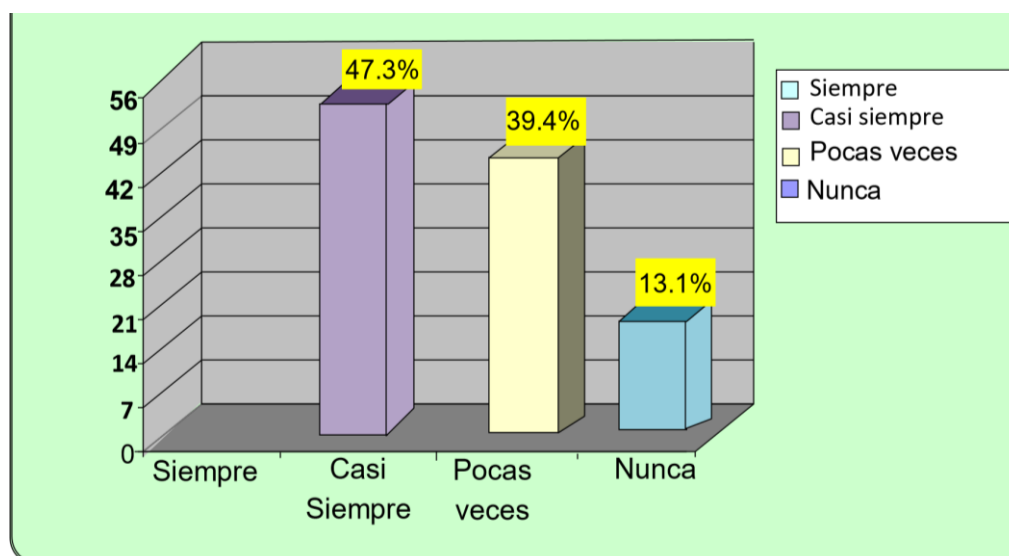
#### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 19 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 50 %, Trata en la medida posible que toda acción realizada sea por su propia creatividad, pido disculpas, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 11 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 28,9%, Trata en la medida posible que toda acción realizada sea por su propia creatividad, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 08 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 21 %, Trata en la medida posible que toda acción realizada sea por su propia creatividad, es pocas veces.

TABLA N° 30						
PRE TEST				POST TEST		
INDICADOR N° 30	VALOR CUALITATIVO	Fi	%	VALOR CUALITATIVO	Fi	%
Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto.	Siempre			Siempre	18	47,3
	Casi siempre	18	47,3	Casi siempre	10	26,3
	Pocas veces	15	39,4	Pocas veces	10	26,3
	Nunca	05	13,1	Nunca		
<b>TOTAL:</b>		<b>38</b>		<b>TOTAL:</b>	<b>38</b>	

Elaboración del tesista

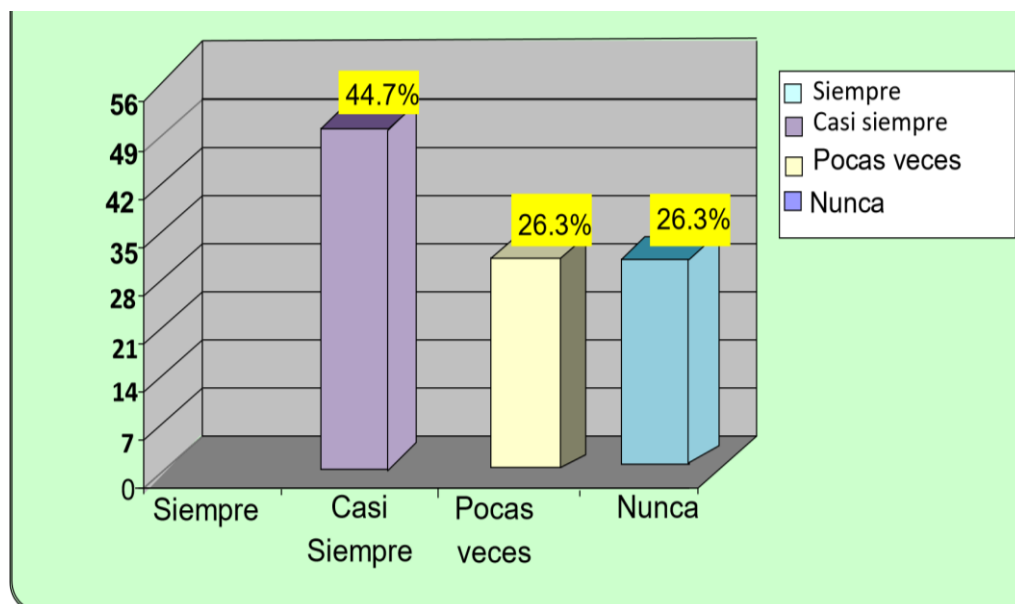
Figura 59



#### INTERPRETACIÓN PRE TEST:

- De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47,3 %, Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto, es casi siempre.
- De un total de 38 alumnos, 15 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 39,4 %, Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto, pocas veces.
- De un total de 38 alumnos, 05 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 13,1 %, Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto, nunca.

Figura 60



Elaboración del tesista

### INTERPRETACIÓN POS TEST:

- a) De un total de 38 alumnos, 18 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 47,3 %, Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto, es siempre.
- b) De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26,3, Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto, es casi siempre.
- c) De un total de 38 alumnos, 10 estudiantes, que en porcentaje se expresa en un 26,3 %, Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto, es pocas veces.

## 5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Planteamos la hipótesis mediante el siguiente enunciado:

*Existe una influencia significativa de la inteligencia emocional en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco- 2019.*

Para evitar opiniones generales basadas en el análisis de ideas, utilizaremos el método de PRUEBA Y REFUTACIÓN propuesto por el Dr. Caballero, Profesor de la Universidad de Lima, lo cual se hace de la siguiente manera:

**PRUEBA:** Establece el grado de relación entre el rol educativo del programa

“**la mejora del clima institucional**” mejora significativamente la inteligencia emocional de los estudiantes de la Institución Educativa el Instituto Marcos Duran Martel. Materia de estudio realizado.

**DISPRUEBA:** Establece la correlación no significativa y baja correlación; mientras que la **PRUEBA**, establece la correlación significativa, alto grado de correlación. Existe ( $r = 1$ ) correlación perfecta y ( $r = 0$ ) no existe correlación entre las variables estudiados.

Como efecto del trabajo de campo se obtuvo los próximos resultados:

Desarrollo de la empatía											
INDICADORES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
S	16	17	18	17	16	15	19	18	18	18	17,2
CS	14	13	14	15	16	15	11	10	16	15	12,9
PV	08	06	06	06	06	08	08	10	04	05	6,7
N	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
PROMEDIO											36,8



Desarrollo de las habilidades sociales											
INDICADORES											
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
S	16	19	16	18	17	17	17	17	17	17	17,1
CS	14	11	14	16	13	14	14	10	10	14	13,0
PV	08	08	08	04	07	06	06	10	09	05	7,1
N	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
PROMEDIO											37,2

PROMEDIO ENTRE DIMENSIONES		INTERVALO
Primera dimensión	36,8	0,40
Segunda dimensión	37,2	

Desarrollo de la asertividad											
INDICADORES											
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL
S	18	17	17	18	17	18	17	17	19	18	17,6
CS	10	12	13	15	13	16	15	14	11	10	12,9
PV	10	08	08	05	08	04	06	07	08	10	7,4
N	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
PROMEDIO											37,9

PROMEDIO ENTRE DIMENSIONES		INTERVALO
Segunda dimensión	37,2	0,70
Tercera dimensión	37,9	

Para establecer el grado de correlación recurrimos a la técnica de **ÍNDICE DE CORRELACIÓN**, que arroja el siguiente resultado.

El intervalo entre la primera dimensión (mejora significativamente el **Desarrollo de la empatía** institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL y la segunda (mejora significativamente el **Desarrollo de las habilidades sociales** en los estudiantes de la institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL es de **0.40** y de la tercera dimensión (mejora significativamente el **Desarrollo de la asertividad** en los estudiantes institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL es de **0.70**. En consecuencia, tenemos:

ÍNDICE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
$0,00 < r < 0,20$	Existe correlación no significativa + ó -
$0,20 \leq r < 0,40$	Existe correlación baja + ó -
$0,40 \leq r < 0,80$	Existe significativa correlación + ó -
$0,70 \leq r < 1,00$	Existe alto grado de correlación + ó -
$r = 1$	Existe correlación perfecta + ó -
$r = 0$	No existe correlación

**Fuente:** Isaac Córdova Baldeón. Estadística, Pág. 254

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El índice de correlación muestra que el valor de  $r = 0,40$  y  $r = 0,70$ , se ubican entre  $0,40 \leq r < 0,80$  y su interpretación señala que existe una significativa correlación en “**LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL**”, con la inteligencia emocional de los docentes de la institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL.

**POR LO TANTO:** Determinar el grado de correspondencia que existe una influencia significativa de la inteligencia emocional en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco- 2019 .

### 5.3. **Discusión de resultados**

Para la discusión de resultados acudimos al trabajo de investigación del magister que se indica letras abajo, trabajo para optar el grado académico de doctor en la Universidad César Vallejo, sede Huánuco. Salinas, L. (2017), en la tesis titulada: Clima institucional y gestión pedagógica en educación secundaria, Huánuco - 2017. Llegó a las siguientes:

#### **CONCLUSIONES**

Primera: Existe relación positiva muy baja entre el clima institucional y la gestión pedagógica en los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de Huánuco, 2017. Esto quiere decir, que en la gestión pedagógica de los docentes muestra una muy baja relación en el clima institucional que experimentan las instituciones educativas.

Segunda: Se demuestra que hay una relación positiva baja entre la comunicación organizacional y la gestión pedagógica en los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de Huánuco, 2017. Esto quiere decir, que la comunicación organizacional tiene poca incidencia en la gestión pedagógica.

Tercera: Al correlacionar los datos obtenidos nos demuestra que existe una relación positiva baja entre las relaciones interpersonales y la variable gestión pedagógica en los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de Huánuco, 2017. Y esto es que la gestión pedagógica no es afectada por las relaciones interpersonales

Cuarta: La relación que se evidencia tras la correlación de Pearson entre el trabajo en equipo y la variable gestión pedagógica es positiva baja que se da en los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de Huánuco, 2017. Esto quiere decir que el trabajo en equipo su relación es baja en la gestión pedagógica.

Existe una muy buena coincidencia entre el trabajo realizado por Salinas con el trabajo de investigación realizado en el I.S.P.P. Marcos Duran Martel de Huánuco, como resultado del estudio realizado se llegó a las conclusiones:

- a) Se determinó que existe una correspondencia significativa entre la inteligencia emocional y la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P "Marcos Duran Martel" - Huánuco – 2019.
- b) De acuerdo a los resultados de trabajo campo, plasmados en los cuadros estadísticos, se estableció que existe significativa correlación entre el desarrollo de la empatía, el desarrollo de las habilidades sociales y el desarrollo del asertividad en la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P "Marcos Duran Martel" - Huánuco - 2019.

#### **5.4. Aporte científico de la investigación**

El mayor aporte de la investigación fue haber determinado que existe una correspondencia significativa entre la inteligencia emocional y la mejora del clima institucional según percepción de los docentes, en el IS.P.P "Marcos Duran Martel" - Huánuco - 2019. Así mismo de acuerdo a los resultados de trabajo campo, plasmados en los cuadros estadísticos, se estableció que existe significativa correlación entre el desarrollo de la empatía, el desarrollo de las habilidades sociales y el desarrollo del asertividad en la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P "Marcos Duran Martel" Huánuco - 2019.

## CONCLUSIONES

- a) Se determinó que existe una correspondencia significativa entre la inteligencia emocional y la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P "Marcos Duran Martel" - Huánuco – 2019
  
- b) Acorde a los resultados del trabajo de campo, creados en las tablas de estadísticas que van del N° 01 al N° 10 se determinó que hay una significativa correlación entre el desarrollo de la empatía y la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P "Marcos Duran Martel" - Huánuco- 2019.
  
- c) Conforme a los resultados de trabajo campo, formados en las tablas de estadísticas que es del N° 11 al N° 20 se evidenció que hay una significativa correlación entre el desarrollo de las habilidades sociales y la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P "Marcos Duran Martel" - Huánuco – 2019
  
- d) Conforme a los resultados de trabajo campo, formados en las tablas de estadísticas que es del N° 21 al N° 30 se manifestó que hay una significativa correlación entre el desarrollo de la asertividad y la mejora del clima institucional, según percepción de los docentes, en el I.S.P.P "Marcos Duran Martel" - Huánuco - 2019.

## SUGERENCIAS

- a) Se propone a los directores de las I.E., de todo nivel, optar por medidas convenientes para impulsar una comunicación asertiva entre los docentes con el objetivo de mejorar la práctica de la inteligencia emocional en la mejora del clima institucional.
  
- b) Como se estableció que existe significativa correlación entre una comunicación asertiva y la mejora del clima institucional, sugerimos a los docentes considerar tomar atención al problema para fomentar una comunicación asertiva entre los sus colegas, los directivos y plana administrativa para mejorar el clima institucional.
  
- c) Luego de haber evidenciado que existe una significativa correlación entre el fomento de la comunicación asertiva, recomendamos a los docentes, tener una conducta cordial, de respeto y desenvolverse con inteligencia emocional para mejorar el clima institucional.
  
- d) Proponemos a dirigentes y educadores de las I.E. establecer talleres acerca de inteligencia emocional, inteligencia interpersonal y habilidades sociales con el objetivo de suprimir o disminuir un mal clima institucional.

## REFERENCIAS

- Ávila, R. (2013). *Clima institucional: una necesidad del siglo XIX*. Lima-Perú: Estudios y Dediciones R.A.
- Bisquerra, R. (2012). *¿Cómo educar las emociones? La inteligencia emocional en la infancia y la adolescencia*. Madrid: Síntesis.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: Praxis.
- Carrillo, F. (2010). *Habilidades sociales*. Lima-Perú: Horizonte.
- Danvila del Valle, I., y Sastre Castillo, M. A. (2010). *Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación*. Cuadernos de Estudios Empresariales.
- Delors, J. (Coord). (1997). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors*. UNESCO.
- Esteban, E. (2012). *Como Retos y desafío de la cultura organizacional*. Lima: Editorial UNMSM.
- Fernández, C. (1999). *La Comunicación en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- Forehand, T. y Gilmer, E. (1992). *Clima organizacional*. México: Fondo de Cultura económica.
- García, F. (2016). *Clima institucional*. Lima: Editorial San Marcos.
- Gibson J. y Otros (2014). *Organizaciones: conducta, estructura, proceso*; México: Interamericana.
- Goleman, D. (2015). *Inteligencia emocional*. Barcelona-España: Editorial Cairós.
- Gunter, B., y Furnham, (2011). *Calidad total en organizaciones modernas*. Colombia. Crítica.

## **ANEXOS**



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DEL I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL”- HUÁNUCO - 2019.								
PROB. GRL.	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJET. GRL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓT. GRL	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	TÉCNICAS	INST.
¿Cómo influye la inteligencia emocional en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “Marcos Duran Martel”- Huánuco-2019	¿Cómo influye el desarrollo de la empatía y el clima institucional en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - HUÁNUCO-2019?	Determinar la influencia de la inteligencia emocional en la mejora del clima institucional según percepción de los docentes en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - HUÁNUCO - 2019.	Determinar la influencia del desarrollo de la empatía en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco-2019.	Existe una influencia significativa de la inteligencia emocional en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco-2019	Existe una influencia significativa del desarrollo de la empatía en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco- 2019.	Desarrollo de la empatía	Observación	Ficha de observación
	¿Cómo influye la práctica de las habilidades sociales en el clima institucional en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - HUÁNUCO - 2019?		Determinar la influencia del desarrollo de las habilidades sociales en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco – 2019.		Existe una influencia significativa del desarrollo de las habilidades sociales en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco – 2019.	Desarrollo de las habilidades sociales		
	¿Cómo influye la práctica de la asertividad en el clima institucional en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - HUÁNUCO - 2019?		Establecer la influencia del desarrollo de la asertividad en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco – 2019.		Existe una influencia significativa del desarrollo de la asertividad en la mejora del clima institucional en el I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL” - Huánuco – 2019.	Desarrollo de la asertividad		



## ANEXO 02

## CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: \_\_\_\_\_

FECHA:

**TÍTULO:** INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DEL I.S.P.P “MARCOS DURAN MARTEL”-HUÁNUCO -2019

**OBJETIVO:** Determinar la influencia de la inteligencia emocional en la mejora del clima institucional según percepción de los docentes en el I.S.P.P“MARCOSDURANMARTEL”-HUÁNUCO – 2019.

**INVESTIGADOR:** CARMEN SABRERA ALVA

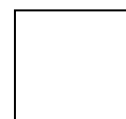
**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_



Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

Huánuco, 2018

**ANEXO 03**  
**LISTA DE COTEJO**

**A: Siempre    B: Casi siempre**  
**C: Pocas veces    D: Nunca**

FICHA DE OBSERVACIÓN

**UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
“HERMILIO VALDIZÁN”  
Escuela de Posgrado**

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	DIMENSIÓN EMPATÍA				
		INDICADORES				
		Quando alguien tiene problemas me preocupa	Quando pegan u ofenden a algún compañero, le defiendo	Quando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle	Ayudo a los que tienen problemas	Quando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros
1	Aguilar Panduro Marlene					
2	Benites Obregón, Victor					
3	Cajahuaman Paucar, Ana Marybel					
4	Camones Romero, Fredy Marco					
5	Espinoza Tucto, Lenin Welton					
6	Gomez Vargas, Franklin					
7	Inocencio Vargas, Ruth					
8	Mallqui Mendoza ,Dorila					
9	Medrano Miranda, Keith					
10	Osorio Alania, Victor Raúl					
11	Perez Ordaya, Maria Elena					
12	Ramos Pérez, Luz Angelina					
13	Rosas Leon, Clever Edmundo					

14	Sabrera Alva, Carmen					
15	Sipi3n Rengifo, Selene					
16	Alvarez Paucar Yene Pilar					
17	Cespedes Valverde, Adolfo					
18	Contreras Mari3o, Alberto Eber					
19	Cortez Bull3n, Belistran					
20	Dominguez Ram3rez, Fredy Niceto					
21	Espinoza Loyola, Napole3n					
22	Estrada Mu3oz, Wileer					
23	Fern3ndez Qui3onez, Jony Fabio					
24	G3mez Isla, Eleazar					
25	Gomez Rondon, John Colbert					
26	Honores Moya, Marco Antonio					
28	Leandro Inocencio, Alfredo Ener					
29	P3rez Naupay, Lolo					
30	Ponce E Ingunza, Felix					
31	Rodr3guez Baquerizo, Juan					
32	Rufino Mel3ndez, Yanet Elena					
33	Serna Rom3n Elmer Pedro					
34	Vara Mazzini, Jos3 Orlando					

UNIVERSIDAD NACIONAL

“HERMILIO VALDIZÁN”

Escuela de Posgrado

FICHA DE OBSERVACIÓN

A: Siempre      B: Casi siempre  
C: Pocas veces      D: Nunca

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA EMPATÍA				
		INDICADORES				
		Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés	Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra	Me gusta hablar con mis amigos y compañeros	Me entiendo bien con mis compañeros	Cuando molesto, ofendo o disculpas pido
1	Aguilar Panduro Marlene					
2	Benites Obregón, Victor					
3	Cajahuaman Paucar, Ana Marybel					
4	Camones Romero, Fredy Marco					
5	Espinoza Tucto, Lenin Welton					
6	Gómez Vargas, Franklin					
7	Inocencio Vargas, Ruth					
8	Mallqui Mendoza, Dorila					
9	Medrano Miranda, Keith					
10	Osorio Alania, Victor Raúl					
11	Perez Ordaya, Maria Elena					
12	Ramos Pérez, Luz Angelina					

13	Rosas Leon, Clever Edmundo					
14	Sabrera Alva, Carmen					
15	Sipi3n Rengifo, Selene					
16	Alvarez Paucar Yene Pilar					
17	Cespedes Valverde, Adolfo					
18	Contreras Mari3o, Alberto Eber					
19	Cortez Bull3n, Belistran					
20	Dominguez Ram3rez, Fredy Niceto					
21	Espinoza Loyola, Napole3n					
22	Estrada Mu3oz, Wileer					
23	Fern3ndez Qui3onez, Jony Fabio					
24	G3mez Isla, Eleazar					
25	Gomez Rondon, John Colbert					
26	Honores Moya, Marco Antonio					
28	Leandro Inocencio, Alfredo Ener					
29	P3rez Naupay, Lolo					
30	Ponce E Ingunza, Felix					
31	Rodr3guez Baquerizo, Juan					
32	Rufino Mel3ndez, Yanet Elena					
33	Serna Rom3n Elmer Pedro					
34	Vara Mazzini, Jos3 Orlando					

FICHA DE OBSERVACIÓN
----------------------

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

A: Siempre      B: Casi siempre  
C: Pocas veces    D: Nunca

Escuela de Posgrado

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DIMENSIÓN DESARROLLO DE LAS HABILIDADES SOCIALES				
		INDICADORES				
		Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte.	Posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir.	Tiene la inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción.	Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando.	Tiene capacidad de escuchar y comprensión cuidadosa.
1	Aguilar Panduro Marlene					
2	Benites Obregón, Victor					
3	Cajahuaman Paucar, Ana Marybel					
4	Camones Romero, Fredy Marco					
5	Espinoza Tucto, Lenin Welton					
6	Gomez Vargas, Franklin					
7	Inocencio Vargas, Ruth					
8	Mallqui Mendoza ,Dorila					
9	Medrano Miranda, Keith					

10	Osorio Alania, Victor Raúl					
11	Perez Ordaya, Maria Elena					
12	Ramos Pérez, Luz Angelina					
13	Rosas Leon, Clever Edmundo					
14	Sabrera Alva, Carmen					
15	Sipión Rengifo, Selene					
16	Alvarez Paucar Yene Pilar					
17	Cespedes Valverde, Adolfo					
18	Contreras Mariño, Alberto Eber					
19	Cortez Bullón, Belistran					
20	Dominguez Ramírez, Fredy Niceto					
21	Espinoza Loyola, Napoleón					
22	Estrada Muñoz, Wileer					
23	Fernández Quiñonez, Jony Fabio					
24	Gómez Isla, Eleazar					
25	Gomez Rondon, John Colbert					
26	Honores Moya, Marco Antonio					
27	Leandro Inocencio, Alfredo Ener					
28	Pérez Naupay, Lolo					
29	Ponce E Ingunza, Felix					
30	Rodríguez Baquerizo, Juan					
31	Rufino Meléndez, Yanet Elena					
32	Serna Román Elmer Pedro					
33	Vara Mazzini, José Orlando					
34	Aguilar Panduro Marlene					



## UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” Escuela de Posgrado

## FICHA DE OBSERVACIÓN

A: Siempre      B: Casi siempre  
C: Pocas veces    D: Nunca

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DIMENSIÓN DESARROLLO DE LAS HABILIDADES SOCIALES				
		Desarrollo INDICADORES				
		Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta	Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto	Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece	Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación religiosa	Puede iniciar y mantener una conversación con normalidad y fluidez.
1	Aguilar Panduro Marlene					
2	Benites Obregón, Victor					
3	Cajahuaman Paucar, Ana Marybel					
4	Camones Romero, Fredy Marco					
5	Espinoza Tucto, Lenin Welton					
6	Gomez Vargas, Franklin					
7	Inocencio Vargas, Ruth					
8	Mallqui Mendoza ,Dorila					
9	Medrano Miranda, Keith					
10	Osorio Alania, Victor Raúl					
11	Perez Ordaya, Maria Elena					
12	Ramos Pérez, Luz Angelina					

13	Rosas Leon, Clever Edmundo					
14	Sabrera Alva, Carmen					
15	Sipi3n Rengifo, Selene					
16	Alvarez Paucar Yene Pilar					
17	Cespedes Valverde, Adolfo					
18	Contreras Mari3o, Alberto Eber					
19	Cortez Bull3n, Belistran					
20	Dominguez Ram3rez, Fredy Niceto					
21	Espinoza Loyola, Napole3n					
22	Estrada Mu3oz, Wileer					
23	Fern3ndez Qui3onez, Jony Fabio					
24	G3mez Isla, Eleazar					
25	Gomez Rondon, John Colbert					
26	Honores Moya, Marco Antonio					
27	Leandro Inocencio, Alfredo Ener					
28	P3rez Naupay, Lolo					
29	Ponce E Ingunza, Felix					
30	Rodr3guez Baquerizo, Juan					
31	Rufino Mel3ndez, Yanet Elena					
32	Serna Rom3n Elmer Pedro					
33	Vara Mazzini, Jos3 Orlando					
34	Aguilar Panduro Marlene					

UNIVERSIDAD NACIONAL

A: Siempre      B: Casi siempre  
C: Pocas veces    D: Nunca

FICHA DE OBSERVACIÓN

“HERMILIO VALDIZÁN”

Escuela de Posgrado

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA ASERTIVIDAD				
		INDICADORES				
		Posee confianza en sí misma y usualmente muestra asertividad.	Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar opiniones y creencias del resto.	La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo.	Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada	Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante a la hora de relacionarse con el resto.
1	Aguilar Panduro Marlene					
2	Benites Obregón, Victor					
3	Cajahuaman Paucar, Ana Marybel					
4	Camones Romero, Fredy Marco					
5	Espinoza Tucto, Lenin Welton					

6	Gomez Vargas, Franklin					
7	Inocencio Vargas, Ruth					
8	Mallqui Mendoza, Dorila					
9	Medrano Miranda, Keith					
10	Osorio Alania, Victor Raúl					
11	Perez Ordaya, Maria Elena					
12	Ramos Pérez, Luz Angelina					
13	Rosas Leon, Clever Edmundo					
14	Sabrera Alva, Carmen					
15	Sipi3n Rengifo, Selene					
16	Alvarez Paucar Yene Pilar					
17	Cespedes Valverde, Adolfo					
18	Contreras Mariño, Alberto Eber					
19	Cortez Bull3n, Belistran					
20	Dominguez Ram3rez, Fredy Niceto					
21	Espinoza Loyola, Napole3n					
22	Estrada Muñoz, Wileer					
23	Fern3ndez Quiñonez, Jony Fabio					
24	G3mez Isla, Eleazar					
25	Gomez Rondon, John Colbert					

26	Honores Moya, Marco Antonio					
27	Leandro Inocencio, Alfredo Ener					
28	Pérez Naupay, Lolo					
29	Ponce E Ingunza, Felix					
30	Rodríguez Baquerizo, Juan					
31	Rufino Meléndez, Yanet Elena					
32	Serna Román Elmer Pedro					
33	Vara Mazzini, José Orlando					
34	Aguilar Panduro Marlene					

UNIVERSIDAD

“HERMILIO VALDIZÁN”

NACIONAL

## FICHA DE OBSERVACIÓN

Escuela de Posgrado

A: Siempre      B: Casi siempre  
C: Pocas veces      D: Nunca

	APELLIDOS N°Y NOMBRES	DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA ASERTIVIDAD				
		INDICADORES				
		Manifiesta que escucha de verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente.	Sabe elegir a su compañía. Se aleja de personas tóxica y demuestra realmente es su amigo; una gran amistad y confianza pura.	Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal.	Trata en la n toda posible que propia realizada sea por su creatividad.	Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto.
1	Aguilar Panduro Marlene					
2	Benites Obregón, Victor					
3	Cajahuaman Paucar, Ana Marybel					
4	Camones Romero, Fredy Marco					
5	Espinoza Tucto, Lenin Welton					
6	Gomez Vargas, Franklin					
7	Inocencio Vargas, Ruth					

8	Mallqui Mendoza, Dorila				
9	Medrano Miranda, Keith				
10	Osorio Alania, Victor Raúl				
11	Perez Ordaya, Maria Elena				
12	Ramos Pérez, Luz Angelina				
13	Rosas Leon, Clever Edmundo				
14	Sabrera Alva, Carmen				
15	Sipión Rengifo, Selene				
16	Alvarez Paucar Yene Pilar				
17	Céspedes Valverde, Adolfo				
18	Contreras Mariño, Alberto Eber				
19	Cortez Bullón, Belistran				
20	Dominguez Ramírez, Fredy Niceto				
21	Espinoza Loyola, Napoleón				
22	Estrada Muñoz, Wileer				
23	Fernández Quiñonez, Jony Fabio				
24	Gómez Isla, Eleazar				
25	Gomez Rondon, John Colbert				
26	Honores Moya, Marco Antonio				

27	Leandro Inocencio, Alfredo Ener					
28	Pérez Naupay, Lolo					
29	Ponce E Ingunza, Felix					
30	Rodríguez Baquerizo, Juan					
31	Rufino Meléndez, Yanet Elena					
32	Serna Román Elmer Pedro					
33	Vara Mazzini, José Orlando					
34	Aguilar Panduro Marlene					



**ANEXO 04**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**Nombre del experto:** Dr. Fredi, SOTOMAYOR HERRERA      **Especialidad:** Dr. en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2,3 ó 4 a cada ÍTEM respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”. Siendo 1 el menor puntaje y 4 el mayor.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Desarrollo de la empatía</b>	Cuando alguien tiene problemas me preocupa	4	4	4	4
	Cuando pegan u ofenden a algún compañero, le defiendo	3	4	4	4
	Cuando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle	4	3	4	4
	Ayudo a los que tienen problemas	4	4	4	4
	Cuando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros	3	4	4	4
	Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés	4	4	4	3
	Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra	4	4	3	4
	Me gusta hablar con mis amigos y compañeros	4	4	3	4
	Me entiendo bien con mis compañeros	4	4	3	3
	Cuando ofendo o molesto, pido disculpas	4	4	4	3
<b>Desarrollo de las habilidades sociales.</b>	Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte.	4	4	3	4
	posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir.	4	4	4	4

## DESARROLLO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

	Tiene la inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción.	4	4	4	3
	Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando.	4	4	4	4
	Tiene capacidad de escuchar con comprensión y cuidado.	3	4	4	4
	Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta.	4	3	3	3
	Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto.	4	3	3	3
	Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece.	3	4	4	3
	Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación religiosa	3	4	4	4
	Puede iniciar y mantener una conversación con normalidad y fluidez.	3	4	4	4
<b>Desarrollo de la asertividad.</b>	Posee confianza en sí misma y no tiene miedo a mostrar su asertividad.	3	4	4	4
	Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar las opiniones y las creencias del resto.	4	4	4	3
	La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo.	4	3	4	4
	Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada	4	4	4	4
	Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante a la hora de relacionarse con el resto.	3	4	4	4
	Manifiesta que escuchade verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente.	4			

Sabe elegir a su compañía. Se aleja de personas tóxica y de muestra realmente es su amigo; una gran amistad y confianza pura.	4	3	4	4
Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal.	4	4	3	4
Trata en la medida posible que toda acción realizada sea por su propia creatividad.	4	3	3	4
Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto.	4	3	4	4

¿HAY ALGUNA DIMENSIÓN O ÍTEM QUE NO FUE VALIDADA?

SÍ ( )

NO ( X )

• **OBSERVACIONES:** NINGUNA

• **EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO:** SÍ ( X ) NO ( )

LUGAR Y FECHA	DNI N°	TELÉFONO
Huánuco, 10 de junio 2019	22513273	962 871 270

**Firma del Juez**




---



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**Nombre del experto:** Dr. Arturo, Lucas Cabello

**Especialidad:** Dr. en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2,3 ó 4 a cada ÍTEM respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”. Siendo 1 el menor puntaje y 4 el mayor.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>DESARROLLO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Desarrollo de la empatía				
	Cuando alguien tiene problemas me preocupa	4	4	4	4
	Cuando pegan u ofenden a algún compañero, le defiendo	3	4	4	4
	Cuando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle	4	3	4	4
	Ayudo a los que tienen problemas	4	4	4	4
	Cuando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros	3	4	4	4
	Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés	4	4	4	3
	Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra	4	4	3	4
	Me gusta hablar con mis amigos y compañeros	4	4	3	4
	Me entiendo bien con mis compañeros	4	4	3	3
<b>DESARROLLO DE LAS HABILIDADES SOCIALES.</b>	Cuando ofendo o molesto, pido disculpas	4	4	4	3
	Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte.	4	4	3	4
	posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir.	4	4	4	4
	Tiene la inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción.	4	4	4	3

	Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando.	4	4	4	4
	Tiene capacidad de escuchar con comprensión y cuidado.	3	4	4	4
	Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta.	4	3	3	3
	Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto.	4	3	3	3
	Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece.	3	4	4	3
	Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación religiosa	3	4	4	4
	Puede iniciar y mantener una conversación con normalidad y fluidez.	3	4	4	4
<b>Desarrollo de la asertividad.</b>	Posee confianza en sí misma y no tiene miedo a mostrar su asertividad.	3	4	4	4
	Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar las opiniones y las creencias del resto.	4	4	4	3
	La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo.	4	3	4	4
	Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada	4	4	4	4
	Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante a la hora de relacionarse con el resto.	3	4	4	4
	Manifiesta que escuchade verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente.	4			
	Sabe elegir a su compañía. Se aleja de personas tóxica y de muestra realmente es su amigo; una gran amistad y confianza pura.	4	3	4	4

Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal.	4	4	3	4
Trata en la medida posible que toda acción realizada sea por su propia creatividad.	4	3	3	4
Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto.	4	3	4	4

¿HAY ALGUNA DIMENSIÓN O ÍTEM QUE NO FUE VALIDADA? SÍ ( ) NO ( X )

OBSERVACIONES: NINGUNA

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO: SÍ ( X ) NO ( )

LUGAR Y FECHA	DNI N°	TELÉFONO
Huánuco, 15 de junio 2019	22490418	943 937 002




---

**Firma del Juez**



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**Nombre del experto:** Dr. Orlando, Ascayo león

**Especialidad:** Dr. en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2,3 ó 4 a cada ÍTEM respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”. Siendo 1 el menor puntaje y 4 el mayor.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>DESARROLLO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Desarrollo de la empatía				
	Cuando alguien tiene problemas me preocupa	4	3	4	3
	Cuando pegan u ofenden a algún compañero, le defiendo	3	4	4	3
	Cuando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle	4	3	4	4
	Ayudo a los que tienen problemas	4	4	4	4
	Cuando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros	3	4	4	4
	Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés	4	4	4	3
	Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra	4	4	3	4
	Me gusta hablar con mis amigos y compañeros	4	3	4	4
	Me entiendo bien con mis compañeros	4	4	4	3
	Cuando ofendo o molesto, pido disculpas	4	4	4	3
<b>Desarrollo de las habilidades sociales.</b>	Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte.	4	4	3	4
	posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir.	4	4	4	4
	Tiene la inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción.	4	4	4	4

	Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando.	4	4	4	4
	Tiene capacidad de escuchar con comprensión y cuidado.	3	4	4	4
	Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta.	4	4	4	3
	Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto.	4	3	3	3
	Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece.	3	4	4	3
	Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación religiosa	3	4	4	4
	Puede iniciar y mantener una conversación con normalidad y fluidez.	3	4	4	4
<b>Desarrollo de la asertividad.</b>	Posee confianza en sí misma y no tiene miedo a mostrar su asertividad.	3	4	4	4
	Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar las opiniones y las creencias del resto.	4	4	4	3
	La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo.	4	3	4	4
	Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada	4	4	4	4
	Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante a la hora de relacionarse con el resto.	3	4	4	4
	Manifiesta que escuchade verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente.	4			
	Sabe elegir a su compañía. Se aleja de personas tóxica y de muestra realmente es su amigo; una gran amistad y confianza pura.	4	3	4	4



Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal.	4	4	3	4
Trata en la medida posible que toda acción realizada sea por su propia creatividad.	4	3	3	4
Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto.	4	3	4	4

¿HAY ALGUNA DIMENSIÓN O ÍTEM QUE NO FUE VALIDADA?    SÍ      ( )    NO (X)

- **OBSERVACIONES:**            NINGUNA
- **EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO:**    SÍ (X)            NO ( )

LUGAR Y FECHA	DNI N <sup>o</sup>	TELÉFONO
Huánuco, 15 de junio 2019	41722427	951 078 955



\_\_\_\_\_  
Firma del Juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**Nombre del experto:** Dr. Wilfredo, SOTIL CORTAVARRÍA

**Especialidad:** Dr. en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2,3 ó 4 a cada ÍTEM respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”. Siendo 1 el menor puntaje y 4 el mayor.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>DESARROLLO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Cuando alguien tiene problemas me preocupa	4	4	4	4
	Cuando pegan u ofenden a algún compañero, le defiendo	3	4	4	4
	Cuando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle	4	3	4	4
	Ayudo a los que tienen problemas	4	4	4	4
	Cuando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros	4	4	4	4
	Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés	4	4	4	3
	Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra	4	4	3	4
	Me gusta hablar con mis amigos y compañeros	4	4	3	4
	Me entiendo bien con mis compañeros	4	4	3	3
	Cuando ofendo o molesto, pido disculpas	4	4	4	3
<b>DESARROLLO DE las habilidades sociales.</b>	Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte.	3	4	3	4
	posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir.	3	4	4	4
	Tiene la inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción.	4	4	4	3

	Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando.	4	4	4	4
	Tiene capacidad de escuchar con comprensión y cuidado.	3	4	4	4
	Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta.	4	3	3	3
	Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto.	4	3	3	3
	Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece.	3	4	4	3
	Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación religiosa	3	4	4	4
	Puede iniciar y mantener una conversación con normalidad y fluidez.	3	4	4	4
<b>Desarrollo de la asertividad.</b>	Posee confianza en sí misma y no tiene miedo a mostrar su asertividad.	3	4	4	4
	Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar las opiniones y las creencias del resto.	4	4	4	3
	La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo.	4	3	4	4
	Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada	4	4	4	4
	Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante a la hora de relacionarse con el resto.	3	4	4	4
	Manifiesta que escuchade verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente.	4			
	Sabe elegir a su compañía. Se aleja de personas tóxica y de muestra realmente es su amigo; una gran amistad y confianza pura.	4	3	4	4

Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal.	4	4	3	4
Trata en la medida posible que toda acción realizada sea por su propia creatividad.	4	3	3	4
Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto.	4	3	4	4

¿HAY ALGUNA DIMENSIÓN O ÍTEM QUE NO FUE VALIDADA?      SÍ ( )    NO ( X )

- **OBSERVACIONES:**      NINGUNA
- **EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO:**      SÍ ( X )      NO ( )

LUGAR Y FECHA	DNI N°	TELÉFONO
Huánuco, 10 de junio 2019	22417860	962622399

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Juez**



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**Nombre del experto:** Mg. Gloria Neylinda, BENANCIO REYES

**Especialidad:** Dr. en Psicología

“Calificar con 1, 2,3 ó 4 a cada ÍTEM respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”. Siendo 1 el menor puntaje y 4 el mayor.

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
<b>DESARROLLO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Cuando alguien tiene problemas me preocupa	4	4	4	4	
	Cuando pegan u ofenden a algún compañero, le defiendo	3	4	4	4	
	Cuando alguien se equivoca o hace algo incorrecto le corrijo intentando no ofenderle	4	3	4	4	
	Ayudo a los que tienen problemas	4	4	4	4	
	Cuando lo necesitan, animo a mis amigos y compañeros	3	4	4	4	
	Colaboro para que se trabaje mejor y con más interés	4	4	4	3	
	Hablo muy bien, tengo facilidad de palabra	4	4	3	4	
	Me gusta hablar con mis amigos y compañeros	4	4	3	4	
	Me entiendo bien con mis compañeros	4	4	3	3	
	Cuando ofendo o molesto, pido disculpas	4	4	4	3	
	<b>Desarrollo de las habilidades sociales.</b>	Muestra la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para toda la parte.	4	4	3	4
		posee habilidad para ser claro, franco y directo, diciendo lo que se quiere decir.	4	4	4	4
		Tiene la inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar el sentimiento y emoción.	4	4	4	3
		Muestra capacidad de ponerse en lugar de otra persona y saber lo que siento o lo que puede estar pensando.	4	4	4	4

	Tiene capacidad de escuchar con comprensión y cuidado.	3	4	4	4
	Posee capacidad de manifestar ante la persona nuestro sentido de una manera correcta.	4	3	3	3
	Posee con mayor rango de habilidad social influye en su personalidad esto hace que pueda presentarse correctamente ante el resto.	4	3	3	3
	Muestra que puede guiar al resto, participa y hace participar, pide ayuda y la ofrece.	3	4	4	3
	Expresa el respeto la forma de pensar del otro, sin importar la raza, el sexo o la orientación religiosa	3	4	4	4
	Puede iniciar y mantener una conversación con normalidad y fluidez.	3	4	4	4
<b>Desarrollo de la asertividad.</b>	Posee confianza en sí misma y no tiene miedo a mostrar su asertividad.	3	4	4	4
	Expresa que se siente confiada, también es capaz de aceptar las opiniones y las creencias del resto.	4	4	4	3
	La validación emocional es un proceso de aprendizaje, entendimiento y expresión de la aceptación de la experiencia emocional de otro individuo.	4	3	4	4
	Por tanto, esto le ayuda a afrontar el conflicto con otro individuo de manera calmada	4	4	4	4
	Saber regular las emociones y tener un gran control emocional es determinante a la hora de relacionarse con el resto.	3	4	4	4
	Manifiesta que escuchade verdad. No solo eso, sino que escuchan de forma activa, lo que dice y lo que siente.	4			
	Sabe elegir a su compañía. Se aleja de personas tóxica y de muestra realmente es su amigo; una gran amistad y confianza pura.	4	3	4	4

Se acepta incondicionalmente incluida su limitación, sin embargo, lucha con toda su fuerza para alcanzar su meta pues es fiel a su ideal.	4	4	3	4
Trata en la medida posible que toda acción realizada sea por su propia creatividad.	4	3	3	4
Da su punto de vista y agrega cosas personales para mejorar un producto.	4	3	4	4

¿HAY ALGUNA DIMENSIÓN O ÍTEM QUE NO FUE VALIDADA?      SÍ ( )    NO ( X )

- **OBSERVACIONES:**      NINGUNA
- **EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO:**      SÍ ( X )      NO ( )

LUGAR Y FECHA	DNI N°	TELÉFONO
Huánuco, 10 de junio 2019	41722427	965663139




---

**Firma del Juez**

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Carmen SABRERA ALVA nació en la ciudad de Huánuco el 16 de julio de año 1983 hija del Sr. Toribio SABRERA OCHOA y la Sra. Elsa ALVA CARSTILLO, realizó sus estudios de educación primaria en la Escuela Mariano Dámaso Beraun y la secundaria en el Colegio José Carlos Mariátegui EL AMAUTA y los estudios universitarios lo realizó en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco UNHEVAL en la carrera profesional de Ciencias de la Educación, la experiencia laboral durante su trayectoria fue en diferentes Instituciones Educativas privadas como públicas y actualmente trabajadora de la I.E. “Mariano Damaso Beraún”





"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN - HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE POSGRADO**



*Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad*

### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **13:00h**, del día **martes 03 DE AGOSTO DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dr. Wilfredo Antonio SOTIL CORTAVARRIA	Secretario
Dr. José Wuencislao CONDEZO MARTEL	Vocal

**Asesor de tesis:** Dr. Adalberto LUCAS CABELLO (Resolución N° 1101-2019-UNHEVAL-FCE/D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior, Doña Carmen SABRERA ALVA.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DEL I.S.P.P. "MARCOS DURAN MARTEL" – HUÁNUCO – 2019.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las **observaciones** siguientes:

.....  
 .....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de DIECISEIS (16),  
 Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO  
**(Aprobado o desaprobado)**

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:45 horas de 03 de agosto de 2021.

**PRESIDENTE**

DNI N° 84025628

**SECRETARIO**

DNI N° 22417860

**VOCAL**

DNI N° 22651102

Leyenda:  
 19 a 20: Excelente  
 17 a 18: Muy Buena  
 14 a 16: Buena

(RESOLUCIÓN N° 0814-2021-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

**Dr. Zósimo Pedro Jacha Ayala**

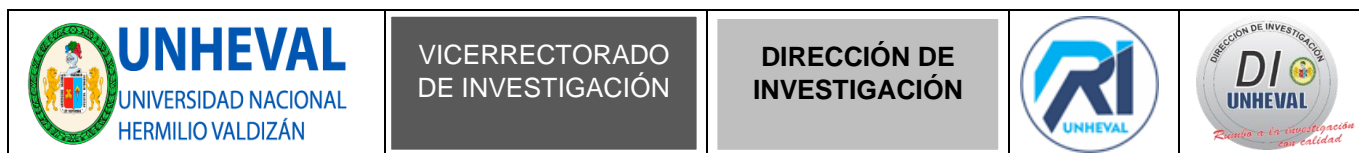
### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DEL I.S.P.P. "MARCOS DURAN MARTEL" – HUÁNUCO – 2019**, realizada por la Maestría en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior **Carmen SABRERA ALVA**, cuenta con un **índice de similitud del 24%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 25% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 19 de octubre de 2022.



*[Firma manuscrita]*  
**DR. ZÓSIMO PEDRO JACHA AYALA**  
**PRESIDENTE DE LA CUNIET**  
**UNIDAD DE POSGRADO – EDUCACIÓN**



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>		<b>Segunda Especialidad</b>		<b>Posgrado:</b>	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Escuela Profesional</b>	
<b>Carrera Profesional</b>	
<b>Grado que otorga</b>	
<b>Título que otorga</b>	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Nombre del programa</b>	
<b>Título que Otorga</b>	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Nombre del Programa de estudio</b>	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR
<b>Grado que otorga</b>	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>Apellidos y Nombres:</b>	SABRERA ALVA CARMEN							
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	X	Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	927677305
<b>Nro. de Documento:</b>	41845057					<b>Correo Electrónico:</b>	sabreraalva@gmail.com	

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>						<b>Correo Electrónico:</b>		

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>						<b>Correo Electrónico:</b>		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

<b>¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:</b> (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO			
<b>Apellidos y Nombres:</b>	LUCAS CABELLO ADALBERTO			<b>ORCID ID:</b>	0000-0002-9710-2905	
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	X	Pasaporte		<b>Nro. de documento:</b>	22491809

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
<b>Secretario:</b>	SOTIL CORTAVARRIA WILFREDO ANTONIO
<b>Vocal:</b>	CONDEZO MARTEL JOSE WUENCISLAO
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	




**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el <b>Acta de Sustentación</b> )
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DEL I.S.P.P. "MARCOS DURAN MARTEL" – HUÁNUCO – 2019.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: (tal y como está registrado en <b>SUNEDU</b> )
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)



Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el <b>Acta de Sustentación</b> )			2021			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	INTELIGENCIA		HABILIDAD SOCIAL		ASERTIVIDAD	
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>		
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:			
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>		
Información de la Agencia Patrocinadora:						

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	SABRERA ALVA CARMEN		Huella Digital
DNI:	41845057		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 28/11/2022			

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.