

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL



T E S I S

Estado emocional docente y clima organizacional en dos Instituciones
Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco - 2023

Para optar el título profesional de:
Licenciada en Educación Inicial

Autores:

Bach. Estefany Benedicta MENDOZA CARHUAS

Bach. Ana Paola RIVERA CARHUAS

Asesor:

Mg. Marianela Susana NEIRA LÓPEZ

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL



T E S I S

**Estado emocional docente y clima organizacional en dos Instituciones Educativas
de Educación Inicial, Lima y Pasco-2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Juana Toribia GONZALES CHAVEZ
PRESIDENTE

Dr. Nancy Marivel CUYUBAMBA ZEVALLOS
MIEMBRO

Mg. Marleni Mabel CARDENAS RIVAROLA
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias de la Educación
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 133 - 2024

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

MENDOZA CARHUAS, Estefany Benedicta y RIVERA CARHUAS, Ana Paola

Escuela de Formación Profesional:

Educación Inicial

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo:

Estado emocional docente y clima organizacional en dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco - 2023

Asesora:

NEIRA LÓPEZ, Marianela Susana

Índice de Similitud:

27%

Calificativo:

Aprobado

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software Turnitin Similarity.



DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios, por bendecirme y cuidarme en estos largos 5 años de estudio, Dios me bendijo con carrera universitaria, cuando creía que todo estaba perdido y no podía lograr terminar mi carrera, Dios siempre estuvo conmigo y siempre estaré agradecida con mi Dios.

También dedico esta tesis a mis padres y en especial a mi madre que estuvo en mis momentos buenos y malos creyendo en mi en todo momento, para poder llegar a esta instancia de mis estudios, ya que mi madre siempre estuvo presente para apoyarme moral y psicológicamente. Gracias Mamita.

Asimismo, al Sr. Merardo Callupe, por el apoyo constante en el seguimiento de todo este proceso, estoy muy agradecida con su persona que Dios lo bendiga grandemente.

Estefany

Lleno de regocijo, de amor y esperanza, dedico mi tesis, a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir adelante.

Es para mí una gran satisfacción poder dedicarles a ellos, que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo me lo he ganado.

A mi tía Raquel, tío Carlos, porque ellos fueron la motivación que he necesitado cada día de mi vida para lograr mis metas.

A mi mamá Carmen y hermanos, porque son la razón de sentirme orgullosa de alcanzar un peldaño, gracias a ellos por confiar en mí.

A mis abuelitos Victoria y Alberto que están en el cielo, que sé que desde arriba me ven y sé que estarían orgullosos de mis logros.

Ana Paola

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros profesores y mentores, por su dedicación y pasión por la enseñanza y por guiarme en mi camino.

A todas las personas que han sido una parte integral en nuestro camino académico y personal; no podríamos haber llegado hasta aquí sin su apoyo.

¡Gracias Dios los bendiga!

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el estado emocional docente y el clima organizacional en dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023; investigación de tipo descriptivo, el diseño fue el correlacional- comparativo, para lo cual se aplicaron dos instrumentos para la medición de las dos variables, el Test para evaluar los Estados Emocionales /TMMS-24 y el Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional de una Institución Educativa; la muestra estuvo conformada por un total de 22 docentes en ambas instituciones, 15 de la I.E “La Roca” de Lima y 7 de la I.E “Francisco Bolognesi” de Pasco. Los resultados indican que el 57% de los docentes de la I.E. de Pasco muestran un adecuado estado emocional, comparado con un 40% de los docentes de la I.E de Lima, con el restante 53% que necesita mejorar; respecto al clima organizacional, la I.E. de Pasco, alcanza un nivel *Regular* con un 43% a comparación del 67% que lo tiene la I.E de Lima. y el nivel *Bueno* la I.E. de Pasco tiene el 57% mayor al 27% que presenta la I.E. de Lima. Estos nos indica que existe un mejor clima organizacional en la I.E. de Pasco. Se concluye que existe una relación positiva entre el estado emocional docente y el clima organizacional en las dos Instituciones Educativas, determinando una *buena* correlación, con un coeficiente de correlación de 0.63 para la I.E de Lima y de 0.75 para la I.E de Pasco, determinado a partir del empleo del estadístico R de Pearson.

Palabras claves: Emociones. Inteligencia emocional, clima institucional, comunicación, manejo del conflicto, estructura organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the emotional state of teachers and the organizational climate in two Early Education Educational Institutions, Lima and Pasco- 2023; descriptive research, the design was correlational-comparative, for which two instruments were applied to measure the two variables, the Test to evaluate the Emotional States /TMMS-24 and the Questionnaire to evaluate the Organizational Climate of an Educational Institution; the sample consisted of a total of 22 teachers in both institutions, 15 of the I. E "La Roca" from Lima and 7 from I.E "Francisco Bolognesi" from Pasco. The results indicate that 57% of the teachers at the Pasco school have an adequate emotional state, compared to 40% of the teachers at the Lima school, with the remaining 53% in need of improvement; with respect to organizational climate, the Pasco school has a Regular level of 43% compared to 67% at the Lima school, and the Pasco school has a Good level of 57%, higher than the 27% at the Lima school. This indicates that there is a better organizational climate in the Pasco school. It is concluded that there is a positive relationship between the emotional state of teachers and the organizational climate in the two educational institutions, determining a good correlation, with a correlation coefficient of 0.63 for the Lima school and 0.75 for the Pasco school, determined from the use of Pearson's R statistic.

Keywords: Emotions. Emotional intelligence, institutional climate, communication, conflict management, organizational structure.

INTRODUCCIÓN

La educación en los últimos años ha sufrido cambios imprevistos, en primer lugar por el avance científico y tecnológico a nivel global, por otro lado, el impacto que tuvo la pandemia por el Covid 19 en el sistema educativo, sea en la enseñanza, la modalidad virtual, la pérdida de empleos a nivel de los docentes, entre otros; todo esto afectó el estado emocional de los actores educativos, para este caso nos vamos a referir precisamente a los docentes de la educación básica.

Si bien es cierto que, la educación fue una fuente de estudio constante, últimamente se enfocó en los estados emocionales que intervienen dentro del proceso educativo, y sus implicaciones, denominándolo los autores como inteligencia emocional, término que aparece por primera vez en los trabajos de Salovey y Mayer en 1990 citado en Castañeda et al.,(2020) la práctica docente se encuentra marcada por patrones de conductas emocionales, por el hecho que los docentes están siempre influenciados por sus emociones, provenientes de sí mismo, y de la cultura.

El clima organizacional definido como “el conjunto de propiedades que afectan el ambiente laboral basado en la percepción que el trabajador tiene de las estructuras y procesos organizacionales” (Cabrera et al., 2009,citado en Piñón et al., 2016) es un aspecto importante en toda organización en la que se interrelacionan las personas, siendo una de ellas una institución educativa, en la cual conviven diariamente docentes, directivos, padres de familia, estudiantes y personal administrativo, por lo que, su comportamiento de cada uno de ellos se ve afectado por las emociones que éstos demuestran frente a las personas, las situaciones, las experiencias, los cambios, etc. En tal sentido, la presente investigación se propuso determinar la existencia o no de una relación entre el estado emocional docente y el clima organizacional en dos instituciones

educativas de gestión privada y ubicada una en la capital del Perú y otra en la región de Pasco, cada una con sus propias características socioculturales.

La presente investigación esta organizada en cuatro capítulos, en el capítulo I se ha considerado el problema de investigación, desde su planteamiento, formulación de los problemas, los objetivos y la justificación de la investigación; en el capítulo II se encuentra explicado el marco teórico, que lo componen los antecedentes, las bases teóricas científicas en, las hipótesis y las variables del estudio.

En el capítulo III, metodología y técnicas de investigación, se presenta el tipo, nivel, el método y diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas del procesamiento de datos, el tratamiento estadístico y la orientación ética considerada en la investigación.

En el cuarto capítulo IV, finalmente se presenta los resultados y la discusión de la investigación con su respectiva prueba de hipótesis que sirvió para arribar a la discusión de resultados y las conclusiones de la investigación.

Las autoras

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.3. Formulación del problema	3
1.3.1. Problema general.....	3
1.3.2. Problemas específicos	3
1.4. Formulación de objetivos.....	3
1.4.1. Objetivo general	3
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. Justificación de la investigación	4
1.6. Limitaciones de la investigación.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	6
2.2. Bases teóricas – científicas	10
2.2.1. Teoría sociopsicológica.....	10
2.2.2. Estado emocional docente.....	14

2.2.3. Las emociones en los docentes	30
2.2.4. Clima Organizacional.....	36
2.3. Definición de términos básicos	52
2.4. Formulación de hipótesis	53
2.4.1. Hipótesis general	53
2.4.2. Hipótesis específicas	54
2.5. Identificación de variables	54
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.....	55

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	57
3.2. Nivel de investigación.....	57
3.3. Métodos de investigación.....	57
3.4. Diseño de investigación	58
3.5. Población y muestra	59
3.5.1. Población.....	59
3.5.2. Muestra.....	59
3.6. Técnicas e instrumento recolección de datos	59
3.6.1. Técnicas.....	59
3.6.2. Instrumentos	59
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	60
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	65
3.9. Tratamiento estadístico	65
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	65

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	67
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	67
4.2.1. Características de los docentes	68
4.2.2. Estado emocional docente	72
4.2.3. Clima organizacional	79
4.3. Prueba de hipótesis.....	87
4.3.1. Formulación de la H_0 y la H_1	87
4.3.2. Elección del estadístico R de Pearson	87
4.4. Discusión de resultados.....	91

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Función adaptativa de las emociones primarias	22
Tabla 2. Nivel de intensidad progresivo en que se viven las emociones (parte 1)	32
Tabla 3. Distribución poblacional	59
Tabla 4. Distribución muestral	59
Tabla 5. Estadísticos totales de elementos.....	62
Tabla 6. Estadístico de fiabilidad: Test para evaluar los Estados Emocionales /TMMS-24	63
Tabla 7. Estadística total de elementos Alfa de Cronbach. Cuestionario para evaluar Clima Organizacional.....	64
Tabla 8. Estadístico de fiabilidad: Cuestionario para evaluar Clima Organizacional ...	65
Tabla 9. Genero de los docentes participantes	68
Tabla 10. Edad de los docentes participantes	69
Tabla 11. Años de servicio de los docentes participantes	70
Tabla 12. Condición laboral de los docentes participantes	71
Tabla 13. Estadísticos descriptivos de la dimensión de percepción	72
Tabla 14. Nivel de la dimensión percepción	73
Tabla 15. Estadísticos descriptivos de la dimensión de comprensión	74
Tabla 16. Nivel de la dimensión comprensión	75
Tabla 17. Estadísticos descriptivos de la dimensión de regulación.....	76
Tabla 18. Nivel de la dimensión regulación	77
Tabla 19. Nivel de estado emocional docente – I.E. Pasco e I.E. Lima	78
Tabla 20. Nivel de clima organizacional -Dimensión Comunicación.....	79
Tabla 21. Nivel de clima organizacional -Dimensión Administración del conflicto	81
Tabla 22. Nivel de clima organizacional - Dimensión Estructura.....	83

Tabla 23. Nivel del clima institucional por dimensiones. Lima y Pasco.....	85
Tabla 24. Nivel del clima organizacional. Comparación I.E. Lima – I.E. Pasco	86
Tabla 25. Correlación entre el Estado emocional docente y Clima organizacional I.E. Lima.....	88
Tabla 26. Correlación entre el Estado emocional docente y Clima organizacional I.E. Pasco.....	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Centralidad moderna del trabajo en la vida sociocultural.....	11
Figura 2. Modelo pentagonal de las competencias emocionales (GROP)	35
Figura 3. Elementos subyacentes, visibles implícitos y visibles explícitos que conforman la cultura organizacional.....	38
Figura 4. Correlación de los ítems de las subescalas TMMS-24	61
Figura 5. Género de los docentes participantes	68
Figura 6. Edad de los docentes participantes	69
Figura 7. Años de servicio de los docentes participantes.....	70
Figura 8. Condición laboral de los docentes participantes.....	71
Figura 9. Nivel de la dimensión percepción.....	73
Figura 10. Nivel de la dimensión comprensión.....	75
Figura 11. Nivel de la dimensión regulación	77
Figura 12. Nivel de estado emocional docente – I.E. Pasco e I.E. Lima	78
Figura 13. Nivel de clima organizacional -Dimensión Comunicación	80
Figura 14. Nivel de clima organizacional -Dimensión Administración del conflicto...82	
Figura 15. Nivel de clima organizacional -Dimensión Estructura	83
Figura 16. Nivel del clima institucional por dimensiones. Lima y Pasco	85
Figura 17. Nivel del clima organizacional. Comparación I.E. Lima – I.E. Pasco	86
Figura 18. Diagrama de dispersión de las variables Estado emocional docente y Clima organizacional I.E. Lima	89
Figura 19. Diagrama de dispersión de las variables Estado emocional docente y Clima organizacional I.E. Pasco	91

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La emergencia sanitaria a causa de la pandemia Covid-19 ha confluído en grandes consecuencias emocionales, económicas y sociales. Según Goorwood 2020, citado en Gonzalez et al., (2022)

El impacto sanitario y la situación de aislamiento derivada del confinamiento obligado, sumado a la parálisis económica y la consiguiente pérdida de capacidad adquisitiva, ha supuesto un reto socioemocional para el sistema sanitario, social, económico, así como político y, obviamente, también para la población que ha sufrido y que ha tenido mayor repercusión sobre sus consecuencias. (p.52).

En el ámbito educativo la pandemia ha obligado al gobierno nacional a declarar el estado de emergencia nacional y con ello, el Ministerio de Educación suspendió de clases presenciales en todos los niveles, implementando la educación en la modalidad a distancia o educación virtual, exigiendo a utilizar a

los maestros y estudiantes las tecnologías de información y comunicación para la interacción en los procesos de enseñanza- aprendizaje.

Este cambio repentino, ha ocasionado muchos problemas, entre ellos, gran ausentismo de los alumnos en las aulas virtuales, falta de acceso a los medios tecnológicos o a la señal de internet, entre otros, lo cual repercutió psicológicamente en los docentes, padres de familia y niños, desconociéndose la intensidad, los alcances y naturaleza del efecto psicológico en los cada uno de los sujetos en la educación inicial.

El año 2022 con el retorno a las clases presenciales, se retoman las relaciones interpersonales entre los docentes, directivos, padres de familia y los niños, y se ha observado muchos no volviendo a ser las mismas de las relaciones antes de la pandemia, se podría decir que, de parte de los docentes aún se manifestaba la angustia por la responsabilidad de mantener seguros a los niños, asimismo los padres manifestaban preocupación por los riesgos que todavía implica la salud de las personas en general, puesto que no todos cumplieron con las dosis de las vacunas, por otra parte las actitudes en el entorno laboral se vieron afectadas.

Por lo que, en el contexto de la investigación, se pretende explicar cuáles fueron los efectos socioemocionales de la educación a distancia de los docentes y determinar la relación entre el estado emocional docente y el clima laboral, que incluye además las relaciones con lo padres de familia y los niños.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se formulan a continuación los siguientes problemas de investigación.

1.2. Delimitación de la investigación

La investigación tuvo un alcance a los docentes de educación inicial de dos Instituciones Educativas, I.E.P. “La Roca” Chosica -Lima y la I.E.P “Francisco Bolognesi” – Yanacancha -Pasco.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estado emocional docente y el clima organizacional en dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el estado emocional de los docentes de dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023?
- b. ¿Cuál es el nivel de clima organizacional de dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023?
- c. ¿Qué diferencias presenta el estado emocional docente en dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023?
- d. ¿Qué diferencias presenta el clima organizacional de dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estado emocional docente y el clima organizacional en dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Identificar el estado emocional de los docentes de dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023
- b. Identificar el nivel de clima organizacional de dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023
- c. Comparar el estado emocional docente en dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023
- d. Comparar el clima organizacional de dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023

1.5. Justificación de la investigación

La presente investigación tendrá un valor teórico; puesto que llenará un vacío del conocimiento, toda vez que, siendo el estado emocional docente afectado por las circunstancias descritas anteriormente, se desconoce actualmente cómo se vio afectada la salud emocional de los docentes y cómo repercute en su desempeño y el clima laboral en el retorno a las labores presenciales, al menos en dos instituciones educativas, que posteriormente puede ser generalizadas a otros espacios más amplios. La información que contengan los resultados servirá para revisar, desarrollar, apoyar o probar las teorías relacionada a las variables del presente estudio; como también a partir de los resultados se podrán sugerir nuevos problemas, hipótesis y variables de investigación.

Conocer el estado emocional docente y el clima laboral, implica un estudio de gran relevancia social, ya que contribuirá al mejoramiento de futuras relaciones entre docentes, y por ende mejorar el clima laboral e institucional, que a la vez forman parte de la sociedad. Con la presente investigación se pretende beneficiar en primer lugar a los docentes, y luego a los niños, padres de familia,

directivos de las instituciones educativas; además será de gran utilidad a los estudiantes de la carrera de educación inicial, psicólogos, y personas interesadas en el tema en estudio. La utilidad metodológica se relaciona con el tipo de estudio básico, descriptivo con diseño correlacional que posteriormente se puede realizar un estudio experimental y podría aplicarse un programa para la mejora de las variables, identificados como problemas a solucionar y se puede ampliar a poblaciones más grandes.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se presentaron, fueron las siguientes:

- Desinterés por parte de algunos docentes al ser encuestados.
- Las responsabilidades laborales de las investigadoras que dificultaron el logro de los objetivos en el tiempo previsto.
- Demora en las gestiones administrativas que dificultaron la culminación del proceso de investigación y sustentación en el plazo establecido previamente

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

González et al,(2022) (2014) realizó la investigación “Impacto emocional motivado por la Covid-19 en población millennial española” cuyo objetivo fue objetivo analizar el impacto del confinamiento decretado a raíz del estado de alarma causado por la Covid-19 en el estado emocional de la población millennial española. Investigación de tipo transversal, descriptiva y correlacional, con enfoque cuantitativo; en la que se trabajó con 1.137 personas de entre 19 años y 40 años de edad. El estado emocional se midió con el cuestionario CES-D; la escala de resiliencia para el estudio de factores protectores resilientes; y para las variables de índole socio-demográfica se crearon preguntas ad hoc. Los resultados muestran que, la población millennial universitaria (de 19 a 24 años) presenta mayores niveles de ánimo depresivo que la población millennial en edad laboral (de 25 a 40 años); las mujeres millennials, que perciben una peor situación económica, manifiestan mayores niveles de ánimo depresivo. En conclusión, la fortaleza personal se muestra como una dimensión determinante en el análisis del

estado de ánimo depresivo en población joven durante el confinamiento en España.

Parra (2017) realizó la investigación “Tensiones y relaciones en la educación inicial: retos para la formación de maestros educadores de las infancias” cuyo objetivo fue establecer las tensiones en los escenarios laborales y formativos de las maestras de los niños y niñas sobre asuntos que están fuertemente imbricados, como son el cuidado, la enseñanza y la educación. Dichas tensiones surgen de las representaciones sociales que se tienen sobre dichos conceptos, relacionado al desconocimiento de las implicaciones del cuidado y sus interacciones con la educación y enseñanza. Cuidar, educar y enseñar son tareas fundamentales a lo largo de la existencia, y necesarias para llevar una vida digna.

Castañeda et al., (2020) investigó “La inteligencia emocional docente y la relación con su desempeño profesional”, su objetivo fue, reconocer la relación entre los niveles de inteligencia emocional docente y su desempeño profesional; investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, tipo transversal correlacional. Los resultados evidencian que, existe relación significativa bilateral entre la inteligencia emocional docente y su desempeño profesional ($r = 0.656$, $p = 0.000$), por lo que se manifiesta la importancia de las emociones en la labor docente.

Álamo y Camero (2020) realizaron la tesis “Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo, Morales 2020” cuyo propósito fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes; estudio de tipo básica y de diseño no experimental, de corte transversal y enfoque

correlacional, se trabajó con una población de 60 docentes de ambos sexos y 40 docentes para la muestra, se aplicó dos cuestionarios, además, el Inventario Emocional de BarOn para medir la inteligencia emocional y la Escala de CL-SPC de Sonia Palma para medir el clima laboral. Los resultados indican que existe correlación positiva baja con un valor de $Rho = 0,392$ y una significancia de 0,012 entre las variables estudiadas y se concluye que, a mayor inteligencia emocional, mejor es la percepción del trabajador en cuanto a su ambiente laboral.

Por su parte Pizarro (2021) desarrolló la tesis “Asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra, 2021” que tuvo como objetivo determinar la relación entre asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra, 2021. Estudio de diseño no experimental, descriptivo y correlacional de tipo básica. Para una muestra de 80 docentes se utilizó la técnica de la encuesta online para cada variable, con un total de 24 ítems aplicando la escala de Likert. Se concluye que existe relación directa y alta de acuerdo a la prueba Rho de Spearman ($r = 0.716$), entre las variables asertividad y clima laboral. Por tanto, se afirma que, mientras mayor sea el uso del asertividad como estilo de comunicación, habrá mayores posibilidades que exista un adecuado clima laboral.

Pasquel (2021) investigó “Estado emocional en época de pandemia de los estudiantes, docentes y padres de familia de una Institución Educativa del Cantón Naranjito, 2021” y se plantea como objetivo analizar estado emocional en época de pandemia de los estudiantes, docentes y padres de familia de una institución educativa del cantón Naranjito, 2021, investigación de tipo básica, de enfoque cualitativo y diseño fenomenológico, trabajando con 5 docentes, 4 estudiantes y

5 padres como participantes, se utilizó la entrevista, previamente validada por 3 expertos quienes consideraron la validez de la misma, Los resultados muestran que, los docentes tuvieron respuestas emocionales de preocupación, estrés y angustia, los estudiantes desarrollaron la tristeza, el aburrimiento y la tranquilidad y los padres expresaron emociones como tristeza, miedo e intranquilidad por la situación. En conclusión, los estados emocionales más comunes entre los adultos son debido a la tristeza, preocupación y miedo, mientras que los estudiantes pueden estar más tranquilos o presentar miedo igual que sus familiares.

Menacho et al., (2022) desarrolló el estudio “Influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en docentes de educación básica regular en épocas de Covid-19” que tuvo como objetivo determinar los efectos del aislamiento social decretado por el gobierno peruano a causa de la emergencia sanitaria por la presencia del Covid-19, en los aspectos socioemocionales de la inteligencia emocional y determinar su influencia en las relaciones intrapersonales e interpersonales que constituyen base fundamental del clima institucional en docentes de las instituciones educativas del distrito de Comas. Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel explicativo-causal, diseño no experimental- transeccional, método hipotético – deductivo. Se trabajó c 139 docentes de educación básica regular; y se aplicó el inventario del coeficiente emocional de BarOn (I-CE), adaptado al contexto peruano para evaluar la inteligencia emocional y para la variable clima institucional, el cuestionario de la Escala de Clima Laboral (CL-SP). Entre los resultados se indican que , la variabilidad del clima institucional depende de la inteligencia emocional, así como de sus componentes teóricos, autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidad social

2.2. Bases teóricas – científicas

Para una mejor comprensión de las bases teóricas relacionada con los objetivos de la investigación, se parte de la teoría sociopsicológica, que fundamenta las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

2.2.1. Teoría sociopsicológica

Para Ribes (2021) la sociopsicología plantea el análisis y la comprensión de las relaciones interindividuales en el ámbito institucional como relaciones de intercambio, de poder y/o de sanción (p.356).

A partir de lo indicado el comportamiento social como comportamiento institucional, analiza las relaciones entre individuos, que comparten relaciones de interdependencia o supraindividuales. Por lo tanto, el objeto de estudio de la sociopsicología es la interacción entre individuos, en relación y no como grupo. La relación interpersonal se evidencia cuando los que participan y componen la institución no son reemplazables como personas específicas, como sucede en la institución familiar.

La sociopsicología y la actual crisis económica

El empleo sigue siendo una prioridad en la vida de las personas, que ha tenido muchas definiciones cambiantes a lo largo del tiempo, la aspiración de la mayor parte de la población sigue siendo ser parte de un trabajo remunerado, con el reconocimiento de sus derechos como trabajador

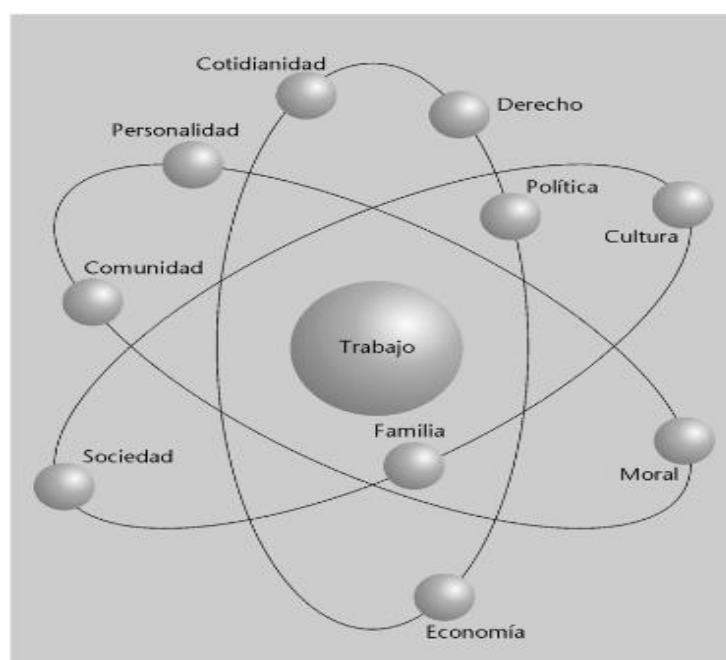
Los derechos que actualmente se reconocen a los trabajadores no son la consecuencia natural del progreso económico, sino el resultado de largas luchas sociales. La precarización actual del empleo representa un importante retroceso en este sentido. La eliminación de la precariedad laboral debería ser, por tanto,

un objetivo prioritario a la hora de elaborar propuestas que planteen una solución a la “nueva cuestión social”.(Garrido et al., 2006, p. 53)

La Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales, define los trabajadores como “personas que producen o transforman bienes o servicios, para su propio consumo o para el de otra”, dejando asimismo el empleo fuera de la definición principal.

La centralidad del trabajo es un rasgo fundamental de la sociedad actual, que no considera una sola de forma de organización de la economía, sino que constituye también un modo de producción de la vida social, política, cultural y psicológica.

Figura 1. *Centralidad moderna del trabajo en la vida sociocultural*



Nota. (Blanch, 2003, citado en Garrido et al., 2006, p. 74)

La investigación social hace notar que, en las sociedades económicamente desarrolladas, los empleados experimentan satisfacción por trabajar, al margen de su satisfacción en sus puestos de trabajo específicos. Esta satisfacción no procede de la calidad de las condiciones de trabajo ni del clima laboral: siendo

mayor satisfacción el trabajar para ellas. Las nuevas formas de trabajo continuarán cambiando el significado de este, según las condiciones del mismo. En consecuencia, serán las formas de relaciones, estableciendo el significado del trabajo como un constructo en continua transformación histórica, social, psicológica y económica en cada contexto (M. Romero, 2017).

El trabajo docente

Los profesores cumplen la función misional de formar, enseñar y transmitir conocimientos. Esta labor tiene características como planificar las clases, diseñar estrategias didácticas, crear y emplear múltiples herramientas y materiales, adaptar los contenidos al contexto, monitorear a cada estudiante y, permanentemente se forman para transformar y mejorar su práctica pedagógica.

Para Ingrid Anzelin y Juanita Lleras, profesoras de la Facultad de Educación de la Universidad de La Sabana (2023) “Hoy, los profesores estamos retados en cómo conseguimos que otros sujetos accedan al conocimiento socialmente valioso, ese del que somos guardianes y transmisores por excelencia” (párr. 4)

Factores que influyen en el trabajo docente.

Son varios los factores que según Tedesco y Fanfani, 2006, citado en Romero et al., (2013) actúan como elementos transformadores del rol docente; siendo estos, desafíos que favorecen potencialmente un progreso profesional o limitaciones para el avance apropiado de Algunos de estos factores son:

Cambios familiares, medios de comunicación influyentes y el impacto de otras instituciones de socialización. Ser docente con familia diversa y compleja, con sistemas de información influyentes y otras instituciones socializantes, constituye una oportunidad para el crecimiento profesional o puede

tener un efecto contrario, ya que estas se van transformando, como los medios de comunicación fragmentados y acaparan a mayor gente orientada al “consumismo” de cultura, productos y creencias, afectando los valores familiares y de la escuela. La labor docente cada vez es más compleja, ardua y desafiante, por el avance del conocimiento y la innovación en los modelos pedagógicos; exigiendo al docente actuar como facilitador del aprendizaje, tutor, orientador educativo, diseñador de materiales didácticos, elaborador de instrumentos de evaluación, asesor para padres, mentor o guía de colegas novatos, entre otros. (Romero et al., 2013)

Las nuevas demandas y el mercado laborales modernos. La evolución de la economía requiere de una formación para el trabajo, lo que conlleva a acceder a otros ámbitos de aprendizaje, lo que significa que el docente no tiene el monopolio de la enseñanza, y que hay otros agentes. Por lo tanto, la escuela y el docente no solo forman alumnos, sino también forman individuos con capacidades que contribuyan a la producción del capital humano.

El avance de las tecnologías de la información y comunicación. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación se innovan constantemente, que puede afectar la evolución del docente. Algunos celebran esta innovación ya que les ayudan a mejorar el proceso de enseñanza y de aprendizaje; sin embargo, temen que en algún momento sean sustituidos por esta tecnología, sobre todo si hablamos de la inteligencia artificial.

Características sociales y culturales cambiantes de los estudiantes. Los estudiantes de estos tiempos tienen características diferentes a los de las generaciones pasadas, social y culturalmente, por lo que los docentes deben responder a estos cambios, “ante esta nueva estructura generacional, el docente

está obligado a desarrollar habilidades que lo vuelvan apto para el diálogo con sus alumnos, para garantizar las condiciones sociales (convivencia) y pedagógicas (comunicación e interacción), que hagan posible desarrollar los aprendizajes significativos”(Romero et al., 2013)

Ante estos cambios, retos y desafíos en la actualidad, los docentes deben estar preparados tanto profesionalmente y psicológicamente, puesto siendo una persona se ve afectada por la presión que le exige el entorno laboral y social dentro y fuera de la escuela; en este sentido un aspecto que se ve afectado es su estado emocional, del cual depende el clima organizacional y el servicio que se brinda a los estudiantes, padres de familia y la comunidad.

2.2.2. Estado emocional docente

Las emociones, definición

El origen de la palabra emoción es *motere*, del verbo latino “mover”, además del prefijo “e”, que implica “alejarse”, lo que sugiere que en toda emoción hay implícita una tendencia a actuar (Domínguez, 2014, citado en Angulo et al., 2020, p. 14)

Para Guerri (2023) Las emociones son “estados afectivos que experimentamos. Reacciones subjetivas al ambiente que vienen acompañadas de cambios orgánicos -fisiológicos y endocrinos- de origen innato (párr. 4).

Schutz et al., (2006) definen la emoción como "formas de ser construidas socialmente y promulgadas personalmente que surgen de juicios conscientes y/o inconscientes sobre los éxitos percibidos en la consecución de objetivos o el mantenimiento de normas o creencias durante las transacciones como parte de contextos histórico-sociales" (p.344)

La emoción según Ander-Egg, (2016) “es un estado de ánimo que sobreviene súbitamente, que irrumpe en la psiquis con posterioridad a la aparición de un estímulo interno o externo”(p.66)

Teorías de las emociones

Seguramente el enfoque cognitivo y el enfoque biológico sean las dos grandes corrientes que fundamentan actualmente las emociones. El cognitivismo se aporta grandemente a las aplicaciones psicopedagógicas, como la teoría de la valoración automática, la valoración cognitiva, la predisposición a la acción, la atribución causal, etc.(Bisquerra, 2009). En el estudio de las emociones, el construccionismo social se centra en la importancia de la cultura en la construcción de la respuesta emocional, lo que significa su importancia en los procesos educativos y de socialización en la experiencia y expresión emocional. “Según la postura biológica, la emoción se activa automáticamente sin participación de la cognición. En este aspecto se distinguen de las corrientes cognitivas, que se exponen más adelante” (Bisquerra, 2009, p. 34)

Teoría evolutiva de Charles Darwin. Darwin afirma que al igual que los humanos evolucionamos, evolucionan las emociones, en busca de la adaptación al entorno y sus condiciones, las emociones cambian como instinto de sobrevivencia y reproducción. Según esta teoría, las emociones sirven para sobrevivir ante un estímulo del ambiente.

Teoría de la evolución cognitiva de Lazarus Sustenta que el pensamiento se da antes que la experiencia emocional. Primero se da la acción, que es el estímulo y, culmina con una emoción. <las emociones ayudan en la adaptación, interacción con el entorno y la comunicación con las personas en función del valor percibido respecto a una situación.

Teoría de James y Lange. Consideran que la emoción es el resultado de cambios fisiológicos ante un estímulo. La reacción emocional dependerá de cómo se interpreta una reacción física. James hizo el ejemplo del oso: “si estuviéramos en un bosque y viéramos a un oso, instantáneamente aumentaría nuestro ritmo cardíaco y estaríamos listos para huir. Estos cambios físicos son la consecuencia del miedo” (Escuela de Psicología y Psiquiatría, 2022) En este caso, la aceleración del ritmo cardíaco no es por miedo, sino que el miedo es por el corazón acelerado.

Teoría de Cannon y Bard. Para ellos las emociones generan conductas y estimulan al organismo a luchar o huir. Esta teoría afirma que la emoción se da antes que las respuestas fisiológicas. Ejemplo: se sonríe por ser felices. Según Cannon y Bard las emociones se producen cuando el tálamo lleva un mensaje al cerebro en respuesta a un estímulo, provocando una reacción fisiológica (sonreír).

Tipos de emociones

Para Guerri (2023) existen seis categorías básicas de emociones:

Miedo. Anticipación de una amenaza o peligro que produce ansiedad, incertidumbre, inseguridad.

Sorpresa. Sobresalto, asombro, desconcierto. Es muy transitoria. Puede dar una aproximación cognitiva para saber qué pasa. Ayuda a orientarnos frente a la nueva situación

Asco o Aversión. Disgusto, asco, solemos alejarnos del objeto que nos produce aversión. Nos produce rechazo hacia aquello que tenemos delante

Ira. Rabia, enojo, resentimiento, furia, irritabilidad. Nos induce hacia la destrucción

Alegría. Diversión, euforia, gratificación, contentos, da una sensación de bienestar, de seguridad. Nos induce hacia la reproducción (deseamos reproducir aquel suceso que nos hace sentir bien).

Tristeza. Pena, soledad, pesimismo. Nos motiva hacia una nueva reintegración personal.(Guerri, 2023)

Miedo: Tendemos hacia la protección.

Emociones positivas

Autores como Fredrickson (1998) propone cuatro tipos de emociones positivas: la alegría, el interés, el amor y la satisfacción. Seligman (2002) habla del optimismo como una emoción positiva básica; ellos sugieren dos distintos tipos de emociones positivas: alegría y amor.

Sentir emociones positivas es parte de la naturaleza humana porque contribuye en la calidad de vida de las personas, favoreciendo el bienestar y el crecimiento psicológico personal y perdurable. Fredrickson agrega además que optimizan la salud y la resiliencia psicológica, en favor de un razonamiento eficiente, flexible y creativo. (Fredrickson 2000, citado en Barragán & Morales, 2014).

A continuación, se describen algunos estados emocionales positivos:

Bienestar. El bienestar y la felicidad son inseparables, es decir cuando aumenta el bienestar, la persona se vuelve más creativa y su personalidad refleja una actitud satisfecha. Generando una motivación interna para actuar ante un fin establecido previamente.

Elevación. Es una emoción positiva expresado a través del afecto, reflejando lo mejor del ser humano, que provoca en los demás el deseo de ser mejores personas. Por ejemplo, si alguien festeja el cumpleaños de una persona

de pobreza extrema, y es agradecida por ésta con una sonrisa que irradia felicidad. Vivir esta emoción aumenta la posibilidad que queramos ayudar a otras personas.

Fluidez. (Flow) es la emoción que se refiere a un total involucramiento de una persona en la actividad que está realizando, concentrado con todos sus sentidos, pensamientos y emociones y hasta pierde la noción el tiempo. Es el momento en que todas las habilidades de la persona se encuentran en equilibrio y funcionan óptimamente, transformando la personalidad y haciéndola más compleja y gratificante.(Barragán y Morales, 2014)

Resiliencia. Se refiere a la capacidad del ser humano para actuar y recuperarse después de vivir acontecimientos estresantes; Kobasa (1979) describe a las personas que soportan el estrés y no sucumben ante la enfermedad. “el papel de la resiliencia radica en desarrollar la capacidad del ser humano para afrontar, sobreponerse, salir fortalecido e incluso transformado por la adversidad” (Grotberg, 2002 citado en Barragán y Morales, 2014, p. 111)

Humor. Sentimiento de bienestar y capacidad para experimentar o estimular la risa; permite interpretar positivamente las situaciones que resultan amenazantes. El reír se relaciona con el bienestar del sistema muscular y cardiovascular, favoreciendo las relaciones interpersonales entre las personas. Es un detonador importante de emociones positivas.

Emociones negativas

El miedo, la ansiedad, la ira, la tristeza, la depresión y el asco son emociones básicas caracterizadas por experiencias afectivas desagradable o negativa y una alta activación fisiológica.

Miedo-ansiedad. Es la respuesta del organismo desencadenada ante una amenaza o peligro físico o psíquico, está encargado de dotar al organismo de

energía para anularlo o contrarrestarlo a través de una respuesta (huida o agresión) (Sandín y Chorot, 1995, citado en Pisqueras et al., 2009). Es una forma adaptativa que se pone en marcha como alerta ante estímulos o situaciones potencialmente agresoras o amenazantes.

Tristeza. Es el estado emocional producido por un suceso desfavorable ligado a las pérdidas de alguna persona, objeto, relación o expectativa con la que sosteníamos un fuerte vínculo emocional que con frecuencia se manifiesta con sentimientos de soledad, autocompasión, apatía, desconsuelo, pesimismo, melancolía, desánimo y tendencia al llanto; es una emoción básica contraria a la alegría. En su lado de luz activa el proceso psicológico que nos permite superar pérdidas, desilusiones o fracasos.

Cuando hay una excesiva frecuencia e intensidad de la ansiedad, llamado ansiedad patológica o trastorno de ansiedad, afecta la calidad de vida, que en sus inicios son los trastornos del estado de ánimo y de las adicciones.

Ira. Para varios autores la ira es una emoción negativa. Se concibe desde tres tipos de definiciones para determinar si es positiva o negativa:

1. Las condiciones que evocan la emoción, al ser evocada por acontecimientos aversivos
2. Las consecuencias adaptativas de la emoción, dependiendo del resultado de una situación particular.
3. La experiencia subjetiva de la emoción o evaluación de la emoción, dependiendo de si un individuo siente placer/gusto o displacer/aversión después de la experiencia subjetiva de ira.

Existen tres estilos de expresión de la ira:

1. Supresión de la ira (anger in). Se afronta la situación reprimiendo la expresión verbal o física, sin embargo, persiste activación alta.
2. Expresión de la ira (anger out). Se afronta la situación expresando conductas airadas verbales o físicas hacia las otras personas u objetos, pero sin intención de producir daño.
3. Control de la ira (anger-control). Se afronta la situación canalizando la energía emocional con proyección constructiva, como extender posibles soluciones positivas del conflicto. (Pisqueras et al., 2009)

El tratamiento exitoso de esta emoción, mejora el control de la ira persistente (Suls & Bunde, 2005). Desafortunadamente, como fenómeno clínico la ira persistente no es tan bien conocida como otros constructos psiquiátricos. La ira persistente ocasiona un malestar emocional, que se confunde con la ansiedad y la depresión, pudiendo convertirse en violencia y es un factor de riesgo de enfermedad cardiaca.

Asco. Es una reacción emocional, que incluye sensaciones fisiológicas, la actividad fisiológica típica de esta emoción es el aumento en la reactividad gastrointestinal y la tensión muscular., siendo las dos reacciones fisiológicas más características y distintivas de esta emoción las náusea y el aumento de la salivación; lo que indica la predominancia de la respuesta simpática del sistema nervioso autónomo y respuesta parasimpática (Rozin et al., 2000 citado en Pisqueras et al., 2009)

La expresión conductual de esta emoción se manifiesta por:

- Expresión facial, contracción del labio superior de la boca y arrugamiento de la nariz
- Distanciamiento del objeto, evento o situación.

- Rechazo.

La pandemia de COVID-19 ha impactado a todos los elementos de la sociedad, afectando significativamente a los sistemas de educación y salud y ha desencadenado cambios profundos en las distintas actividades que realizan los docentes, los estudiantes y las familias.

Así como en el miedo la conducta de evitación o el escape representan la adaptabilidad del individuo a una situación concreta, el asco podría ser considerado como una variante, el sujeto no huiría del peligro, sino que el asco en este caso actuaría como un revulsivo para expulsar o alejar el peligro del organismo (Pisqueras et al., 2009, p. 99)

Funciones de las emociones

De acuerdo con Clemente (2022) Johnmarshall Reeve es uno de los que más contribuyó en las últimas décadas al estudio y conocimiento de la motivación y la emoción. Él considera que son tres las principales funciones de las emociones: la adaptativa, la social y la motivacional.

Función adaptativa. Prepara al organismo para la acción, cada una de las emociones, independientemente de su poder o placer, tiene su propia utilidad. Moviliza la energía necesaria para acercar o alejar a la meta planteada. Por ejemplo, si vemos a alguien querido llorando, nos permite acercarnos e interesarnos en lo que le pasa. Estas son:

Tabla 1. *Función adaptativa de las emociones primarias*

Emoción primaria	Función adaptativa (utilidad)
Alegría	Afiliación
Asco	Rechazo
Ira	Autodefensa
Miedo	Protección
Sorpresa	Exploración
Tristeza	Reintegración

Nota. (Clemente, 2022)

Función social. Las emociones comunican los estados afectivos que siente y expresa el estado de ánimo de la persona, facilitando la interacción social y permite que otras personas puedan predecir el comportamiento de otros, así como uno de los otros. En ocasiones las emociones no se pueden expresar verbalmente., pero se puede saber de ellas con la observación de la postura corporal, la expresión facial, etc., nos informan por ejemplo la tristeza o alegría.

Función motivacional. Existe una relación entre motivación y emoción, ya que ambas se retroalimentan constantemente y toda conducta motivada provoca una reacción de mayor o menor intensidad y las orientan en una u otra dirección. Por ejemplo, al sentir alegría y divertirse conversando con otra persona, aumenta la motivación para volverse a ver nuevamente; son embargo, si la experiencia es mala con una persona, producirá una sensación negativa y se pensará dos veces para volverse a ver nuevamente.

Inteligencia emocional

Desde el modelo de habilidad o capacidad, la inteligencia emocional se define como “una capacidad mental para percibir, utilizar, comprender y gestionar las emociones propias y de los demás” (Mayer y Salovey 1997, citado en Delgado et al., 2021, p. 170)

En el modelo de rasgos cognitivos, la inteligencia emocional se define como “una combinación de autopercepciones relacionadas con las emociones y disposiciones conductuales, asociada con la capacidad de reconocer y utilizar la información relacionada con las emociones” (Shi y Wang, 2007, citado en Delgado et al., 2021, p. 170)

Trujillo y Rivas, 2008, citado en Polo et al.,(2016) afirman que “la inteligencia emocional es una serie de habilidades adaptativas que se llevan a cabo gracias a criterios como la evaluación y la expresión de emociones, la regulación de emociones y la utilización de emociones de una manera adaptativa” (p.75).

Factores de la inteligencia emocional. Cortés, Barragán, y Vásquez, 2002, proponen diez factores constituyentes de la inteligencia emocional: 1. Control emocional: control de los sentimientos y manejo del humor. 2. Autoestima: motivación de sí mismo. 3. Control de los impulsos: control de los impulsos y aceptación de la gratificación tardía o posterior. 4. Manejo del estrés: su control y manejo ante el cambio. 5. Habilidad social: relación y empatía con otros. 6. Balance creativo: mantener el equilibrio entre el trabajo, los deberes del hogar y conservar el buen humor.

Habilidades mentales que componen las emociones y el procesamiento de la información emocional.

Estas habilidades son secuenciales:

Habilidad para percibir las emociones. Es una habilidad principal de la inteligencia emocional, que se ocupa del procesamiento de la información emocional; considera la aptitud para identificar correctamente las emociones en otras personas. es “la habilidad de percibir e identificar las emociones de uno

mismo y en otros, así como en otros estímulos”(Brackett y Salovey, 2014, citado en Mujica, 2018, p. 401)

Al experimentar la persona una emoción, puede analizar su origen y atribuirle a los estímulos que lo activaron, los cuales responden a la interrogante del por qué se piensa que se ha sentido esa emoción en un momento determinado, de modo que una atribución supone siempre un proceso de inferencia, así como percibir supone siempre un proceso constructivo (Crespo y Célio, 2014, p. 274).

En la habilidad para percibir emociones, es vital identificar con precisión las expresiones faciales, puesto que es el primer recurso para expresar los estados emocionales y humanos prestamos mayor atención a estas expresiones que a otra fuente de comunicación no verbal. Aunque las expresiones faciales de algunas emociones básicas son universales, la habilidad del para reconocerlas no es perfecta, por las diferencias individuales. Las emociones nos aportan información relevante acerca de los pensamientos e intenciones de otras personas y nos permite dirigir de manera más eficaz nuestros encuentros sociales (Keltner y Haidt, 2001, citado en Palomera et al., 2012).

Ventajas de una buena precepción emocional

- Las personas que perciben adecuadamente las expresiones faciales de otros, son las que tienen un comportamiento interpersonal más eficiente, mayor éxito y ajuste social, con presencia de sentimientos positivos en las interacciones sociales.
- Las emociones constituyen una fuente de información principal para un apropiado funcionamiento cognitivo.
- La habilidad de percibir emociones en el rostro se relaciona con un mayor rendimiento académico.

- La habilidad de percibir emociones se relaciona con una mejor ejecución de los procesos cognitivos clásicos y una adecuada toma de decisiones (Day y Carroll, 2004, citado en Palomera et al., 2012, p. 45)

Otras investigaciones han mostrado que las mujeres reconocen con mayor precisión las expresiones emocionales en otras personas. La habilidad para “leer caras” se incrementa desde la infancia a medida que mejora nuestra capacidad perceptual, cognitiva y el grado de exposición y experiencia (Lenti, Lenti-Boero y Giacobbe, 1999, citado en Palomera et al., 2012, p. 47)

Habilidad para utilizar las emociones. consiste en aprovechar las emociones para propiciar variadas actividades cognitivas, como pensar y resolver problemas. Ejemplo: un estado de ánimo triste puede posibilitar el trabajo metódico, que requiera atender a detalles y buscar errores; pero un estado alto estado de ánimo, puede estimular el pensamiento creativo e innovador.

Habilidad para comprender las emociones. Comprender mejor lo que sentimos implica tanto escuchar lo que nos pasa por dentro, como atender al contexto en el que nos sucede. Identificar qué le pasa a nuestro cuerpo frente a las emociones, reconocer qué nos pone en movimiento y qué nos paraliza. Tomar conciencia del efecto contagio, propio del mundo emocional.

La comprensión de emociones se soporta en la interacción social, que implica concebir las relaciones sociales y contextuales de las personas, teniendo en cuenta los actores involucrados y la interacción entre estos actores y la norma social comprometidas en esas interacciones. Entonces, significa la capacidad de los sujetos de interpretar no solo la expresión facial que acompaña la emoción, sino las distintas circunstancias que las producen. Esta permite a los sujetos entender la conducta propia y ajena y predecir, ocultar, promover, manipular las

emociones y, por consiguiente, las relaciones con los demás (Perinat, 1998, citado en Angulo et al., 2020).

La propia comprensión estados afectivos y de los demás es primordial, puesto que contribuirá a flexibilizar la conducta emocional y beneficiar la formación de vínculos y mantener las relaciones socioafectivas. Algunos autores definen la comprensión emocional como una competencia de la inteligencia emocional, como Goleman (1995), quien considera la inteligencia emocional en 5 dominios, autoconciencia emocional, manejo de emociones, automotivación, empatía y habilidades sociales. Mayer y Salovey, 1997, citado en Angulo (2020) la definen como una habilidad conformada por la percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación de las emociones. Por lo que para estos autores la comprensión emocional incluye la capacidad para designar las emociones, entender sus relaciones e interpretar el significado de emociones más complejas; incluye tres categorías fundamentales, toma de conciencia de las propias emociones, nombrar a las emociones, y comprender las emociones de los demás.

Habilidad para manejar, administrar y regular las emociones Es la habilidad para organizar las emociones, tanto a nivel de uno mismo y en otras personas, con el propósito de alcanzar un crecimiento emocional e intelectual. Para lo cual se generan estrategias eficaces a ser utilizadas de forma controlada las emociones, que permitan la consecución de metas, en lugar de dejarse influenciar por las propias emociones de manera impensada (Polo et al., 2016)

El manejo emocional. Se define como “habilidad de una persona a la hora de gestionar y canalizar los distintos tipos de emociones, ya sean positivas o negativas”(Castro, 2023, párr. 2)

Goleman (1995) plantea que: La inteligencia se define como la capacidad de resolver problemas y de crear conductas que tienen un valor cultural, por lo tanto, la inteligencia emocional será la capacidad de resolver problemas de carácter emocional, que involucra el control de los impulsos que sentimos ante determinada situación” (Cano y Zea, 2012, p. 60)

De eso se entiende que la inteligencia no significa solo ser inteligentes en la realización de tareas cotidianas, sino que además se debe aprender a solucionar los propios conflictos internos y externos, comprendiéndolos tomando decisiones correctivas necesarios para tener una mejor adaptación al medio y una vida emocional sana. Del actual estado emocional depende el desarrollo de las habilidades sociales y el éxito o fracaso que proyectemos durante nuestra convivencia en sociedad.(Cano y Zea, 2012)

La regulación emocional. Es la capacidad para manejar las emociones adecuadamente. Para lo cual se debe tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento contar con estrategias de afrontamiento; capacidad para autogenerarse emociones positivas.

Técnicas para regular las emociones

Escuchar antes de reaccionar. Tomarse el tiempo para analizar la información que se está recibiendo, retroalimentarla para entender los motivos que la produjeron y poder tomar los correctivos necesarios para manejarlo.

Ser empáticos. Ponerse en los zapatos del otro para entenderlo a partir de su propia realidad. Al preocuparnos la situación del otro, lo podemos apoyar sintiendo lo que él sentiría o pensaría ante determinada situación, evitando su sufrimiento con la comprensión y solidaridad.

No personalizar todo lo que nos dicen, ni pensar que es una agresión directa a nuestro ser. Cuando alguien nos dice algo que suene ofensivo o desagradable, no hay que tomarlo tan a pecho, ni verlo como desafiante, es mejor escuchar y valorarlo a la justa medida, evitando dejarnos alterar negativamente por ello.

Manejar conscientemente nuestras emociones a través de la práctica continúa. Hay que aprender a conocernos y entendernos a nosotros mismos para conocer y entender a los demás. El autoconocimiento, permite lograr el autocontrol, pues somos conscientes de lo que nos afecta, y nos causa malestar; asimismo, lo que nos alegra lo podemos manejar a nuestro favor. Con pensamientos positivos, se logra tener control de momentos negativos sobre nuestras reacciones ante esas emociones.(Cano y Zea, 2012)

Perdonar. Al llenamos de ideas y pensamientos imperdonables, que están repetidamente en nuestra mente, sin dejarnos estar en paz y tranquilos, sin entender que el culpar a otros de lo que sentimos y hacemos es brindarle el poder para que puedan manipular nuestra vida a su capricho, estado el poder de solucionarlo en nosotros mismos y es fácil acceder a ella.

Autocontrol. Por medio de una respiración y relajación. Cuando estamos ansiosos o angustiados, con ira, impotencia u otra emoción negativa, lo podemos controlar respirando de forma pausada y tranquila, evocando recuerdos gratos que nos brinden paz interior. Es bueno dar paseos por el campo y escuchar los sonidos de la naturaleza que son un buen ejercicio de relajación.

Tolerancia. Practicar el entendimiento a los otros en sus pensamientos, actuaciones y reacciones diferentes frente a situaciones similares, entenderemos que no hay verdades absolutas y lo que para uno es evidente, sin duda, puede que

para los demás no lo sea. Además, “ante las actuaciones erradas de los demás debemos dar el beneficio de la duda y no juzgarlos por lo que consideramos fue una falta pensada y premeditada”(Cano y Zea, 2012, p. 66).

Asertividad. Para comunicar nuestros desacuerdos e insatisfacciones oportunamente y en el lugar adecuado; debemos manifestarlos de la mejor manera posible, evitando alterarnos y dejarnos llevar por los impulsos, que en la mayoría nos dejan mal y a veces diciendo o haciendo algo de lo que más tarde nos arrepentimos, pudiendo tener consecuencias ser fatales. No significa tampoco guardar y almacenar nuestras inconformidades o desacuerdos o puntos de vista diferentes,

No envidiar. Alegrarnos por el triunfo de otros, sin mostrar envidia o rechazo por los logros obtenidos por esas personas; y agradecer a Dios por las bendiciones recibidas, con lo cual se alcanzará nuestra tranquilidad y bienestar, aceptando que otros igualmente, merecen recibir sus recompensas.

Estado emocional. Es un estado afectivo que tiene una relación subjetiva con el entorno de aprendizaje, acompañada de cambios orgánicos y fisiológicos de origen innato, afectados por la experiencia. (Bravo et ál., 2015, citado en Pasquel, 2021). Es la respuesta del cuerpo a los estímulos emocionales que percibe, ya sea de forma interna como externa, simbolizan el modo de adaptarse a los cambios en diferentes entornos (Romero et ál., 2017, citado en Pasquel, 2021)

Las emociones y los estados emocionales en el ámbito educativo son de gran relevancia, está relacionado con el impulso del aprendizaje, ya que, si el sujeto está interesado, motivado y a gusto por la temática, muestra respuestas emocionales positivas, favoreciendo la captación de la información o el

conocimiento. El estado emocional de los estudiantes constituye la base para el aprendizaje, es así que los docentes deben ser conscientes al saber leer estas emociones, y estimular aquellas que inciden positivamente en la adquisición y fijación de conocimientos. (Pasquel, 2021)

En función a estas técnicas, las personas, sobre todo los docentes deben actuar de forma adecuada emocionalmente, con la finalidad de llevarse bien con sus pares, y otras personas con quienes constantemente interactúan, esto le permitirá tener una mejor calidad de vida en el ámbito personal, profesional y labora.

2.2.3. Las emociones en los docentes

La enseñanza es una actividad cargada de emociones, sobre todo cuando hay reformas y cambios educativos; experimentando los docente una variedad de emociones al luchar con el discurso de la enseñanza como cuidado (Miller y Gkonou, 2018 citado en Tao et al., 202 4), asimismo, según Zem (2003) las emociones de los profesores son "sitios de resistencia y autotransformación".

Habilidades socioemocionales docentes

Desde muchos años atrás se habla del agotamiento docente, de la frustración y desmotivación, del síndrome de. Esta enfermedad, puede causar otras como la depresión, absentismo o baja laboral, pero si los síntomas se mantienen a lo largo del tiempo dan lugar a alteraciones psicofisiológicas (insomnio, cefaleas, úlceras, alergias, etc.) como consecuencia de los diversos estresores.

El síndrome de burnout, es consecuencia de la interacción entre diversos factores internos y externos del individuo, como la falta de recursos, los estereotipos negativos del docente, la presión social, la poca comunicación y poco

apoyo de la familia, los compañeros y las autoridades. Sumado a esto, la desmotivación e indisciplina de los alumnos; entre los internos se puede considerar el nivel de experiencia, autoestima, estilo atribucional, personalidad, etc. La inteligencia emocional es un factor interno, que explica cómo hay personas que son más resistentes a los estresores por su capacidad de percibir, comprender y regular tanto sus emociones como las de los demás.; permitiéndoles aplicar estrategias de afrontamiento e interacción social ajustada. Por lo tanto, la inteligencia emocional aparece como un posible factor explicativo y, preventivo del malestar docente.(Palomera et al., 2006)

Los docentes y futuros docentes, por regla general, no se perciben con una alta capacidad emocional, independientemente de su género, edad o experiencia profesional. Sin embargo, se han encontrado diferencias dependiendo de estas variables socio-demográficas. Atendiendo al género, se observa cómo las mujeres se perciben con mayor capacidad para atender a las emociones, prestando más atención a las emociones propias.(Palomera et al., 2006, p. 695)

La pandemia por Covid -19 y el estado emocional del docente

El aislamiento y la cuarentena ayudan a proteger al público al evitar la exposición a personas que tienen o pueden tener una enfermedad contagiosa.

El aislamiento separa a las personas enfermas con una enfermedad contagiosa de las personas que no están enfermas.

La cuarentena separa y restringe el movimiento de las personas que estuvieron expuestas a una enfermedad contagiosa para ver si se enferman.(Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2017)

Los maestros han tenido que enfrentar la presión de continuar con las clases de forma virtual, generando en ellos mayor estrés, por la modificación de

la dinámica drásticamente para la enseñanza remota y cumplir los objetivos propuestos. “Esta modalidad es mucho más flexible que la enseñanza presencial, ya que puede atenderse desde cualquier lugar y en cualquier momento, siempre y cuando se cuente con los dispositivos y conectividad adecuada”(Gavotto y Castellanos, 2021).

Tabla 2. *Nivel de intensidad progresivo en que se viven las emociones (parte 1)*

Categoría emocional	<i>Nivel de intensidad progresivo en que se viven las emociones</i>					
	1	2	3	4	5	6
Enojo	Fastidio	Amargura	Frustración	Exasperación	Propensión	Vengatividad
Miedo	Inquietud	Nerviosismo	Ansiedad	Temor	Desesperación	Pánico
Disgusto	Descontento	Aversión	Desagrado	Aborrecimiento	Repugnancia	Asco
Tristeza	Decepción	Consternación	Desánimo	Impotencia	Resignación	Desesperanza
Gozo	Placer	Regocijo	Compasión / alegría	Burla	Alivio	Paz

Nota. (Gavotto y Castellanos, 2021)

La pandemia ha supuesto un mayor desgaste psíquico para los docentes, como consecuencia de la necesidad de realizar ajustes y adecuaciones para ofrecer una educación a distancia, satisfacer el incremento de demandas, dedicar mayor tiempo a la preparación de clases, garantizar conexiones adecuadas y monitorear y acompañar a sus estudiantes. Por otro lado, se suman los problemas frente al Covid-19, el escaso dominio de herramientas tecnológicas, dificultades en la comunicación, desconocimiento de la educación a distancia para desarrollar las actividades pedagógicas y el manejo socioemocional provocados por el confinamiento.(O. López et al., 2023)

Teniendo en cuenta lo revisado respecto a la primera variable de la investigación, se puede afirmar que el distanciamiento ocasionado por la pandemia y las secuelas derivadas de ésta ha impactado grandemente la salud

física y sobre todo emocional de cada docente de manera individualizada; lo cual repercute lógicamente al momento de retornar a la presencialidad y tener que interactuar nuevamente con otras personas, es todo un cambio en la forma de protegerse, en la forma de interrelacionarse con sus pares, con los niños y con los padres de familia, adaptarse a respetar los protocolos de bioseguridad, de todas maneras ocasiona nuevas formas de laborar, lo que genera tensión, estrés, inseguridad, que forman parte del estado emocional docente.

Para Menacho et al., (2022) en los docentes de las instituciones de EBR durante la pandemia por la Covid-19, se evidenció la importancia que tienen las habilidades sociales, la empatía, la autorregulación, la motivación y el autoconocimiento de la inteligencia emocional y un impacto beneficioso en el desarrollo del clima organizacional dentro de un grupo de trabajo. “Una buena administración del conocimiento acompañado de la dirección formativa, son los que generan el ambiente laboral presidido por parte de las autoridades directivas quienes tienen a cargo el liderazgo de los educadores guiados por las cualidades con las que cada uno expresa sus emociones” (p.54)

El bienestar emocional de los docentes

El bienestar docente a nivel psicológico, se puede definir como el sentido de realización y la satisfacción laboral personal. Existen estudios que se han enfocado prioritariamente en aspectos negativos de la docencia, como el agotamiento, la insatisfacción o la violencia.

Asimismo, se ha investigado bastante sobre el agotamiento docente, de la frustración y desmotivación, es decir, del síndrome de burnout, enfermedad que da lugar a otras como la depresión, ausentismo y baja laboral, que cuando los síntomas se mantienen por mucho tiempo, se agudizan y dan lugar a las

alteraciones psicofisiológicas como cefaleas, insomnio, úlceras, alergias, etc. a consecuencia de los variados estresores (Durán, Extremera y Rey, 2001, citado en Palomera et al., 2006)

Los docentes con alto sentido de la autoeficiencia son los que poseen altas expectativas en las posibilidades de aprendizaje de sus estudiantes, y saben cómo favorecer el rendimiento, por lo que, se sienten motivados para enseñar (Rodríguez et al., 2009, citado en O. López et al., 2023); para esto, el docente dispondrá de habilidades socioemocionales adecuadas, flexibles y adaptables para resolver conflictos personales y sociales en el aula, que le permitan afrontar y resolver el estrés psicológico. Es así que, aprender a gestionar el estado emocional, orientado a experimentar emociones positivas, puede mejorar su bienestar y el de sus estudiantes; mantener estados emocionales positivos y reducir el impacto de los negativos contribuye a un mayor bienestar docente y de los estudiantes (O. López et al., 2023)

De acuerdo a los autores, es evidente que, la formación de los profesionales docentes debe abarcar áreas que le permitan afrontar los problemas actuales de indisciplina, bullying, apatía en las aulas, desmotivación y todo desde una perspectiva más personal, donde la consideración afectiva del estudiante se vuelve indispensable para un desempeño docente eficaz (Castañeda et al., 2020, p. 334)

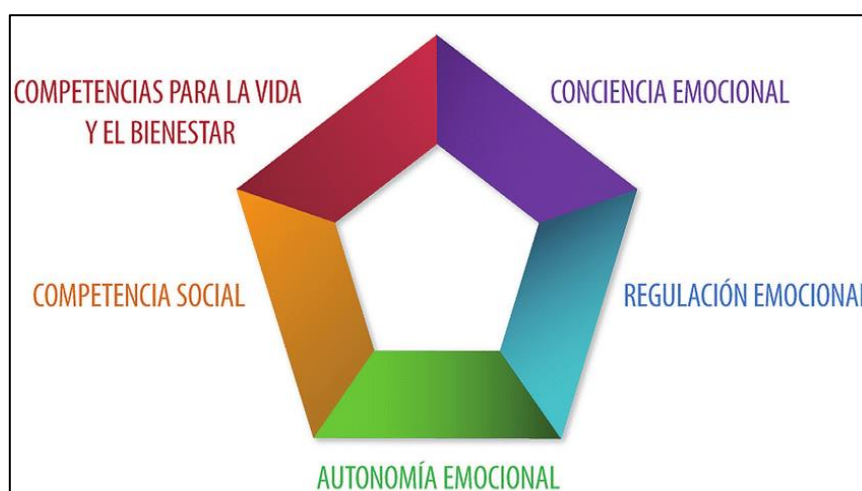
Competencias emocionales de los docentes

Goleman, 1996 citado en De la Cruz (2021) afirma que el éxito en el campo profesional de los docentes se relaciona con la capacidad cognoscitiva del individuo; pero ligada directa o indirectamente a las capacidades sociales y emocionales, las cuales las agrupan en cinco dimensiones:

- *La autoconciencia*, que permite la valoración adecuada de uno mismo, promoviendo la autoconfianza
- *La autorregulación*, permite controlar los sentimientos conflictivos o impulsos.
- *La motivación*, es decir, la capacidad para cumplir actividades orientadas hacia metas y objetivos voluntarios
- *La empatía*, capacidad para saber escuchar y ayudar a los demás
- *Las destrezas sociales*, para llegar a soluciones de conflictos, a través de una buena comunicación, evidencia también el trabajo en equipo y liderazgo.

Las competencias emocionales docentes favorecen la solución de problemas, la consecución, permanencia prolongada en un puesto de trabajo, los procesos de aprendizajes y otros. Bisquerra 2027, citado en De la Cruz (2021) considera cinco grandes competencias emocionales en docentes: habilidades de vida para el bienestar, competencia social, conciencia emocional, regulación emocional y autonomía personal a la que también denomina pentágono de competencias emocionales.

Figura 2. *Modelo pentagonal de las competencias emocionales (GROP)*



Nota. (Pérez et al., 2018, p. 417)

2.2.4. Clima Organizacional.

Para el desarrollo teórico de la variable clima organizacional, en primer lugar, explicar la teoría organizacional, cuyo componente es el clima organizacional.

Teoría del desarrollo organizacional.

Orígenes del desarrollo organizacional. El desarrollo organizacional surge en 1962 como un conjunto de ideas sobre el hombre, de la organización, y del ambiente, con la finalidad de favorecer el crecimiento y el desarrollo de las organizaciones. No se trata de una teoría administrativa, sino de un movimiento con varios autores con el propósito de aplicar las ciencias de la conducta (principalmente la teoría del comportamiento) a la administración (Chiavenato, 2006)

Factores que originaron el desarrollo organizacional. Entre los principales factores consideramos los siguientes:

1. La dificultad de operacionalizar los conceptos de distintas teorías administrativas, con enfoques diferentes, que buscan el cambio organizacional.
2. Los estudios respecto a la motivación humana explicaron la necesidad de un nuevo enfoque de la administración para interpretar la nueva concepción del hombre y de la organización basada en la dinámica motivacional.
3. La pluralidad de cambios en el mundo, que son: las transformaciones constantes e inesperadas del ambiente organizacional, el crecimiento de la complejidad de las organizaciones; la diversidad y complejidad de las tecnologías, que exigen la integración entre actividades y personas y de competencias diferentes y los cambios en la conducta administrativa desde

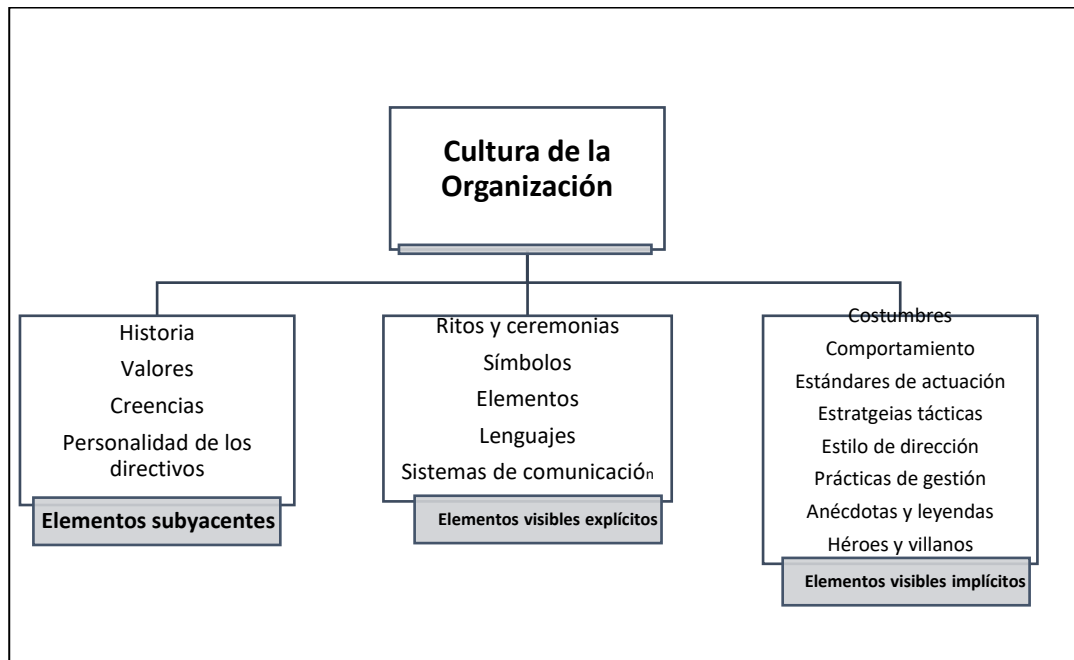
un enfoque de hombre, basado en el conocimiento de sus mutables y complejas.

Los cambios en la organización. El desarrollo organizacional está asociado con los conceptos de cambio y de capacidad de adaptación de la organización al cambio que ocurre en el ambiente. Esto lleva a un nuevo concepto de organización y de cultura organizacional.

- a. ***Un nuevo concepto de organización.*** Mirshawka, 1991, citado en Chiavenato (2006) define la organización como “la coordinación de diferentes actividades de contribuyentes individuales con la finalidad de efectuar transacciones planeadas con el ambiente”(p.319). La contribución de cada integrante de la organización depende de sus diferencias individuales y del sistema de recompensas y contribuciones de la organización. Por tanto, la organización debe ser estructurada y dinamizada en función de las condiciones y circunstancias que caracterizan el medio en que opera.
- b. ***La cultura organizacional.*** Chiavenato (2006) la define como “el conjunto de hábitos, creencias, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización” (p. 319).

Según Mena (2019) El concepto de cultura organizacional no se limita a la ideología, la identidad corporativa o a los métodos de dirección; sino que es un fenómeno más grande, que involucra el público interno y externo de la organización, puesto que se construye socialmente. El rendimiento que se alcanza tanto de forma individual o colectivamente, las opiniones de su público respecto a su organización, permiten comprender la cultura de la empresa.

Figura 3. Elementos subyacentes, visibles implícitos y visibles explícitos que conforman la cultura organizacional



Nota. (Galeón.com. s.f. citado en Mena, 2019)

Algunas organizaciones logran innovar constantemente su cultura manteniendo su integridad y su personalidad, pero otras permanecen atados a modelos obsoletos y pasados de moda. El desarrollo organizacional cree que, para cambiar una organización, debe cambiar su cultura, o sus sistemas en los cuales las personas viven y trabajan.(Chiavenato, 2006).

El comportamiento organizacional. Es el estudio y aplicación del conocimiento respecto a la forma como los individuos y grupos actúan en las organizaciones. Aporta un conjunto de herramientas en muchos niveles de análisis como, por ejemplo, observar la conducta de los individuos dentro de una organización; entender la complejidad de las relaciones interpersonales en la interacción de las personas o compañeros de trabajo, un jefe y un subordinado, etc. (Newstrom, 2020)

Naturaleza de la gente. El comportamiento organizacional tiene como componente principal a la gente, caracterizado por sus diferencias individuales, percepciones, valores y conductas.

Diferencias individuales. Las personas se pueden asemejar por algunos comportamientos como, el sufrimiento ante la pérdida de un ser queridos; sin embargo, cada persona es individual y distinta una de otra, genéticamente y por la diversidad de creencias y formas de vida diversa. En algún momento forman parte de una organización. Si no fuera por las diferencias individuales las normas serían impuestas autoritariamente igual para todos.

Percepción. No todas las personas tienen una percepción igual del mundo que nos rodea; dos personas pueden ver en dos distintas formas un mismo objeto, que es filtrada por la percepción, que “es la forma peculiar en que cada persona ve, organiza e interpreta las cosas”(Newstrom, 2020, p. 9). Los empleados perciben su mundo laboral de diferentes modos sea por su tipo de personalidad, necesidades personales y experiencias previas. Cualesquiera que sean las razones, tienden a actuar en base a sus percepciones; la gente pone atención a los rasgos de su ambiente de trabajo en coherencia con sus expectativas, Por lo tanto, en las organizaciones se debe aceptar a la gente como seres emocionales, y manejarlos en forma individual.

Conducta motivada. En una organización la gente está motivada por sus propios deseos no por lo que creen otras personas; por lo tanto, los directivos de una organización deben motivar al personal orientado a incrementar la satisfacción de sus necesidades y disminuir la insatisfacción.

Deseo de participación. Los empleados buscan participar en las decisiones importantes, de la organización, para lo cual contribuyen a través de sus

talentos e ideas para al éxito de la organización; por tanto, es necesario ofrecerles oportunidades de participación significativa.

Valor de la persona Las personas están sobre las máquinas, la tecnología, los insumos, etc., y demandan un trato cuidadoso, con respeto y dignidad de parte de sus jefes. No aceptan la idea de ser considerado como una herramienta de trabajo. “Desean sentirse valoradas por sus habilidades y destrezas, que se les brinde la oportunidad de desarrollarse y tener la posibilidad, dentro de lo razonable, de hacer, cuanto antes, aportaciones significativas” (Newstrom, 2020, p. 10)

c. *El Clima organizacional.*

El término clima organizacional apela a la metáfora del clima atmosférico para su definición; entendiendo el clima para definir fenómenos sociales bastantes comunes, como es clima de aula, clima de aprendizaje, clima familiar, clima político, clima económico, y otros. “En todos estos casos, el término clima se usa como sinónimo de ambiente, atmósfera o condiciones del contexto que rodean a una persona”(M. García et al., 2020, p. 11).

Ortega (2023) define el clima organizacional como el “conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos” (párr.4).

Para, Koontz y Col, 2007, citado en Hincapié (2018) define el clima organizacional como “la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización, con base a la cual establecen diversas interacciones relacionadas al contexto laboral”(p.37). Asimismo, Chiavenato (2006), expone que el clima organizacional es aquel que representa las

cualidades o propiedades del ambiente organizacional que son percibidas o experimentadas por los miembros de dicha organización; es decir, a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional representando la suma del estándar total de expectativas y valores de incentivos que existen en determinado conjunto organizacional.

El concepto percibido por los empleados que depende del juicio de valor, puede variar grandemente de persona a persona, incluye dimensiones físicas, mentales y emocionales. Sin embargo, tiene una influencia importante en la productividad, comportamiento y motivación de los empleados.

Por su parte Empresa Actual (2021) define el clima organizacional como “la percepción global subjetiva que tienen los trabajadores del ambiente de trabajo. Dicha percepción incluye un amplio rango de temas: productividad, satisfacción, rendimiento, apoyo, objetivos, políticas y ambiente”

Teoría del clima organizacional. Teoría del campo.

Teniendo en cuenta que los primeros estudios del clima organizacional se dieron en comparación a la idea de atmósfera; sin embargo, la concepción de clima está en función de la percepción de los individuos de tal atmósfera o ambiente que les rodea, es así que persona y ambiente son los componentes fundamentales del clima organizacional.

En este sentido Kurt Lewin propuso la teoría del campo, afirmando que las personas no son solo agentes pasivos que reacciona ante estímulos, por el contrario, estas actúan según sus percepciones de sus propias interacciones con el entorno; siendo la interacción el elemento principal que el autor analiza.

La Teoría del Campo se refiere a la persona y el entorno de una manera inseparable, es decir destaca el modo en el que se afectan entre uno a otro en

tiempo real; trabajando con categorías como "espacio vital" o "campo"; lo interesante para el autor son las dinámicas, los cambios, y no solamente las imágenes estáticas de lo que ocurre en cada momento. Lewin entiende el comportamiento grupal o individual como un proceso de cambio que tiene una situación inicial y llega a otra distinta. Así, establece que lo que ocurre en el transcurso del proceso de cambio, cada parte de éste afecta a todas las demás.(Torres, 2016)

La concepción del “campo” debe ser visto en su totalidad, como un sistema que incluye tanto a la persona con sus acciones, pensamientos, emociones, valores, etc., como a los factores presentes en el ambiente que le rodea en un momento determinado (Lewin, 1935 M. García et al., 2020).

Para comprender o predecir el comportamiento psicológico (B) uno tiene que determinar para cada tipo de evento psicológico (acciones, emociones, expresiones, etc.) la situación momentánea, es decir, la estructura momentánea y el estado de la persona (P) y del entorno psicológico (E). $B = f(PE)$. (M. García et al., 2020, p. 13)

Desde esta figura, el clima organizacional presente en las organizaciones es entendida como una experiencia de trabajo de los integrantes de una organización, a partir del ambiente laboral en que se encuentran insertos. Siendo este un fenómeno de la dinámica de trabajo en las organizaciones producto de la interacción de los individuos con su entorno de trabajo, con su propias características y de las percepciones que los trabajadores tienen de este.(M. García et al., 2020)

Características del clima organizacional

Es un concepto multidimensional: Las múltiples dimensiones que incluyen, el grado de conflicto, el estilo de liderazgo, la estructura de la autoridad y la naturaleza autónoma de la organización.

Tiene una cualidad durable: El clima organizacional se construye sobre un cierto período y es la representación de la cualidad perdurable del ambiente interno de la compañía, como es experimentado por los empleados.

Es medible: Es un conjunto de propiedades que puede llegar a medirse por el instrumento adecuado, por ejemplo, una encuesta de clima organizacional.

Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional: Tiene que ver con el apoyo que los empleados sienten que reciben de la organización.

Refleja el grado de motivación de los empleados: Tiene efectos positivos y negativos en el comportamiento de las personas en el espacio de trabajo, por lo que se relaciona con la calidad y sustentabilidad del trabajo.

Constituye la identidad única de la organización: Es el clima organizacional el que da a la organización una identidad única o distintiva, y ofrece una imagen rápida de las relaciones entre la organización y sus empleadores.(Ortega, 2023)

Tipos de clima organizacional

Existen muchos climas específicos en las organizaciones.

Clima de servicio. Busca instaurar la importancia que los trabajadores le dan a los esfuerzos relacionados con la calidad de servicio, identificando los recursos para compensar el esfuerzo en su trabajo y la forma en que entienden el apoyo y los reconocimientos en la realización del mismo. Tiene una fuerte

relación con la percepción de los clientes respecto a la calidad del servicio recibido, y tiene cuatro dimensiones:

- a. El clima de servicio general orientada al servicio de la organización
- b. Uso de la retroalimentación que brindan los usuarios o clientes,
- c. Orientación hacia el cliente, ofrecer un servicio de calidad
- d. La supervisión, comportamientos de los jefes inmediatos para favorecer el servicio al cliente.

Clima de seguridad. Se centra en la apreciación de los trabajadores respecto a las acciones y decisiones para las medidas de seguridad y protección laboral, la capacitación de sus trabajadores y los riesgos que individuales de sus miembros. Otro elemento relevante es la evaluación de las políticas de seguridad de la organización, como cumplimiento de la norma, asignación de recursos para la seguridad, y capacitación.

Clima de comunicación. Se enfoca en las prácticas, flujos de comunicación y la eficacia del entorno comunicacional interno de la organización, lo cual se aprecia por los miembros de la organización, adicionalmente las percepciones sobre los mensajes y eventos comunicativos.

La comunicación formal se da de tres formas:

- a. *Comunicación vertical descendente.* Es jerárquico, del nivel más alto hasta las bases de la organización, brindándose la información con el propósito de ayudar a los empleados a entender la función de la organización y de otras organizaciones, de esta forma motivarlos y regular su conducta.
- b. *Comunicación vertical ascendente,* Se inicia desde las bases hasta la cima, facilitando la integración de las personas, generando un sentimiento de participación en la toma de decisiones y aumentando el compromiso y la

creatividad de los integrantes, por lo tanto, se refleja en la calidad del servicio y el bienestar de los trabajadores (Jaén et al., 2006, citado en M. García et al., 2020)

- c. *Comunicación horizontal*, Se inicia entre las personas de un mismo nivel de jerarquía, tiene como propósito la coordinación entre los departamentos y trabajadores del mismo nivel, promoviendo la cooperación y el trabajo en equipo, evitando la duplicidad de tareas; este tipo de comunicación es más frecuente que el vertical, debido a que los trabajadores generalmente tienen más confianza con sus pares que con sus superiores (Jaén et al., 2006, citado en M. García et al., 2020)

Clima ético. Para Muñoz (2013) la ética es un aspecto muy importante en la toma de decisiones, desde su responsabilidad social de generar valores y convertirlos en parte fundamental de su cultura, y esto deben demostrarlo con claros y pertinentes cambios que aseguren comportamientos responsables en las decisiones de los empleados. El clima ético refleja los valores, comportamientos, prácticas y políticas éticas que constituyen la experiencia en la organización y se constituye a partir de la percepción individual de sus integrantes, viéndose reflejado en su comportamiento dentro de cada organización. El clima ético es conocidos como “las percepciones compartidas de lo que es éticamente correcto y de cómo se deben manejar los problemas éticos” (Cullen, 1987, citado en M. García et al., 2020)

Clima de flexibilidad. Se refiere a las percepciones de grupos respecto a la disposición de los gerentes o directivos para adaptar sus recursos a diversas situaciones. Se caracteriza porque los directivos se comportan y hablan a nombre de la organización, siendo ejemplo de un liderazgo flexible, adaptando sus

respuestas al lugar de trabajo cambiante, transmitiendo eficientemente la información a sus empleados, los que se apoyan y lo recompensan.

Clima afectivo. Las personas perciben las emociones de los demás, a la vez, usan o regulan sus propias emociones para alcanzar objetivos sociales, como, por ejemplo, sonreír para transmitir calidez a otra persona. Las organizaciones promueven de forma intencional o con sin intención procesos afectivos entre sus integrantes, Producto de este tipo de clima, los empleados forman percepciones compartidas del entorno de la organización y promueven procesos afectivos.

Para García et al (2020), en los últimos años “se ha evidenciado un giro y cambio de enfoque, pues se ha indagado en cómo diversos climas dentro de la organización trabajan de manera conjunta para evidenciar resultados positivos y así potencializar la producción dentro de la empresa” (p.32)

Clima organizacional en Instituciones Educativas

Gestión Escolar. Las instituciones educativas requieren liderazgo efectivo orientado al logro de sus propósitos formativos, anticipando la relación entre ambiente laboral y gestión escolar. El Director como líder debe propiciar una sana convivencia escolar; organizando, desarrollando y evaluando las diferentes acciones y responsabilidades propias de la gestión escolar, para lograr la participación de la comunidad educativa a la hora de tomar decisiones, en consecuencia, debe dotarse de las habilidades comunicativas acordes a las distintas instancias de la organización escolar, fomentando el diálogo, el seguimiento, la autoevaluación y el control que aseguren la autorregulación y el mejoramiento continuo de las políticas, planes y proyectos que dan orientación y sostenibilidad a la institución.(R. López, 2022)

Un clima favorable en las instituciones escolares se caracteriza por partir de las relaciones interpersonales cordiales y positivas, basadas en la confianza y respeto mutuo, la cooperación y en la direccionalidad del desarrollo de procesos de mejora en las organizaciones. De allí que, toda organización y especialmente las educativas necesitan de un clima que asegure el bienestar de todos los miembros que forman parte de ella. (Hincapié et al., 2018)

Para Silva 2004, citado en Rivera et al.,(2016) el clima escolar refleja la identidad institucional y la calidad de las interacciones personales, determinando significativamente los procesos y los resultados del centro educativo. “Es así que, se refleja la interacción entre las características personales y organizacionales, que debe haber entre los directivos y docentes”(Rivera et al., 2016, p. 353).

Un clima favorable en instituciones escolares está caracterizado por unas relaciones interpersonales cordiales y positivas, basadas en el respeto mutuo y la confianza, la direccionalidad de la mejora continua en las organizaciones. Por lo tanto, las organizaciones en general y específicamente las educativas, requieren de un clima que garantice el bienestar de todos los miembros que forman parte de ella. (Hincapié et al., 2018)

Dimensiones del Clima organizacional en una Institución Educativa

Si bien a nivel global, el clima organizacional tiene muchas dimensiones, las cuales son tomadas por los autores en distintas clasificaciones, para el presente estudios se abarcará tres dimensiones relacionadas al ámbito de una institución educativa

Estructura. Esta dimensión está referida a la forma cómo los directivos establecen y comunican los objetivos, metas, formas de trabajar y otras al personal de la institución. La cantidad de diferenciación en una organización,

mientras más división del trabajo haya, más niveles habrá en la jerarquía, asimismo, mientras más dispersas estén las unidades geográficamente, será más difícil o compleja la coordinación entre las personas y de sus actividades.(Rivera et al., 2016)

La Estructura implica la percepción que tienen los miembros de una organización sobre la cantidad de normas y reglas, número y tipos de procedimientos, procesos de trámites, los cuales deben cumplir en su trabajo. La estructura permite percibir el énfasis en la burocracia, o en un ambiente de trabajo libre, informal o sin estructura.

Comunicación. Los tipos de comunicación y cómo se práctica en la organización, se basa en las redes de comunicación que existen en la organización, asimismo, la facilidad para escuchar a sus integrantes, respecto a sus quejas, opiniones, sugerencias etc. La interacción y comunicación entre individuos y grupos, puede generar cambios en las actitudes y los comportamientos. (D. García, 2019)

En este sentido, la comunicación en las instituciones educativas debe ser las más transparentes y sinceras, para lo cual los directivos tienen que crear un ambiente de confianza a sus subordinados. En el caso de las Instituciones Educativas es importante que se evite las interpretaciones de las percepciones personales de los miembros de la comunidad educativa, por lo tanto, se deben generar espacios como parte de la responsabilidad social para capacitar a los miembros en esta dimensión, así como facilitar el uso de diversos canales de comunicación y saber escuchar unos a otros de una manera sincera, que no esté supeditado a sanciones o restricciones.

Manejo de conflictos. El conflicto es el “sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan”(D. García, 2019, p. 30). En este sentido, el rumor de un conflicto dentro de la institución, informa a los jefes y coordinadores, quienes por medio de una comunicación fluida entre las escalas jerárquicas evitarán la generación de problemas. Según Chiavenato (2018) hay tres conflictos posibles: Conflicto individual, conflicto organizacional con raíces individuales o grupales y conflicto interorganizacional.

Conflicto individual: localizado en el individuo y solucionable por él mismo; algunas veces se puede dar fuera de la institución porque radica en el individuo; siendo necesario que el directivo preste atención a su forma de actuar, como también de su personal para actuar a tiempo.

Conflicto organizacional: Pudiendo presentarse de dos formas: el individuo como eje del conflicto o el grupo como origen del conflicto, dentro de la organización.

Respecto a la solución de estos conflictos son dos los modelos; los analíticos que logran la solución total o por medio de la persuasión y los modelos de negociación que pueden de ser solo de negociación o de manejo político; este último conflicto es muy común en las instituciones educativas, por lo que los directivos deben estar preparados para actuar inteligentemente y con sutileza para afrontar las situaciones problemática que se generen.

Conflicto interorganizacional: Este conflicto se da entre dos o más organizaciones y es externa a la organización. Es similar al conflicto organizacional. Se espera que no exista conflictos intergrupales, por lo que los

directivos de la institución educativa deben emplear estrategias conducentes a evitar este tipo de conflictos. (Rivera et al., 2016)

Tendencias del clima organizacional

La tendencia actual es que las instituciones adoptan procesos internos para conformar excelentes espacios de trabajo, y considerar a los elementos intangibles como algo diferencial y estratégico, bajo esta perspectiva, el clima organizacional debe reflejar el trabajo climatológico del entorno de trabajo.

Un clima óptimo es aquel con un el nivel de participación del empleado y el desarrollo de sus competencias; esto se obtendrá cuando trabajen e interactúen en equipos de alto rendimiento, y es requisito la práctica de la empatía, la claridad de compartir y entender los objetivos a lograr, integración de las personas en el proceso de toma de decisiones, buenas relaciones interpersonales, trabajar alineados a los objetivos institucionales, disminuyendo así. un menor riesgo de comportamientos perjudiciales por parte del personal.

Las nuevas tendencias respecto al clima organizacional revelan el impacto de este en los trabajadores y su comportamiento, sea este en el ausentismo, la rotación, el acoso y violencia, entre otros.

El clima organizacional influye grandemente en el desempeño de las personas y en los resultados; es. Asimismo es más fuerte que los factores "estresantes (Corichi et al., 2013).

El estado emocional y el clima institucional educativo

El clima institucional dentro de una Institución educativa, donde conviven los docentes, los estudiantes, los directivos y en no regularmente los padres de familia, constituye una importante variable de estudio con respecto al desenvolvimiento de sus miembros y el modo en se adaptan a los cambios que se

dan continuamente, es así que, un buen clima laboral tiene resultados beneficiosos. El ambiente laboral dentro de cada institución depende del trabajo que cada docente realice de manera personal, aplicando sus habilidades emocionales en su grupo de trabajo, generando un buen clima organizacional como resultado de la buena práctica de valores. No obstante, puede suceder todo lo contrario, dependiendo del proceder de los individuos que conforman la institución.

La inteligencia emocional y el desarrollo de las habilidades sociales de los docentes, determinan el buen clima de trabajo dentro de la institución educativa. Es transcendental el desempeño que cada miembro del grupo desempeñe en la obtención de resultados que pueden ser positivos o negativos, “si se tiene profesores con una buena inteligencia emocional dentro de una institución se tendrá un buen ambiente de trabajo” (Guevara 2027, citado en Menacho et al., 2022, p. 53)

Institución Educativa “La Roca” Chosica Lima

La Institución Educativa Privada “La Roca” es un colegio cristiano de gestión privada, ubicado en el distrito de Lurigancho-Chosica, en la provincia de Lima, departamento de Lima; promueve una enseñanza a los estudiantes se base más en los valores cristianos.

Los fundadores la I.E P “La Roca” fueron los hermanos Felipe Arias y su esposa Octavia Sánchez aproximadamente desde 1980, quienes adquirieron el lugar que hoy es la iglesia en San Antonio ubicado en el Pasaje Navidad 156, posteriormente pasó a manos de los hermanos Constante Villanueva y Esther Eppler; el año 1987 a causa de un huayco en San Antonio se trasladaron al pasaje Navidad (Chosica) en 1995, su lema es “*Excelencia Educativa con Valores*

Cristianos”, en la institución no todos el personal que labora, ni todos los estudiantes son cristianos. Cuenta con tres niveles: Inicial: de 3- 4- 5 años, Primaria: 1ro, 2do, 3ro, 4to, 5to, 6to grado y secundaria: 1ro, 2do, 3ro, 4to, 5to grado, la infraestructura tiene un auditorio, sala de cómputo, sala de profesores, dirección, secretaria y patio de juegos correspondientes para cada nivel. La Institución está conformada por 36 personas, entre docentes, personal administrativo y personal de mantenimiento.

Institución Educativa “Francisco Bolognesi” Yanacancha-Pasco

La Institución educativa Francisco Bolognesi se ubica en el distrito de Yanacancha, provincia de Pasco, es de gestión privada y actualmente funciona atendiendo a los estudiantes en los niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria

El nivel de Educación Inicial tiene como misión promover y garantizar una enseñanza creativa, innovadora que ayuda a pensar y producir, para asegurar en los estudiantes sus opciones profesionales en el futuro, así como cultivar en ellos virtudes que contribuyan al desarrollo de la región Pasco.

2.3. Definición de términos básicos

Clima organizacional. El clima organizacional es un fenómeno interviniente que corresponde al ambiente laboral, donde están presente las relaciones interpersonales, la motivación, comunicación, toma de decisiones y productividad para el cumplimiento de las funciones dentro de la organización.(R. López, 2022)

Bienestar. Según la OMS, citado por Auna (2023) el bienestar “es el estado en el que “una persona puede realizar sus propias habilidades y puede hacer frente a factores que pueden perturbarla”. Es un concepto holístico, integral.

Emociones. Son una respuesta a la percepción que se tiene de una determinada vivencia enmarcada en un contexto particular, resultado de la interpretación de lo que la persona siente en ese momento. (Gavotto y Castellanos, 2021)

Estado emocional. “Son respuestas innatas ante una situación específica, su resultado depende mucho del tipo de acontecimiento, así como también las respuestas fisiológicas y comportamentales que pueda desarrollar el sujeto producto de un determinado estímulo”(Pasquel, 2021, p. 11)

Inteligencia emocional. Es la capacidad de reconocer las emociones – tanto propias como ajenas – y de gestionar nuestra respuesta ante ellas. Es el conjunto de habilidades que permiten una mayor adaptabilidad de la persona ante los cambios. Tiene que ver con la confianza y seguridad en uno mismo, el control emocional y la automotivación para alcanzar objetivos. Comprender los sentimientos de los demás, manejar las relaciones y tener poder de influencia es básico para conseguir cambios positivos en el entorno (Bello, 2021)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Hipótesis Alterna (Ha)

El estado emocional docente se relaciona significativamente con el clima organizacional en dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023.

Hipótesis Nula (Ho)

El estado emocional docente no se relaciona con el clima organizacional en dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. El estado emocional de los docentes de dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023 es *Adecuada*
- b. El nivel de clima organizacional de dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023 es *Bueno*
- c. Existen diferencias significativas respecto al estado emocional docente en dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023.
- d. Existen diferencias significativas respecto al clima organizacional de dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente: Estado emocional docente

Variable Dependiente: Clima organizacional

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Variable Independiente Estado emocional docente	Percepción	- Atención a los sentimientos - Preocupación por las emociones		Test para evaluar los estados emocionales /TMMS-24
	Comprensión	- Autoconocimiento emocional - Conocimiento de las emociones en otros - emocional - Comprensión de los sentimientos	- Nada de acuerdo - Algo de acuerdo - Bastante de acuerdo - Muy de acuerdo - Totalmente de acuerdo	
	Regulación	- Visión optimista - Regulación de emociones negativas - Preocupación por las emociones - Cambio de estado de ánimo voluntario		
	Autoestima	- Expresión de emociones - Autoconcepto - Autocuidado - Competencias		
Variable Dependiente 2: Clima organizacional	Manejo de emociones	- Reconocimiento propio - Reconocimiento en otros - Tolerancia - Regulación	- Totalmente en desacuerdo - En desacuerdo - Ni de acuerdo ni en desacuerdo - De acuerdo - Totalmente de Acuerdo	Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional de una Institución Educativa
	Convivencia	- Respeto - Cooperación - Compartir - Integración		
	Reglas y acuerdos	- Cumplimiento de reglas y acuerdos - Escucha activa - Comportamiento democrático. - Asertividad		
	Resolución de conflictos	- Respeto a los demás - Involucramiento en la solución de problemas - Respeto a la autoridad		

Familias	- Valoración - Apoyo familiar - Colaboración con la escuela
----------	---

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue Básica descriptiva, puesto que se relacionó las dos variables, en este caso la evaluación formativa y logro de las competencias en las asignaturas de didácticas de especialidad. Este tipo de investigación se centra en describir la naturaleza de un segmento demográfico, sin explicar las razones por las que se produce un determinado fenómeno. Es decir, “describe” el tema de investigación, sin cubrir “por qué” ocurre. (Narváez, s. f.)

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue correlacional, porque se pretendió conocer el comportamiento de la variable estado emocional docente en el clima organizacional de dos instituciones educativas.

3.3. Métodos de investigación

El método general fue el científico, que permitió sistematizar la investigación desde el planteamiento del problema, formulación de los objetivos

y las hipótesis, pasando por la recolección de los datos, culminando con la comprobación de las hipótesis para llegar a las conclusiones de la investigación.

El método específico fue el inductivo – deductivo que ayudó a llegar a las conclusiones a partir del análisis de los indicadores, las dimensiones, y variables del estudio.

3.4. Diseño de investigación

1º Nombre del Diseño: Diseño correlacional - Comparativo

2º Estructura:

X r Y

M₁ $\longleftrightarrow$ M₂

Donde:

- X: Variable independiente: Estado emocional docente
- Y: Variable dependiente: Clima organizacional
- r : Relación
- M₁: Muestra I.E. Lima
- M₂: Muestra I.E. Pasco
- $\longleftrightarrow$ Comparación de M₁ con M₂

3º Procedimiento

1. Se mide la variable X: Estado emocional docente
2. Se mide la variable Y: Clima organizacional
3. Se relaciona las variables X y Y
4. Se comparan los resultados de ambas instituciones Educativas

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por los docentes de las dos instituciones seleccionadas

Tabla 3. *Distribución poblacional*

Institución Educativa	Número de docentes
I.E. “La Roca” - Lima	15
I.E. “Francisco Bolognesi”- Pasco	7
Total	22

Nota: Planilla de docentes de las I.E. seleccionadas.

3.5.2. Muestra

La muestra para la presente investigación fue intencional, toda vez que siendo la población de ambos grupos en número menor a 30, sujetos, se trabajó con la totalidad de docentes.

Tabla 4. *Distribución muestral*

Institución Educativa	Número de docentes
I.E. “La Roca” - Lima	15
I.E. “Francisco Bolognesi”- Pasco	7
Total	22

3.6. Técnicas e instrumento recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Encuesta: Dirigida a los docentes con la finalidad de recopilar datos que corresponden a las variables Estado emocional docente y Clima organizacional.

3.6.2. Instrumentos

Test para evaluar los Estados Emocionales /TMMS-24. Instrumento diseñado inicialmente por Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995) para

evaluar la inteligencia emocional intrapersonal percibida, conocido como Trait Meta-Mood Scale (TMMS), que Posteriormente el 2004 Fernández, Extremera y Ramos presentaron la versión reducida, con 24 ítems y una escala de Likert de 5 punto; se evalúa las dimensiones: atención a las emociones (percepción), claridad emocional Comprensión) y reparación emocional Regulación).

Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional de una Institución Educativa. El instrumento para medir clima organizacional fue un cuestionario diseñado originalmente por Bustamante, Hernández y Yáñez Aburto (2009), el mismo que fue adecuado para evaluar el clima organizacional en una institución educativa; conta de 11 preguntas compuesta por tres dimensiones relacionadas al contexto de una institución educativa: comunicación, manejo del conflicto y estructura.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Test para evaluar los Estados Emocionales /TMMS-24

Validez

Espinoza et al., (2015) validaron la Escala TMMS-24 a partir de la revisión de la validez de contenido por medio del juicios de expertos del área de la psicología y enfermería, evaluando el grado en que el instrumento reflejaba la coherencia y la equivalencia temática cultural. Las medidas estadísticas para validar las 3 dimensiones: Percepción, comprensión y regulación emocional, presentan relaciones entre los pares de ítems y presentan en cada uno la contribución a su respectiva subescala, confirmándose la pertinencia de las variables o ítems propuestos en el modelo teórico inicial. Por medio del análisis factorial se validó el constructo, demostrando que los ítems se agrupan en las

dimensiones ya mencionadas con 8 ítems en cada una de ellas, Su baja variabilidad dentro de la escala no afecta los buenos niveles de l.

Figura 4. *Correlación de los ítems de las subescalas TMMS-24*

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/ mínimo	Varianza	Ítems
Subescala 1 - Percepción Emocional							
Medias de los ítems	3,47	2,84	4,15	1,30	1,45	,22	8
Varianzas de los ítems	1,23	,954	1,426	,472	1,49	,02	8
Correlaciones inter-ítems	,482	,246	,688	,442	2,797	,017	8
Subescala 2 - Comprensión Emocional							
Medias de los elementos	3,40	3,18	3,65	,46	1,14	,02	8
Varianzas de los elementos	1,24	,99	1,56	,57	1,58	,03	8
Correlaciones inter-elementos	,49	,27	,67	,39	2,41	,01	8
Subescala 3 - Regulación Emocional							
Medias de los elementos	3,73	3,05	4,60	1,54	1,50	,18	8
Varianzas de los elementos	1,21	,52	1,65	1,12	3,12	,10	8
Correlaciones inter-elementos	,42	,18	,72	,53	3,88	,02	8

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el método de coherencia o consistencia interna, se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos, para lo cual se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach y se calculó el coeficiente de correlación entre los ítems desarrollados por los sujetos; los resultados por elementos muestran una confiabilidad mayor 0,93 en cada ítem.

Tabla 5. Estadísticos totales de elementos

ÍTEMS	Media de escala	Varianza de escala	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach
Presto mucha atención a los sentimientos	68,90	205,884	,682	,946
Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	69,20	207,221	,671	,946
Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	69,25	209,250	,655	,946
Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	68,95	215,418	,380	,949
Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos	70,25	215,882	,337	,950
Pienso en mi estado de ánimo constantemente	70,00	206,105	,786	,945
A menudo pienso en mis sentimientos	69,90	209,674	,505	,948
Presto mucha atención a cómo me siento	69,45	206,682	,653	,946
Tengo claros mis sentimientos	68,95	209,734	,537	,947
Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	69,20	200,063	,807	,944
Casi siempre sé cómo me siento	69,25	206,408	,781	,945
Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	69,60	205,200	,813	,944
A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	69,25	210,513	,848	,945
Siempre puedo decir cómo me siento	69,50	199,421	,779	,944
A veces puedo decir cuáles son mis emociones	69,45	204,997	,718	,945
Puedo llegar a comprender mis sentimientos	69,60	211,200	,673	,946
Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	68,95	201,103	,738	,945
Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	69,05	203,839	,652	,946
Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	70,25	213,776	,504	,948
Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	69,10	196,516	,833	,943
Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	69,70	210,221	,622	,946
Me preocupo por tener un buen estado de ánimo	69,25	210,197	,613	,946
Tengo mucha energía cuando me siento feliz	68,65	203,187	,626	,947

Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo	69,55	214,787	,353	,950
--	-------	---------	------	------

Nota. Test para evaluar los Estados Emocionales /TMMS-24

Tabla 6. Estadístico de fiabilidad: Test para evaluar los Estados Emocionales /TMMS-24

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,948	,950	24

El análisis de fiabilidad con Alfa de Cronbach, determinó un coeficiente de 0,95, que de acuerdo a la clasificación de los niveles de fiabilidad resulta con Alta confiabilidad, para el total de 24 ítems relacionados a la variable estado emocional docente.

Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional de una Institución Educativa

Validez

La validez de este cuestionario lo realizó Piñón et al., (2016) a través de una revisión por expertos, por se un estudio cualitativo el cual desarrollaron y se analizaron las dimensiones del clima organizacional en una Institución Educativa, determinando las tres dimensiones como parte de la evaluación, los mismas que se utilizaron en el presente estudio.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento fue calculada a través del método de coherencia o consistencia interna Alfa de Cronbach, para lo cual previamente se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos, y se calculó el coeficiente de correlación entre los ítems desarrollados por los sujetos; los resultados por elementos muestran una confiabilidad mayor 0,83 en cada ítem.

Tabla 7. Estadística total de elementos Alfa de Cronbach. Cuestionario para evaluar Clima Organizacional

Ítems	Media de escala	Varianza de escala	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach
Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente	29,10	65,090	,675	,846
Existe una buena comunicación entre los diferentes departamentos y unidades que trabajan generalmente juntos.	29,29	58,414	,868	,828
Los directivos entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.	29,29	58,214	,881	,827
La institución se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal	29,48	54,262	,912	,819
El criterio básico para asignar tareas en esta institución es la capacidad de cada persona	29,10	62,290	,783	,838
En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	29,86	57,529	,681	,840
Aquí se nos alienta para decir lo que pensamos, aunque estemos 2 con nuestros directores	29,33	59,733	,733	,837
En esta institución se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber.	29,43	56,657	,769	,832
La dirección de esta institución se preocupa por las personas, sobre cómo se sienten y sus problemas.	29,57	57,457	,789	,831
En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi director/a	30,24	86,390	-,607	,917
Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en esta institución.	30,10	77,590	-,187	,893

Nota. Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional de una Institución Educativa

Tabla 8. Estadístico de fiabilidad: Cuestionario para evaluar Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,862	,850	11

El análisis de fiabilidad con Alfa de Cronbach, determinó un coeficiente de 0,86, que de acuerdo a la clasificación de los niveles de fiabilidad resulta con Alta confiabilidad, para un total de 11 ítems relacionados a la variable clima organizacional.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos se realizó mediante las técnicas digitales en el llenado de los instrumentos como son ambos cuestionarios. Las técnicas electrónicas, para el procesamiento de los datos se realizó con el uso de software estadísticos como el SPSS 26.0 y el Microsoft Excel.

3.9. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico tanto descriptivos e inferencial, se hizo utilizando en primer lugar los estadísticos descriptivos y para la prueba de hipótesis se aplicó el estadístico *R de Pearson*, por el diseño de investigación, en este caso la asociación de las dos variables involucradas.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En el presente estudio se respetó en todo momento el cumplimiento de los principios de integridad ética para el proceso del desarrollo de la investigación, estos fueron:

Respeto por las personas. Al contactar con los docentes se respetó sus diferencias individuales como, estilo personal, puntos de vista, opiniones y también la disponibilidad de tiempos y recursos de los sujetos informantes para

participar del estudio; asimismo, se respetó la decisión de participar voluntariamente en la presente investigación, para lo cual se solicitó su consentimiento previo de manera verbal.

Beneficencia. A lo largo del trabajo de campo se tuvo en cuenta el bienestar de los sujetos que participaron de la investigación, evitado causar malestar o presión en cada ellos, asimismo se respetó de algunos docentes que no desearon participar del mismo.

Justicia. Se priorizó el principio de equidad y diversidad, sin ningún tipo de discriminación, permitiendo desarrollar con libertad la recolección de los datos de la investigación, y por el tipo de muestreo, todos ellos tuvieron las mismas oportunidades de decidir respecto a su participación y cooperación.

Cumplimiento de las normas. Otro aspecto de la integridad de parte de las investigadoras fue el respeto a los derechos de autor de la literatura investigada, así como también a las normas tanto externas e internas de la universidad, entre ellos y el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad; y para la redacción se utilizó el estilo APA 7ma edición, para tal efecto se cumplieron las normas establecidas en ésta.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo consistió en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, por las características geográficas de la ubicación de las dos instituciones estudiadas, una en la ciudad de Lima y otra en la ciudad de Pasco, siendo a la vez, instituciones educativas de gestión privada; ambos instrumentos fueron aplicados de forma virtual, creando para ello los formularios digitales. Antes de ser respondido por los informantes, previamente fue explicado el propósito de cada instrumento, así como el procedimiento a seguir, una vez comprendido dieron su conformidad y el respectivo consentimiento, procediendo a contestarlo. Si se presentara alguna duda era atendida vía WhatsApp o vía telefónica por cada una de las investigadoras.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

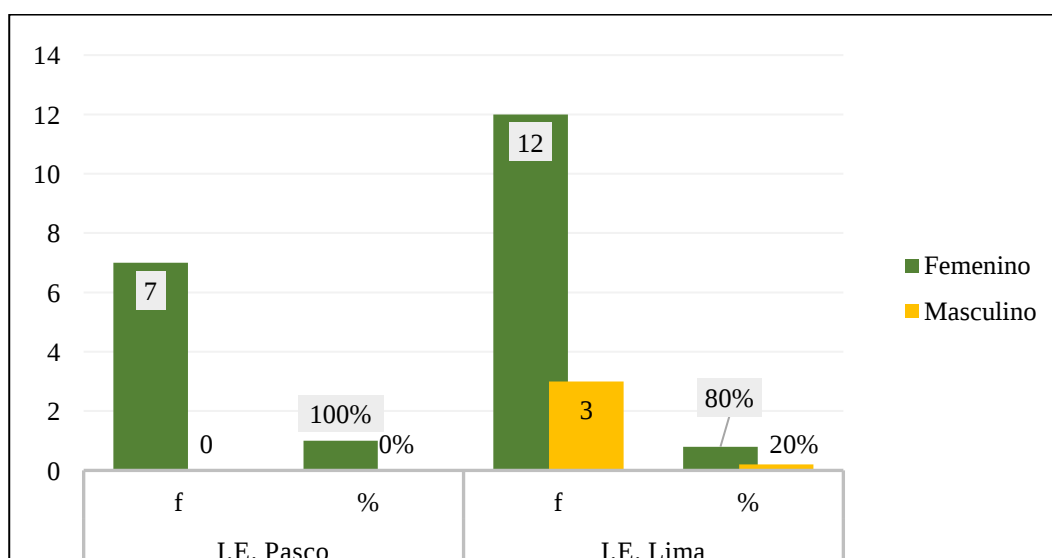
A continuación, se presentan los resultados organizados según la secuencia de las variables estudiadas.

4.2.1. Características de los docentes

Tabla 9. *Genero de los docentes participantes*

Género	I.E. Pasco		I.E. Lima	
	f	%	f	%
Femenino	7	100%	12	80%
Masculino	0	0%	3	20%
Total	7	100%	15	100%

Figura 5. *Género de los docentes participantes*

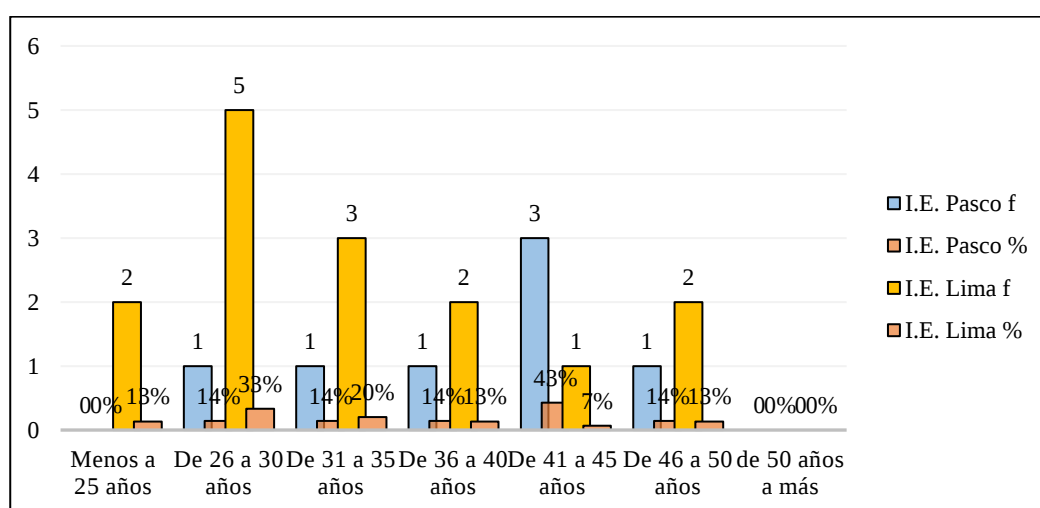


La presente tabla muestra que del total de docentes encuestados, el 100% son del género femenino en la I.E. de Pasco, mientras que en la I.E. de Lima el 80% son del género femenino y un 20% del género masculino.

Tabla 10. Edad de los docentes participantes

Edad	I.E. Pasco		I.E. Lima	
	f	%	f	%
Menos a 25 años	0	0%	2	13%
De 26 a 30 años	1	14%	5	33%
De 31 a 35 años	1	14%	3	20%
De 36 a 40 años	1	14%	2	13%
De 41 a 45 años	3	43%	1	7%
De 46 a 50 años	1	14%	2	13%
de 50 años a más	0	0%	0	0%
Total	7	100%	15	100%

Figura 6. Edad de los docentes participantes

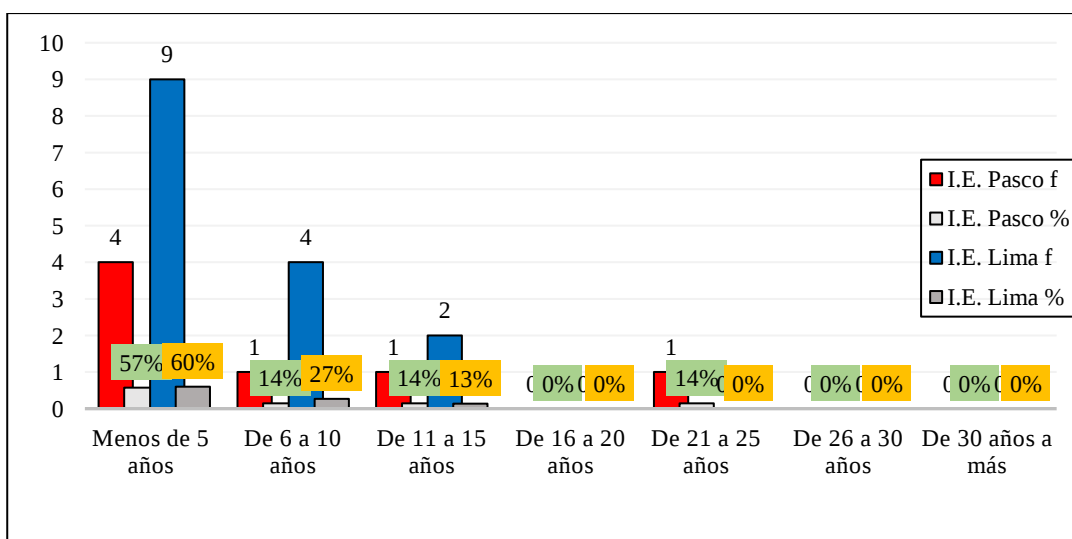


Los resultados de la presente tabla indican que la mayor parte de los docentes de la I.E. de Pasco (43%) tienen una edad de 41 a 45 años a comparación del un 33% de los docentes de la I.E de Lima quienes tienen una edad de 26 a 30 años de edad; seguido de un 20% que tienen de 31 a 35 años, Esto nos indican que la edad más joven en promedio lo tienen los docentes de la I.E. de la ciudad de Lima.

Tabla 11. Años de servicio de los docentes participantes

Años de servicio	I.E. Pasco		I.E. Lima	
	f	%	f	%
Menos de 5 años	4	57%	9	60%
De 6 a 10 años	1	14%	4	27%
De 11 a 15 años	1	14%	2	13%
De 16 a 20 años	0	0%	0	0%
De 21 a 25 años	1	14%	0	0%
De 26 a 30 años	0	0%	0	0%
De 30 años a más	0	0%	0	0%
Total	7	100%	15	100%

Figura 7. Años de servicio de los docentes participantes

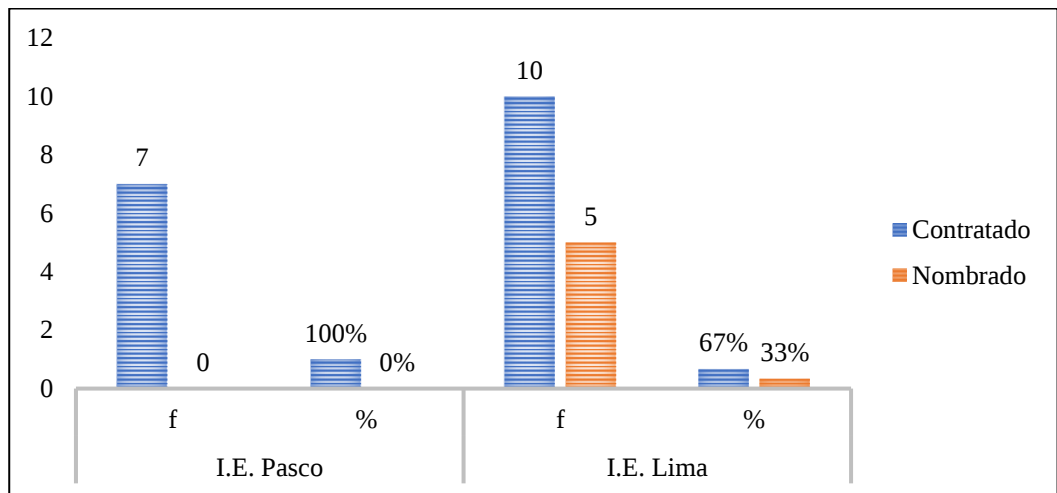


En ambas instituciones educativas la mayor parte de los docentes tienen un tiempo de servicios menor a 5 años; 57% en la I.E de Pasco y 60% en la I.E de Lima.

Tabla 12. *Condición laboral de los docentes participantes*

Condición	I.E. Pasco		I.E. Lima	
	f	%	f	%
Contratado	7	100%	10	67%
Nombrado	0	0%	5	33%
Total	7	100%	15	100%

Figura 8. *Condición laboral de los docentes participantes*



Respecto a la condición laboral la mayor parte de los docentes en ambas Instituciones Educativas son contratados. I.E. de Pasco el 100% y en la I.E. de Lima el 67%.

4.2.2. Estado emocional docente

Tabla 13. Estadísticos descriptivos de la dimensión de percepción

N.º	ITEMS- PERCEPCIÓN	I.E. LIMA				I.E. PASCO			
		Media	Mediana	Desv. Desviación	Varianza	Media	Mediana	Desv. Desviación	Varianza
1	Presto mucha atención a los sentimientos	3.53	4.00	0.915	0.838	2.71	3.00	0.756	0.571
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	3.27	3.00	0.961	0.924	2.86	3.00	1.069	1.143
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	3.20	3.00	0.862	0.743	2.86	3.00	0.900	0.810
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	3.47	3.00	0.915	0.838	2.71	3.00	0.756	0.571
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos	2.20	2.00	0.941	0.886	1.71	2.00	0.756	0.571
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	2.47	2.00	0.915	0.838	2.29	2.00	0.756	0.571
7	A menudo pienso en mis sentimientos	2.60	3.00	1.056	1.114	2.57	3.00	0.535	0.286
8	Presto mucha atención a cómo me siento	3.00	3.00	1.000	1.000	3.29	3.00	0.756	0.571
	Media	3.11				2.92			

Nota. Test para evaluar los estados emocionales /TMMS-24

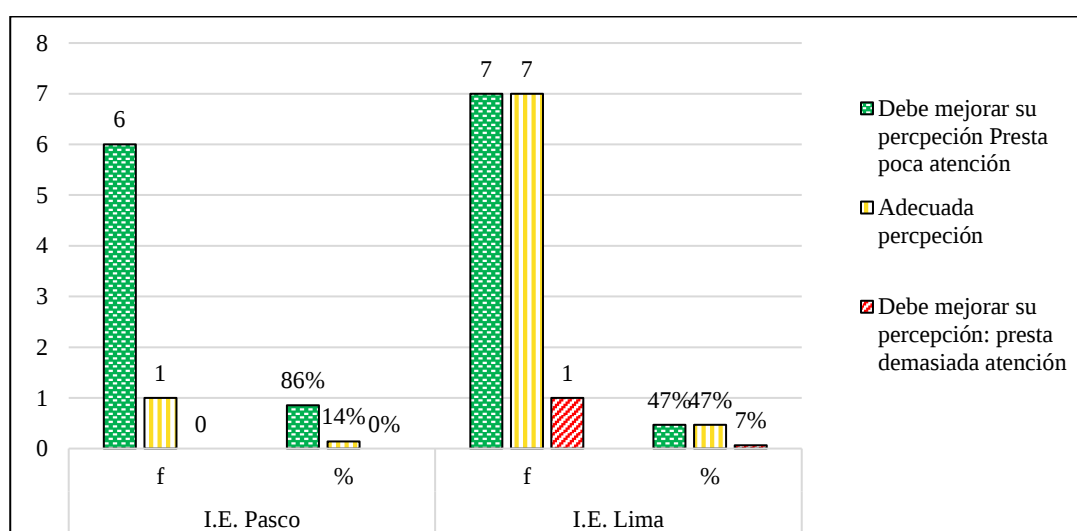
Como se puede apreciar en la presente tabla, en la dimensión de percepción de las emociones, la media en los diferentes ítems en la I.E. de Lima (3.11) es mayor a la de la I.E de Pasco (2.92), esto indica que las docentes de la I.E de Lima, perciben de una forma más adecuada sus propias emociones y también el de otros. En este caso se preocupan por lo que sienten, piensan en lo que sienten y cómo afectan sus emociones a sus pensamientos.

Tabla 14. Nivel de la dimensión percepción

Nivel	I.E. Pasco		I.E. Lima	
	f	%	f	%
Debe mejorar su percepción Presta poca atención	6	86%	7	47%
Adecuada percepción	1	14%	7	47%
Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención	0	0%	1	7%
Total	7	100%	15	100%

Nota. Test para evaluar los estados emocionales /TMMS-24

Figura 9. Nivel de la dimensión percepción



En la presente tabla y su figura se puede apreciar el nivel de percepción que alcanzan los docentes de ambas instituciones educativas; evidenciando que de acuerdo a los datos procesados, el 86% de los docentes de la I.E. de Pasco, deben mejorar su percepción, puesto que prestan poca atención a estas. Solo el 14% tiene una adecuada percepción. Sin embargo en la I.E de Lima el 47% tiene una adecuada percepción, en el mismo porcentaje también debe mejorar su percepción. Sin embargo el 7% presta demasiada atención a sus emociones, por lo que debe mejorar.

Tabla 15. Estadísticos descriptivos de la dimensión de comprensión

N°	ÍTEMS- COMPRESIÓN	I.E. LIMA				I.E. PASCO			
		Media	Mediana	Desv. Desviación	Varianza	Media	Mediana	Desv. Desviación	Varianza
9	Tengo claros mis sentimientos	3.40	3.00	0.986	0.971	3.29	3.00	0.951	0.905
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	3.27	3.00	1.033	1.067	2.86	3.00	0.690	0.476
11	Casi siempre sé cómo me siento	3.20	3.00	0.862	0.743	3.29	3.00	0.951	0.905
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	2.93	3.00	0.884	0.781	3.00	3.00	0.816	0.667
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	3.13	3.00	0.640	0.410	2.57	2.00	0.787	0.619
14	Siempre puedo decir cómo me siento	3.00	3.00	1.134	1.286	3.00	3.00	0.816	0.667
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	3.00	3.00	1.000	1.000	2.57	2.00	0.787	0.619
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	2.80	3.00	0.676	0.457	3.14	3.00	0.690	0.476
	Media	3.09				2.96			

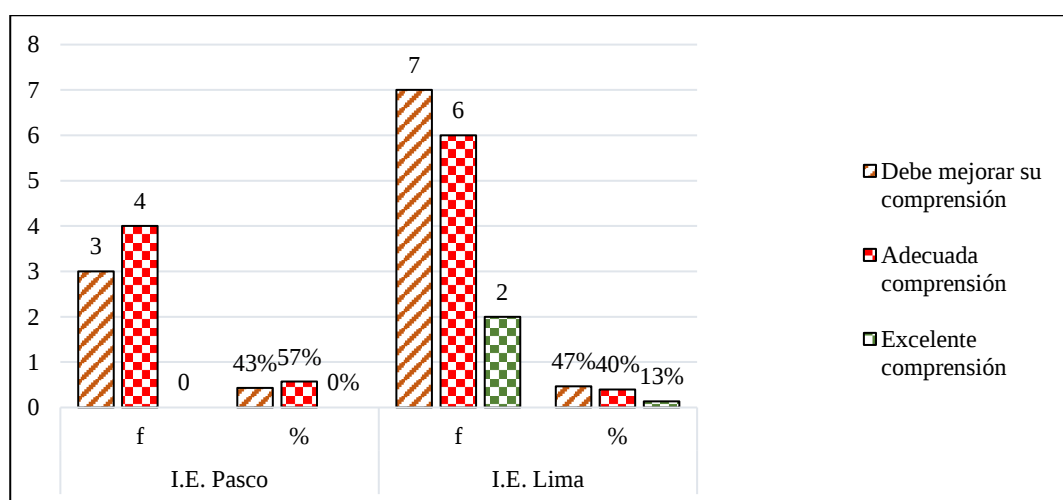
Nota. Test para evaluar los estados emocionales /TMMS-24

En lo que respecta a la dimensión de comprensión de las emociones se observa una ligera diferencia entre los docentes de ambas instituciones; la de la I.E. de Lima es de 2.09, mientras que la media de la I.E. de Pasco es 2.96; esto indica que comprender las emociones implica tener claro sus sentimientos y poder definirlos, asimismo también darse cuenta de los sentimientos de las otras personas en diferentes situaciones, llegando a comprenderlos.

Tabla 16. Nivel de la dimensión comprensión

Nivel	I.E. Pasco		I.E. Lima	
	f	%	f	%
Debe mejorar su comprensión	3	43%	7	47%
Adecuada comprensión	4	57%	6	40%
Excelente comprensión	0	0%	2	13%
Total	7	100%	15	100%

Nota. Test para evaluar los estados emocionales /TMMS-24

Figura 10. Nivel de la dimensión comprensión

En la tabla 15 se puede observar el nivel en el que se ubican los docentes en la dimensión de comprensión, en la I.E de Pasco el 43% tienen una adecuada comprensión, mientras que el 57% debe mejorar su comprensión. En la I.E. de Lima el 47% tiene una adecuada comprensión y el 40% debe mejorar, sin embargo, el 13% tiene una excelente comprensión de las emociones. Como se puede ver, los docentes de la I.E de Lima tienen una mejor comprensión que abarca el conocimiento de sus propias emociones y el de los otros.

Tabla 17. Estadísticos descriptivos de la dimensión de regulación

N°	ÍTEMS- REGULACIÓN	I.E. LIMA				I.E. PASCO			
		Media	Mediana	Desv. Desviación	Varianza	Media	Mediana	Desv. Desviación	Varianza
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	3.47	3.00	1.125	1.267	2.57	2.00	0.787	0.619
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	3.33	3.00	1.113	1.238	3.43	3.00	0.976	0.952
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	2.20	2.00	0.775	0.600	2.71	2.00	0.951	0.905
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal	3.27	3.00	1.223	1.495	3.29	3.00	0.488	0.238
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	2.80	3.00	0.862	0.743	3.14	3.00	1.215	1.476
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo	3.27	3.00	0.799	0.638	3.71	4.00	0.756	0.571
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz	3.67	3.00	1.234	1.524	3.71	4.00	0.951	0.905
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo	2.87	3.00	0.990	0.981	2.86	3.00	0.690	0.476
Media		3.11				3.18			

Nota. Test para evaluar los estados emocionales /TMMS-24

La presente tabla muestra los resultados respecto a la dimensión de regulación de las emociones, en la cual se aprecia que la media que alcanzan los docentes de la I.E. de Lima (3.11) es ligeramente menor a la de los docentes de la I.E de Pasco (3.18); esto indica que los docentes son capaces de autorregular sus emociones; frente a emociones negativas como la tristeza, la ira, la angustia, etc. se mantienen optimistas, se pueden dar la oportunidad de mostrar

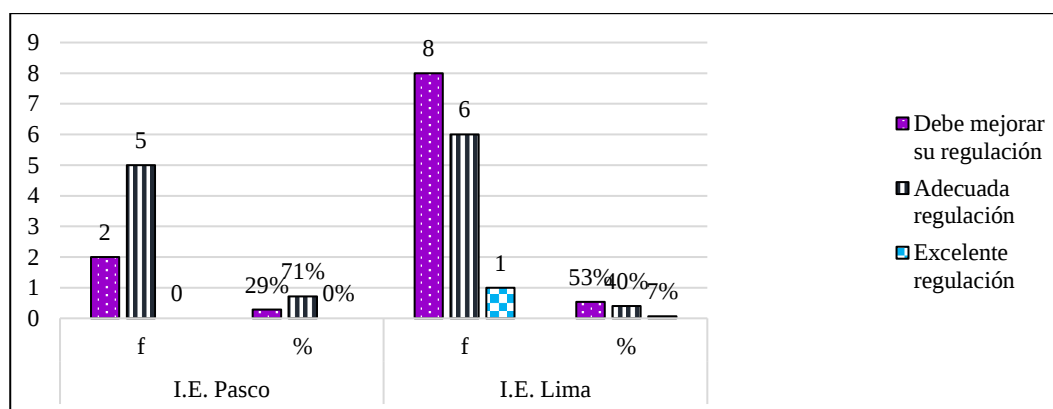
pensamientos positivos, buen ánimo y calma para no afectar su comportamiento personal y con los demás.

Tabla 18. Nivel de la dimensión regulación

Nivel	I.E. Pasco		I.E. Lima	
	f	%	f	%
Debe mejorar su regulación	2	29%	8	53%
Adecuada regulación	5	71%	6	40%
Excelente regulación	0	0%	1	7%
Total	7	100%	15	100%

Nota. Test para evaluar los estados emocionales /TMMS-24

Figura 11. Nivel de la dimensión regulación

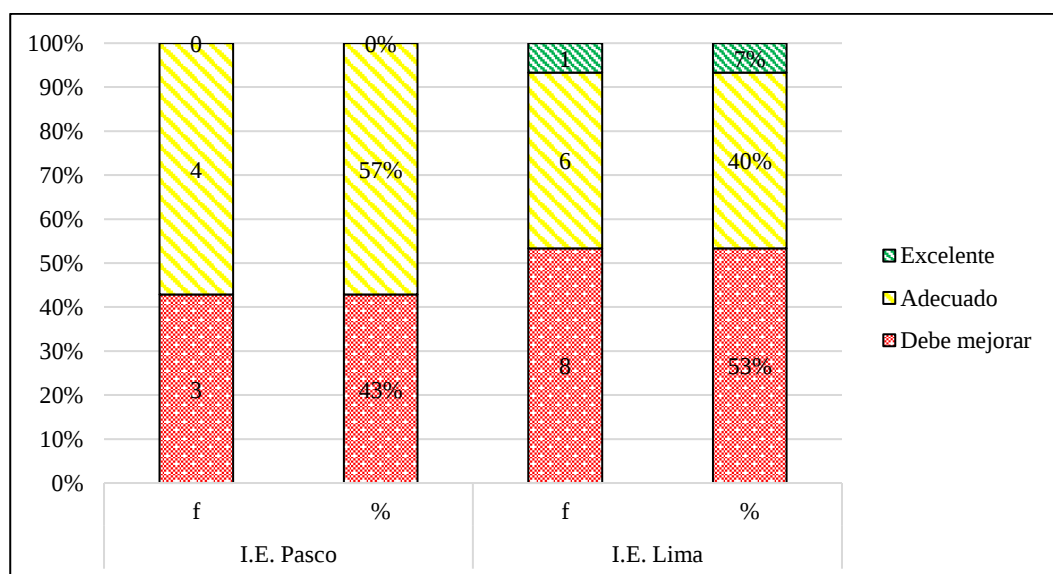


El nivel de regulación que muestran los docentes de ambas instituciones es; en la I.E. de Pasco el 71% tienen una adecuada regulación y el 29% debe mejorarla, a comparación del 40% de los docentes en la I.E. de Lima que tienen una adecuada comprensión y un 7% de excelente comprensión, sin embargo el 53% debe mejorar la regulación de sus emociones.

Tabla 19. Nivel de estado emocional docente – I.E. Pasco e I.E. Lima

Nivel	I.E. Pasco		I.E. Lima	
	f	%	f	%
Debe mejorar	3	43%	8	53%
Adecuado	4	57%	6	40%
Excelente	0	0%	1	7%
Total	7	100%	15	100%

Nota. Test para evaluar los estados emocionales /TMMS-24

Figura 12. Nivel de estado emocional docente – I.E. Pasco e I.E. Lima

Los resultados de la presente tabla y figura, referido al estado emocional docente de manera global, indican que el 57% de los docentes de la I.E. de Pasco muestran un adecuado estado emocional, comparado con un 40% de los docentes de la I.E. de Lima, asimismo, el 53% debe mejorar; sin embargo, también un 7% muestra un excelente estado emocional.

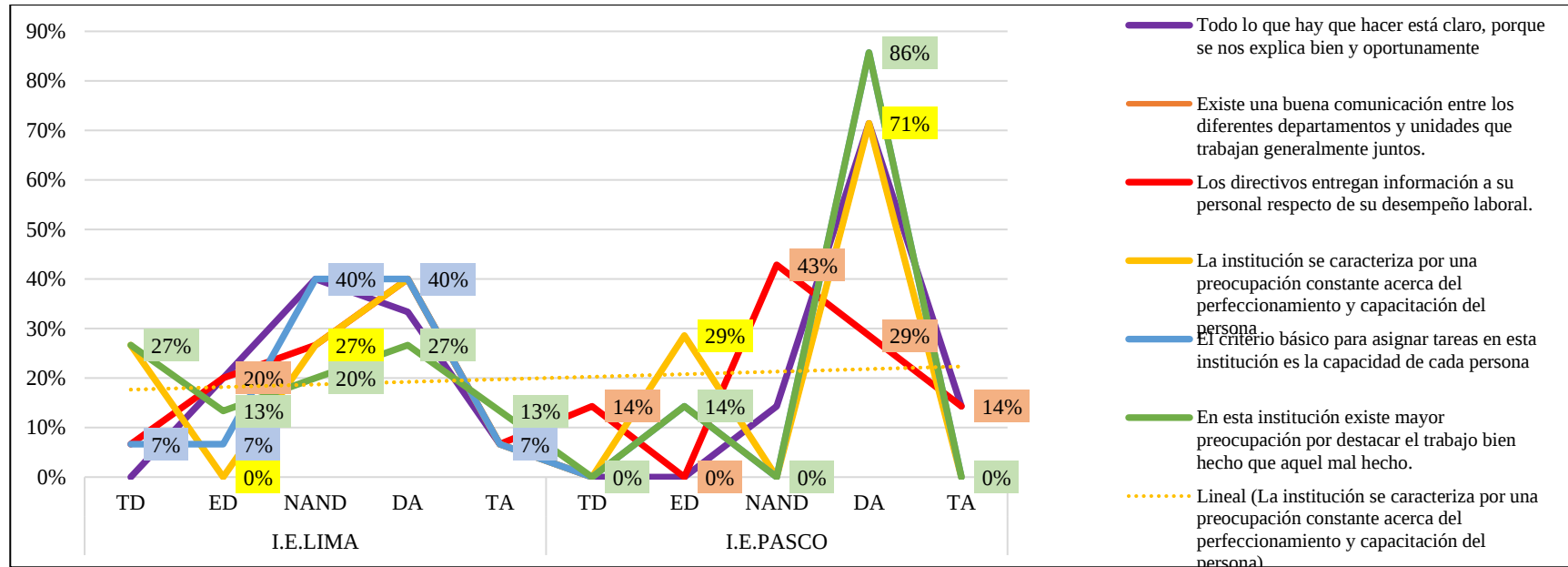
4.2.3. Clima organizacional

Tabla 20. Nivel de clima organizacional -Dimensión Comunicación

ÍTEMES	I.E. LIMA												I.E. PASCO											
	TD		ED		NAND		DA		TA		TOTAL		TD		ED		NAND		DA		TA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente	0	0%	3	20%	6	40%	5	33%	1	7%	15	100%	0	0%	0	0%	1	14%	5	71%	1	14%	7	100%
Existe una buena comunicación entre los diferentes departamentos y unidades que trabajan generalmente juntos.	1	7%	3	20%	4	27%	6	40%	1	7%	15	100%	0	0%	2	29%	0	0%	5	71%	0	0%	7	100%
Los directivos entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.	1	7%	3	20%	4	27%	6	40%	1	7%	15	100%	1	14%	0	0%	3	43%	2	29%	1	14%	7	100%
La institución se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal	4	27%	0	0%	4	27%	6	40%	1	7%	15	100%	0	0%	2	29%	0	0%	5	71%	0	0%	7	100%
El criterio básico para asignar tareas en esta institución es la capacidad de cada persona	1	7%	1	7%	6	40%	6	40%	1	7%	15	100%	0	0%	1	14%	0	0%	6	86%	0	0%	7	100%
En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	4	27%	2	13%	3	20%	4	27%	2	13%	15	100%	0	0%	1	14%	0	0%	6	86%	0	0%	7	100%

Nota. Cuestionario para evaluar el clima organizacional de una Institución Educativa

Figura 13. Nivel de clima organizacional -Dimensión Comunicación



En la tabla 19 y su respectiva figura, se puede observar que, comparando los resultados de las dos instituciones educativas respecto a la dimensión de comunicación de la variable clima organizacional, los docentes de la I.E de Lima en su mayor parte están *de acuerdo* y *ni de acuerdo ni en desacuerdo* en con las afirmaciones presentadas en dicha dimensión, como explicación de las funciones a cumplir de parte de los encargados en la I.E., existe una buena comunicación entre las distintas unidades al interior de la organización, se les informa sobre su desempeño laboral; sin embargo se puede destacar que el 27% de los docentes se encuentran

totalmente en desacuerdo con el perfeccionamiento y capacitación del personal y que la I.E. se preocupe por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.

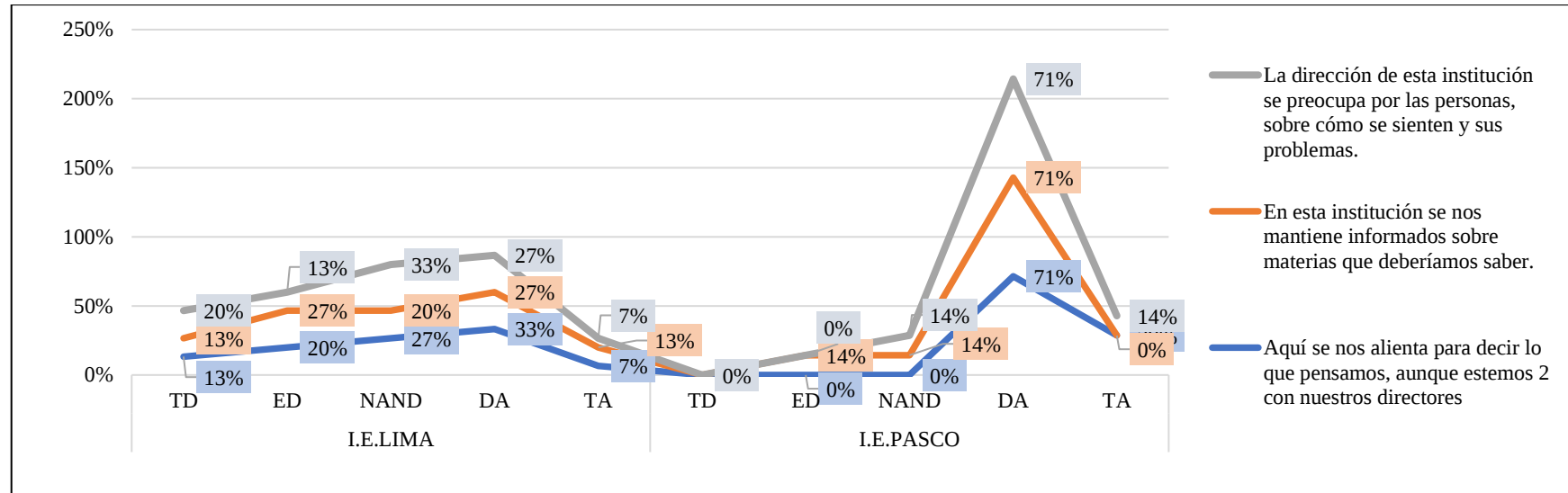
En la I.E. de Pasco, en la misma dimensión, del 71% al 86% están de acuerdo con la explicación de las funciones a cumplir de parte de los encargados en la I.E., la preocupación por el perfeccionamiento del personal, la asignación de tareas en base a las capacidades de cada persona y una mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho. Sin embargo, con lo que están *en desacuerdo* es que exista una buena comunicación entre las distintas unidades al interior de la organización (29%) y la preocupación de la institución por la capacitación de los docentes (29%).

Tabla 21. Nivel de clima organizacional -Dimensión Administración del conflicto

ÍTEMS	I.E. LIMA												I.E. PASCO											
	TD		ED		NAND		DA		TA		TOTAL		TD		ED		NAND		DA		TA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Aquí se nos alienta para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros directores	2	13%	3	20%	4	27%	5	33%	1	7%	15	100%	0	0%	0	0%	0	0%	5	71%	2	29%	7	100%
En esta institución se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber.	2	13%	4	27%	3	20%	4	27%	2	13%	15	100%	0	0%	1	14%	1	14%	5	71%	0	0%	7	100%
La dirección de esta institución se preocupa por las personas, sobre cómo se sienten y sus problemas.	3	20%	2	13%	5	33%	4	27%	1	7%	15	100%	0	0%	0	0%	1	14%	5	71%	1	14%	7	100%

Nota. Cuestionario para evaluar el clima organizacional de una Institución Educativa

Figura 14. Nivel de clima organizacional -Dimensión Administración del conflicto



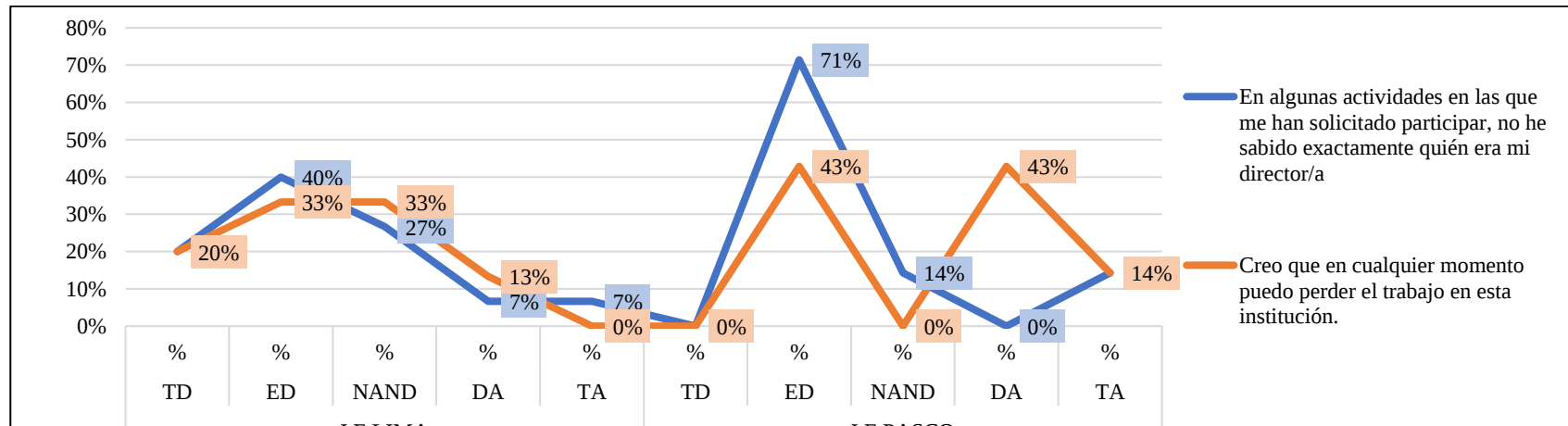
En lo que corresponde a la dimensión de manejo del conflicto, los resultados de la I.E de Lima son más variados en cuanto a la confirmación de los diferentes ítems, de 13% a un 33% se encuentran *en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo* con que en la I.E se les alienta a decir lo que piensan, aunque estén en desacuerdo con los directivos, información sobre todo lo que deben saber y la preocupación de la I.E por el estado emocional del personal. En la I.E de Pasco sucede lo contrario, puesto que más del 71% se encuentra de acuerdo con los tres ítems formulados en esta dimensión, con un ligero desacuerdo (14%) con que la I.E. los mantiene informados sobre materias que deberían saber.

Tabla 22. Nivel de clima organizacional - Dimensión Estructura

ÍTEMS	I.E. LIMA												I.E. PASCO											
	TD		ED		NAND		DA		TA		TOTAL		TD		ED		NAND		DA		TA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi director/a	3	20%	6	40%	4	27%	1	7%	1	7%	15	100%	0	0%	5	71%	1	14%	0	0%	1	14%	7	100%
Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en esta institución.	3	20%	5	33%	5	33%	2	13%	0	0%	15	100%	0	0%	3	43%	0	0%	3	43%	1	14%	7	100%

Nota. Cuestionario para evaluar el clima organizacional de una Institución Educativa

Figura 15. Nivel de clima organizacional -Dimensión Estructura



En la presente tabla y su figura se presentan los resultados de la dimensión de *estructura* como parte del clima organizacional, observándose que los docentes de la I.E de Lima entre 20% a 33% se encuentran desde un *total desacuerdo* a *ni de acuerdo ni en*

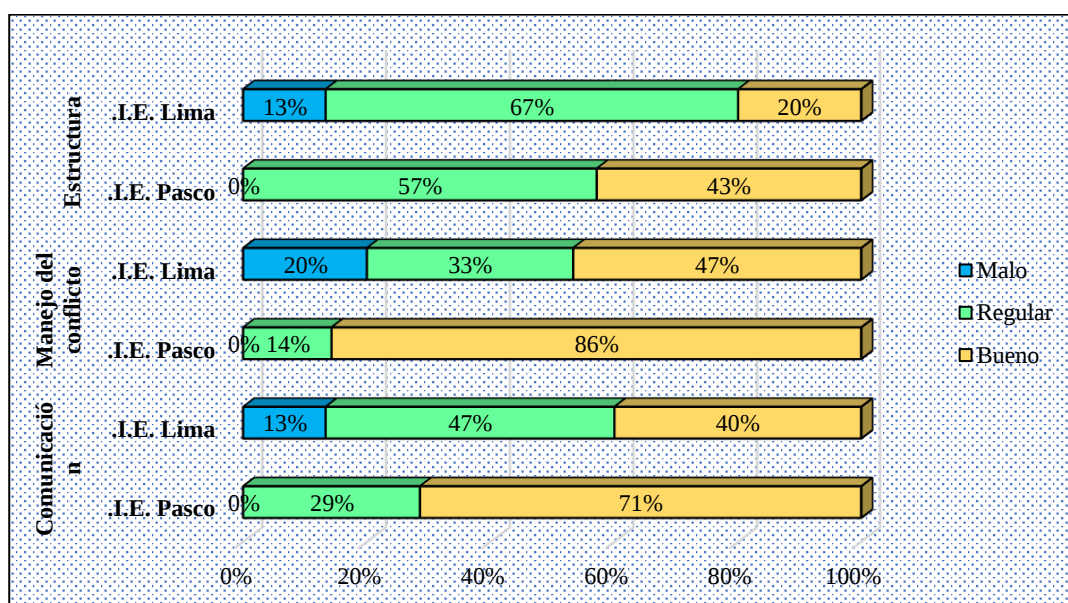
desacuerdo con los dos indicadores: en algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi director y creen que en cualquier momento pueden perder el trabajo en esa institución. Dichos resultados se asemejan con lo expresado por los docentes de la I.E. de Pasco. Esto nos indica que los docentes en ambas instituciones saben que existe una jerarquía organizada y también conocen el lugar que ocupan dentro de la misma.

Tabla 23. Nivel del clima institucional por dimensiones. Lima y Pasco

Nivel	Comunicación				Manejo del conflicto				Estructura			
	I.E. Pasco		I.E. Lima		I.E. Pasco		I.E. Lima		I.E. Pasco		I.E. Lima	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	0	0%	2	13%	0	0%	3	20%	0	0%	2	13%
Regular	2	29%	7	47%	1	14%	5	33%	4	57%	10	67%
Bueno	5	71%	6	40%	6	86%	7	47%	3	43%	3	20%
Total	7	100%	15	100%	7	100%	15	100%	7	100%	15	100%

Nota. Cuestionario para evaluar el clima organizacional de una Institución Educativa

Figura 16. Nivel del clima institucional por dimensiones. Lima y Pasco



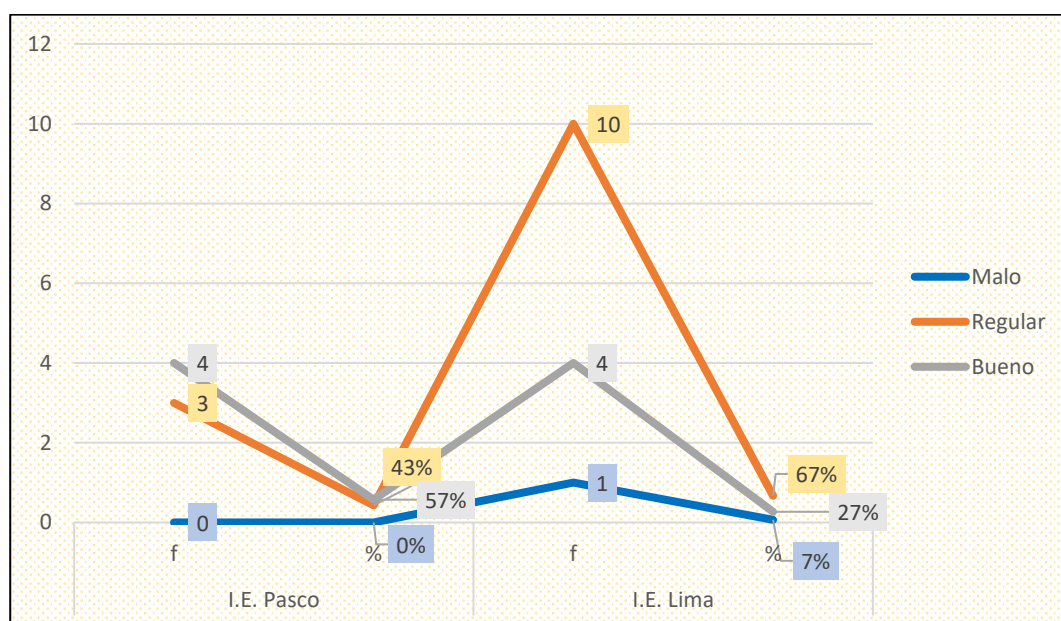
En lo que respecta a los niveles de las dimensiones del clima organizacional, se puede apreciar en la presente tabla que, existe una *buen* Comunicación (71%) en la I.E de Pasco en comparación con solo un 40% en la I.E. de Lima, asimismo, en el manejo del conflicto, el 86% tiene un nivel *buen* a comparación de 47% en la otra institución. En lo que corresponde a la dimensión de *Estructura* la I.E de Lima tiene en un 67% un nivel Regular a comparación de un 57% que se presenta en la I.E. de Pasco.

Tabla 24. Nivel del clima organizacional. Comparación I.E. Lima – I.E. Pasco

Nivel	I.E. Pasco		I.E. Lima	
	f	%	f	%
Malo	0	0%	1	7%
Regular	3	43%	10	67%
Bueno	4	57%	4	27%
Total	7	100%	15	100%

Nota. Cuestionario para evaluar el clima organizacional de una Institución Educativa

Figura 17. Nivel del clima organizacional. Comparación I.E. Lima – I.E. Pasco



En la presente tabla se muestra los resultados globales del nivel de clima organizacional en las dos instituciones educativas estudiadas; evidenciándose que la I.E. de Pasco, alcanza un nivel *Regular* con un 43% a comparación del 67% que lo tiene la I.E. de Lima. y el nivel *Bueno* la I.E. de Pasco tiene el 57% mayor al 27% que presenta la I.E. de Lima. Estos nos indica que existe un mejor clima organizacional en la I.E. de Pasco.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Formulación de la H_0 y la H_1

Hipótesis Nula (H_0)

El estado emocional docente no está asociado al clima organizacional de la Institución Educativa “La Roca” de la ciudad de Lima 2023

Hipótesis alterna (H_a)

El estado emocional docente está asociado al clima organizacional de la Institución Educativa “La Roca” de la ciudad de Lima 2023

Hipótesis estadística. $p = 0$ $p \neq 0$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

4.3.2. Elección del estadístico R de Pearson

Para la contrastación de la hipótesis de la presente investigación, se ha utilizado estadístico Coeficiente de Pearson, por ser el estudio Bivariado. Para la presente prueba se relacionarán los puntajes alcanzados en ambas variables. Estado emocional docente y clima organizacional.

Tabla 25. *Correlación entre el Estado emocional docente y Clima organizacional I.E. Lima*

		Estado emocional	Clima organizacional
Estado emocional	Correlación de Pearson	1	,636*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	15	15
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,636*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	15	15

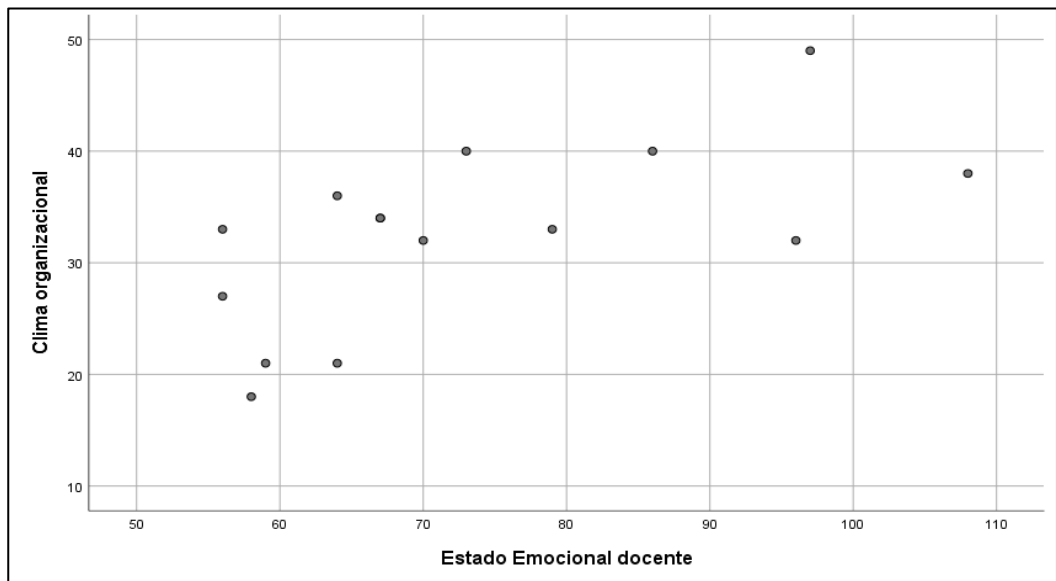
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Test para evaluar los estados emocionales /TMMS-24 y Cuestionario para evaluar el clima organizacional de una Institución Educativa

El resultado para la significancia bilateral a dos colas es bajo $p = 0,01$ e decir, $p < 0.05$ por lo que se puede afirmar que existe diferencia de p con respecto a 0 ($p \neq 0$) por lo que se puede afirmar que existe una *buena* correlación. La magnitud del coeficiente de correlación es 0.63 positivo, quiere decir que cuando los valores de una variable aumentan, los valores de otra variable aumentan, En este caso si los puntajes del estado emocional aumentan, entonces aumenta el nivel del clima organizacional para el caso de los docentes de la I.E. “La Roca” de la ciudad de Lima” Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para una representación gráfica se presenta la siguiente figura:

Figura 18. Diagrama de dispersión de las variables Estado emocional docente y Clima organizacional I.E. Lima



La nube de puntos muestra que a medida que se incrementa los valores del estado emocional docente adecuado, aumenta el nivel del clima organizacional en la I.E. “La Roca” Lima 2023.

Hipótesis Nula (H_0)

El estado emocional docente no está asociado al clima organizacional de la Institución Educativa “Francisco Bolognesi” Pasco 2023

Hipótesis alterna (H_a)

El estado emocional docente está asociado al clima organizacional de la Institución Educativa “Francisco Bolognesi” Pasco 2023

Hipótesis estadística

$$p = 0$$

$$p \neq 0$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla 26. *Correlación entre el Estado emocional docente y Clima organizacional I.E. Pasco*

		Estado emocional	Clima organizacional
Estado emocional	Correlación de Pearson	1	,765*
	Sig. (bilateral)		,045
	N	7	7
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,765*	1
	Sig. (bilateral)	,045	
	N	7	7

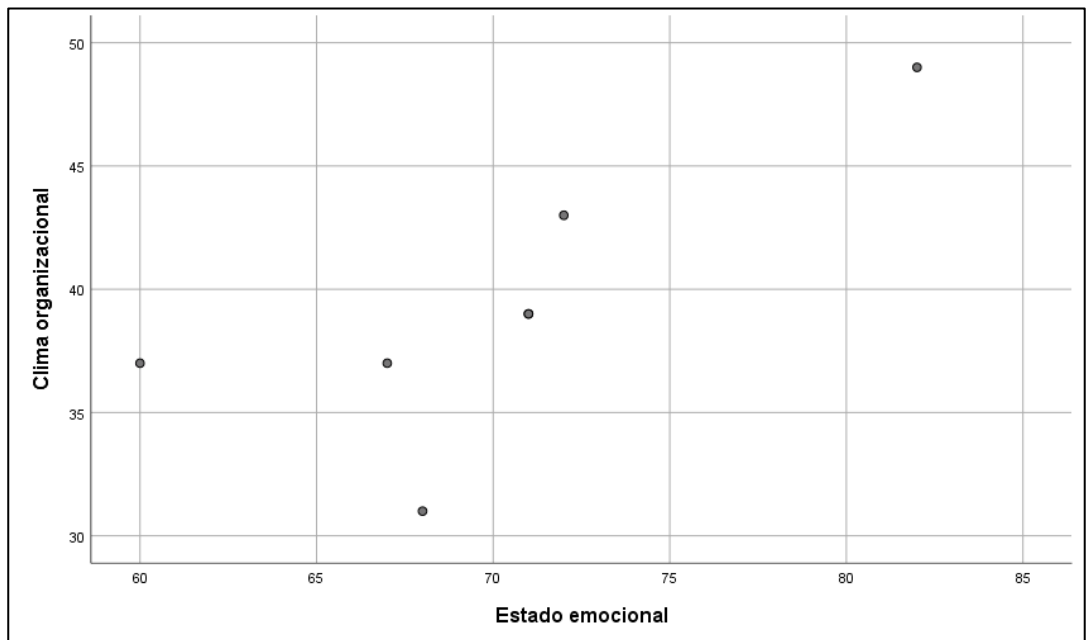
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Test para evaluar los estados emocionales /TMMS-24 y Cuestionario para evaluar el clima organizacional de una Institución Educativa

El resultado para la significancia bilateral a dos colas es bajo $p = 0,04$ e decir, $p < 0.05$ por lo que se puede afirmar que existe diferencia de p con respecto a 0 ($p \neq 0$) por lo tanto, existe una *buena* correlación. La magnitud del coeficiente de correlación es 0.75 positivo, quiere decir que cuando los valores de una variable aumentan, los valores de otra variable aumentan, En este caso si los puntajes del estado emocional aumentan, entonces aumenta el nivel del clima organizacional para el caso de los docentes de la I.E. “Francisco Bolognesi” de la ciudad de Cerro de Pasco” Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para una representación gráfica se presenta la siguiente figura:

Figura 19. *Diagrama de dispersión de las variables Estado emocional docente y Clima organizacional I.E. Pasco*



La nube de puntos muestra que a medida que se incrementa los valores del estado emocional docente, en este caso, los adecuados, aumenta los valores del clima organizacional, es decir de regular a bueno en la I.E. “Francisco Bolognesi” Pasco 2023.

Finalmente, se confirma una mayor correlación en la I.E. de Pasco (0,76) que la I.E. de Lima (0,63).

4.4. Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados a lo que se arribaron se puede afirmar que los estados emocionales de los docentes se relacionan con el clima organizacional, puesto que mientras mejor gestionen los docentes sus emociones en cuanto a percibirlas, comprenderlas y regularlas, favorecerá una mejor interrelación laboral con sus pares y otras personas al interior de una institución educativa; para el presente estudio se analizaron los componentes como la comunicación, el manejo del conflicto y la estructura organizacional, aspectos claves en la convención laboral al interior de la escuela; en tal sentido, los docentes

en sus interacciones habituales crean un ambiente o clima institucional favorable o desfavorable desde sus propias emociones. Por lo tanto, es recomendable que se instauren como política institucional la atención al aspecto socioemocional de los docentes, especialmente después de haber vivido un tiempo prologado de cambios y e implicancias emocionales por los efectos de la pandemia por el Covid 19 y las labores a distancia por un posterior retorno a una nueva realidad en la educación presencial. Para el estudio se seleccionaron solo algunas dimensiones de ambas variables, puesto que se consideró más relevantes para una institución educativa y porque existen muchos autores que utilizan diversas clasificaciones de las dimensiones tanto de los estados emocionales y del clima organizacional.

Los resultados del presente estudio coinciden con la investigación realizada por Álamo y Camero (2020) “Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo, Morales 2020”, quienes concluyen que existe correlación positiva baja con un valor de $Rho = 0,392$ y una significancia de 0,012 entre las variables estudiadas y se concluye que, a mayor inteligencia emocional, mejor es la percepción del trabajador en cuanto a su ambiente laboral. Asimismo, con el estudios de Pizarro (2021) “Asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra, 2021”, quienes afirman que, mientras mayor sea el uso del asertividad como estilo de comunicación, habrá mayores posibilidades que exista un adecuado clima laboral.

CONCLUSIONES

1. Se confirma una relación positiva entre el estado emocional docente y el clima organizacional en las dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, Lima y Pasco- 2023, determinando una *buena* correlación, con un coeficiente de correlación de 0.63 para la I.E de Lima y de 0.75 para la I.E de Pasco.
2. El estado emocional de los docentes de las dos Instituciones Educativas de Educación Inicial, estudiadas indican que, el 57% de los docentes de la I.E. de Pasco tienen un *adecuado* estado emocional, comparado con un 40% de los docentes de la I.E de Lima, asimismo el 53% en esta última debe mejorar.
3. El nivel de clima organizacional determinado para la I.E. de Pasco, es *Regular* con un 43% a comparación del 67% que lo tiene la I.E de Lima; por otro lado, en el nivel *Bueno* la I.E. de Pasco lo alcanza con un 57% mayor al 27% que presenta la I.E. de Lima, confirmando que existe un mejor clima organizacional en la I.E. de Pasco.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de cada Institución Educativa promuevan acciones orientadas a mejorar los estados emocionales a través de talleres y eventos en los cuales se destaque la importancia del mismo y su repercusión en el desempeño laboral y el clima de una organización educativa que se proyecta a brindar un mejor servicio y una buena imagen a la comunidad educativa que atiende.
2. Las dos instituciones educativas deben contar con un profesional de psicología al servicio del bienestar emocional de los docentes, ya que mayormente se ocupan de los estudiantes; pero es necesario que también se atienda la salud emocional, aspecto que puede fortalecer un mejor desempeño y un mejor clima laboral.
3. Se debe fomentar de manera permanente la importancia del bienestar emocional de los docentes, en ambas instituciones, a través de diversas formas de comunicación, redes sociales, folletos, videos, Webinar u otros; además, se puede incluir a directivos, personal administrativo y padres de familia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alamo, C., & Camero, M. (2020). *Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo, Morales 2020* [Universidad César Vallejo [Tesis de pregrado] Repositorio UCV]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52787>
- Ander-Egg, E. (2016). *Diccionario de psicología* (Editorial Brujas (ed.); Tercera ed).
- Angulo, L., Blanco, Y., Guerra, V., & Hernández, M. (2020). *Particularidades de la comprensión emocional en escolares con manifestaciones agresivas* (Editorial Feijóo (ed.)). Editorial Feijóo.
- Auna. (2023). *¿Cuál es la diferencia entre salud y bienestar?* Auna. <https://auna.pe/cuales-la-diferencia-entre-salud-y-bienestar/>
- Barragán, A., & Morales, C. (2014). Psicología de las emociones positivas: Generalidades y Beneficios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 19(1), 103-118. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29232614006>
- Bello, E. (2021, octubre 1). *La inteligencia emocional de Daniel Goleman: qué es y cómo desarrollarla*. IEBS. <https://www.iebschool.com/blog/liderazgo-inteligencia-emocional-coach-management/>
- Bisquerra, R. (2009). *Psicopedagogía de las emociones* (Editorial Síntesis (ed.)).
- Cano, S., & Zea, M. (2012). Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida. *Revista LOGOS CIENCIA & TECNOLOGÍA I*, 4(1), 58-67. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517751763003%0ACómo>
- Castañeda, S., Guirette, O., Durán, H., & Arroyo, A. (2020). La inteligencia emocional docente y la relación con su desempeño profesional. *Revista de Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), 155-163.
- Castro, S. (2023). *Manejo emocional: Claves para gestionar las emociones*. Instituto

- Europeo de Psicología Positiva (IEPP). <https://www.iepp.es/manejo-emocional/>
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. (2017). *Cuarentena y Aislamiento*. CDC Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/quarantine/index.html>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Mc Graw-Hill Interamericana (ed.); Séptima ed).
- Clemente, S. (2022). *¿Conoces las principales funciones de las emociones? - La Mente es Maravillosa*. <https://lamenteesmaravillosa.com/conoces-las-principales-funciones-de-las-emociones/>
- Corichi, A., Hernández, T., & García, M. del R. (2013). El clima organizacional: Un factor clave del éxito que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 2(3). <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- De la Cruz, A. (2021). *El soporte socioemocional que brindan las docentes en una educación a distancia para fortalecer la construcción de la identidad en niños y niñas de 5 años de una institución educativa pública de San Miguel* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19311>
- Delgado, C. A., Veas, I. A., Avalos, M. R., & Gahona, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo- familia en la satisfacción laboral , el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Investigación Tecnológica*, 32(1), 169-178. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- EmpresaActual. (2021). *Clima organizacional. Qué es y por qué hay que tenerlo en*

cuenta. EmpresaActual.com. <https://www.empresaactual.com/clima-organizacional/>

Escuela de Psicología y Psiquiatría. (2022). *¿Qué es la psicología emocional?* Escuela de Postgrado de Psicología y Psiquiatría. <https://eepsicologia.com/psicologia-emocional-definicion-teorias/>

Espinoza, M., Sanhueza, O., Ramírez, N., & Sáez, K. (2015). Validación de constructo y confiabilidad de la escala de inteligencia emocional en estudiantes de enfermería. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(1), 139-147. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.3498.2535>

García, D. (2019). Clima organizacional : aspectos teóricos y propuesta de un modelo en el marco de la complejidad desde un análisis neutrosófico. *Neutrosophic Computing and Machine Learning*, 9, 26-43. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227019/563660227019.pdf>

García, M., Vega, J., & Gómez, C. (2020). Clima organizacional: Algunas variables asociadas. En Editorial Universidad Católica de Colombia (Ed.), *Universidad Católica de Colombia* (Primera ed). <https://elibro.net/es/ereader/undac/197110>

Garrido, A., Agulló, E., Agulló, M., Álvaro, J., Blanch, J., Durán, M., & Rodríguez, J. (2006). *Sociopsicología del trabajo* (Editorial UOC (ed.); Primera ed). Editorial UOC.

Gavotto, O., & Castellanos, L. (2021). Las emociones negativas vividas por los maestros en las clases virtuales en tiempos de pandemia. *Ride Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672021000200114

Gonzalez, D., Mercado, E., & Corchado, A. (2022). Impacto emocional motivado por la

- Covid-19 en población millennial española. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 28(1), 51-62. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i1.37669>
- Guerri, M. (2023). *Emociones: qué son, tipos, componentes y funciones*. ¿Qué son las emociones? Concepto, tipos y componentes conductuales. <https://www.psicoactiva.com/blog/que-son-las-emociones/>
- Hincapié, N., Orellana, E., & Orellana, C. (2018). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. *Revista Oratores. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá*, 9(9), 34-57. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/5064>
- López, O., Cuesta, J., & García, E. (2023). El bienestar emocional de los docentes como factor determinante en los procesos de enseñanza/aprendizaje en el aula. *Estudios sobre Educación*, 155-177. <https://doi.org/10.15581/004.44.007>
- López, R. (2022). Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana. *Revista EDUCARE -*, 26(2), 137-161. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1643>
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediadores e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 46, 11-47. <https://doi.org/10.14482/PEGE.46.1203>
- Menacho, I., Jaramillo, F., Pérez, R., & Rivera, J. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en docentes de educación básica regular en épocas de Covid-19. *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(1). <https://zenodo.org/record/6371232>
- Mujica, F. (2018). Percepción de las emociones y su atribución en la formación del docente de Educación Física. *Educatio Siglo XXI*, 36(3), 397-416. <https://doi.org/10.6018/j/350061>

- Muñoz, J. (2013). Ética empresarial, Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Creación de Valor Compartido (CVC). *Journal Globalization, Competitiveness and Governability*, 7(3), 76-88. <https://doi.org/10.3232/GCG.2013.V7.N3.05>
- Narváez, M. (s. f.). *Tipos de investigación cuantitativa: Cuáles son y ejemplos*. QuestionPro. Recuperado 19 de noviembre de 2023, de <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-investigacion-cuantitativa/>
- Newstrom, J. (2020). *Comportamiento humano en el trabajo* (M. G. Hill (ed.); Décimo ter, Vol. 21, Número 1). <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Ortega, C. (2023). *Qué es el clima organizacional. Características e importancia*. QuuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Palomera, R., Gil-Olarte, P., & Brackett, M. (2006). ¿Se perciben con inteligencia emocional los docentes? Posibles consecuencias sobre la calidad educativa. *Revista de Educación*, 341, 687-703. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Palomera, R., Salguero, J. M., & Ruiz-Aranda, D. (2012). La percepción emocional como predictor estable del ajuste psicosocial en la adolescencia. *Behavioral Psychology/ Psicología Conductual*, 20(1), 43-58.
- Parra, P. (2017). *Tensiones y relaciones en la educación inicial: retos para la formación de maestros educadores de las infancias*. 6(1), 24-32.
- Pasquel, M. (2021). *Estado emocional en época de pandemia de los estudiantes, docentes y padres de familia de una Institución Educativa del Cantón Naranjito, 2021* [Universidad César Vallejo [Tesis de Posgrado] Repositorio UCV]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79637?locale-attribute=es>

- Pérez, N., Ribera, A., & Cabanillas, V. (2018). Desarrollo de competencias emocionales en el programa de ocupación y formación Jóvenes para el empleo. En Ediciones Universidad San Jorge (Ed.), *Inteligencia Emocional y Bienestar III. Reflexiones, Experiencias Profesionales e Investigaciones* (Segunda Ed, p. 669).
https://www.researchgate.net/publication/323945863_Perez-Escoda_N_Ribera_A_y_Cabanillas_M_V_2018_Desarrollo_de_competencias_emocionales_en_el_programa_de_ocupacion_y_formacion_Jovenes_para_el_emploi_En_Soler_J_L_Diaz_O_Escolano-Perez_E_y_Rodriguez_A_C
- Piñón, A., Velázquez, R., Ramírez, E., & Vázquez, M. de L. (2016). Evaluación del clima organizacional en una institución educativa de bachillerato tecnológico. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5(10), 1-17.
- Pisqueras, J., Ramos, V., Martínez, A., & Oblitas, L. (2009). Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física. *Suma Psicológica*, 16(2), 85-112.
<http://publicaciones.konradlorenz.edu.co/index.php/sumapsi/article/view/136>
- Pizarro, A. (2021). *Asertividad y clima laboral en instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de Puente Piedra, 2021* [Universidad César Vallejo [Tesis de posgrado] Repositorio UCV].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83215>
- Polo, J., Zambrano, M., Muñoz, A., & Velilla, J. (2016). Inteligencia emocional y percepción de las emociones básicas como un probable factor contribuyente al mejoramiento del rendimiento en las ventas: Una investigación teórica. *Universitas Psychologica*, 15(2), 73-86.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.iepe>
- Ramírez, C. (2014). La influencia de la familia y la escuela en el desarrollo del lenguaje oral en niños de 3 a 5 años a través de la aplicación de un programa de

- estimulación del lenguaje [Universidad Autónoma de Madrid [Tesis de Doctorado] Repositorio UAM]. En *Universidad Autónoma de Madrid*. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/666369/ramirez_vega_chenda_francisca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ribes, E. (2021). Sociopsicología, psicología humana comparada y aplicaciones interdisciplinarias de la psicología. *Revista Mexicana de Analisis de la Conducta*, 47(2), 344-367. <https://doi.org/10.5514/RMAC.V47.I2.81168>
- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H., & Matos, Y. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>
- Romero, J., Rodríguez, E., & Romero, Y. (2013). El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. *Perspectivas Docentes*, 0(51), 35-38. <http://Dialnet-ElTrabajoDocente-6349290.pdf>
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica desde 1930. *Psicología desde el Caribe*, 34(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14482/psdc.34.2.8491>
- Schutz, P., Hong, J., & Cross, D. (2006). Reflexiones sobre la investigación de la emoción en el ámbito de la actividad educativa. *Educational Psychology Review*, 18(4), 343-360. <https://doi.org/10.1007/S10648-006-9030-3/METRICS>
- Tao, J., Yuetin, X., & Gao, X. (2024). Emociones del profesorado y representación en la enseñanza en línea. *Enseñanza y formación del profesorado*, 137. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104389>
- Torres, A. (2016). *Kurt Lewin y la Teoría del Campo: El nacimiento de la psicología social*. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/social/kurt-lewin-teoria-del-campo>

Universidad de La Sabana. (2023). *La labor docente, una tarea que nunca termina*.

Universidad de La Sabana. <https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/al-dia/la-labor-docenteuna-tarea-que-nunca-termina/>

ANEXOS

26/11/23, 23:03	Test para evaluar los estados emocionales /TMMS-24	26/11/23, 23:03	Test para evaluar los estados emocionales /TMMS-24
Test para evaluar los estado emocionales /TMMS-24 26 nov 2023 Estimado docente, el presente test tiene como finalidad identificar el estado emocional de los docentes relacionarlo con el clima organizacional de la I.E. en la cual labora. Agradecemos su participación. * Obligatoria DATOS INFORMATIVOS 1. Nombre (no es obligatorio el apellido) *		2. Nombre la la Institución Educativa donde labora *	
		3. Sexo * ☐ Femenino ☐ Masculino	
		4. Edad * ☐ Menos de 25 años ☐ De 26 a 30 años ☐ De 31 a 35 años ☐ De 36 a 40 años ☐ De 41 a 45 años ☐ De 46 a 50 años ☐ De 50 años a más	

5. Años de servicio en la Institución Educativa *

- ☐ Menos de 5 años
- ☐ De 6 a 10 años
- ☐ De 11 a 15 años
- ☐ De 16 a 20 años
- ☐ De 21 a 25 años
- ☐ De 26 años a más

TEST

A continuación encontrará algunas afirmaciones sobre emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indica el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Marque la respuesta que más se aproxima a sus preferencias.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1. Nada de acuerdo 2. Algo de acuerdo 3. Bastante de acuerdo 4. Muy de acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

6. Presto mucha atención a los sentimientos *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

7. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

8. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

9. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

10. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

11. Pienso en mi estado de ánimo constantemente *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

12. A menudo pienso en mis sentimientos *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

13. Presto mucha atención a cómo me siento *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

14. Tengo claros mis sentimientos *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

15. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

16. Casi siempre sé cómo me siento *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

17. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas. *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

18. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones. *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

19. Siempre puedo decir cómo me siento *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

20. A veces puedo decir cuáles son mis emociones *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

21. Puedo llegar a comprender mis sentimientos *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

22. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

23. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

24. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

25. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

26. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

27. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

28. Tengo mucha energía cuando me siento feliz *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

29. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo *

- ☐ Nada de acuerdo
- ☐ Algo de acuerdo
- ☐ Bastante de acuerdo
- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.

26/11/23, 23:00

Evaluación del clima organizacional en una institución educativa

🕒 Vaya a Vista previa para comprobar el aspecto de la tarjeta para los respondedores.

Vista previa



Evaluación del clima organizacional en una institución educativa

Estimado/a docente, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer el clima organizacional en una Institución Educativa.

* Obligatoria

26/11/23, 23:00

Evaluación del clima organizacional en una institución educativa

1. Institución Educativa *

2. Tipo de gestión *

☐ Pública

☐ Privada

3. Condición laboral del docente *

☐ Nombrado

☐ Contratado

Cuestionario

4. Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

5. Existe una buena comunicación entre los diferentes departamentos y unidades que trabajan generalmente juntos. *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

6. Los directivos entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral. *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

7. La institución se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del persona *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

8. El criterio básico para asignar tareas en esta institución es la capacidad de cada persona. *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

9. En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho. *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

10. Aquí se nos alienta para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros directores. *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

11. En esta institución se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber. *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

26/11/23, 23:00

Evaluación del clima organizacional en una institución educativa

12. La dirección de esta institución se preocupa por las personas, sobre cómo se sienten y sus problemas. *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

13. En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi director/a *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

26/11/23, 23:00

Evaluación del clima organizacional en una institución educativa

14. Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en esta institución. *

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.

 Microsoft Forms

		RESULTADOS ESTADO EMOCIONAL DOCENTE. I.E. LIMA																							
N°	REGIÓN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		PERCEPCIÓN								COMPRESIÓN								REGULACIÓN							
		Presto mucha atención a los sentimientos	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	A menudo pienso en mis sentimientos	Presto mucha atención a cómo me siento	Tengo claros mis sentimientos	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	Casi siempre sé cómo me siento	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	Siempre puedo decir cómo me siento	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	Aunque me siento mal, procuro pensar en cosas agradables	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo	Tengo mucha energía cuando me siento feliz	Cuando estoy enojado, intento cambiar mi estado de ánimo
1	L	5	4	4	4	2	2	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	2	3	5	2
2	L	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
3	L	2	2	2	3	1	2	1	2	5	2	3	2	3	2	2	3	5	5	1	4	2	4	5	4
4	L	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
5	L	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	L	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	5	4	5	5	2
7	L	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	5	4
8	L	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4
9	L	3	3	4	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
10	L	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
11	L	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
12	L	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5
13	L	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2
14	L	4	2	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3
15	L	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
		3.53	3.27	3.20	3.47	2.20	2.47	2.60	3.00	3.40	3.27	3.20	2.93	3.13	3.00	3.00	2.80	3.47	3.33	2.20	3.27	2.80	3.27	3.67	2.87

RESULTADOS ESTADO EMOCIONAL DOCENTE. I.E. LIMA													
NIVEL DE ESTADO EMOCIONAL DOCENTE I.E. LIMA													
Factor Percepción	MEDIA	NIVEL	NIVEL DE PERCEPCIÓN EMOCIONAL	Factor Comprensión	NIVEL	MEDIA	NIVEL DE COMPRESIÓN EMOCIONAL	Factor Regulación	NIVEL	MEDIA	NIVEL DE REGULACIÓN EMOCIONAL	TOTAL ESTADO EMOCIONAL	NIVEL
27	3.38	2	Adecuada percepción	32	2	4.00	Adecuada comprensión	27	2	3.38	Adecuada regulación	86	2
23	2.88	1	Poca atención	17	1	2.13	Debe mejorar su comprensión	18	1	2.25	Debe mejorar su regulación	58	1
15	1.88	1	Poca atención	22	1	2.75	Debe mejorar su comprensión	30	2	3.75	Adecuada regulación	67	1
20	2.50	1	Poca atención	22	1	2.75	Debe mejorar su comprensión	22	1	2.75	Debe mejorar su regulación	64	1
25	3.13	2	Adecuada percepción	24	2	3.00	Adecuada comprensión	24	2	3.00	Adecuada regulación	73	2
29	3.63	2	Adecuada percepción	35	3	4.38	Excelente comprensión	33	2	4.13	Adecuada regulación	97	2
23	2.88	2	Adecuada percepción	25	2	3.13	Adecuada comprensión	31	2	3.88	Adecuada regulación	79	2
31	3.88	2	Adecuada percepción	30	2	3.75	Adecuada comprensión	35	2	4.38	Adecuada regulación	96	2
24	3.00	1	Poca atención	24	2	3.00	Adecuada comprensión	19	1	2.38	Debe mejorar su regulación	67	1
22	2.75	2	Adecuada percepción	26	2	3.25	Adecuada comprensión	22	1	2.75	Debe mejorar su regulación	70	2
22	2.75	2	Adecuada percepción	16	1	2.00	Debe mejorar su comprensión	18	1	2.25	Debe mejorar su regulación	56	1
37	4.63	3	Demasiada atención	35	3	4.38	Excelente comprensión	36	3	4.50	Excelente regulación	108	3
19	2.38	1	Poca atención	19	1	2.38	Debe mejorar su comprensión	18	1	2.25	Debe mejorar su regulación	56	1
15	1.88	1	Poca atención	23	1	2.88	Debe mejorar su comprensión	21	1	2.63	Debe mejorar su regulación	59	1
24	3.00	1	Poca atención	21	1	2.63	Debe mejorar su comprensión	19	1	2.38	Debe mejorar su regulación	64	1
23.73				24.73				24.87		3.11			3.06

		NIVEL DE ESTADO EMOCIONAL DOCENTE I.E. PASCO																							
	I.E	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
N°	REGIÓN	PERCEPCIÓN								COMPRESIÓN								REGULACIÓN							
		Presto mucha atención a los sentimientos	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	A menudo pienso en mis sentimientos	Presto mucha atención a cómo me siento	Tengo duros mis sentimientos	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	Casi siempre sé cómo me siento	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	Siempre puedo decir cómo me siento	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista	Aunque me siento mal, procuro pensar en cosas agradables	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo	Tengo mucha energía cuando me siento feliz	Cuando estoy enojado, intento cambiar mi estado de ánimo
1	P	3	3	4	3	1	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	
2	P	2	3	3	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2
3	P	2	1	2	2	1	1	2	2	5	4	5	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	5	5	2
4	P	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4
5	P	3	4	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3
6	P	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3
7	P	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3
		2.71	2.86	2.86	2.71	1.71	2.29	2.57	3.29	3.29	2.86	3.29	3.00	2.57	3.00	2.57	3.14	2.57	3.43	2.71	3.29	3.14	3.71	3.71	2.86

NIVEL DE ESTADO EMOCIONAL DOCENTE I.E. PASCO															
Factor Percepción	NIVEL	MEDIA	NIVEL DE PERCEPCIÓN	Factor Comprensión	NIVEL	MEDIA	NIVEL DE COMPRESIÓN	Factor Regulación	NIVEL	MEDIA	NIVEL DE REGULACIÓN	TOTAL ESTADO EMOCIONAL	NIVEL	MEDIA	NIVEL ESTADO EMOCIONAL LIMA
22	1	2.75	Poca atención	25	2	3.13	Adecuada comprensión	21	1	2.63	Debe mejorar su regulación	68	1	2.83	Necesita mejorar
23	1	2.88	Poca atención	22	1	2.75	Debe mejorar su comprensión	26	2	3.25	Adecuada regulación	71	2	2.96	Adecuado
13	1	1.63	Poca atención	26	2	3.25	Adecuada comprensión	28	2	3.50	Adecuada regulación	67	1	2.79	Necesita mejorar
24	1	3.00	Poca atención	27	2	3.38	Adecuada comprensión	31	2	3.88	Adecuada regulación	82	2	3.42	Adecuado
21	1	2.63	Poca atención	24	2	3.00	Adecuada comprensión	26	2	3.25	Adecuada regulación	71	2	2.96	Adecuado
19	1	2.38	Poca atención	19	1	2.38	Debe mejorar su comprensión	22	1	2.75	Debe mejorar su regulación	60	1	2.50	Necesita mejorar
25	2	3.13	Adecuada percepción	23	1	2.88	Debe mejorar su comprensión	24	2	3.00	Adecuada regulación	72	2	3.00	Adecuado
		2.63				2.96				3.18				2.92	

RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL I.E. LIMA													
SUJETOS	COMUNICACIÓN							RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS			ESTRUCTURA		
	Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente	Existe una buena comunicación entre los diferentes departamentos y unidades que trabajan generalmente juntos.	Los directivos entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.	La institución se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal	El criterio básico para asignar tareas en esta institución es la capacidad de cada persona	En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	Aquí se nos alienta para decir lo que pensamos, aunque estemos 2 con nuestros directores	En esta institución se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber.	La dirección de esta institución se preocupa por las personas, sobre cómo se sienten y sus problemas.	En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi director/a	Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en esta institución.		
1	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	4		
2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2		
4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2		
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3		
7	2	3	4	3	4	5	3	2	1	5	2		
8	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1		
9	2	2	2	1	4	3	2	2	2	4	3		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3		
11	4	4	3	3	4	1	4	3	4	1	1		
12	3	3	4	4	3	2	4	5	3	1	1		
13	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2		
14	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3			

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL I.E. LIMA															
SUMA COMUNICACIÓN	MEDIA	NIVEL COMUNICACIÓN	NIVEL COMUNICACIÓN	SUMA ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO	MEDIA	NIVEL ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO	NIVEL ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO	SUMA ESTRUCTURA	MEDIA	NIVEL ESTRUCTURA	NIVEL ESTRUCTURA	TOTAL SUMA	MEDIA CLIMA ORGANIZACIONAL	NIVEL CLIMA ORGANIZACIONAL	NIVEL CLIMA ORGANIZACIONAL
21	3.50	3	Bueno	7	2.33	2	Regular	6	3.00	2	Regular	34	3.09	2	Regular
20	3.33	2	Regular	11	3.67	3	Bueno	5	2.50	2	Regular	36	3.27	2	Regular
24	4.00	3	Bueno	12	4.00	3	Bueno	4	2.00	2	Regular	40	3.64	3	Bueno
20	3.33	2	Regular	8	2.67	2	Regular	5	2.50	2	Regular	33	3.00	2	Regular
19	3.17	2	Regular	9	3.00	2	Regular	4	2.00	2	Regular	32	2.91	2	Regular
24	4.00	3	Bueno	11	3.67	3	Bueno	5	2.50	2	Regular	40	3.64	3	Bueno
21	3.50	3	Bueno	6	2.00	2	Regular	7	3.50	3	Bueno	34	3.09	2	Regular
9	1.50	1	Malo	5	1.67	1	Malo	4	2.00	2	Regular	18	1.64	1	Malo
14	2.33	2	Regular	6	2.00	2	Regular	7	3.50	3	Bueno	27	2.45	2	Regular
30	5.00	3	Bueno	15	5.00	3	Bueno	4	2.00	2	Regular	49	4.45	3	Bueno
19	3.17	2	Regular	11	3.67	3	Bueno	2	1.00	1	Malo	32	2.91	2	Regular
19	3.17	2	Regular	12	4.00	3	Bueno	2	1.00	1	Malo	33	3.00	2	Regular
22	3.67	3	Bueno	12	4.00	3	Bueno	4	2.00	2	Regular	38	3.45	3	Bueno
11	1.83	2	Regular	3	1.00	1	Malo	7	3.50	3	Bueno	21	1.91	2	Regular
10	1.67	1	Malo	5	1.67	1	Malo	6	3.00	2	Regular	21	1.91	2	Regular

RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL I.E. PASCO												
SUJETOS	COMUNICACIÓN							RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS			ESTRUCTURA	
	Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente	Existe una buena comunicación entre los diferentes departamentos y unidades que trabajan generalmente juntos.	Los directivos entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.	La institución se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del persona	El criterio básico para asignar tareas en esta institución es la capacidad de cada persona	En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.		Aquí se nos alienta para decir lo que pensamos, aunque estemos 2 con nuestros directores	En esta institución se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber.	La dirección de esta institución se preocupa por las personas, sobre cómo se sienten y sus problemas.	En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi director/a	Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en esta institución.
1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4
2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	3	2	4
3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
5	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	5
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL I.E.PASCO												
SUMA COMUNICACIÓN	MEDIA	NIVEL COMUNICACIÓN	NIVEL COMUNICACIÓN	SUMA ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO	MEDIA	NIVEL ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO	NIVEL ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO	SUMA ESTRUCTURA	MEDIA	NIVEL ESTRUCTURA	NIVEL ESTRUCTURA	TOTAL SUMA
24	4.00	3	Bueno	12	4.00	3	Bueno	7	3.50	3	Bueno	43
16	2.67	2	Regular	9	3.00	2	Regular	6	3.00	2	Regular	31
21	3.50	3	Bueno	12	4.00	3	Bueno	4	2.00	2	Regular	37
26	4.33	3	Bueno	14	4.67	3	Bueno	9	4.50	3	Bueno	49
18	3.00	2	Regular	12	4.00	3	Bueno	7	3.50	3	Bueno	37
23	3.83	3	Bueno	12	4.00	3	Bueno	4	2.00	2	Regular	39
23	3.83	3	Bueno	12	4.00	3	Bueno	4	2.00	2	Regular	39
30				15				10				
0 A 10	1		Malo	0 a 5			Malo	0 a 3			Malo	
11 A 20	2		Regular	6 a 10			Regular	4 a 6			Regular	
21 A 30	3		Bueno	11 a 15			Bueno	7 a 10			Bueno	