



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**INTELIGENCIA INTERPERSONAL Y SU RELACIÓN
CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE NIVEL
SECUNDARIO, CERCADO DE ICA, AÑO 2017**

PRESENTADO POR:

BACH. SUKARI CALLASACA YOLANDA RUTH

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN SALUD
OCUPACIONAL**

ICA - PERÚ

2018



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TÍTULO DE LA TESIS

**INTELIGENCIA INTERPERSONAL Y SU RELACIÓN
CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE NIVEL
SECUNDARIO, CERCADO DE ICA, AÑO 2017**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN
SALUD OCUPACIONAL**

**ASESOR
MAG. JULIA CECILIA MORÓN VALENZUELA**

ICA – PERÚ

2018



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

GENERALIDADES

Título:

INTELIGENCIA INTERPERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE NIVEL SECUNDARIO, CERCADO DE ICA, AÑO 2017

Autor : Bach. Sukari Callasaca Yolanda Ruth

Asesor : Mag. Julia Cecilia Morón Valenzuela

Tipo de investigación : Investigación básica

Enfoque de la investigación: Enfoque cuantitativo

Línea de investigación : Salud Ocupacional

Localidad : Ica

Duración de la investigación: 12 meses

ICA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar. A mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar de mi capacidad.

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi familia y para mis distinguidos maestros, que con nobleza y entusiasmo, vertieron todo su apostolado en mi alma.

RECONOCIMIENTO

A las autoridades de la Universidad Alas Peruanas filial Ica, quienes promueven en nuestra ciudad el progreso académico y científico.

INDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RECONOCIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	16
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	18
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	18
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	18
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	18
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. PROBLEMA GENERAL	19
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	19
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	19
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.5.1. JUSTIFICACIÓN	20
1.5.2. IMPORTANCIA	21

1.6.	FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.7.	LIMITACIONES DEL ESTUDIO	22
	CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	23
2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.2.	BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	27
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	45
	CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	47
3.1.	HIPÓTESIS GENERAL	47
3.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	47
3.3.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	
3.4.	CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	49
	CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	51
4.1.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	51
4.1.1.	Tipo de investigación	51
4.1.2.	Nivel de investigación	51
4.2.	MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	51
4.2.1.	Métodos de investigación	51
4.2.2.	Diseño de investigación	52
4.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	52
4.3.1.	Población	52
4.3.2.	Muestra	53
4.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	54
4.4.1.	Técnicas	54
4.4.2.	Instrumentos	54
4.4.3.	Validez y confiabilidad	54

4.4.4. Plan de análisis de datos	55
4.4.5. Ética en la investigación	57
CAPÍTULO V: RESULTADOS	58
5.1 Análisis descriptivo	58
5.2 Análisis inferencial	72
5.3 Discusión de resultados	77
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	81
FUENTES DE INFORMACIÓN	82
ANEXOS	84
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento	
3. Validación de expertos	
4. Copia de la data procesada	
5. Consentimiento informado	
6. Declaratoria de autenticidad del informe de tesis	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Nivel de inteligencia interpersonal de los docentes	59
Tabla 02: Nivel de empatía de los docentes	61
Tabla 03: Nivel de relaciones interpersonales de los docentes	62
Tabla 04: Nivel de responsabilidad social de los docentes	64
Tabla 05: Nivel de clima institucional en las instituciones educativas	66
Tabla 06: Nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas	67
Tabla 07: Nivel de autorrealización en las instituciones educativas	68
Tabla 08: Nivel de estabilidad / cambio en las instituciones educativas	70
Tabla 09: Coeficiente de correlación de Pearson	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Nivel de inteligencia interpersonal de los docentes	60
Figura 02: Nivel de empatía de los docentes	61
Figura 03: Nivel de relaciones interpersonales de los docentes	63
Figura 04: Nivel de responsabilidad social de los docentes	64
Figura 05: Nivel de clima institucional en las instituciones educativas	66
Figura 06: Nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas	68
Figura 07: Nivel de autorrealización en las instituciones educativas	69
Figura 08: Nivel de estabilidad / cambio en las instituciones educativas	70

RESUMEN

La investigación titulada “Inteligencia Interpersonal y su relación con el Clima Institucional en las Instituciones Educativas Estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia interpersonal de los docentes con el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica, año 2017.

La investigación se justifica porque mediante el conocimiento adquirido se permitió plantear diversas alternativas de mejora y optimización de la gestión educativa institucional, proponiendo estrategias teóricas para el progreso de las inteligencias interpersonales adecuados que beneficie a los integrantes de la comunidad educativa, con la finalidad que en el transcurso del tiempo podamos mejorar el clima institucional favoreciendo así, al logro de la calidad educativa.

La investigación es de tipo básica, de nivel relacional, se utilizó el método hipotético deductivo y estadística descriptiva e inferencial, el estudio corresponde al diseño no experimental con una muestra de 150 docentes que fueron seleccionados en su totalidad de la población de estudios mediante el muestreo tipo censal a quienes se les aplicó el cuestionario de Coeficiente emocional Bar – On para medir el nivel de significancia de la inteligencia interpersonal y la escala de Clima social en el trabajo – WES. Asimismo se determinó mediante una prueba piloto de 30 docentes y el resultado obtenido fue de 88% de confiabilidad.

Los datos se analizaron mediante el coeficiente de correlación de Pearson, concluyendo que la inteligencia interpersonal de los docentes se relaciona significativamente con el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,866$ (tabla 9) es decir a mayor nivel de la inteligencia interpersonal le corresponde un mejor clima institucional. Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,750$ que indica que la inteligencia interpersonal explica el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017; en un 75,07% de los casos observados.

Palabras clave:

Inteligencia interpersonal, Clima institucional, Instituciones educativas.

ABSTRACT

The research titled "Interpersonal intelligence and its relationship with the institutional climate in State educational institutions of secondary, level fenced of Ica - 2017", aimed to determine the relationship between interpersonal intelligence of the teachers with secondary, fenced level of Ica State educational institutions institutional climate - 2017.

The investigation is justified because through the knowledge acquired was allowed to consider different alternatives of improvement and optimization of the institutional education management, proposing theoretical strategies for the advancement of intelligences

The data were analyzed using the correlation coefficient of Pearson, concluding that interpersonal intelligence of teachers is significantly related to the institutional climate in State secondary educational institutions, fencing of Ica - 2017, this decision is based on the value of the correlation coefficient of Pearson $r = 0,866$ (table 9) that is higher level of interpersonal intelligence is a better institutional environment. On the other hand it has obtained a determination coefficient of $R^2 = 0,750$ which indicates that interpersonal intelligence explains the institutional climate in fencing, secondary level of Ica State educational institutions - 2017; 75,07% of observed cases.

Keywords:

Interpersonal intelligence, institutional climate, educational institutions.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se viene produciendo un amplio desarrollo en el ámbito educativo y en el mundo de las organizaciones gracias a la inteligencia interpersonal y al estudio del clima institucional. Para ello, se han utilizado criterios interpersonales inteligentes para la selección de personal; sin embargo, esto no ha sucedido en los docentes que actualmente se encuentran laborando en las Instituciones de educación secundaria posiblemente debido a la falta de cursos de formación para directivos en esta área.

El clima institucional es un indicador global de una serie de procesos como son las relaciones interpersonales, la autorrealización y la estabilidad/cambio que se producen entre los docentes y los directivos; a los cuales muchas veces se les ha dado un carácter independiente, pretendiendo a través de la inteligencia interpersonal como la empatía, las relaciones interpersonales y la responsabilidad social, dar una explicación total del comportamiento del docente. Para tener una visión integradora de la forma como son percibidos distintos procesos, necesitamos conocer las relaciones que existen entre estas variables, de tal forma que nos permita explicar el comportamiento humano del docente en educación secundaria de las Instituciones educativas estatales.

En las instituciones educativas estatales de nivel secundario del cercado de Ica, se percibe una fuerte carga de improvisaciones, una estructura organizativa rígida, poco flexible a los cambios y con un alto grado de descoordinación, que lejos de traer beneficios, ocasiona un clima laboral negativo, imposibilitando el logro de una mayor eficacia y eficiencia en las actividades a desarrollar, esto acompañado del escaso o nulo estudio de los niveles de inteligencia interpersonal en los docentes antes de ser contratados, convierte lo que debería ser una labor humana, en un mero trámite administrativo, lo cual estamos seguros repercute en la experiencia académica del alumnado.

La investigación está estructurada de la siguiente manera:

En el Capítulo I se realiza el planteamiento del problema formulando los problemas, objetivos, justificación, factibilidad y limitaciones encontrados durante el desarrollo de la tesis.

En el Capítulo II se elabora el marco teórico seleccionando los antecedentes de investigación, fundamentando mediante las bases teóricas las variables de estudios y definiendo los términos básicos.

En el Capítulo III se realiza el planteamiento de hipótesis y se elabora el cuadro de Operacionalización de variables.

En el Capítulo IV se diseña la metodología seleccionando el tipo, nivel, método y diseño; población y muestra asimismo se selecciona la técnica e instrumentos de recolección y herramientas estadísticas para el análisis de datos.

En el Capítulo V se presentan los resultados.

En el Capítulo VI se discuten los resultados confrontando con las investigaciones previas del estudio.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 . DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La UNESCO¹, a través de la Fundación Latinoamericana para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, realizó un estudio sobre el estrés laboral en el que concluye que el 38% de los trabajadores latinoamericanos padecen de estrés laboral, siendo la docencia uno de los sectores afectados percibiéndose consecuentemente altos índices de deterioro de las relaciones interpersonales, mal clima en la organización, antagonismo con el trabajo, falta de satisfacción con el desempeño del trabajo, cansancio emocional caracterizado por sentimientos de vacío y actitudes negativas hacia el trabajo y la vida, disminución en el rendimiento y hasta absentismo laboral.

En el ámbito latinoamericano, según Edel et al.² “las instituciones educativas con los nuevos enfoques de administración, desarrollan hoy en día una clara tendencia a mejorar el servicio de atención; lo que obliga a una necesaria mejora de los procesos administrativos y psicológicos para la optimización del funcionamiento institucional”.

Según Benvenuto³ El clima institucional debe ser entendido “el conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de la realidad de la institución”. Estas percepciones tienen un valor estratégico porque alimentan la formación del juicio acerca de las realidades institucionales, influyendo en las emociones y actuaciones de sus miembros. Por ello, como lo plantea Edel et al.² “es necesario que las instituciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en donde exista satisfacción y compromiso de los trabajadores para

enfrentar con éxito las demandas sociales”. Se estima que “cuando los colaboradores se encuentran en un ambiente de trabajo apropiado tratarán de dar lo mejor de sí mismos, utilizando al máximo su potencial”^{4,5}.

En las instituciones educativas del ámbito de la UGEL de Ica, se observa con frecuencia diversos problemas y dificultades internas y externas que limitan el adecuado cumplimiento de sus funciones, recayendo la responsabilidad principal en sus directivos y docentes a pesar de que la educación es un fenómeno complejo que exige la intervención del Estado, la familia y la sociedad en su conjunto. En el ámbito interno existen carencias económicas, escasos recursos, ambientes carentes de implementación adecuada y la falta de control de la inteligencia interpersonal en la comunidad educativa, etc.

Estos repercuten gradualmente en las instituciones educativas porque generan rupturas de relaciones humanas entre docentes, alumnos y padres de familia; lo que genera un clima institucional desagradable, el cual disminuye el desarrollo académico y social de sus miembros, siendo los más afectados los estudiantes. Además en estas instituciones educativas, se ha observado con preocupación el comportamiento de los docentes en las diferentes actividades educativas, donde la mayoría de ellos no tienen la capacidad de entender a los docentes con los que interactúan y se abocan únicamente a su trabajo pedagógico, aislándose de las actividades sociales y de gestión, a causa de su concepción o estructura de pensamiento lleno de prejuicios que es una limitante en una educación moderna.

Frente a ello, la mayoría de los directivos deberían preocuparse en capacitar al personal, para poder contar con personas capaces, inteligentes, optimistas, seguros de sí mismos y comprometidos con su trabajo; demostrando así, resultados satisfactorios en la institución educativa o en la función de gestión que desempeñen. Las instituciones educativas estatales en el cual está enmarcada el problema de estudio, requieren de docentes, administrativos, jerárquicos y directivos calificados con disponibilidad, iniciativa, capacidad de trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, adaptación al cambio, liderazgo, manejo de conflictos, comunicación efectiva, entre otros, a fin de

erradicar todo aquello que perjudique a las buenas relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa.

La falta de una adecuada relación interpersonal también se refleja en nuestra realidad educativa, como se observó en las instituciones educativas del nivel primaria y secundaria del cercado de Ica. Todo esto es consecuencia de la falta de iniciativa, del desarrollo de habilidades comunicativas y de la intención de optimizar las relaciones interpersonales entre los docentes, para construir una institución educativa humana y de calidad. Ante ello, Goleman⁶ nos dice: “Que el éxito de las relaciones interpersonales en una institución depende en gran medida del manejo de la inteligencia emocional que es la habilidad que tienen las personas de conocer y controlar sus emociones y sus sentimientos, así como de las personas que los rodean.”

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Espacial

Esta investigación tuvo como ámbito de estudio las Instituciones educativas de educación secundaria en el cercado de Ica.

1.2.2 Social

Los participantes estuvieron conformados por los docentes de las Instituciones educativas de educación secundaria del Cercado de Ica.

1.2.3 Temporal

Esta investigación se efectuó tomando como base de estudio el periodo comprendido entre los meses de julio del año 2017 a junio del año 2018.

1.2.4 Conceptual

La presente investigación estudió dos variables de estudio como son:

a) Inteligencia interpersonal

En concreto, la inteligencia interpersonal es aquella que explica el grado en el que somos capaces de hacernos una estimación aproximada sobre los estados mentales y de ánimo de los demás⁷.

b) Clima institucional

El clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por las diversas actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento⁸.

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la inteligencia interpersonal de los docentes y el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017?

1.3.2 Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación entre la empatía de los docentes y las relaciones interpersonales del clima institucional de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017?
2. ¿Cómo son las relaciones interpersonales de los docentes relacionadas con la autorrealización del clima institucional de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017?
3. ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social de los docentes y la estabilidad/ cambio del clima institucional de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017?

1.4 Objetivos de la Investigación:

1.4.1 Objetivo General:

Determinar la relación entre la inteligencia interpersonal de los docentes con el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Establecer la relación entre la empatía de los docentes y las relaciones interpersonales del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017
2. Identificar las relaciones interpersonales de los docentes relacionadas con la autorrealización del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017
3. Describir la relación entre la responsabilidad social de los docentes y la estabilidad/ cambio del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN:

1.5.1. JUSTIFICACIÓN

a) Justificación Teórica

El trabajo de investigación se desarrolló con el propósito de hacer un diagnóstico correlacional entre la inteligencia interpersonal y el clima institucional, en los docentes de las instituciones educativas estatales del cercado de Ica, cuyo conocimiento permitió plantear diversas alternativas de mejora y optimización

de la gestión educativa institucional, proponiendo estrategias teóricas para el progreso de las inteligencias interpersonales adecuados que beneficie a los integrantes de la comunidad educativa, con la finalidad que en el transcurso del tiempo podamos mejorar el clima institucional favoreciendo así, al logro de la calidad educativa.

b) Justificación Metodológica

El estudio permitió tener un actual y profundo conocimiento acerca de la relación entre la inteligencia interpersonal y el clima institucional docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del cercado de Ica; que sirvió de base para la toma de decisiones en los futuros planes de mejoramiento institucional.

Los resultados de la investigación han de servir de base para otras investigaciones; pues documenta un primer acercamiento a una problemática educativa real, la cual requiere de atención. Los resultados ofrecen, sin duda, una serie de elementos importantes e interesantes para la realización de futuros estudios, los cuales, a partir de lo hasta aquí planteado, complementen y enriquezcan la visión que se tiene sobre el hecho indagado, aportando nuevos elementos que permitan poner en marcha nuevas estrategias de mejora en las escuelas del nivel básico de nuestro medio. Actualmente no existen estudios sistemáticos que expliquen el impacto de la inteligencia interpersonal en el clima institucional en las I.E de nuestra zona.

c) Justificación Práctica

El estudio permitió valorar a los docentes sobre la relación de los factores estudiados; para que implementen políticas de intervención de mejora de los aspectos deficientes y reforzar lo positivo. Así mismo, estamos seguros que los alcances del estudio sirvieron para generar el feedback en la gestión educativa global y de los recursos humanos en particular de las Instituciones Educativas.

Además el estudio permitió a los docentes desempeñar en forma óptima su labor. Al estudiante elevar su rendimiento académico. A los padres de familia sean partícipes de la gestión educativa, de tal forma viabilizar un nivel de competitividad y liderazgo de las instituciones educativas estatales.

1.5.2. Importancia

En el contexto del presente estudio se valora la importancia que tiene la capacidad de entender, interactuar y entablar empatía con otras personas en el ambiente de trabajo y lograr un buen clima institucional que conlleve al bienestar del docente como eje fundamental en busca del equilibrio de un buen estado de salud ocupacional. Consideramos que es un ejercicio necesario para todos los que, de una u otra manera, están comprometidos con nuestra sociedad actual y futura. Este compromiso se hace operacional cuando fijamos nuestros objetivos en alcanzar una misma meta y cuando como colectivo emprendemos acciones orientadas hacia ella. Esta meta es conseguir una educación de calidad para todos.

1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se contó con los recursos humanos (investigador, docentes y asesores); y se dispuso de recursos financieros propios del investigador para solventar la investigación así como de materiales bibliográficas para el desarrollo de la misma.

El proyecto se basó en una investigación cuantitativa referente a la Inteligencia interpersonal y el clima institucional de los docentes de las Instituciones educativas estatales de nivel secundario por lo tanto el tipo de alcance de la investigación es descriptivo y correlacional.

Aplicamos un cuestionario de manera anónima ya que no se preguntó nombre únicamente lo necesario para realizar las deducciones.

1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Referente al presente tema de investigación existieron pocas publicaciones, de acceso restringido, principalmente aquellas investigaciones internacionales que se encuentran en internet, lo cual constituyó un factor limitante para ubicar los antecedentes y plantear perspectivas de impacto con mayor envergadura.

Difícil acceso a las fuentes primarias, por parte de los docentes encuestados para apoyar el presente estudio.

La muestra no permitió una amplia generalización de resultados. Los resultados se supeditan a la representatividad de la muestra (limitación de muestra).

Inexistencia de apoyo financiero para la investigación, por lo que el presente trabajo es autofinanciado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes Internacionales

- Cruz et al.⁹ correlacionaron la Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del gimnasio Nueva América, utilizaron el Modelo de Salovey y Mayer. “Concluyeron no existe relación significativa entre Inteligencia emocional y evaluación de desempeño en la categoría de percepción emocional (IE) y capacidad para aprender o desempeño laboral”.

- López et al.¹⁰ evaluaron las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del personal docente del Centro Educativo de Nuevo Chorrillo. Concluyeron que: “los conflictos permiten reconocer que existe diversidad de opinión y que deben canalizarse en miras de que se logren los objetivos que se tienen en el centro educativo; para ello se requiere un líder o gerente educativo que mantenga buenas relaciones con sus subalternos y domine técnicas de mediación y resolución de conflictos; para trabajar con las personas, reconocimiento sus capacidades, limitaciones y potencialidades”.

- Pereira¹¹ analizó la influencia ejercida por la inteligencia emocional del líder como estrategia de cambio en las organizaciones empresariales. Concluyo diciendo. “el desarrollar la inteligencia emocional tanto del líder como de sus colaboradores es necesario para evolucionar hacia distintos modelos

empresariales, donde se requiere de las personas un mayor nivel de conciencia, integridad y colaboración”.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

- Montoya¹² su objetivo fue determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima. En una muestra de 93 trabajadores de ambos sexos. Concluye que “no existe relación entre las dos variables”¹².
- Varas¹³ evaluó la correlación entre Inteligencia Emocional y la percepción del Clima Organizacional en docentes de una Institución Educativa Estatal de Trujillo. La población estuvo conformada por 108 Docentes de ambos sexos, y encontró que existe correlación significativa entre la Inteligencia Emocional y Clima Organizacional entre los docentes de la Institución.
- Arredondo¹⁴ evaluó la correlación entre inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal del referido Hospital “Félix Mayorca Soto”, teniendo en cuenta el sexo y grupo ocupacional. La población estuvo conformada por 119 trabajadores; donde se encontró un nivel promedio de inteligencia emocional. Concluyeron que no existe correlación directa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Bases Teóricas de Inteligencia interpersonal

2.2.1.1. Definición

Según Gardner¹⁵ la inteligencia interpersonal nos faculta para poder advertir cosas de las otras personas más allá de lo que nuestros sentidos logran captar. Se trata de una inteligencia que permite interpretar las palabras o gestos, o los objetivos y metas de cada discurso. Más allá de el contínuum Introversión-

Extraversión, la inteligencia interpersonal evalúa la capacidad para empatizar con las demás personas”.

Según Balart¹⁶ “La inteligencia interpersonal se caracteriza por la capacidad de liderazgo, la aptitud para relacionarse, mantener amistades y solucionar problemas sociales. Como también la capacidad para comprender a otras personas, interactuar con ellos y entablar buenas relaciones”.

Las personas que desarrollan un nivel considerable de inteligencia interpersonal se destacan por su popularidad y los amigos que posee. Sostiene buenas relaciones con sus compañeros y con todos aquellos quienes les rodean. Poseen una gran facilidad para darse cuenta de las necesidades ajenas y actuar ya sea buscando la palabra adecuada o asumiendo un comportamiento que agrada a los demás; normalmente, sus actitudes son positivas y logra establecer una comunicación efectiva¹⁷.

2.2.1.2. Dimensiones de la Inteligencia interpersonal

De acuerdo al modelo de Bar On dentro del componente conceptual de la inteligencia emocional se presenta el componente interpersonal que reúne a su vez los siguientes componentes: empatía, responsabilidad social y relación interpersonal.

A. Empatía

Según Cachay¹⁸ es la capacidad que muestra el individuo de ser consciente, entender y apreciar los sentimientos de los demás. Es sensible a lo que otras personas sienten, cómo lo sienten y por qué lo sienten.

“La empatía nos da un sinfín de posibilidades, primero hacia nuestros semejantes, quienes buscan compartir y confían sus problemas, alegría, triunfos y fracasos, ser escuchados y comprendidos de esta forma tenemos la inmejorable oportunidad de procurar el bienestar, desarrollo y

perfeccionamiento de las personas, lo cual manifiestan el profundo respeto que le debemos”¹⁹.

Según Bolaños²⁰ la empatía nos permite relacionarnos mejor con las personas de nuestro alrededor a través del trato cotidiano. De ser así, el resultado es claro, debe educarse a las futuras generaciones en habilidades como la empatía, la resolución de conflictos interpersonales, el manejo de sus sentimientos y emociones, el control de la ansiedad, la toma de perspectivas y estrategias comunicativas, ya que les estaremos preparando para el éxito, entendiendo este como un elemento que contribuye a una mejor calidad de vida.

B. Responsabilidad social

Según Castello et al.²¹ la responsabilidad social es: “la capacidad de demostrarse a sí mismo, como un miembro colaborador, cooperador y constructivo de un grupo social; Implica actuar en forma responsable aun si esto significa no obtener ningún beneficio personal. Las personas socialmente responsables muestran una conciencia social y una genuina preocupación por los demás, la cual es manifestada al asumir responsabilidades orientadas a la comunidad”.

C. Relación interpersonal

La relación interpersonal la define Espinoza²² como: “la habilidad de manifestar y establecer relaciones mutuamente satisfactorias que están caracterizadas por la intimidad, y el dar y recibir afecto. Como también, la habilidad de mantener relaciones interpersonales positivas se caracterizan por dar y recibir aprecio y afecto e implica un grado de intimidad con otro ser humano”.

Las relaciones interpersonales se conforma por:

a) Dependencia y codependencia

La dependencia es un fenómeno a un nivel conductual de quien la padece y se manifiesta mediante la repetición de un comportamiento en específico, y a nivel psicológico cuando descuida y deja a un lado las demás esferas de su vida personal por el objeto del cual es dependiente²³. Los conflictos no resueltos se habrán convertido en un lastre demasiado pesado, cuya afectación se traslada a todos los ámbitos de la personalidad del individuo dependiente; una persona que al final siempre termina buscando el perfil de quien pueda hacerse cargo de su vida. Cabe señalar, también, la existencia de otro perfil cuya máxima, precisamente, consiste en tratar de arreglar los problemas de los demás. Se trata del codependientes. No hay que confundirlo, por su actitud, con el altruismo. El codependientes, en el fondo, manifiesta una actitud de evitación más que de ayuda desinteresada. Es decir, su distorsionada inteligencia emocional se centra en solucionar los problemas de los demás, lo que indica una evidente incapacidad para solucionar los propios.

b) Experiencias traumáticas

Si hubiera que destacar alguna circunstancia que afecta gravemente la capacidad para relacionarse de una manera sana y enriquecedora, habría que buscarla en las experiencias traumáticas vividas durante la infancia, como pueden ser el abandono, la negligencia física o emocional, los malos tratos o el abuso sexual. El conflicto relacional con la familia, en estos casos, es inevitable y exponencialmente perturbador cuanto mayor es el grado de parentesco con el familiar o familiares generadores del conflicto. En este contexto, la familia deja de ser vista como un ente protector. La confusión y el miedo desvirtúan cualquier concepción de lo que debe ser una relación y lo que debe aportar, y aunque el menor trate de “normalizar” la experiencia traumática e incorporarla a su vida, eso ocurre por una mera cuestión de supervivencia, sin ser garantía alguna de resolución del conflicto.

c) Habilidades sociales

En las etapas iniciales de desarrollo de un grupo, existe menor libertad de comportamiento y mucha precaución en la relación entre las personas en la medida en el grupo se conoce y desarrolla, el área abierta tiende a aumentar, y será en consecuencia mayor libertad y confiabilidad en las relaciones entre las personas, que tienden a comunicarse más de acuerdo con su propio “yo” y visualizan a los otros tal como ellos son realmente. Cuando más maduro sea el grupo mayor será el área abierta y probablemente, mayor será la confianza y seguridad de los miembros. Así, también es mayor la eficiencia del grupo, en función del área abierta que presenten. Un grupo con predominio en el área secreta o en el área ciega tiene posibilidades de mayor tensión y mayor dificultad en las relaciones interpersonales de sus miembros consecuentemente, mayor será la necesidad para garantizar su eficiencia.

Furnham²³ afirma que “en toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente”. Por lo tanto, el proceso de comunicarse está conformado por la emisión de señales (sonidos, gestos, señas) todo esto con el único objetivo de dar a conocer una información específica. Por ello, la comunicación exitosa requiere de un receptor con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo.

Dinámica de las relaciones interpersonales

a) Éxito en las relaciones interpersonales

Para que un gerente educativo tenga éxito con su personal es importante tomar en cuenta las siguientes recomendaciones.

- Respetar a todo ser humano.
- Evitar crítica a alguien y menos en público.
- Dar a la gente la importancia que merece.

- Evitar dar órdenes constantemente
- Frenar los impulsos al hablar, pensar muy bien antes de hablar.
- Dar a cada persona su lugar, tomando en cuenta sus gustos e intereses.
- Evitar tomar parte en discusiones, conservar la neutralidad.
- Mostrarse alegre y optimista.
- Huir de la chismografía y no mezclarse en asuntos privados y personales.
- Sonreír sincera y oportunamente.
- Escuchar atentamente
- Agradecer todos los favores ya sean grandes o pequeños.
- Ser atento, amable y cordial con todas las personas.

b) Importancia de los valores en los Centros.

Los valores son muy importantes para un Centro Educativo, porque son grandes fuerzas impulsoras del cómo hacemos nuestro trabajo.

- Permiten posicionar una cultura de trabajo.
- Marcan patrones para la toma de decisiones.
- Sugieren topes máximos de cumplimiento en las metas establecidas.
- Promueven un cambio de pensamiento.
- Evitan los fracasos en la implantación de estrategias dentro de la empresa.
- Se lograr una baja deserción escolar.
- Se evitan conflictos entre el personal.
- Con ellos los integrantes de los Centros Educativos se adaptan más fácilmente al ambiente de trabajo.

- Se logra el éxito en los procesos de mejora continua

c) Valores compartidos.

Son los que deben guiar la conducta cotidiana de todos en los Centros Educativos para realizar la misión, la visión y la identidad. Constituyen el cimiento de la organización y generan beneficios para las personas y los Centros educativos que los aplican tal es el caso de las escuela de la excelencia. Para poder establecer los valores compartidos es muy importante el trabajo en equipo y especificar:

- Los valores que tiene la organización.
- Los valores que no tienen los Centros Educativos y necesitan tener.
- Identificar y eliminar los, antivalores de la organización.

d) La importancia de los valores compartidos

Según Lapo²⁴ “la importancia de los valores compartidos es un arma sutil en nuestras relaciones que podemos usar en beneficio propio y de los demás, que no son para destruir sino para florecer relaciones provechosas en aras de nuestro accionamiento como ser humano y se ha demostrado que con ello es más fácil organizarse porque orientan la visión estratégicas de los Centros Educativos y aumentan el compromiso profesional cabe destacar los siguientes elementos”.

- Son una herramienta que permite identificar, promover y legitimar el tipo de cambio organizacional, que ayudará a implementar una dirección estrategia la de los Centros Educativos.
- Ayuda a lograr y fortalecer el pensamiento estratégico en los líderes.
- Promueven el aprendizaje continuo y el compromiso de los miembros de los Centros Educativos.

Manejo del conflicto de las relaciones interpersonales:

a) Conflicto en las relaciones interpersonales

Según Lapo²⁴ “El conflicto básicamente es un problema de percepción porque las partes involucradas deben percibir que entre ellas existe un conflicto, si nadie está consciente del conflicto entonces no existe”. Cuanado por alguna razón una de las partes percibe que la otra la ha afectado negativamente, o está a punto de perjudicarla, justo en ese momento inicia el proceso de conflicto. Los conflictos pueden escalar desde un leve desacuerdo hasta la oposición violenta. Un conflicto puede emerger en cualquier parte, a nivel grupal o incluso como conflicto organizacional. Normalmente, hay un acontecimiento en particular que lo origina.

El conflicto bien manejado contribuye a generar información, crecimiento, confianza, creatividad, ganancias y a construir, mientras que un conflicto mal manejado ocasiona desinformación, desconfianza, violencia, guerras, pérdidas y destrucción.

b) Las relaciones y los grupos

Según Lapo²⁴ “el trabajo, la escuela y el hogar constituyen una forma de organización, lo que identifica la estructura formal de la empresa determinando las relaciones entre los que intervienen en las exigencias y ejecución de las tareas, los conocimientos, experiencias, personalidad, aptitudes, motivaciones, grado de afinidad, etc., que tengan las personas involucradas en el proceso de producción”.

c) Los grupos

Según Lapo²⁴ “un grupo es una interacción entre dos o más personas. En estos grupos cada persona desempeña o desarrolla un rol (o papel) el cual ejecuta o

pone en acción dentro de la relación laboral con normas y valores que posee producto de su interacción social, experiencias y conocimientos individuales”.

d) La comunicación

De acuerdo al Diccionario de La Real Academia de la Lengua Española (RAE) define la comunicación como el: “Trato o afecto de comunicar así como la transmisión de señales mediante un código común entre un emisor y un receptor”²⁵. Tomando esta definición podemos afirmar que la comunicación no es solo una necesidad humana sino el medio de satisfacer otras muchas.

La capacidad de comunicación interpersonal no debe medirse exclusivamente por el grado en que la conducta comunitaria ayuda a satisfacer las propias necesidades, sino también en que facilita a los otros la satisfacción de las suyas “Uno de los aspectos más importantes de las relaciones entre las personas es la comunicación, ya que a través de ella logramos intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes, y conocernos mejor”²⁶.

2.2.1.3 Modelo de Sayer y Salovey

a) Modelos Mixtos

Se caracterizan por integrar diversas características de la personalidad, están representados por Bar-On et al.²⁷ quienes realizaron una amplia revisión de la literatura y propusieron sobre características de personalidad que parecían relacionarse con el éxito. “Identificaron cinco áreas importantes: Habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general”.

Según se propone en el modelo Bar-On²⁷ “dividió las capacidades emocionales en dos tipos principales: *capacidades básicas* (core factors), que son esenciales para la existencia de la IE: La auto evaluación, la

autoconciencia emocional, la asertividad, la empatía, las relaciones sociales, el afrontamiento de presiones, el control de impulsos, el examen de realidad, la flexibilidad y la solución de problemas”. *Capacidades facilitadoras* (facilitators factor), que son el optimismo, la autorrealización, la alegría, la independencia emocional y la responsabilidad social²⁸. Cada uno de estos elementos se encuentran interrelacionados entre sí, por ejemplo, la asertividad depende de la autoseguridad; mientras que la solución de problemas depende del optimismo, del afrontamiento de las presiones y de la flexibilidad.

Según Ugarriza et al.²⁹, propones “un modelo que está compuesto por cinco grandes áreas: Entendimiento de nuestras emociones, manejo de emociones, auto motivación, reconocimiento de las emociones en otros, y manejo de las emociones. Concibe las competencias emocionales como rasgos de personalidad”.

b) Modelo de habilidades

Berrocal²⁶ , propone que “conciben a la Inteligencia emocional como una habilidad mental: para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, como también para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento, la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional, y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual; definen también como”.

2.2.1.4 Instrumento para medir la inteligencia interpersonal

En la investigación, se empleará el inventario de Bar-On, que ha sido exitosamente adaptado a la población del Perú por Ugarriza et al.²⁹ y según esto se aplicará el componente interpersonal que evalúa:

- Relaciones interpersonales: “Implica la capacidad de establecer y mantener relaciones mutuamente satisfactorias”²⁹.

- Responsabilidad social: “Es la capacidad de demostrarse a sí mismo como un miembro colaborador, cooperador y constructivo en su grupo social”²⁹.
- Empatía: “Es la capacidad que muestra el individuo de ser consciente, entender y aprender los sentimientos de los demás”³⁰.

2.2.1.5 Manejo de las emociones ajenas

“Cada uno es parte del equipo emocional de los otros, para bien o para mal, estamos siempre activándonos mutuamente distintos estados emocionales”³⁰.

Este hecho ofrece un potente argumento contra la expresión desinhibida de sentimientos tóxicos en el ambiente de trabajo. Por el lado bueno, los sentimientos positivos que nos inspira una empresa se basan, en gran medida, en lo que nos haga sentir la gente que representa a esa organización.

Los trabajadores más efectivos lo saben por instinto; utilizan naturalmente su radar emocional para percibir cómo reaccionan los otros y afinan su propia respuesta para impulsar la interacción en la mejor dirección posible. Los mismos mecanismos cerebrales que se esconden bajo la empatía, permitiéndonos la sintonización emocional, son también los que abren el camino al contagio de los estados anímicos.

2.2.1.6 Inteligencia emocional perspectiva y aplicaciones ocupacionales

En el ámbito organizacional, el creciente interés en la Inteligencia Emocional y en su aplicación ha generado una serie de enfoques nuevos. Fisher y Asquenasy³¹ afirman “Se ha reconocido la importancia de las emociones como parte integral y real de la vida laboral y en el desarrollo del Clima Organizacional, a diferencia de las décadas anteriores, en las que sólo se tomaba en cuenta el coeficiente intelectual”.

Asimismo, hoy se busca encontrar la solución de problemas a través de manejo de las emociones del trabajador. “Estas tendencias han encontrado justificación en las investigaciones que demuestran que la Inteligencia Emocional es un factor

que influye, entre otros, en la efectividad organizacional, el liderazgo, el desarrollo de carreras y el trabajo grupal”³¹.

2.2.2. Clima Institucional

2.2.2.1. Definición

El clima institucional, es la percepción del ambiente donde una persona desempeña su trabajo a diario, influyendo en su conducta dentro de la organización, por ejemplo el trato que un director puede tener con los docentes y la relación entre los docentes, la interacción de los docentes con los alumnos, e incluso la relación de los ya mencionados con los padres de familia y todo el personal administrativo de la institución.

Parker.³² menciona que el clima institucional “Es la percepción directa o indirecta que tienen los empleados o los trabajadores del conjunto de propiedades del medio laboral (estructura, métodos de acción, cultura, etc.), que son interpretados y analizados para construir la percepción del clima institucional, traducidos en determinados comportamientos que tiene consecuencias sobre la organización”.

El concepto de clima institucional es, por tanto, complejo, sensible y dinámico a la vez. Complejo porque abarca un sin número de componentes, sensible porque cualquier componente puede afectarlo, y dinámico porque estudiando la situación de sus componentes podemos mejorarlos aplicando las medidas correctivas que resulten necesarias. Esta situación contribuye a que los estudios de clima institucional se tornen cada vez más relevantes y necesarios.

En el caso de las instituciones educativas, el concepto de clima institucional nos ayuda a describir y entender el efecto que producen las percepciones y

comportamientos de sus miembros en el buen desempeño y desarrollo de su institución; y más en concreto, lo que se refiere a las condiciones que afectan a las relaciones interpersonales y a los sistemas de actuación de la organización en el campo de la docencia, la gestión y las relaciones con el entorno.

2.2.2.2. Tipos de clima

Rousseau³³, realizó una diferenciación conceptual entre cuatro tipos de clima:

- **Clima Psicológico:** según Gómez³⁴ “es básicamente la percepción individual no agregada del ambiente de las personas. Además, diversos factores dan forma al clima psicológico incluido los estilos de pensamiento individual, la personalidad, los procesos cognoscitivos, la estructura, la cultura y las interacciones sociales.

- **Clima agregado:** Implica las percepciones individuales promediadas en algún nivel formal jerárquico. Según Gómez³⁵ “los climas agregados se construyen en base a la pertenencia de las personas a alguna unidad identificable de la organización formal o informal, y un acuerdo o consenso dentro de la unidad respecto a las percepciones. Se podría inferir que este agregado de percepciones individuales se justifica porque el consenso de percepciones implica un significado compartido”.

- **Clima colectivo:** Según Gómez³⁵ “surgen del consenso entre individuos respecto a su percepción de los contextos del comportamiento. A diferencia del clima agregado, se identifican los climas colectivos tomando las percepciones individuales de los factores situacionales y combinándolas en grupos que reflejen resultados parecidos del clima”.

- **Clima organizacional:** de acuerdo con Gómez³⁵ “ el clima organizacional puede considerarse un descriptor de los atributos organizacionales, expresados en términos que caracterizan las experiencias individuales con la organización”.

2.2.2.3. Características del clima organizacional

Según Robbins³⁶, presenta una definición que engloba los aspectos anteriormente citados: “es un sistema de significados compartidos por parte de los miembros de una organización y que distingue a una organización de otras”. El mismo autor identifica las características primarias que de manera general engloban la esencia de la cultura:

- La identidad de los miembros: el grado en que los empleados se encuentran identificados con la organización como un todo y no sólo con su tipo de trabajo o campo de conocimientos profesionales.
- Énfasis en el grupo: el grado en que las actividades laborales se organizan en torno a grupos y no a personas.
- El enfoque hacia las personas: el grado en que las decisiones de la administración toman en cuenta las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización.
- La integración en unidades: el grado en que se fomenta que las unidades de la empresa funcionen coordinada e interdependientemente.
- El control: el grado en que se emplean las reglas, reglamentos y supervisión directa para vigilar y controlar la conducta de los trabajadores.
- Tolerancia y riesgo: el grado en que se fomenta la agresividad, innovación y capacidad de riesgo en los empleados.
- Los criterios por compensar: grado en que se distribuyen las recompensas, como los aumentos de sueldo y los ascensos, de acuerdo con el rendimiento del empleado y no con su antigüedad, favoritismo y otros factores ajenos al rendimiento.
- Tolerancia al conflicto: grado en que se fomenta que los empleados traten abiertamente sus conflictos y críticas.

- El perfil hacia los fines o los medios: grado en que la administración se perfila hacia los resultados o metas y no hacia las técnicas o procesos usados para alcanzarlos.
- El enfoque hacia un sistema abierto: grado en que la organización controla y responde a los cambios del entorno externo, observándose como un “todo”

2.2.2.4. Dimensiones del clima institucional

Está formada por tres dimensiones fundamentales que se detallan a continuación:

A. Relaciones interpersonales

Es la dimensión que evalúa el grado comunicación y libre expresión y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza. Está integrada por tres subescalas:

- Implicación
Hasta qué punto los individuos se sienten integrados a su trabajo
- Cohesión
Relaciones de amistad y apoyo que existe entre los trabajadores.
- Apoyo
Estímulo que da la dirección a sus empleados.

B. Autorrealización

Esta dimensión evalúa la importancia que tienen ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados, o no, por la vida en común³⁷. Esta dimensión comprende cinco subescalas:

- Autonomía
Hasta qué punto la organización anima a sus trabajadores a ser autónomos y tomar decisiones
- Organización
Hasta qué punto el clima estimula la planificación y eficacia del trabajo.
Orientación hacia la tarea.
- Presión

El grado en que las demandas del trabajo son altas y el tiempo de presión domina el ambiente de trabajo.

- Claridad

El grado en que los empleados saben a qué atenerse en su rutina diaria y la forma explícita de las reglas y políticas.

- Control

Grado en que los jefes utilizan reglas para tener controlados a los empleados.

C. Estabilidad / cambio

Esta dimensión proporciona información sobre la estructura y organización y sobre el grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros. Lo forman dos subescalas:

- Innovación

Énfasis en la variedad, el cambio y los nuevos enfoques.

- Confort

Medida en que el entorno físico contribuye al entorno de trabajo agradable.

2.2.2.5. La educación emocional y el docente

Elías et al.³⁷ “Siendo la finalidad de la educación formar estudiantes emocionalmente competentes (capaces de reconocer y manejar sus emociones), y, por lo tanto, de relacionarse con los demás de forma adecuada y pacífica, surge el planteamiento de una educación emocional como forma de implicar al proceso educativo en la búsqueda de este logro”.

La educación emocional comprende la promoción del desarrollo de las competencias emocionales antes planteadas, a través de una programación sistemática y progresiva, de acuerdo a las edades de los alumnos que, idealmente, se traslapen con la curricula y acompañen al aprendizaje de conocimientos y habilidades. En los colegios, dicha aproximación se hace necesaria desde el nivel muy elemental hasta el egreso de los estudiantes; es

decir, en todos los niveles de la educación y en todas las etapas de desarrollo. Esta intervención, enfocada al desarrollo afectivo y mediada por la educación, ya no debe circunscribirse a actividades aisladas, como las realizadas en la “hora de tutoría”. Corresponde, más bien, al acto educativo en sí. Resulta transversal a la práctica docente, por lo que ya no son solo los tutores los encargados de trabajar los temas afectivos, sino también todos los maestros que interactúen con alumnos.

El docente emocionalmente inteligente es, entonces, el encargado de formar y educar al alumno en competencias como el conocimiento de sus propias emociones, el desarrollo del autocontrol y la capacidad de expresar sus sentimientos de forma adecuada a los demás. Para que el profesor se encuentre preparado para asumir este reto, es necesario, en primer lugar, que piense en su propio desarrollo emocional: solo entonces estará apto para capacitarse y adquirir herramientas metodológicas que le permitan realizar esta labor. Se sabe que es imposible educar afectiva y moralmente a estudiantes si no se cuenta con una estructura de valores clara, además de un cierto dominio de las propias emociones.

El desarrollo de los recursos emocionales del docente debe ser el primer paso para emprender este cambio educativo. El maestro emocionalmente inteligente debe contar con los suficientes recursos emocionales que acompañen el desarrollo afectivo de sus alumnos. Con ello, establece un vínculo saludable y cercano con ellos, comprende sus estados emocionales, y les enseña a conocerse y a resolver los conflictos cotidianos de forma conciliadora y pacífica.

2.2.2.6. Importancia del clima institucional en la institución educativa

Diversos estudios realizados como el de Cooper³⁸ y Davies³⁹ revelan la importancia de establecer un clima institucional saludable dentro de las organizaciones educativas.

Como indica Álvarez et al.⁴⁰ “El clima institucional es responsable de efectos y consecuencias muy diversas sobre las actuaciones de las personas en el trabajo y sobre la eficiencia, la efectividad, productividad y competitividad de la organización”.

Lo mismo sucede en las instituciones educativas, cuando las relaciones en el trabajo andan mal, afectan su compromiso, su motivación, su disposición al esfuerzo y por consiguiente su desempeño profesional en la organización.

Según el modelo teórico de la psicología ambientalista, antes explicado, el diagnóstico y evaluación del clima institucional en las instituciones educativas es relevante por las siguientes razones:

- Permite evaluar las fuentes del conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización. Esto porque nos sirve como una herramienta e información objetiva para realizar predicciones acerca del futuro o ser capaces de prevenir situaciones desfavorables para la institución educativa.
- Detecta cuales son los principales problemas que tienen los directivos de la institución educativa, dentro de su gestión de liderazgo, y cuál es el impacto que ejercen éstos sobre el desempeño profesional de los docentes.
- Iniciar y sostener un cambio que indique al personal directivo los elementos específicos sobre los cuales se deba dirigir su política y acciones enmarcadas en su gestión.
- Continuar con el desarrollo de la institución educativa como una organización, previniendo y resolviendo los problemas que puedan surgir. Esto, porque se asume que el clima institucional de gestión de liderazgo posee una amplia capacidad de influencia sobre los estilos de vida y las formas de comportamiento que se desarrollan en una organización.

De esta manera, el personal directivo y docente de la institución educativa pueda ayudar a determinar el tipo de clima institucional que más le convenga; de manera tal, que pueda liderar su organización lo más eficientemente posible y prevenirlo de problemas que puedan afectarlo.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:

Autorrealización

La autorrealización muestra el deseo de buscar la felicidad de forma personal, ese deseo de vivir la vida que realmente uno anhela⁴¹.

Clima institucional

Las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Comunicación:

De acuerdo al Diccionario de La Real Academia de la Lengua Española²⁵ (RAE) comunicación es una palabra que proviene del latín communication-onis y se define como: “Trato o afecto de comunicar así como la trasmisión de señales mediante un código común entre un emisor y un receptor”²⁵.

Docente

Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino docentes, que a su vez procede de docēre (traducido al español como “enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro.

Emociones

Se denomina emociones a todas aquellas sensaciones y sentimientos que posee el ser humano al relacionarse con sus semejantes y con el medio en general⁴².

Empatía

“Es la habilidad para estar consciente de reconocer, comprender y apreciar los sentimientos de los demás en otras palabras, el ser empático es el ser capaz de leer emocionalmente a las personas”⁴⁵.

Estabilidad emocional

La estabilidad emocional hace referencia a la habilidad de la persona para mantenerse estable y equilibrada

Habilidades

El concepto de habilidad proviene del término latino habilitas y hace referencia a la maña, el talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea⁴³.

Inteligencia interpersonal

Se trata de un tipo de inteligencia que, junto a las demás, nos faculta para adaptarnos al entorno y a las interacciones con los demás de manera óptima.

Grupo

Un grupo es una interacción entre dos o más personas. En estos grupos cada persona desempeña o desarrolla un rol(o papel) el cual ejecuta o pone en acción dentro de la relación laboral con normas y valores que posee producto de su interacción social, experiencias y conocimientos individuales.

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad⁴⁴.

Responsabilidad social

La responsabilidad social es la obligación que los miembros de una comunidad tienen para preservar las buenas condiciones de su alrededor. Este concepto se relaciona estrechamente con la ética y la moral.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

La inteligencia interpersonal de los docentes se relaciona significativamente con el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017.

3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H.E.1: La empatía de los docentes se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

H.E.2: Las relaciones interpersonales de los docentes se relacionan significativamente con la autorrealización del clima institucional percibido de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

H.E.3: La responsabilidad social de los docentes se relaciona significativamente con la estabilidad/ cambio del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

3.3.1 Variable Independiente: Inteligencia interpersonal

A. Definición Conceptual:

“La inteligencia interpersonal permite comprender a los demás y comunicarse con ellos, teniendo en cuenta sus diferentes estados de ánimo, temperamentos, motivaciones y habilidades. Incluye la capacidad para establecer y mantener relaciones sociales y para asumir diversos roles dentro de grupos, ya sea como un miembro más o como líder”⁴⁴.

B. Definición Operacional:

D1: Empatía.

D2: Relaciones interpersonales

D3: Responsabilidad social

3.3.2 Variable Dependiente: Clima Institucional

A. Definición Conceptual:

Es la percepción o interpretación que los colaboradores, los clientes internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna de aspectos del ambiente y del trabajo en una institución⁴⁵.

B. Definición Operacional:

D1: Relaciones interpersonales.

D2: Autorrealización.

D3: Estabilidad / cambio.

3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE X: Inteligencia interpersonal	“La inteligencia interpersonal es la capacidad para establecer y mantener relaciones sociales y para asumir diversos roles dentro de grupos, ya sea como un miembro más o como líder.	La inteligencia interpersonal será medida a través de la aplicación del cuestionario con tres dimensiones: Empatía, Relaciones interpersonales y Responsabilidad social	Empatía	Habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás
			Relaciones interpersonales	Habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad
			Responsabilidad social	Habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo de un grupo social.
VARIABLE Y: Clima Institucional	Es la interpretación que los colaboradores, los clientes internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna de aspectos del ambiente y del trabajo en una institución.	La variable Y será evaluada mediante la aplicación del cuestionario con cuatro dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control.	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implicación ▪ Cohesión ▪ Apoyo
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomía. ▪ Organización ▪ Presión ▪ Claridad ▪ Control
			Estabilidad / cambio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Innovación ▪ Comodidad.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

4.1.1 Tipo de Investigación:

La investigación es de tipo básica, en tanto que nos llevó a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación. Su propósito es recolectar información de las variables de estudio a través de sus dimensiones e indicadores para enriquecer el conocimiento teórico y científico, y transformar la realidad en cuestión. Por lo tanto, su utilidad ha de ser teórico-científica⁴⁹.

4.1.2 Nivel de Investigación:

El presente estudio es correlacional, ya que estuvo orientado a describir las variables en la muestra seleccionada, mediante el estudio del mismo, en una circunstancia temporo-espacial. En tal sentido, nos permitió recopilar información sobre la relación entre las variables de estudio (Inteligencia interpersonal y clima institucional), en un intervalo de tiempo determinado, tal y conforme se presentan en la realidad⁵⁰.

4.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

4.2.1 Métodos de investigación:

Método general:

Método hipotético deductivo.

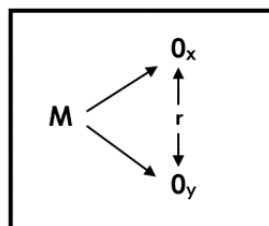
Se siguió los siguientes pasos: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

Método específico:

Se aplicó los métodos estadísticos como son la estadística descriptiva mediante la media aritmética y la estadística inferencial mediante coeficiente de correlación.

4.2.2 Diseño de Investigación:

Según Hernández et al.⁴⁸ por las características del estudio, al presente le corresponde el diseño no experimental, ya que no existe manipulación activa de alguna variable, es decir, porque no se manipuló deliberadamente las variables y sólo se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. De naturaleza correlacional, puesto que se determinó la relación de la variable X con la variable Y. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M = Muestra.

O_x = Observación de la variable Inteligencia interpersonal

O_y = Observación de la variable Clima Institucional

r = Relación entre las variables estudiadas.

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Según Hernández et al.⁴⁸, “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...) Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”.

4.3.1 Población:

La población para el estudio estuvo conformada por todos los docentes (damas y varones) de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del cercado de Ica, que laboran durante el año académico de 2017. (150 Docentes)

Cuadro N° 01: Población

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	N° de DOCENTES
I.E San Luis Gonzaga	65
I.E Las Mercedes	55
I.E Antonia de Cáceres	30
Total	150

4.3.2 Muestra

Al respecto, en el presente estudio la muestra es igual al tamaño de la población, por lo que se trabajó con la totalidad de la población. De esta manera, la muestra estuvo conformada por 150 docentes de educación secundaria del cercado de Ica.

Muestreo

En atención a lo señalado por Varas¹³ en el presente estudio se ha seleccionado el muestreo de tipo censal, que se caracteriza por que el muestreo se realiza sobre los criterios del investigador.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 Técnicas

Técnica: Encuesta

Según Carrasco⁴⁹ esta técnica consiste en la indagación, exploración y recolección de datos, mediante ítems o preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio de investigación. Para el trabajo de campo se recurrirá a la Técnica de Medición Psicométrica, tanto para la evaluación de la inteligencia interpersonal y el clima institucional.

4.4.2 Instrumentos

a) Inventario de Coeficiente emocional de Bar – On: Para medir el nivel de significancia de la inteligencia interpersonal

Este instrumento fue adaptado por Ugarriza et al.⁵⁰ y para la aplicación en este estudio ha sido adaptado por el Investigador.

b) Escala de Clima Social en el trabajo – WES (adaptada) de Sanchez⁵¹. Para medir el nivel de Clima Institucional, este instrumento ha sido adecuado por el investigador.

4.4.3 Validación y confiabilidad.

4.4.3.1 Validez del instrumento

Se verificó la validez de los instrumentos de la Inteligencia interpersonal y Clima Institucional mediante los siguientes pasos:

A) Validación interna

Se verificó que el instrumento haya sido elaborado desglosando en dimensiones, indicadores e ítems así como el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación logrando medir lo que realmente se indica en la investigación.

b) Validez del constructo

Este procedimiento se efectuó en base a la teoría de Sánchez et al.⁵¹. Se precisa que los instrumentos sobre la Inteligencia interpersonal y Clima Institucional sean elaborados en base a una teoría respondiendo al objetivo de la investigación esta se operacionalizó en áreas, dimensiones, indicadores e ítems.

4.4.3.2 Confiabilidad del instrumento

Se determinó por el coeficiente de Alfa Cronbach, su fórmula determina el grado de consistencia y precisión, se administró una prueba piloto con 30 docentes y el resultado obtenido fue de 0,88 lo que significa que existe un grado de confiabilidad del 88%, por lo tanto el instrumento medirá correctamente las variables de estudios.

4.4.4 Plan de análisis de datos

Para el análisis de datos se siguió la siguiente secuencia:

4.1.1.1 Procesamiento de datos

Las técnicas para el procesamiento de datos comprendieron las siguientes etapas:

Obtención de datos

Los datos fueron obtenidos a través del instrumento elaborado por el investigador. La ficha no contempla datos personales del participante, y los ítems correspondientes a las respuestas cerradas, estarán debidamente codificadas.

Clasificación de datos

Los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos fueron tratados tal cual figuran en la operacionalización de variables.

Codificación

Se asignaron códigos o valores a los resultados que provienen de variables categóricas. Los resultados numéricos fueron ingresados tal cual se obtuvieron.

Tabulación de datos

La información fue ingresada en el paquete estadístico SPSS versión 21, en columna las variables y en filas los casos con el propósito de consolidar y totalizar en cifras a los resultados obtenidos, y generar información a través de los valores representativos y de estas el conocimiento para facilitar su posterior análisis e interpretación.

4.1.1.2 Análisis de datos

Para el análisis de datos se seguirá la siguiente secuencia:

- a) **Estadígrafos de tendencia central y de variabilidad:** se aplicó estadígrafos que nos permitió conocer cuáles son las características de la distribución de los datos, como la media aritmética y desviación estándar.
- b) **Interpretación:** los datos que se presentaron en tablas y figuras, fueron interpretados en función de las variables:
 - Variable X: “Inteligencia interpersonal” y sus dimensiones: empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social.

- Variable Y: “Clima Institucional” y sus dimensiones: relaciones interpersonales, autorrealización y estabilidad / cambio.

Descripción de la prueba de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis, en primer lugar, se procedió a establecer el tipo relación existente entre las variables de estudio, para lo cual se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, el cual está dado por:

$$r = \frac{n \sum X.Y - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Y en segundo lugar, se procedió a determinar la significancia entre las variables de estudio (Inteligencia interpersonal y Clima Institucional), para lo cual se empleó la prueba t de correlación, la cual está dada por:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

4.4.5 Ética en la investigación

Con la ejecución de nuestra investigación no se alteró ni causó daño a un individuo, comunidad ni ambiente.

El manejo de los datos fue en función al cumplimiento de los principios bioéticos de investigación: beneficencia, no maleficencia, equidad y justicia. Además, toda la información fue manipulada con estricta confidencialidad y solo de acceso exclusivo al investigador principal.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo

5.1.1. Análisis de la Variable X: Inteligencia interpersonal

Para la recolección de datos sobre la variable Inteligencia interpersonal se aplicó un cuestionario de opinión dirigido a 150 docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017. El cuestionario está constituido por 20 ítems que fueron elaborados en función de las dimensiones de la variable Inteligencia personal.

Empatía (6 ítems); Relaciones interpersonales (7 ítems) y Responsabilidad social (7 ítems)

Las respuestas a cada ítem del cuestionario tuvieron un puntaje asignado como se presenta a continuación:

Alto (3 puntos) Medio (2 punto) Bajo (1 punto)

La variable X (Inteligencia interpersonal) y las dimensiones de la variable se categorizaron en:

Categoría	Intervalo	Interpretación cualitativa
Bajo	[0-21>	La Inteligencia interpersonal en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017 se encuentra en un nivel bajo.
Medio	[21-41>	La Inteligencia interpersonal en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017 se encuentra en un nivel medio.
Alto	[41-60]	La Inteligencia interpersonal en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017 se encuentra en un nivel alto.

A continuación se presentan los resultados en tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones:

Tabla 01:

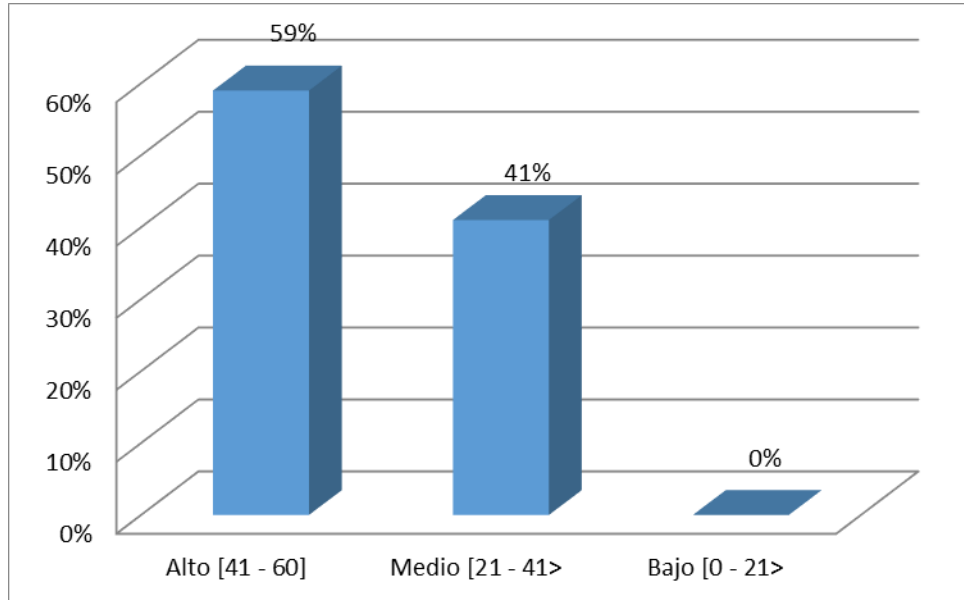
Nivel de inteligencia interpersonal de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[41- 60]	88	59%
Medio	[21 - 41>	62	41%
Bajo	[0 - 21>	0	0%
TOTAL		150	100%
		□	40,45

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de inteligencia interpersonal de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Figura 01:

Nivel de inteligencia interpersonal de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.



Interpretación:

En la tabla N° 01 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre el nivel de inteligencia interpersonal de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Se observa en la tabla que; el 41% de los docentes en su inteligencia interpersonal está en nivel medio y el 59% de los docentes está en nivel alto con relación a su nivel de inteligencia interpersonal de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 40,45 puntos lo cual indica que el nivel de inteligencia interpersonal de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017, está en un nivel medio.

Tabla 02:

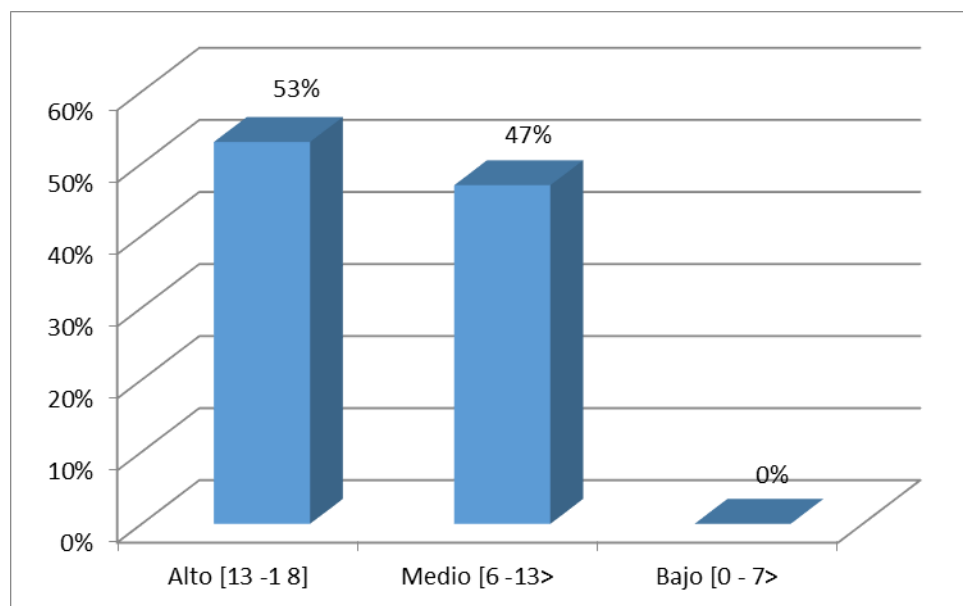
Nivel de empatía en los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[13-18]	80	53%
Medio	[6- 13>	70	47%
Bajo	[0 - 7>	0	0%
TOTAL □		150 12,21	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de inteligencia interpersonal de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Figura 02:

Nivel de empatía en los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.



Interpretación:

En la tabla N° 02 se observan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre el nivel de inteligencia interpersonal de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Se observa en la tabla que; el 47% de los docentes en su empatía está en nivel medio y el 53% de los docentes está en nivel alto con relación a su nivel de empatía de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 12,21 puntos lo cual indica que el nivel de empatía de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017, está en un nivel medio.

Tabla 03:

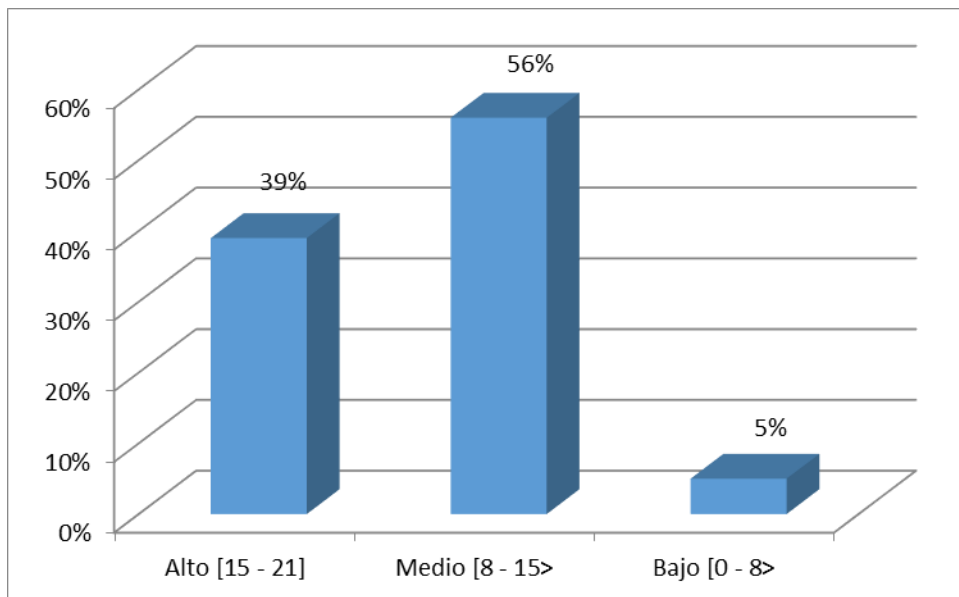
Nivel de las relaciones interpersonales en los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[15- 21]	59	39%
Medio	[8 - 15>	83	56%
Bajo	[0 - 8>	8	5%
TOTAL		150	100%
	□	13,36	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de inteligencia interpersonal de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Figura 03:

Nivel de las relaciones interpersonales en los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.



Interpretación:

En la tabla N° 03 se muestran los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre el nivel de inteligencia interpersonal de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Se observa en la tabla que; el 5% de los docentes está en nivel bajo en sus relaciones interpersonales, el 56% en un nivel medio y el 39% de los docentes está en nivel alto con relación a sus relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 13,36 puntos lo cual indica que el nivel de relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017, está en un nivel medio.

Tabla 04:

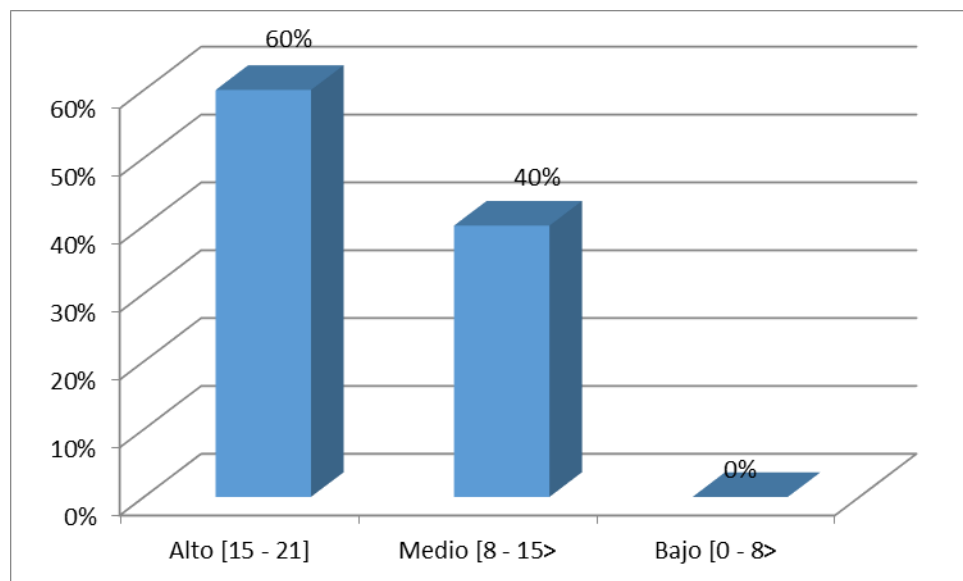
Nivel de responsabilidad social en los docentes de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[15- 21]	90	60%
Medio	[8 - 15>	60	40%
Bajo	[0 - 8>	0	0%
TOTAL		150	100%
□		14,48	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de inteligencia interpersonal de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Figura 04:

Nivel de responsabilidad social en los docentes de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.



Interpretación:

En la tabla N° 04 se muestran los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre el nivel de inteligencia interpersonal de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Se observa en la tabla que; el 40% de docentes en un nivel medio y el 60% de los docentes está en nivel alto con relación a sus responsabilidad social de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 14,48 puntos lo cual indica que el nivel de responsabilidad social de los docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017, está en un nivel medio.

5.1.2. Análisis de la Variable Y: Clima Institucional

A continuación se presentan los resultados obtenidos al medir

Para la recolección de datos sobre la variable Clima Institucional se aplicó un cuestionario de opinión dirigido a 150 docentes en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017. El cuestionario está constituido por 36 ítems que fueron elaborados en función de las dimensiones de la variable Clima Institucional: Relaciones interpersonales. (12 ítems); Autorrealización (11 ítems) y Estabilidad / cambio (13 ítems).

La variable Y (Clima Institucional y las dimensiones de la variable se categorizaron en:

CATEGORÍAS	V Y	D1: Relaciones interpersonales.	D2: Autorrealización	D3: Estabilidad/ cambio
	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Malo	[0-37>	[0-13>	[0-13>	[0-13>
Regular	[37-73>	[13-25>	[13-25>	[13-25>
Bueno	[73-108]	[25-36]	[25-33]	[25-39]

A continuación se presentan los resultados en tablas y figuras

Tabla 05:

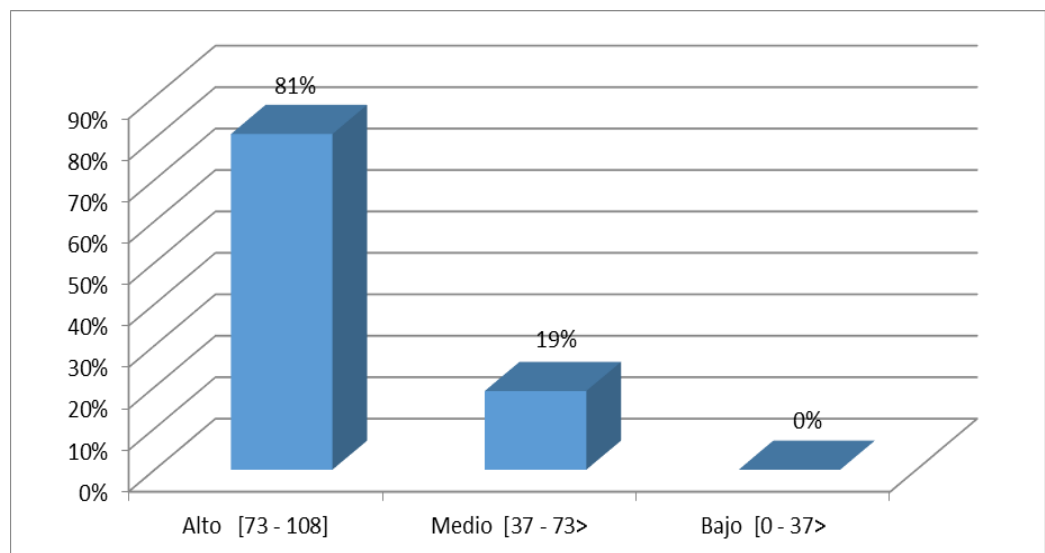
Nivel de Clima Institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[73 - 108]	121	81%
Medio	[37 - 73>	29	19%
Bajo	[0 - 37>	0	0%
TOTAL		150	100%
		76,61	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Figura 05:

Nivel de Clima Institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.



Interpretación:

En la tabla N° 05 se muestran los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre el nivel de clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Se observa en la tabla que; el 19% de docentes encuentra en la institución educativa en un nivel medianamente agradable y el 81% de los docentes tienen un clima institucional altamente agradable dentro las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 76,61 puntos lo cual indica que el nivel del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017, está en un nivel alto.

Tabla 06:

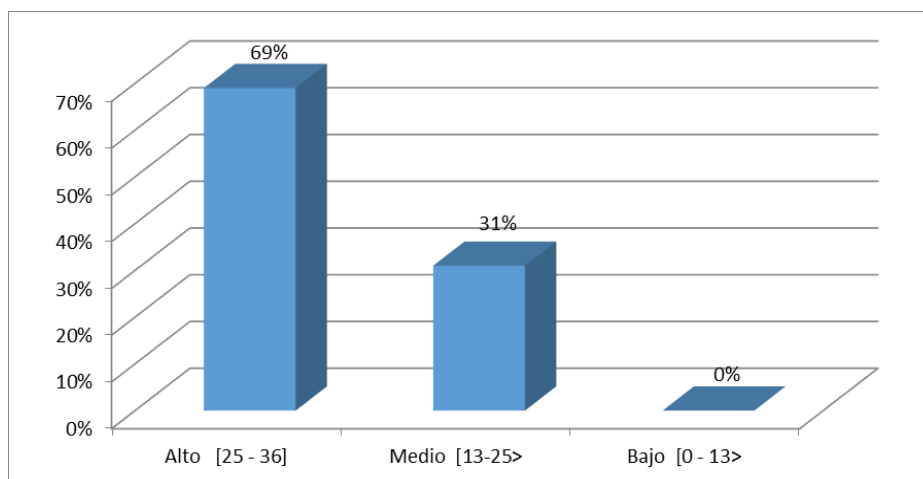
Nivel de relaciones interpersonales en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[25 - 36]	103	69%
Medio	[13-25>	47	31%
Bajo	[0 - 13>	0	0%
TOTAL		150	100%
	□	25,51	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Figura 06:

Nivel de relaciones interpersonales en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.



Interpretación:

En la tabla N° 06 se observa en la tabla que; el 31% de docentes desarrolla un nivel medio en sus relaciones interpersonales y el 69% de los docentes tienen un alto nivel en sus relaciones interpersonales.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 25,51 puntos lo cual indica que el nivel de relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017, está en un nivel alto.

Tabla 07:

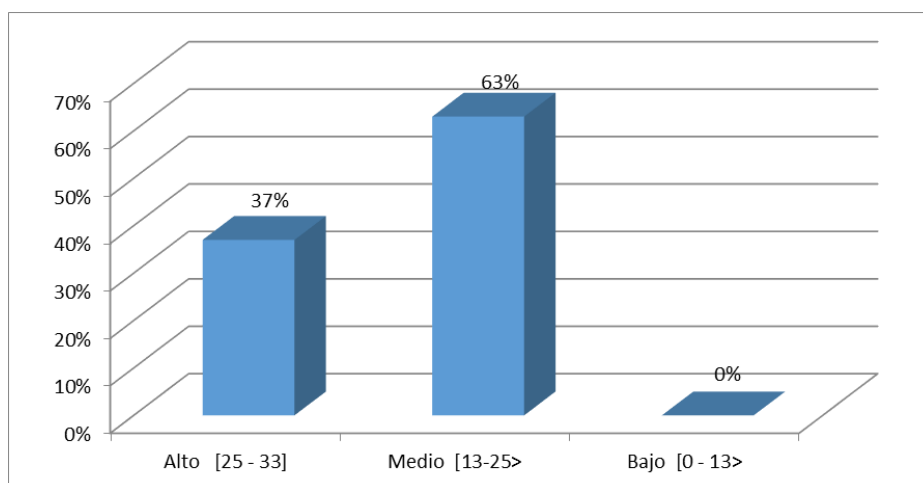
Nivel de autorrealización en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[25 - 33]	55	37%
Medio	[13-25>]	95	63%
Bajo	[0 - 13>]	0	0%
TOTAL		150	100%
		□	23,47

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Figura 07:

Nivel de autorrealización en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.



Interpretación:

En la tabla N° 07 se muestran los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre el nivel de clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Se observa en la tabla que; el 63% de docentes presenta un nivel medio en su autorrealización y el 37% de los docentes presenta un alto nivel en su autorrealización.

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 23,47 puntos lo cual indica que el nivel de autorrealización en los docentes de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017, está en un nivel medio.

Tabla 08:

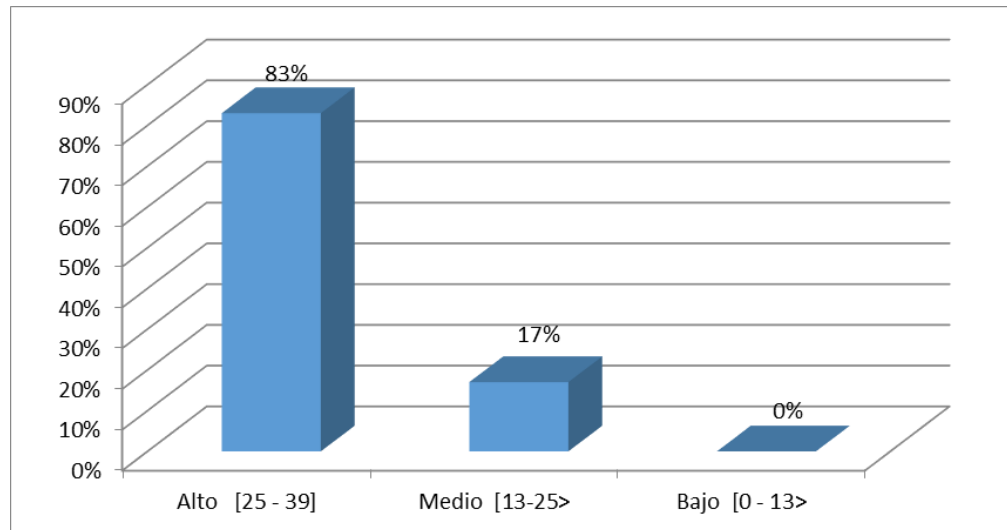
Nivel de Estabilidad / cambio en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alto	[25 - 39]	124	83%
Medio	[13-25>	26	17%
Bajo	[0 - 13>	0	0%
TOTAL		150	100%
□		27,63	

Fuente: Base de datos del cuestionario para evaluar el nivel de clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Figura 08:

Nivel de Estabilidad / cambio en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.



Interpretación:

En la tabla N° 08 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre el nivel de clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Se observa en la tabla que; el 17% de docentes presenta un nivel medio en su estabilidad / cambio y el 83% de los docentes presenta un alto nivel en su estabilidad / cambio

En base a los resultados se ha obtenido una media aritmética de 27,63 puntos lo cual indica que el nivel de estabilidad / cambio en los docentes de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017, está en un nivel alto.

Tabla 9:
Coefficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de la variable Inteligencia interpersonal y Clima institucional.

Correlación	Variable Y: Clima institucional
D1: Empatía.	Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,732$ (Relaciones interpersonales)
D2: Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,570$ (Autorrealización)
D3: Responsabilidad social.	Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,806$ (Estabilidad / cambio)
Variable X: Inteligencia interpersonal	Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,866$

Interpretación:

En la tabla 9 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones de la variable X (Inteligencia interpersonal) y las dimensiones de la variable Y (Clima institucional).

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión empatía y la dimensión relaciones interpersonales del Clima institucional de los docentes es 0,732.

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión relaciones interpersonales y la dimensión autorrealización del Clima institucional de los docentes es 0,570.

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión responsabilidad social y la dimensión estabilidad / cambio del Clima institucional de los docentes es 0,806.

Los resultados obtenidos en la correlación reflejan que existe una relación significativa de 0,866 entre la inteligencia interpersonal y el clima institucional; es decir a un mayor nivel de la inteligencia interpersonal le corresponde un mejor clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017, o cuanto menor sea el nivel de la inteligencia interpersonal menor será la calidad del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

5.2 Análisis inferencial

4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General

Ho: $\rho = 0$

La inteligencia interpersonal de los docentes no se relaciona significativamente con el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017.

Ha: $\rho \neq 0$

La inteligencia interpersonal de los docentes se relaciona significativamente con el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017.

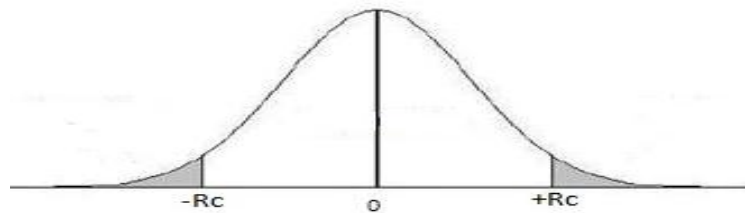
2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,866 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,866)^2}{150 - 2}}} \quad t = \frac{0,866}{\sqrt{\frac{1 - 0,7508}{148}}}$$

$$t = \frac{0,866}{\sqrt{\frac{0,2492}{148}}} \quad t = \frac{0,866}{\sqrt{0,0028}} \quad t = \frac{0,866}{0,0532}$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,976$$

Como t calculado 16,28 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que La inteligencia interpersonal de los docentes se relaciona significativamente con el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017.

1.1.1. Contrastación de las Hipótesis Específicas

Contrastación de la Hipótesis Específica N° 01:

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

$H_0: \rho = 0$

La empatía de los docentes no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

$H_a: \rho \neq 0$

La empatía de los docentes se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

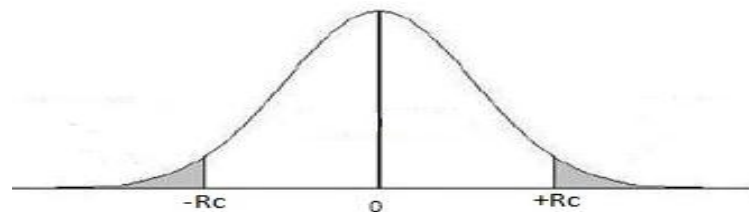
3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,732 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,732)^2}{150 - 2}}} \quad t = \frac{0,732}{\sqrt{\frac{1 - 0,5356}{148}}}$$

$$t = \frac{0,732}{\sqrt{\frac{0,4644}{148}}} \quad t = \frac{0,732}{\sqrt{0,0053}} \quad t = \frac{0,732}{0,0726}$$

$$t = 10,07$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,976$$

Como t calculado 10,07 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴. A un nivel de confianza del 95%. podemos afirmar que La empatía de los docentes se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Contrastación de la Hipótesis Específica N° 02:

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

$$H_0: \rho = 0$$

Las relaciones interpersonales de los docentes no se relacionan significativamente con la autorrealización del clima institucional percibido

de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Ha: $\rho \neq 0$

Las relaciones interpersonales de los docentes se relacionan significativamente con la autorrealización del clima institucional percibido de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

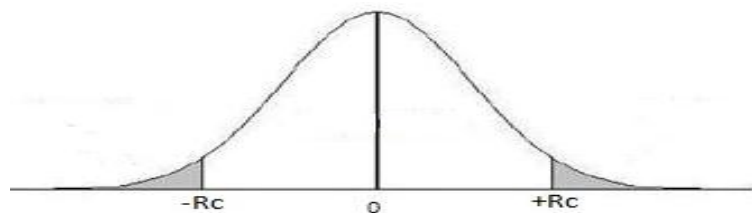
3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,570 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,570)^2}{150 - 2}}} \quad t = \frac{0,570}{\sqrt{\frac{1 - 0,3253}{148}}}$$

$$t = \frac{0,570}{\sqrt{\frac{0,6747}{148}}} \quad t = \frac{0,570}{\sqrt{0,0077}} \quad t = \frac{0,570}{0,0876}$$

$$t = 6,51$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,976$$

Como t calculado 6,51 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que Las relaciones interpersonales de los docentes se relacionan significativamente con la

autorrealización del clima institucional percibido de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Contrastación de la Hipótesis Específica N° 03:

1°: Formulación de las hipótesis de investigación.

Ho: $\rho = 0$

La responsabilidad social de los docentes no se relaciona significativamente con la estabilidad/ cambio del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

Ha: $\rho \neq 0$

La responsabilidad social de los docentes se relaciona significativamente con la estabilidad/ cambio del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

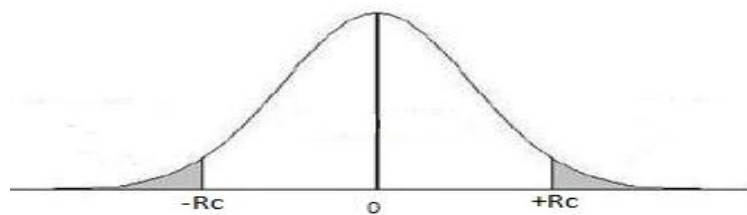
2°: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3°: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,806 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,806)^2}{150 - 2}}} \quad t = \frac{0,806}{\sqrt{\frac{1 - 0.6492}{148}}}$$

$$t = \frac{0,806}{\sqrt{\frac{0.3508}{148}}} \quad t = \frac{0,806}{\sqrt{0.0040}} \quad t = \frac{0.806}{0.0631} \quad t = 12,76$$

4°: Toma de decisiones.



$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,976$

Como t calculado 12,76 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

∴. A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que: La responsabilidad social de los docentes se relaciona significativamente con la estabilidad/ cambio del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017.

5.3 Discusión de Resultados

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación significativa entre las variables: Inteligencia interpersonal – Clima institucional; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,866 que indica que a un mayor nivel de la inteligencia interpersonal le corresponde un mejor clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017, o cuanto menor sea el nivel de la inteligencia interpersonal menor será la calidad del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017. Este resultado contradice lo sostenido por Montoya (2015) quien reveló que no existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015, ni relación entre sus dimensiones a excepción del componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la que existe una relación débil según los resultados estadísticos. Asimismo se concuerda con lo sostenido por Varas (2014) quien sostiene que existe una correlación significativa entre la Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los Docentes de una Institución Educativa Estatal de Trujillo.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; se señala que: La empatía de los docentes se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado

de Ica – 2017; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,732$ queda comprobado la hipótesis específica N°1.

En la hipótesis específica N°2; se señala que: Las relaciones interpersonales de los docentes se relacionan significativamente con la autorrealización del clima institucional percibido de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,570$ queda comprobado la hipótesis específica N°2. Este resultado se contrasta con los sostenido por Los resultados analizados guardan relación con lo mencionado por López, Domínguez y Machado (2014) quienes manifiestan en su trabajo de investigación que las relaciones interpersonales influyen en el clima organizacional del Centro Educativo de Nuevo Chorrillos, con un nivel de confianza del 95% el autor concluyó que los conflictos permiten reconocer que existe diversidad de opinión y que deben canalizarse en miras de que se logren los objetivos que se tienen en el centro educativo; para ello se requiere un líder o gerente educativo que mantenga buenas relaciones con sus subalternos y domine técnicas de mediación y resolución de conflictos; para trabajar con las personas, reconocimiento sus capacidades, limitaciones y potencialidades.

En la hipótesis específica N°3; se señala que: La responsabilidad social de los docentes se relaciona significativamente con la estabilidad //cambio del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,806$ queda comprobado la hipótesis específica N°3. Este resultado guarda relación con lo investigado por Pereira (2009) quien logró establecer que el mundo empresarial es ahora la plataforma ideal para el cambio, porque su necesidad imperiosa de supervivencia en un entorno cada vez más complejo, global y competitivo les obliga a revisar sus creencias y modelos de dirección.

CONCLUSIONES

1. Se ha logrado demostrar que la inteligencia interpersonal de los docentes se relaciona significativamente con el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r=0,866$ (tabla 9) es decir a mayor nivel de la inteligencia interpersonal le corresponde un mejor clima institucional, o cuanto menor sea el nivel de la inteligencia interpersonal menor será la calidad del clima institucional. Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,750$ que indica que la inteligencia interpersonal explica el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017; en un 75,07% de los casos observados.
2. Se ha logrado demostrar que la empatía de los docentes se relaciona significativamente con el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,732$ (tabla 9) es decir a mayor nivel de la empatía de los docentes le corresponde un mejor clima institucional, o cuanto menor sea el nivel de empatía en los docentes menor será la calidad del clima institucional. Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,535$ que indica que la empatía explica el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017; en un 53,56% de los casos observados.
3. Se ha logrado demostrar que las relaciones interpersonales de los docentes se relacionan significativamente con el clima institucional percibido de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,570$ (tabla 9) es decir a mayor nivel en la calidad de relaciones interpersonales le corresponde un mejor clima institucional, o cuanto menor sea el nivel en la calidad de las relaciones interpersonales menor será la

calidad del clima institucional. Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,325$ que indica que las relaciones interpersonales explica el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017; en un 32,53% de los casos observados.

4. Se ha logrado demostrar que la responsabilidad social de los docentes se relaciona significativamente con el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica – 2017, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r=0,806$ (tabla 9) es decir a mayor nivel de responsabilidad social de los docentes le corresponde un mejor clima institucional, o cuanto menor sea el nivel de responsabilidad social de los docentes menor será la calidad del clima institucional. Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,649$ que indica que la responsabilidad social de los docentes explica el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017; en un 64,92% de los casos observados.

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a las autoridades de las Instituciones Educativas mejorar el desarrollo de la inteligencia interpersonal dentro de la institución hasta lograr que se obtenga un nivel óptimo, pues con esto se mejorarán muchos aspectos importantes como el clima organizacional.
- 2) Se recomienda a las autoridades de las Instituciones educativas desarrollar terapias de entrenamiento que logren obtener capacidad de entender sus propias emociones para que sea más fácil entender a los demás.
- 3) Continuar con los procesos de capacitación de los elementos como relaciones interpersonales dentro la institución, porque con esto no solo se mejorará el clima institucional sino se ayudara al desarrollo de la inteligencia emocional de los colaboradores. Realizar mediciones de inteligencia emocional a cada cierto tiempo para comprobar si ésta se ha desarrollado y ha mejorado el clima institucional en la institución.
- 4) Finalmente se recomienda trabajar con los colaboradores para que desarrollen la inteligencia interpersonal sin dejar de lado la responsabilidad social para mejorar la satisfacción, desempeño y producción de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

1. UNESCO. Declaración universal de la UNESCO sobre la diversidad cultural = Unesco: universal declaration on cultural diversity, UNESCO. [internet] (2001). Disponible en: <http://temoa.tec.mx/es/node/19146>
2. Edel NR, García SA, Casiano BR. Clima y compromiso organizacional. [internet] 2007. Veracruz: Universidad Cristóbal Colon; 2007. Disponible en: <http://eumed.net/libros/2007c/>
3. Benvenuto O. El General Urquiza y la Unión Nacional. [internet]. Buenos aires: Universidad de Buenos aires; 1988. Disponible en: http://157.92.136.59/download/tesis/1501-1119_BenvenutoOO.pdf
4. Aguado JE. Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes. [Tesis doctoral]. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola; 2003. Disponible en http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
5. Prieto Egido, M. La psicologización de la educación: Implicaciones pedagógicas de la inteligencia emocional y la psicología positiva. Educación XX1. 2018; 21(1). Disponible en: doi: 10.5944/educXX1.16058
6. Goleman D. La práctica de la inteligencia emocional. [internet]. Barcelona, España: Kairos S.A. 1998. Disponible en <http://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
7. Castelló A. Cano M. Inteligencia Interpersonal: Conceptos Clave. Rev. Elect. Inter. de formación del profesorado. 2011; (38), 23-35. Disponible en: ISSN 1575-0965

8. Lapo, M. Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud [Tesis para optar al grado de Doctor]. Lima: Universidad Católica del Perú, 2018. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/12609/LAPO_INFLUENCIA_LABORALES_PROFESIONALES.pdf?isAllowed=y&sequence=6
9. Cruz M. Vargas H. Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del gimnasio Nueva América. Bogotá: Fundación Universitaria Los Libertadores. 2011.
10. López, Domínguez y Machado. Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del Centro Educativo de Nuevo Chorrillo. Panamá: Universidad Cristiana de Panamá. 2014.
11. Pereira. La inteligencia emocional del líder como estrategia de cambio en las organizaciones. Caracas: Universidad Rafael Bellosó Chapín. 2009.
12. Montoya. Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima. [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo, 2015. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/153>
13. Varas. Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa estatal de Trujillo [Internet]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, 2015. Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1788>
14. Arredondo. Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital “Félix Mayorca Soto” [Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2008. Disponible en: https://www.academia.edu/31287006/UNIVERSIDAD_NACIONAL_MAYOR_DE_SAN_MARCOS_FACULTAD_DE_MEDICINA_HUMANA_Clima_organizacion_y_satisfacci%C3%B3n_laboral_en_enfermeros_de_unidades_cr%C3%ADticas_del_Hospital_Nacional_Dos_de_Mayo_2012

15. Gardner: La teoría de las inteligencias múltiples [Internet]. Bogotá: Psicología y mente. <https://psicologiaymente.com/inteligencia/teoria-inteligencias-multiples-gardner>
16. Balart, M. La inteligencia emocional qué es y qué comprende [Internet]. 2002. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/sistemas-desarrollar-inteligencia-emocional/>
17. Castelló, A., Cano, M. Inteligencia Interpersonal: Conceptos Clave. [Internet]. Rev. Elect. Inter. de formación del prof. Zaragoza: Universidad de Zaragoza. 2011. Disponible en: ISSN 1575-0965
18. Cachay, W. Relación entre el clima social familiar y la inteligencia emocional de los alumnos de quinto grado del nivel secundaria de la I. E. P. Virgen de la Puerta, Castilla, 2015 [Tesis de pregrado]. Perú: Universidad Católica de los Andes Chimbote. 2016. Disponible en: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/91>
19. Sánchez, D. Empatía [Internet]. (17 de agosto de 2010). Disponible en: <https://dulcest.blogspot.com/2010/>
20. Bolaños, P. Estudio sobre las familias migrantes y su incidencia en las relaciones escolares y familiares de los hijos de sexto y séptimo año de educación general básica de la escuela Mena del Hierro de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha durante el año lectivo 2009-2010 [Tesis de Licenciado en ciencias de la educación]. Quito: Universidad Técnica Particular de Loja. 2010. Disponible en: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5337/1/TESIS%20PAOLA%20BO LA%C3%91OS.pdf>
21. Castelló, A., Cano, M. Inteligencia Interpersonal: Conceptos Clave. Revista Electrónica Interuniversitaria de formación del profesorado. Universidad de Zaragoza. Facultad de educación. 38, 23-35. 2011. Disponible en: ISSN 1575-0965

22. Espinoza JG. La inteligencia emocional como herramienta pedagógica para un mejor rendimiento escolar en niño(as) en edad preescolar del jardín de niños General José de San Martín. [tesis de licenciatura]. Perú: Universidad Mayor de San Andrés, 2012. Disponible en <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/7950/TESIS%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1>
23. Furnham, Adrián. Psicología organizacional del comportamiento del Individuo en las organizaciones. México, 2001.
24. Lapo, M. Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud [Tesis de Doctor]. Lima: Universidad Católica del Perú. 2018. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/12609/LAPO_INFLUENCIA_LABORALES_PROFESIONALES.pdf?isAllowed=y&sequence=6
25. Real Academia Española. Diccionario de la lengua española (22.^aed.). 2001. Disponible en: <http://www.rae.es/rae.html>
26. Berrocal F. La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el modelo de Sayer y Salovey. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado [internet]. 2005. 19(3). Disponible en: http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo_de_mayer_salovey.pdf
27. Bar-on R, Brown J, Kirkcaldy B, Thomé P. Emotional expression and implications for occupational stress: An application of Emotional Quotient Inventory (EQ-i). Personality and Individual Differences. Holanda, 28(6), 1107-1118, 2000.
28. Cardozo, L., Correa, C., Salazar, A., y Torres, T. Cultura del Emprendimiento [Tesis de Maestro]. Bolivia: Universidad Pontificia Bolivariana. 2017, Disponible en: <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3341/CULTURA%20DEL%20EMPREDIMIENTO.pdf?sequence=1>

29. Ugarriza, N. y Pajares, L. La Evaluación de la Inteligencia Emocional a través del Inventario de BarOn, I-CE, NA, en una muestra de niños y adolescente. Rev. Per. de la Facultad de Psicología de la Universidad de Lima, 2(5), 11-58 2005. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>
30. Donnelly JH, Gibson JL, Ivancevich JM. Management. Grada Publishing. España, 1997.
31. Fisher CD, Ashkanasy NM. The emerging role of emotions in work life: An introduction. Journal of Organizational Behavior. New Jersey, Mar., 21(2), 123-29, 2000.
32. Parker JD. A. Emotional intelligence: Clinical and therapeutic implications. En BarOn, R. y Parker, J. D. A. (eds). The handbook of emotional intelligence: Theory, development assessment and application at home, school and in workplace. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 490-504, 2000.
33. Rousseau, J. El contrato social. Tecnos, Madrid, 1998.
34. Gómez, M. Estudio de la influencia del sistema de contratación en el clima laboral de la alcaldía de Dosquebradas [Tesis de Pregrado]. Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira. 2014. Disponible en: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/4137/658311G633.pdf;jsessionid=429EE6A4E09735F036F9D3EC6670379B?sequence=1>
35. Robbins, S. Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. México: Prentice Hall, 1997.
36. Huanaco M, Huayta M. Acoso escolar y su clima social familiar en estudiantes del 3º a 5º de secundaria. I. E. José Lorenzo Cornejo Acosta [Tesis de pregrado]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín. 2013. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2303/ENhugomn.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

37. Elías M, Tobias S, Friedlander D. Educar a adolescentes con inteligencia emocional. Barcelona: Debolsillo, 2004.
38. Cooper R, Sawaf A. Execulive EQ: emotional intelligence in leadership and organizations. Nueva York: Gosset, Putnam. DANIEL, M. H. 1997. Intelligence testing: Status and trends. American Psychologist. Washington D.C., Oct., 52(10), 1038-45. 1997.
39. Davies M, Stankov L, Roberts R. Emotional intelligence: In search of an elusive construct. Journal of Personality and Social Psychology. Washington D.C., 75(4), 989-1015, 1998.
40. Álvarez, F. Clima organizacional y expectativas en un contexto de cambio tecnológico. Rev. Inter de Psic. Ocup. 26. 2007.
41. Nicuesa, M. Definición ABC [Internet]. 2015 Disponible en: <https://www.definicionabc.com/social/autorrealización.php>
42. Duarte G. Definición ABC [Internet]. 2009. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/ciencia/emociones.php>
43. Arela J, Durand B. La acción tutorial y su influencia en la inteligencia emocional de los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Manuel Muñoz Najar de Arequipa [Tesis para de Pregrado]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3553>
44. Torres, S. Los juegos tradicionales y su incidencia en las habilidades y destrezas de los estudiantes del tercero y cuarto grado de educación básica del Centro Educativo Reforma Integral Cerit, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxiv. [Tesis de grado Pregrado]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. 2013. Disponible en: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8158/1/FCHE-CEF-315.pdf>

45. Karina H. Importancia de las relaciones interpersonales [Internet]. 2009. Disponible en: http://karina-relacionesinterpersonales.blogspot.com/2009_08_01_archive.html
46. Hermosa S. Inteligencia Emocional en Estudiantes de Enfermería [Tesis de Pregrado]. Arequipa: Universidad Católica Santa María. 2012. Disponible en: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/3761/76.0203.PS.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
47. Rojas J. Clima Institucional [Internet]. Disponible en: Recuperado de <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100903.pdf>
48. Sampieri HR, Fernández CC, Baptista LP. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill. 2014.
49. Carrasco MA, Del Barrio V, Rodríguez Testal. Clima institucional en escuelas de Puebla México. I Congreso Hispanoportugués de Psicología, 2006.
50. Ugarriza N, Pajares L. La Evaluación de la Inteligencia Emocional a través del Inventario de BarOn, I-CE, NA, en una muestra de niños y adolescente. Revista Persona de la Facultad de Psicología de la Universidad de Lima, 11-58, 2005. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>
51. Sánchez H, Reyes C. Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Editorial Visión Universitaria. 2006.

ANEXOS.

1. Matriz de consistencia
2. Instrumentos de recolección de datos
3. Validación de expertos
4. Copia de la data procesada
5. Consentimiento informado
6. Autorización de la entidad donde realizó el trabajo de campo
7. Declaratoria de autenticidad del informe de tesis

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: Inteligencia Interpersonal y su relación con el Clima Institucional en las Instituciones Educativas Estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia interpersonal de los docentes y el clima institucional de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la empatía de los docentes y las relaciones interpersonales del clima institucional de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017?</p> <p>¿Cómo son las relaciones interpersonales de los docentes relacionadas con la autorrealización del clima institucional de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social de los docentes y la estabilidad/ cambio del clima institucional de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia interpersonal de los docentes con el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer la relación entre la empatía de los docentes y las relaciones interpersonales del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017</p> <p>Identificar las relaciones interpersonales de los docentes relacionadas con la autorrealización del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017</p> <p>Describir la relación entre la responsabilidad social de los docentes y la estabilidad/ cambio del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La inteligencia interpersonal de los docentes se relaciona significativamente con el clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>La empatía de los docentes se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017.</p> <p>Las relaciones interpersonales de los docentes se relacionan significativamente con la autorrealización del clima institucional percibido de las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017</p> <p>La responsabilidad social de los docentes se relaciona significativamente con la estabilidad/ cambio del clima institucional en las instituciones Educativas estatales de nivel secundario, cercado de Ica - 2017</p>	<p>Variable X: Inteligencia interpersonal</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Empatía. D2: Relaciones interpersonales D3: Responsabilidad social</p> <p>Variable Y: Clima Institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Relaciones interpersonales. D2: Autorrealización. D3: Estabilidad / cambio.</p>	<p>Tipo: Investigación básica.</p> <p>Método: Cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental de naturaleza correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> O_x M --> O_y O_x <--> r O_y </pre> </div> <p>Población: 150 docentes de nivel secundaria del cercado de Ica</p> <p>Muestra: Totalidad de la población</p> <p>Muestreo: Muestreo no probabilístico criterial.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Se empleó la clasificación, codificación, calificación, tabulación estadística e interpretación de los datos.</p>

ENCUESTA SOBRE INTELIGENCIA INTERPERSONAL

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre la Inteligencia interpersonal de los docentes de educación secundaria.

INTRUCCIONES: En las siguientes proposiciones marque con una “X” en valor del casillero que según corresponde.

Calificación:

ALTO	MEDIO	BAJO
1	2	3

Nº	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3
EMPATÍA				
1	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.			
2	Mis amigos me confían sus intimidades			
3	Me importa lo que puede sucederle a los demás			
4	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas			
5	Me es difícil ver sufrir a la gente			
6	Intento no herir los sentimientos de los demás			
RELACIONES INTERPERSONALES				
7	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás			
8	Soy una persona bastante alegre y optimista.			
9	Me resulta fácil hacer amigos(as).			
10	Soy una persona divertida.			
11	Mantengo buenas relaciones con los demás.			
12	Los demás opinan que soy una persona sociable.			
13	Me es difícil llevarme con los demás			
RESPONSABILIDAD SOCIAL				
14	Me gusta ayudar a la gente.			
15	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.			
16	A la gente le resulta difícil confiar en mí.			
17	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres,			

	aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.			
18	Me importa lo que puede sucederle a los demás.			
19	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.			
20	Soy capaz de respetar a los demás			

Fuente: Escalas adecuadas por la investigador de Bar-On (2000)

ENCUESTA SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre el clima institucional de los docentes de educación secundaria.

INTRUCCIONES: En las siguientes proposiciones marque con una “X” en valor del casillero que según corresponde.

Calificación:

ALTO	MEDIO	BAJO
1	2	3

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3
	RELACIONES INTERPERSONALES			
1	En la institución educativa no existe mucho espíritu de grupo.			
2	Los docentes ponen gran esfuerzo en lo que hacen en la institución educativa			
3	El ambiente en la institución educativa es bastante impersonal			
4	En la institución educativa los docentes participan juntos en actividades extracurriculares			
5	Los docentes suelen expresar con franqueza a sus colegas lo que piensan y sienten			
6	En la institución educativa los docentes de distintas especialidades no se llevan bien			
7	Los docentes suelen hablar de sus problemas personales con los demás colegas			
8	Los docentes suelen hablar a espaldas de los demás colegas			
9	Los directivos suelen felicitar a los docentes con buen desempeño laboral autoritario			
10	Los directivos de la institución educativa valoran las ideas aportadas por los docentes			
11	En la institución educativa los directivos suelen criticar y sancionar a los docentes por cosas triviales			
12	Los directivos respaldan demasiado a los docentes de la institución educativa			
	AUTORREALIZACIÓN			
13	En la institución educativa los docentes tienen autonomía y decisión propia			
14	Los docentes tienen iniciativa para hacer las cosas en la institución educativa			
15	En la institución educativa se alienta a que los docentes aprendan cosas nuevas			

16	En la institución educativa los directivos se reúnen con los docentes para discutir proyectos futuros			
17	Los docentes ponen mucha atención para culminar bien con sus labores			
18	En la institución educativa los grupos de trabajo son prácticos y eficientes			
19	Los docentes de la institución educativa trabajan muy intensamente			
20	Los docentes de la institución educativa suelen llegar tarde al trabajo			
21	En la institución educativa existe continua presión para que no se deje de trabajar			
22	En la institución educativa nadie trabaja intensamente			
23	Es difícil mantener durante mucho tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo dentro de la institución			
	ESTABILIDAD / CAMBIO			
24	En la institución educativa las cosas están desorganizadas.			
25	Las actividades de la institución educativa están bien planificadas			
26	En la institución educativa las reglas y normas son vagas y ambiguas			
27	Se informa a los docentes sobre el desarrollo institucional			
28	En la institución educativa las normas y criterios cambian de repente			
29	A la institución educativa se puede ir vestido como uno quiere			
30	Los directivos de la institución educativa mantienen vigilancia constante sobre los docentes			
31	En la institución educativa se valora mucho hacer las cosas de modo diferente			
32	En la institución educativa se están aplicando ideas nuevas y diferentes			
33	En la institución educativa las cosas se hacen en forma mecánica.			
34	La institución educativa ofrece comodidad para trabajar			
35	La iluminación de los ambientes de la institución educativa es buena			
36	Los mobiliarios de la institución educativa están en buen estado			

Fuente: Escala de Clima social en el trabajo – WES (adaptada) de R. H. Moos (1994) y adecuado por el investigador