	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAr113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2017-11-16</b>
		<b>PAGINA: 1 de 7</b>

16-

<b>FECHA</b>	Miércoles, 05 de junio de 2019
--------------	--------------------------------

Señores  
**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**  
 BIBLIOTECA  
 Facatativá


<b>UNIDAD REGIONAL</b>	Extensión Facatativá
<b>TIPO DE DOCUMENTO</b>	Trabajo De Grado
<b>FACULTAD</b>	Ciencias Sociales, Humanidades Y Ciencias Políticas
<b>NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO</b>	Pregrado
<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	Psicología

El Autor(Es):

<b>APELLIDOS COMPLETOS</b>	<b>NOMBRES COMPLETOS</b>	<b>No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN</b>
Cortés Abril	Karen Dayanna	1.073.248.235
Gutiérrez Cristancho	Lucy Elizabeth	1.076.662.142

Calle 14 Avenida 15 Barrio Berlín Facatativá – Cundinamarca  
 Teléfono (091) 892 07 07 Línea Gratuita 018000976000  
 www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAr113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2017-11-16</b>
		<b>PAGINA: 2 de 7</b>

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

<b>APELLIDOS COMPLETOS</b>	<b>NOMBRES COMPLETOS</b>
Mora Tolosa	Miguel Arturo

<b>TÍTULO DEL DOCUMENTO</b>
<b>RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN CUERPO DOCENTE DE I.E.D. AGUSTÍN PARRA DE SIMIJACA (CUNDINAMARCA)</b>

<b>SUBTÍTULO</b> (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

<b>TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:</b> Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
<b>PSICÓLOGA</b>

<b>AÑO DE EDICIÓN DEL DOCUMENTO</b>	<b>NÚMERO DE PÁGINAS</b>
23/05/2019	106 pág.

<b>DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS</b> (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
<b>ESPAÑOL</b>	<b>INGLÉS</b>
1. Clima organizacional	Organizacional climate
2. Inteligencia emocional	Emotional intelligence
3. Institución educativa	Educational institution
4. Docentes	Teachers
5. Inteligencia	Intelligence
6. Emoción	Emotion

Calle 14 Avenida 15 Barrio Berlín Facatativá – Cundinamarca  
Teléfono (091) 892 07 07 Línea Gratuita 018000976000  
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*



<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAr113</b>
<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 3</b>
<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2017-11-16</b>
	<b>PAGINA: 3 de 7</b>

### RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS

(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

El clima organizacional ha sido uno de los temas más relevantes en el estudio de la psicología de las organizaciones, siendo así un determinante importante en el desarrollo social, productivo y emocional de los colaboradores, brindando aspectos de impacto en relaciones interpersonales, autonomía, satisfacción laboral, liderazgo, y conocimiento de las instituciones, ahora bien para que un colaborador tenga un óptimo clima laboral debe integrar todos sus aspectos psico-socio afectivos, como la inteligencia emocional, más aún para población docente. En esta investigación se establecerá la relación entre clima organizacional e inteligencia emocional en docentes de una institución educativa departamental, ubicada en el municipio de Simijaca (Cundinamarca), colegio que se distingue por su tipo de alcance, pues cuenta con presencia en áreas urbana y rural, para lo cual se aplicaron los siguientes instrumentos: Instrumento para Medir Clima Organizacional en Colombia (IMCOC) y para la medición de Inteligencia emocional el Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24). Con base en los resultados arrojados por estos, se realiza una investigación de tipo correlacional cuantitativa no experimental, obteniendo la relación por medio del coeficiente de correlación de Spearman, demostrando que si existe una relación significativa lineal.

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Por medio del presente escrito autorizamos a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre nuestra obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son:  
Marque con una "X":



<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAr113</b>
<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 3</b>
<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2017-11-16</b>
	<b>PÁGINA: 4 de 7</b>

<b>Autorizo (Autorizamos)</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X		
2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	X		
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X		
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	X		

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso nuestra obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizamos en nuestra calidad de estudiantes y por ende autores exclusivos, que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de nuestra plena autoría, de nuestro esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de nuestra creación original particular y, por tanto, somos las únicas titulares de la misma. Además, aseguramos que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifestamos que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de nuestra competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaremos conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.



<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAr113</b>
<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 3</b>
<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2017-11-16</b>
	<b>PAGINA: 5 de 7</b>

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “*Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores*”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

**NOTA:** (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

**Información Confidencial:**

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. **SI \_\_ NO \_X\_**. En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

### LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).
- b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.
- c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no



<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 3</b>
<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2017-11-16</b>
	<b>PAGINA: 6 de 7</b>

contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el “Manual del Repositorio Institucional AAAM003”

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



**Nota:**

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el siguiente archivo.



MACROPROCESO DE APOYO  
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO  
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

CÓDIGO: AAAr113  
VERSIÓN: 3  
VIGENCIA: 2017-11-16  
PAGINA: 7 de 7

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN CUERPO DOCENTE DE I.E.D. AGUSTÍN PARRA DE SIMIJACA (CUNDINAMARCA).PDF	Texto

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafo)
Cortés Abril Karen Dayanna	<i>Karen Cortés</i>
Gutiérrez Cristancho Lucy Elizabeth	<i>Lucy Elizabeth Gutiérrez</i>

21.1-40

Calle 14 Avenida 15 Barrio Berlín Facatativá – Cundinamarca  
Teléfono (091) 892 07 07 Línea Gratuita 018000976000  
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co  
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA INTELIGENCIA  
EMOCIONAL EN CUERPO DOCENTE DE I.E.D. AGUSTÍN PARRA DE SIMIJACA.  
(CUNDINAMARCA)



KAREN DAYANNA CORTÉS ABRIL  
LUCY ELIZABETH GUTIÉRREZ CRISTANCHO

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y CIENCIAS POLÍTICAS  
PSICOLOGÍA  
DÉCIMO SEMESTRE  
FACATATIVÁ



RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA INTELIGENCIA  
EMOCIONAL EN CUERPO DOCENTE DE I.E.D. AGUSTÍN PARRA DE SIMIJACA.  
(CUNDINAMARCA)

KAREN DAYANNA CORTÉS ABRIL  
LUCY ELIZABETH GUTIÉRREZ CRISTANCHO

ASESOR  
MIGUEL ARTURO MORA TOLOSA

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y CIENCIAS POLÍTICAS  
PSICOLOGÍA  
DÉCIMO SEMESTRE  
FACATATIVÁ

## Tabla de Contenido

Tabla de Contenido.....	3
Índice de tablas.....	6
Índice de figuras.....	7
Agradecimientos.....	9
Agradecimientos Karen Cortés.....	9
Resumen.....	10
Introducción.....	11
Planteamiento del problema.....	13
Objetivos.....	17
Objetivo general.....	17
Objetivos específicos.....	17
Justificación.....	18
Descripción de la institución.....	23
Marco paradigmático y epistemológico.....	25
Marco teórico.....	28
Clima Organizacional.....	28
Emoción.....	36
Inteligencia.....	39

Inteligencia emocional.....	42
Marco empírico.....	47
Marco Metodológico.....	56
Diseño.....	56
Variables.....	57
Tipo de investigación.....	58
Población.....	58
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	59
Instrumentos de investigación:.....	59
Ficha técnica IMCOC.....	60
Validación y confiabilidad del instrumento.....	61
Ficha técnica TMMS-24.....	62
Validación y confiabilidad del instrumento:.....	63
Fases de la investigación.....	64
Métodos de análisis de datos.....	64
Aspectos éticos.....	65
Resultados.....	67
Resultados generales.....	69
Relación entre clima organizacional e inteligencia emocional.....	72
Resultados por instrumentos.....	73

TMMS- 24 Inteligencia Emocional. ....	73
IMCOC Clima organizacional. ....	76
Resultados por subescalas correlacionadas.....	78
Atención emocional .....	79
Claridad emocional.....	80
Reparación emocional.....	82
Discusión .....	84
Conclusiones .....	89
Recomendaciones .....	93
Referencias.....	95
Anexos .....	105
Prueba TMMS-24 .....	105
IMCOC .....	109
Consentimiento informado .....	113

**Índice de tablas.**

Tabla 1 Historia del Clima Organizacional .....	28
Tabla 2 Variables de investigaciones .....	57
Tabla 3 División de la población I.E.D Agustín Parra de Simijaca.....	59
Tabla 4 Datos IMCOC .....	60
Tabla 5 Datos TMMS-24.....	62
Tabla 6 Calificación TMMS-24.....	70
Tabla 7 Correlación de Spearman.....	72
Tabla 8 Rho Spearman y significación para todas las dimensiones.....	78

## Índice de figuras

<i>Figura 1</i> Ciclo empírico- analítico .....	26
<i>Figura 2.</i> Distribución en porcentajes por género docentes de la I.E.D Agustín Parra Simijaca. ....	67
<i>Figura 3.</i> Población femenina dividida por ubicación geográfica (urbana o rural) de los docentes de la I.E.D Agustín Parra de Simijaca. ....	67
<i>Figura 4.</i> Población masculina distribuida por zona geográfica (urbana, rural) de la I.E.D Agustín Parra de Simijaca.....	68
<i>Figura 5.</i> Clasificación por edades de los docentes del I.E.D Agustín Parra de Simijaca ...	68
<i>Figura 6.</i> Distribución por porcentajes de la población a partir de la ubicación geográfica Urbana, rural o unitaria, de los docentes de la I.E.D. ....	69
<i>Figura 7.</i> Clima organizacional en institución educativa.....	69
<i>Figura 8.</i> Inteligencia emocional en docentes de género femenino en la institución .....	71
<i>Figura 9.</i> Inteligencia emocional en docentes de género masculino en la institución educativa .....	72
<i>Figura 10 .</i> Atención emocional por género y rango de edad de docentes en la institución educativa .....	74
<i>Figura 11.</i> Claridad emocional por género y rango de edad de docentes en la institución educativa .....	75
<i>Figura 12.</i> Reparación emocional por género y rango de edad de docentes en la institución educativa. ....	76
<i>Figura 13.</i> Clima organizacional por género de docentes en la institución .....	76
<i>Figura 14.</i> Clima organizacional por rangos de edad en docentes en la institución .....	77
<i>Figura 15.</i> Dispersión de relación entre atención emocional y liderazgo. ....	79

<i>Figura 16.</i> Dispersión atención emocional y control IMCOC. ....	79
<i>Figura 17.</i> Dispersión entre claridad emocional y objetivos .....	80
<i>Figura 18.</i> Dispersión entre claridad emocional y cooperación.....	80
<i>Figura 19.</i> Dispersión claridad emocional y motivación. ....	80
<i>Figura 20.</i> Dispersión entre claridad emocional y control organizacional. ....	80
<i>Figura 21.</i> Dispersión entre relaciones interpersonales y claridad emocional.....	80
<i>Figura 22.</i> Dispersión entre objetivos y reparación emocional. ....	82
<i>Figura 23.</i> Dispersión entre cooperación y reparación emocional.....	82
<i>Figura 24.</i> Dispersión entre liderazgo y reparación emocional. ....	82
<i>Figura 25.</i> Dispersión entre reparación emocional y relaciones interpersonales.....	82
<i>Figura 26.</i> Dispersión reparación emocional y motivación. ....	82
<i>Figura 27.</i> Dispersión entre reparación emocional y control IMCOC.....	82

## **Agradecimientos**

### **Agradecimientos Karen Cortés**

Durante todo este proceso y especialmente en la realización de este trabajo quiero agradecer a Dios y a la vida por los conocimientos y la oportunidad de situarme en este lugar y con las personas adecuadas, quiero agradecer a mi compañera y amiga, por su paciencia y dedicación durante todos estos años Elizabeth Gutiérrez, a mi papá Carlos Cortés, mis tías Yolanda y Stella, mis hermanos Santiago y Esteban, mis sobrinos Luciana y Tomas, mi abuelita Ana, el mayor motivo y la razón para continuar en este camino. A mi compañero de vida, amigo, cómplice y total apoyo por ser mi bastón y mi fuerza en los momentos más difíciles y ayudarme a crecer personalmente Jonatan Avendaño. De este mismo modo a los docentes, en especial a Miguel y Sebastián, por marcar no solo mi carrera sino mi vida personal, por su compromiso y entrega a esta profesión ya que gracias a ellos entendí lo bonito de la psicología. Pero sobre todo quiero agradecer y brindar cada uno de mis logros a la persona más importante en mi vida mi mamá Alba, por ser todo en mi vida, por enseñarme cosas muy valiosas y por continuar siendo el motor más grande para seguir, por su lucha y sobre todo por su amor para conmigo, por ella y para ella siempre.



## Resumen

El clima organizacional ha sido uno de los temas más relevantes en el estudio de la psicología de las organizaciones, siendo así un determinante importante en el desarrollo social, productivo y emocional de los colaboradores, brindando aspectos de impacto en relaciones interpersonales, autonomía, satisfacción laboral, liderazgo, y conocimiento de las instituciones, ahora bien para que un colaborador tenga un óptimo clima laboral debe integrar todos sus aspectos psico-socio afectivos, como la inteligencia emocional, más aún para población docente. En esta investigación se establecerá la relación entre clima organizacional e inteligencia emocional en docentes de una institución educativa departamental, ubicada en el municipio de Simijaca (Cundinamarca), colegio que se distingue por su tipo de alcance, pues cuenta con presencia en áreas urbana y rural, para lo cual se aplicaron los siguientes instrumentos: Instrumento para Medir Clima Organizacional en Colombia (IMCOC) y para la medición de Inteligencia emocional el Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24). Con base en los resultados arrojados por estos, se realiza una investigación de tipo correlacional cuantitativa no experimental, obteniendo la relación por medio del coeficiente de correlación de Spearman, demostrando que si existe una relación significativa lineal.

**Palabras clave:** Clima organizacional, inteligencia emocional, institución educativa, docentes.

## **Introducción**

Esta investigación se realizó en equipo de docentes de Básica primaria y secundaria de la Institución Educativa Departamental Agustín Parra, ubicada en el municipio de Simijaca (Cundinamarca). Mediante esta se buscó explorar los niveles correspondientes a clima organizacional e inteligencia emocional en los docentes de la institución.

El interés de esta investigación se da a partir de la posible relación entre estas variables, las cuales pueden interferir en el desarrollo de las organizaciones debido a que son un proceso de autoconocimiento, pues es cómo los individuos interpretan el mundo en el que se desenvuelven, y en este caso, su mundo laboral.

Por lo tanto se realiza una revisión teórica de cada una de las variables principalmente teniendo como base la de Salovey y Mayer para inteligencia emocional y la de Álvarez en clima organizacional, a partir de estos supuestos se destaca la importancia de relacionar y la justificación del porque es pertinente hacer este tipo de investigaciones en una institución educativa, todo esto con el fin de encontrar si existe o no algún tipo de correlación y de este mismo modo definir el nivel de interacción entre las variables. Para esto se da uso de instrumentos como el IMCOC y el TMMS 24, mencionando las características de cada uno de ellos y las dimensiones que evalúa en los sujetos

Todo lo anterior debido a que la ya nombrada institución no cuenta con estudios o inmersiones de tipo psicológicas previas, además a nivel nacional se encuentran pocas investigaciones en instituciones educativas, en las cuales se menciona solo una de las variables (inteligencia emocional o clima organizacional) y no la relación entre estas. Con el conocimiento adquirido al final y la divulgación de resultados en la institución, se busca dar apertura a un diagnóstico para la futura implementación o desarrollo de estrategias que

permitan la mejora del clima laboral y el adecuado control de inteligencia emocional en la institución.

## **Planteamiento del problema**

La psicología organizacional empieza a tomar auge a partir del siglo XIX y a comienzos del siglo XX, gracias a que se empieza a reconocer al hombre como un sujeto importante para las organizaciones, pero es desde la primera guerra mundial donde comienzan la aplicación de pruebas para la selección de los reclutas a partir del perfil correspondiente, y desde allí se desprenden una cantidad de estudios en el trabajador para analizar el recurso humano durante la jornada laboral (Gómez, 2016). Uno de los estudios más importantes fue el realizado por Elton Mayo denominado el experimento de Hawthorne que tenía como objetivo “examinar las condiciones laborales y la relación con la producción, determinando y clasificando los problemas de toda la situación laboral” (Equipo editorial, 2018, párr.8). Es así como se empieza a evaluar todos los aspectos que guían el trabajo del colaborador desde aspectos objetivos hasta los subjetivos, por ejemplo, una persona que cuenta con un óptimo desarrollo no solo de capacidades sino de un ambiente saludable, va a mejorar de manera positiva los resultados en productividad y rendimiento para la compañía. Elton Mayo comprende que el ser humano no es únicamente una máquina y que por esta razón no puede ser tratado como una de ellas, sino que debe ser considerado como una pieza fundamental para el desarrollo de la compañía (Equipo editorial, 2018).

Por lo anterior es claro que uno de los objetivos de la psicología organizacional es encargarse de estudiar las diferentes variables laborales, las cuales interfieren en el desarrollo saludable del trabajo para mejorar la calidad de vida y brindan al colaborador satisfacción y compromiso con la compañía. Partiendo de este modo desde procesos tales como selección y contratación que brindan al colaborador todos los recursos necesarios para un óptimo desarrollo de sus funciones laborales.

En consecuencia, la psicología aporta a la industria uno de los granos de arena más importantes, no solo satisfacer las necesidades del cliente sino también entender las del empleado y de esta manera hacer que surjan estrategias para la mejora continua, que apoyen y respalden el buen funcionamiento de una compañía

En orden a las ideas anteriores por medio de esta investigación se analiza si dicho clima organizacional influye en los docentes para el desarrollo de sus actividades; es decir, si cada uno de los aspectos mencionados con anterioridad motivan al docente para cumplir con las metas propuestas de la institución, reconociendo si en niveles altos-bajos de clima organizacional que se maneje en la institución, también se presenten altos-bajos niveles de inteligencia emocional.

Basados en estas dos variables se ejecutó una consulta bibliográfica que permitiera conocer la importancia de mantener la motivación para el buen funcionamiento organizacional. Desde las teorías administrativas encontramos diferentes teorías motivacionales, pero la que más resulta aporta a esta investigación es la establecida por Herzberg, gracias a que incluye en su concepción el factor físico y contextual del colaborador y todo lo que compone el clima organizacional, ya que por su parte menciona dos factores importantes para el desarrollo comportamental en el área laboral de la persona: factores higiénicos o extrínsecos donde se define la motivación de la persona por las condiciones físicas y ambientales del trabajo (salario, jefes y directivos, el RIT, supervisión de superiores, etc.) y los factores motivacionales o factores intrínsecos donde se desarrolla la parte emocional y personal para el trabajado (reconocimientos, cargo, trato con los demás, responsabilidades y tareas, metas, etc.) (Bonilla, 2013). De esta manera no solamente el incentivo económico va brindar una garantía motivacional al empleado sino también aquellas situaciones en donde éste se rete y vaya mejorando profesionalmente, el

lugar de trabajo y su trato con los otros, la supervisión de jefes y el tipo de autonomía que este le brinde. En general estos dos tipos de factores deben estar unidos para que se cumplan con las expectativas y la motivación del trabajador, por ejemplo en este caso la remuneración económica que se le brinda a los docentes debe trabajar en conjunto con el reconocimiento emocional, personal y profesional que éste obtenga para estar satisfecho laboralmente.

En esta teoría se destaca que el ser humano para desenvolverse satisfactoriamente en su área de trabajo debe tener como base que este le brinde condiciones de vida saludables en cuestión de supervivencia y que a su vez ofrezca una calidad y salud emocional en cuestión de la mejora hacia las relaciones entre empleados y clima laboral, para la realización de esta investigación es muy importante el concepto de inteligencia emocional como clave para el reconocimiento del ser humano en la organización, Salovey y Mayer (Como se citó en Fernández Berrocal y Ruiz Aranda, 2008) describen “la inteligencia emocional como el uso adaptativo de las emociones de manera que el individuo pueda solucionar problemas y adaptarse al medio que lo rodea” , es decir que a partir del contexto donde la persona se desenvuelva se van a desencadenar sus reacciones y emociones, lo que es vital para conocer cómo se está regulando el docente en las aulas ante situaciones donde se ponga en riesgo su tolerancia, niveles de estrés o ansiedad, para verificar el trato y comportamientos con todos los integrantes de la comunidad.

Es fundamental para esta investigación considerar si; ¿existe una relación entre clima organizacional e inteligencia emocional en docentes de la I.E.D Agustín Parra de Simijaca? debido a que en la institución este tema no ha sido tratado y tampoco se ha hecho énfasis en temas relacionados al estado emocional de los docentes aun reconociéndose que es necesario para el buen funcionamiento académico. De igual forma como se describe en el

marco empírico a nivel latinoamericano se han realizado diferentes investigaciones de inteligencia emocional en las organizaciones; en Colombia por ejemplo se han inclinado por inteligencia emocional en docentes, o a nivel de clima escolar o desempeño laboral, pero no se han realizado estudios sobre inteligencia emocional y clima organizacional en docentes, lo que marca una novedad científica importante en la línea investigativa que se implementa, la cual se encuentra guiada hacia el desarrollo humano, pues con relación a lo anterior, el individuo es un elemento clave de una organización.

Siendo un gran aporte para la psicología ya que denota un aspecto relevante en contextos donde escasean los implementos y recursos (tanto físicos como profesionales); todo esto lleva a pensar en la importancia de iniciar con investigaciones en docentes vinculados como colaboradores a una organización, que necesitan también apoyo psicológico para su profesión y el buen quehacer laboral, lo que puede dar cabida a futuros aspectos importantes en la comunidad profesional y en diferentes ámbitos nacionales, partiendo de la base fundamental de una organización, el clima y su manejo personal en áreas como la inteligencia emocional.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar si existe relación entre el clima organizacional y la inteligencia emocional de los docentes del I.E.D. Agustín Parra de Simijaca.

### **Objetivos específicos**

1. Determinar el grado de relación que existe entre atención emocional y objetivos, toma de decisiones, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, cooperación y control, en los docentes.
2. Categorizar estadísticamente el nivel de relación que existe entre claridad emocional y objetivos, toma de decisiones, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, cooperación y control, en los docentes.
3. Relacionar el grado de reparación emocional con objetivos, toma de decisiones, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, cooperación y control, en los docentes



## **Justificación**

El clima organizacional es un conjunto de atributos personales e institucionales que afectan los procesos psicológicos y de una organización, e influyen en el bienestar y la satisfacción laboral de los colaboradores (Cárdenas, Arciniegas y Barrera, 2009), en este orden de ideas son aquellos valores que le da el colaborador a los aspectos de la organización para la que fue contratado desde sus opiniones personales acerca de su labor, hasta el cumplimiento de las tareas a realizar.

En Colombia por ejemplo las investigaciones acerca del clima organizacional han denotado que conocer cómo perciben los integrantes de una compañía el clima organizacional evidenciará un desarrollo óptimo de esta, lo que va generar una ganancia no solo para el empleado sino también para el empleador, corrigiendo situaciones que afecten de manera positiva o negativa al individuo (Moreno e Hidalgo, 2010), es decir que el clima organizacional debe ser uno de los temas más importantes para el buen funcionamiento de la organización, lo que va servir para la implementación de planes de mejora y la evaluación diagnóstica , así como también va mejorar la calidad de vida del trabajador.

Varios de los autores que han estudiado el clima organizacional basan sus teorías en aspectos subjetivos del individuo, para el buen desarrollo de aspectos como productividad, efectividad, entre otros así como lo hace Carlos Méndez con su implementación y aplicación del IMCOC, en diferentes empresas del sector productivo a nivel nacional (Sánchez, Nieto y Anzola, 2015) en este orden de ideas el autor resalta la importancia de entender el clima organizacional como una composición social debido al tipo de relaciones que allí se establecen. Es aquí donde el concepto de Clima organizacional empieza a tomar un valor relevante en los estudios de las organizaciones gracias a esto se puede llegar a concluir la influencia con otras variables significativas, de esta manera también se crean

relaciones que van a contribuir en el desarrollo saludable de una organización y del componente humano que lo conforma, ya que este tema no solo es interesante para quien administra alguna institución, sino también para el que está capacitado en brindar un servicio (trabajador).

De esta manera estas investigaciones demuestran un aspecto clave para lo que compete en la revisión teórica y argumentativa de este documento, la concepción de clima organizacional como elemento fundamental de una institución ya sea esta de carácter industrial, público o académico.

Por lo que en esta investigación se resalta la institución académica como una organización debido a sus componentes funcionales, a la prestación de un servicio y al orden jerárquico que se implementa, siendo estos aspectos importantes para la evaluación del clima dentro de la misma, ya que así como lo mencionan Rivera y Valenzuela (2000):

En las instituciones educativas la adecuada implementación de un clima organizacional es esencial en la búsqueda de un ambiente de trabajo donde los conflictos internos se superen sin ninguna clase de inconvenientes, garantizando la participación y el compromiso de los docentes en cada uno de los procesos y proyectos académicos que se desarrollan, con la intención de que se puedan establecer unas mejores prácticas comunicativas y unas dinámicas útiles para compartir las distintas ideas y conocimientos que ayuden a mejorar el desarrollo de la institución (p.8).

Es decir que para un buen desarrollo de las relaciones internas que se manejen en el contexto educativo es importante revisar los aspectos que componen su clima, evitando que puedan existir choques que interfieran con el buen manejo organizacional, todo esto teniendo en cuenta que el ambiente que se refleja para este tipo de organizaciones cuenta

con niveles insuficientes en infraestructura, dificultades en las jornadas laborales y el control de los diferentes usuarios que pueden llegar a entorpecer el buen desarrollo de un clima (Calvo, 2014). Lo que lleva a considerar lo importante que es no solo para el desarrollo profesional sino también personal de los docentes el buen clima dentro de su área laboral, así también para la implementación de estrategias que soporten y brinden herramientas a los alumnos, porque sería ilógico que un lugar académico donde se brinden ejemplos negativos de regulación emocional se exija a los estudiantes hacerlo de manera adecuada, lo que abarcaría otro tipo de problemáticas pero que por el momento no se darán a conocer en este documento ya que no hace parte de la línea investigativa que se requiere.

Debido a lo anterior se entiende que el sujeto al estar inmerso en una organización refleja aspectos sociales de interacción, por lo tanto:

La apreciación que las personas tienen de su trabajo, además de las condiciones externas a ellas, también se ve influenciada por aspectos familiares, sociales, psicológicos, de formación y económicos. Todos estos factores externos e internos del individuo le permiten ir percibiendo, de común acuerdo con los demás, el clima laboral de su empresa y cualquier reacción dentro del trabajo está en función de esta percepción, la cual hace que una situación se torne negativa o positiva.(Villa, 2013, p. 87-88).

Por consiguiente, las organizaciones deben comprender que para mantener un clima organizacional adecuado, no solo se ve influenciado por las garantías que se ofrecen a los colaboradores, sino también las percepciones propias, colectivas y de la empresa, que poseen estos.

Dando paso a la variable de inteligencia emocional que se define como la capacidad que tienen los individuos de expresar, entender y controlar sus emociones (Zárate y Matviuk,

2012) que se refiere así al autoconocimiento y percepción propias de una persona, por lo que lograr que un trabajador mantenga una inteligencia emocional propicia, se convierte en un hecho relevante en las empresas, tanto para la salud mental de una persona, como de los individuos que le rodean en cualquiera de los contextos en que se desenvuelve, tanto el laboral, educativo, social o del hogar, ya que como afirman Suárez, Restrepo y Caballero (2016) “Es un hecho comprobado cómo el uso inteligente de las emociones, favorece la resolución de problemas, la toma de decisiones, la regulación del comportamiento propio, el alcance de logros personales y profesionales, el desempeño social exitoso y sentimientos de satisfacción ante la vida.” (p. 471), enfocando también a la realidad de que ser inteligente emocionalmente facilita y contribuye a la consecución de sus deseos y por ende a conseguir satisfacción en cuanto a su percepción de áreas personales y profesionales. Generando colaboradores que mantienen su compostura ante dificultades, facilitan un ambiente social adecuado y que ayudan a reconocer falencias que pueden ayudar a mejorar y trabajar en la satisfacción propia o de sus compañeros en distintas áreas.

La búsqueda de una relación se da a partir de la incógnita de algunos docentes familiares de una de las investigadoras, quienes mencionan que para este tipo de instituciones los psicólogos se enfocan en los estudiantes (ya sea con habilidades especiales o dificultades académicas) y no hay una fuente de apoyo o enfoque en los profesores o en general a la población restante, sino que cuando docentes o estudiantes se encuentran en un momento o situación emocionalmente inestable, se deben remitir directamente a una E. P. S., además se manifiesta también por parte de estas educadoras, que la mayor parte de su inestabilidad viene dada por la forma de liderazgo en la institución e incluso el relacionamiento entre los compañeros de trabajo. Así como lo menciona el ministerio de educación el rol del psicólogo educativo o docente orientador es

Desarrollar labores profesionales que, en el marco del Proyecto Educativo Institucional, corresponden al diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de acciones de orientación estudiantil tendientes a favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando(...)favorecer el desarrollo equilibrado y armónico de las habilidades de los educandos, para la toma de decisiones, la adquisición de criterios, el trabajo en equipo, la administración eficiente del tiempo, la asunción de responsabilidades, la solución de conflictos y problemas y las habilidades para la comunicación, la negociación y la participación. (Ministerio de educación, 2012, p.29).

Es decir que hace falta un psicólogo u orientador que se incline hacia la búsqueda del beneficio emocional y personal del colaborador en este tipo de instituciones no solo como un apoyo hacia la educación de los estudiantes sino también como un apoyo hacia su salud mental.

Para la psicología identificar este tipo de problemas es importante debido a la línea investigativa que se desarrolla por el programa en este caso el desarrollo humano, siendo este clave debido a que se da la interacción del sujeto como el todo para la organización y el ámbito social, así también es relevante realizar este tipo de investigaciones en contextos como estos gracias a que las áreas aledañas a la universidad no se visualizan de la manera en la que se debe por la falta de alcance por parte de los entes gubernamentales, esta al ser una institución pública ubicada en el sector rural podría funcionar como agente de cambio positivo en otras instituciones que cuenten con características similares, lo cual se visibiliza en la visión de la UDEC, que busca llegar a aquellos lugares donde las condiciones económicas y académicas no son muy favorables. Esto no solo por parte de la

universidad sino también debe ser un interés por parte de todas las instituciones de educación superior.

Finalmente conocer los niveles de inteligencia y clima organizacional identificando la relación entre estas y las ambivalencias que puedan existir a partir de las categorías como género y edad que ayudaran a un análisis más exhaustivo de los resultados para obtener datos concretos y comprensibles, que argumenten lo descrito durante todo este apartado.

### **Descripción de la institución**

La Institución Educativa Departamental Agustín Parra de Simijaca fue fundada gracias a los bienes donados por el señor cuyo nombre rinde homenaje dicho colegio, es así como inicia desde 1934 con una trayectoria cronológica resumida de la siguiente manera: En el año 1937, el colegio comenzó a funcionar en la casa de habitación (actual casa de la cultura) del extinto benefactor, como colegio femenino SAN AGUSTIN, contando para esa época con 12 alumnas. Para 1940 el municipio de Simijaca toma la administración del colegio, y cambian el nombre como María Auxiliadora, época en la que contaba con primaria completa y primero de secundaria, aunque sin aprobación del gobierno. En 1953 la parroquia y la junta administradora destinan el colegio a estudiantes hombres, y se le da el nombre de Agustín Parra. Luego en 1964 se aprueba segundo de bachillerato y se extiende la aprobación en 1965 y 1966 a grados décimos y onces. Para 1971 se inicia el proceso de traspaso de la planta física del colegio al departamento de Cundinamarca, ya en el 2001 con la ley 715 de 2001 la escuela rural mixta La estación se integra al colegio Agustín Parra conformando así la Institución Educativa Departamental Integrada Agustín Parra. Para finalizar en el año 2004 gracias a la resolución N.003770 de noviembre 9, se integran a la institución las siguientes sedes: En el área urbana: Concentración urbana la Estación, concentración urbana Manuel Briseño, concentración urbana Antonio Nariño,

concentración urbana Policarpa Salavarrieta, para el área rural: Escuela Rural Aposentos Cristales, escuela rural Don Lope No. 2, escuela rural Don Lope No. 1, escuela rural El Fical, escuela rural El Juncal, escuela rural El Ruchical, escuela rural el Santuario, escuela rural Peña Blanca, escuela rural San Francisco, escuela rural San José, escuela rural San Rafael y escuela rural Aposentos Taquira.

### **Marco paradigmático y epistemológico**

Para la realización de esta investigación es importante señalar la base epistemológica y paradigmática, por lo que partiendo de los aspectos como diseño y tipo de investigación, en este caso cuantitativa se evidencia como lo menciona Filstead (1976) (Citado por Inche, Yolundo, Huamanchumo, López, Vizcarra y Flores, 2003) “El paradigma cuantitativo posee una concepción global positivista, empírico-analítico, hipotético-deductiva, particularista, objetiva, orientada a los resultados (...)” (p.23) es así como se desglosara cada una de las partes mencionadas por dicho autor, para comprender de manera concreta la relación con esta investigación.

El positivismo es una rama filosófica estudiada gracias a August Comte, quien dio pie a una serie de definiciones y conclusiones, así como la que menciona Pérez (2015) “toda ciencia para ser considerada así, debe adaptarse a los paradigmas de las ciencias naturales, el cual se caracterizaba por el monismo metodológico, el método físico-matemático, la explicación causal y la predicción” (p.30). Es decir que toda investigación para considerarse científica debe sumergirse en el ámbito matemático (datos cuantitativos), para de esta manera dar una explicación lógica a sucesos causales, contribuyendo en las investigaciones de ciencias sociales ya que por ella se van a comprobar hipótesis por medio de datos estadísticos que midan cuantitativamente una variable (Ramos, 2015). Lo cual se liga a esta investigación debido a que se plantean una serie de hipótesis que se van anular o afirmar gracias a la aplicación de instrumentos que darán resultados numéricos a las variables a estudiar.

El paradigma empírico- analítico refiere que el investigador debe ser objetivo frente a las argumentaciones para que la investigación se realice a través de hipótesis y pruebas cuantificables (Tenorio, 2012). Esta también se ha considerado entre el paradigma



positivista debido a su relevancia numérica para la explicación de un suceso, pero en este caso se menciona la neutralidad del investigador para la objetividad de la misma. Que se puede evidenciar como un ciclo de la siguiente manera



*Figura 1* Ciclo empírico- analítico

Nota. Fuente <https://sites.google.com/site/investigacioncsociales/investigacion-empirico-analitica>

De esta manera se evidencia que para este estudio se realiza el mismo ciclo referenciado en las fases de la investigación, desde el planteamiento de un problema hasta los resultados que se obtuvieron para dar solución a las hipótesis planteadas.

El paradigma hipotético- deductivo según Rodríguez, Pérez, Alipio (2017):

Se parte de una hipótesis inferida de principios o leyes o sugerida por los datos empíricos, y aplicando las reglas de la deducción, se arriba a predicciones que se someten a verificación empírica, y si hay correspondencia con los hechos, se comprueba la veracidad o no de la hipótesis de partida (p.12).

A partir de esta información, se verifica que por medio del uso de pruebas e instrumentos, las hipótesis que se establecen realmente se cumplan, de no ser así buscar métodos de solución o mejora para próximas ocasiones.

Esta investigación está fundamentada sobre una particularidad como lo es la relación entre clima organizacional e inteligencia emocional, que se desarrolló de manera objetiva tanto con la población como a la hora de indagar y recopilar información teórica y bibliográfica, así también se ve orientada hacia la obtención de resultados, análisis y discusión de los mismos, con el fin de darle una notoriedad científica, lo que deduce que el paradigma usado para la realización de la misma es en su totalidad el que se ha mencionado en este apartado.

### Marco teórico.

Para la debida realización de esta investigación se inició un estudio a profundidad de los conceptos a desarrollar, para poder integrar cada uno de ellos con el tema psicológico que nos compete y darle la importancia que se necesita para la solución del problema, aclarando cada uno de ellos de manera adecuada. Es por esto que es de gran valor diferenciar todos los componentes que rodean el área organizacional desde las condiciones laborales como: remuneración, cargo, políticas de la compañía, funciones y responsabilidades, así como el trato con superiores, pares o personal a cargo, ya que de esto depende en gran manera el desempeño positivo o negativo de los colaboradores en su trabajo.

### Clima Organizacional

Uno de los temas que ha tenido más relación desde hace aproximadamente 50 años para el área administrativa y organizacional ha sido el *clima organizacional*, tema que ha tomado mucha relevancia e importancia no solo por lo beneficioso que puede ser para la compañía sino también por los resultados que le puede dar a los colaboradores.

Ahora bien, a partir del crecimiento de ciertas escuelas científicas en el mundo iban surgiendo concepciones diferentes del clima organizacional:

Tabla 1

#### Historia del clima organizacional

Escuela	Autores principales	Aportes
Científica	Frederick W. Taylor	Producción industrial
Clásica	Henri Fayol	Principios administrativos
Relaciones Humanas	Elton Mayo	La motivación
Estructuralista	Max Weber	Burocracia organizacional

---

Conductista	Maslow y Herzberg,	La conducta, Teoría x, Teoría y, teoría
	Forehand y Gilmer, Taguiri	de los sistemas, surgimiento del
	y Litwin, Campbell,	concepto de CLIMA
	Dunnette, Lawler y Weick	ORGANIZACIONAL

---

Nota. Fuente: Arano Chávez, Escudero Macluf y Delfín Beltrán. (2016).

De los teóricos más importantes que empiezan a denotar el concepto de clima organizacional son Forehand y Gilmer (1964) (Como se citó en Arano, Escudero y Delfín , 2016) definen el clima organizacional como “un conjunto de características percibidas por los trabajadores para percibir a una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización.(P.12)” ellos se basan en que las percepciones que tienen de su entorno laboral comprende el trato con los demás, el liderazgo, la composición estructural, el tipo de servicio que brindan, las empresas que son competencia, el ambiente que se maneja dentro de la misma, entre otros, es decir una composición entre lo objetivo y subjetivo de su organización, de lo que creen acerca de ella y de cómo se sienten en ella, lo que va determinar la motivación del colaborador. Es así como dependiendo de los comportamientos que tenga cada colaborador su percepción sobre el clima de la organización va ser diferente y también va variar de una organización a otra, por ejemplo, el clima que se percibe en el primer lugar de trabajo va ser diferente al que se maneje en el trabajo actual, ya que las condiciones son distintas en cada contexto.

Por otro lado, como lo menciona *Toro* en el 2001 “el clima organizacional es un determinante clave para fenómenos significativos de la vida organizacional como lo son la productividad y la competitividad”. (Miranda, Salas y Bernabé, 2011, p.115). Es decir va a

influir para el óptimo desarrollo de trabajos en el manejo de recursos o tiempo, así como en la calidad del mismo, para satisfacer y cumplir con las necesidades del cliente lo que es vital para que la compañía se posicione en el mercado frente aquellas que brindan el mismo servicio.

Es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos organizacionales para entender el clima organizacional (García, 2009). Pues la psicología de las organizaciones toma un papel importante reconociendo al colaborador no solo como empleado sino también como un factor humano y primordial, lo que trasciende más allá de su modo de trabajo y como puede estar afectando en su vida personal. Ucrós y Gamboa (2010) refieren que es importante medir en cada una de las compañías el clima organizacional por el impacto en el funcionamiento de la organización y desarrollar aquellos elementos que puedan redundar en que sea lo más positivo posible y que sus miembros lo perciban como favorable no solo de manera individual, sino que incluya a todos los colaboradores de las compañías.

Por consiguiente, Toro (Como se citó en Ucrós y Gamboa, 2010, p.184) “incluye en el clima el trabajo en grupo, como una percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo”. Lo que se convierte en una fuente de satisfacción permanente, que contribuye en el crecimiento personal, de cooperación y de tolerancia y manejo de conflictos que son algunos de los aspectos en los que más se ve afectada una comunidad laboral, ya que si existe una disfunción entre los colaboradores va afectar de manera directa o indirecta todos los procesos de la compañía, es decir, para hablar de organización se debe entender que todo se trabaja en conjunto, en un trato no solo de respeto sino también de apoyo y confianza entre todos, entendiendo que la organización es el espacio donde más

tiempo va compartir una persona y que así mismo trabaja como una sociedad gracias a su composición.

No obstante se debe reconocer que el clima es también un conjunto de elementos: físicos, personales y administrativos, así como lo menciona Arancibia (2007) “el clima es una variable que media entre la estructura, procesos, metas y objetivos de la empresa, por un lado y las personas, sus actitudes, comportamientos y desempeño en el trabajo, por el otro” (Párr., 2.). En este sentido siempre el clima debe ir de la mano con lo que quiere el área administrativa para el cumplimiento de la misión empresarial y lo que espera el colaborador por parte de la organización, por ejemplo (Como se citó en Segredo, 2012) Litwin y Stringer establecen nueve componentes para el clima organizacional “estructura, responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, recompensa recibida, el desafío de las metas, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, los estándares de productividad, el manejo, el conflicto y la identificación con la organización” (Párr., 28.). Los cuales son componentes importantes para la comprensión de una organización como conjunto y lo que ésta logra en las tareas del colaborador. De esta manera, cada uno de ellos debe relacionarse con los demás para integrar lo que espera el colaborador del clima en la empresa y el cómo desea la empresa que se sientan los trabajadores.

Es por esto que muchos autores llegan a la conclusión de que no existe un clima en general, sino que cada compañía cuenta con diferentes climas, ya que la vida en la organización puede variar en cuanto a las percepciones de los miembros, sus diferentes lugares de trabajo, o las diversas unidades dentro del mismo centro de trabajo (Chiang, Salazar, Huerta y Núñez, 2008). Sin embargo, aunque el clima organizacional se ve afectado por la percepción individual de los colaboradores, las diferentes áreas que

componen la empresa y los lugares de trabajo, la empresa debe lograr que la percepción general de clima en todo su conjunto sea favorable.

Por lo que muchos autores destacan la importancia de medir y estudiar el clima laboral, por ejemplo para Maldonado Pérez y Bustamante Uzcátegui (2006) existen 3 factores fundamentales para el estudio del mismo: 1. El clima es capaz de desencadenar obstáculos o facilitar el logro de los objetivos y metas 2. El clima sirve para evaluar en todos sentidos las organizaciones 3. El clima permite la auto-reflexión de la percepción compartida en los trabajadores consultados. Que van ayudar a mejorar el ambiente de trabajo y a propiciar condiciones óptimas y resultados favorables para todos; conocer la opinión del trabajador va facilitar en todos los aspectos el desempeño, cantidad y calidad de los productos que se brinden, lo que va a mejorar el servicio, así que debería ser un principio de toda compañía conocer e identificar su clima, midiéndolo por medio de encuestas, grados de satisfacción, programas de bienestar o de formación que involucren siempre al empleado.

Aunque ya se ha mencionado que el clima es un factor importante para el empleado, así como para la alta gerencia, también debe ser una característica importante para la sociedad, compuesta por el cliente, los proveedores y la comunidad que destaquen las buenas condiciones de clima establecido en la organización, esto explicaría el éxito de algunas organizaciones y por qué pueden llegar a ser admiradas por los demás, (Rincón, Rivera, y Florez, 2018). Lo que va contribuir en la competitividad y va a lograr que el posicionamiento de la compañía vaya en crecimiento, por ejemplo una organización que se preocupe por el clima interno, también puede estar contribuyendo en acciones sociales en la comunidad.

Teniendo en cuenta que “El clima organizacional es también la interacción entre los aspectos personales y organizacionales del empleado” (Castilla y Padilla, 2011). Es

importante hacer partícipe al individuo de las actividades que se realizan en la compañía y la frecuencia en la que pueda participar de alguna u otra manera.

Llegando al momento actual en Colombia uno de los autores que enfatiza sobre el clima organizacional es Méndez Álvarez (2003), docente de la Universidad del Rosario en el área de administración, quien realiza varios estudios de cultura y clima organizacional en empresas colombianas ,desarrollando su propio instrumento validado y aplicado al que llama IMCOC (el cual se utilizará como instrumento de medición para esta investigación y se hablará en profundidad más adelante en este mismo texto), relacionando así 7 dimensiones para la comprensión del clima organizacional las cuales se encuentran definidas de la siguiente manera:

1. Objetivos: Conocimiento que posee el trabajador sobre la razón de ser hacia los cuales se orienta la empresa (Reglamentos, políticas, misión, visión, etc.).
2. Cooperación: Trabajo en equipo, procesos asociativos entre los colaboradores, hacia la ejecución del trabajo que influyen en el logro de los objetivos de la empresa.
3. Liderazgo: Percepción que tiene el colaborador sobre su jefe, desde la confianza que este inspira en la organización, sus conductas, hasta la autoridad que este ejerce dentro de la compañía.
4. Toma de decisiones: Depende del estilo de dirección que ejerce el líder para que todos los colaboradores tomen decisiones ya sean de su trabajo o de la empresa en general de manera autónoma y responsable, siguiendo los lineamientos de la organización.
5. Relaciones interpersonales: Comportamientos y actitudes frente al proceso de interacción, aunque logra asimilarse con cooperación en esta se logra identificar la forma en que el sujeto se relaciona con los demás, la frecuencia con que lo hace y la forma de participación en actividades del sujeto con los otros.



6. Motivación: Recompensas salariales, sociales, económicas, simbólicas y no materiales, mide la pertenencia del colaborador con referencia a sus niveles de satisfacción.

7. Control: Establece si el trabajo realizado en un tiempo determinado (estabilidad) ha cumplido con los objetivos personales y organizacionales del sujeto y el control que se da dentro de la compañía para el buen manejo de la compañía, integra todos los componentes del clima organizacional.

Méndez para la redacción de su investigación y la estructura del instrumento basa su teoría en Durkheim y Talcott quienes denominan la organización como un conjunto social, así bien le permitirá al hombre mantener una acción social como su forma de actuar o pensar lo que lo llevará a portarse de cierta manera en un ambiente, ya sea acoplándose a las situaciones o modificando su comportamiento para las mismas. (Méndez, 2003)

Lo cual lleva a considerar como el ser humano adapta su comportamiento y forma de ser a los diferentes ambientes donde se desenvuelve, ya que allí debe adaptarse a normas que van desde su forma de vestir o de hablar, hasta las funciones y roles que debe mantener en la compañía. Este mismo autor comprende el clima organizacional como un ambiente propio de la organización percibido por el hombre a través de su interacción social, el cual varía a partir del grado de percepción y actitud, lo cual va a determinar su satisfacción y motivación con su trabajo y va contribuir en el nivel de eficiencia. (Álvarez, 2013). Por lo que es importante determinar también el grado de compromiso que puede llegar a tener el colaborador con la compañía, puesto que de esta manera se puede o no encontrar motivado con la labor a realizar y va ayudar en la mejora de actitud; todo esto guiado hacia la consecución de colaboradores eficientes y con altos niveles de proyección.

Tal como se ha mencionado por diferentes autores, el clima organizacional involucra a todas las personas pertenecientes a una compañía, lo que cada uno de ellos tiene como

expectativas, considera una dificultad, frustraciones y problemas con el entorno. (Henao, 2015). Siendo vital para identificar el DOFA de una compañía permitiendo mejoras y avances a partir de excelentes modelos de gestión, proyectos viables y demás.

Por otro lado, Carlos Méndez realiza un estudio en Colombia junto a su equipo de estudiantes, aprobado en el 2005 guiados por una línea de tiempo de 176 empresas de los años 1980-2004 donde se obtienen los siguientes resultados; la percepción del clima se da a causa de factores adaptativos gracias a los administrativos de la misma, y que por esta razón el concepto de clima a través de los años en dichas empresas no varía y se mantiene estable. (González y Quintanilla, 2017). Identificando la importancia de mantener equilibradas las variables en la compañía, sin que afecte el ambiente laboral ni mucho menos lo que los colaboradores reconozcan por clima. Por lo que una compañía que mantenga el clima laboral favorable va a contribuir en la motivación, y un empleado motivado beneficia totalmente a la misma, ya que va ayudar a mejorar y contribuir en el cumplimiento de metas, el trabajo en equipo, va aumentar el liderazgo, definición de nuevos objetivos, crecimiento personal y profesional, aumento en niveles de confianza de la persona y el mejoramiento de su compromiso con el mismo.

Es claro que un ambiente saludable de trabajo va tener personal saludable lo que evitará enfermedades, ausentismos, rotación prolongadas y costosas. El clima no es solo el compromiso óptimo de cada uno de los colaboradores que están en la compañía sino también radica en como lo ven los superiores y que hacen para mejorar cada día, en cuestiones de actitud, motivación, o satisfacción, haciendo participes a todos y no solo a unos pocos.

En conclusión, el clima laboral es un conjunto de percepciones individuales y grupales, es un componente entre el liderazgo y el trabajo en equipo, entre lo físico y emocional de

una compañía el clima es todo lo que logra integrar cualquier empresa. La percepción no siempre es controlada ni justificada muchas de las personas no saben por qué se sienten así en su organización, pero tampoco conocen cual es el motivo de que dicho ambiente se esté manejando, lo que si saben es que estos comportamientos se manejan a partir de las directrices que se estén tomando en su entorno y como este los va motivando para actuar o sentir de dicha manera, para buscar su beneficio propio o grupal. (González y González, 2010). El clima organizacional es un concepto completo y que ha requerido de mucha investigación, es algo que le compete a todos los que están cerca o componen una organización, ya que todos tienen una meta o un objetivo para con la misma. Hablar de clima organizacional lleva a pensar en interacciones sociales, en ambientes saludables, en todo lo que logra llevar a que el colaborador se sumerja en la compañía, el directivo se apropie de su equipo, la comunidad observe de la empresa y la competencia busque igualar a la misma en cuestiones de mejora.

Con respecto al tema de clima organizacional, y sus rasgos en los que se contempla la motivación y participación activa entre colaboradores y directivos, se requiere de un adecuado manejo de emociones, por tal razón se dará inicio al siguiente concepto competente para esta investigación, a partir de una contextualización histórica y explicativa de los aspectos que tienen que ver con la Inteligencia Emocional.

### **Emoción**

A partir de distintos autores tanto psicólogos como filósofos y con distintas ubicaciones dentro del margen de tiempo, se han logrado adquirir diferentes apreciaciones de lo que hoy se puede llegar a definir como una emoción.

Para dar inicio a esta recopilación histórica del concepto emoción, se encuentra que uno de sus primeros exponentes fue Aristóteles, quien según Bolaños (2014), “reconoció la

ambigüedad de las emociones dentro de su teoría de la ética.” (p. 179), Dando así un impulso inicial a lo que hoy se conoce como emociones. Tiempo después Hume, define dos tipos de emociones, las emociones o pasiones calmadas y las pasiones violentas, según Ayala, Granobles y Zuluaga (2009) precisan que “Una pasión es violenta cuando su intensidad es muy grande, mientras que una pasión apacible se caracteriza por tener una intensidad leve.” (p. 101).

Posteriormente, se encuentra el aporte de Darwin, que otorga una relevancia mayor a las emociones, debido a su aporte para la adaptación, personaje que logró impulsar la justificación de que las emociones ejercen participación en la conducta, teniendo así las emociones un fuerte papel en la adaptación de los individuos (Chóliz, 2005). Manifestando de tal manera que nuevamente las emociones son una fuerte influencia para el comportamiento y adaptación de los seres humanos. Luego de un tiempo, se evidencia la postura de Goleman (Como se citó en Barragán y Morales, 2014) sugiere que todas las emociones son impulsos en los que se halla implícita una tendencia a la acción; que en términos más generales, explica que las emociones tienen dentro de su estructura una clase de fuerza que genera en los individuos su actuar, retomando también el ideal que parte del bienestar de una persona, estaría más ligado no hacia el razonamiento, si no a un crecimiento psicológico, atendiendo su estado emocional.

Luego, y con una definición no muy alejada de los anteriormente mencionados, se expone que las emociones son reacciones que se dan a partir de los comportamientos y objetivos adaptativos, en esta interviene también el área cognitiva, distinguiendo el hecho de que las emociones no definen la manera de actuar de los individuos, sino que son reacciones directas del planteamiento de objetivos de las personas. (Barragán y Morales, 2014). Ligado a este pensamiento de que las emociones son reacciones, se logra llegar a

considerar nuevamente el ideal de que las emociones funcionan como una inclinación de los individuos a responder ante su ambiente, adquiriendo así un mayor valor de adaptación. Interviniendo también estas emociones en la forma de pensar, actuar y en la expresión facial. Vecina (2006), resaltando también el hecho no solo de que las emociones generan reacciones conductuales, que también intervienen en la forma de pensar y en la expresión facial.

Por otro lado, las emociones intervienen también en diferentes campos, Pizarro y Salovey (Como se citó en Villamediana, Donado y Zerpa, 2015) vinculan el tema de las emociones al problema de alcanzar una comprensión más integral de la moralidad. Estos autores consideran que la capacidad para manejar eficazmente las emociones, utilizarlas para guiar el pensamiento y regularlas eficazmente son habilidades que utiliza una persona moral. Enfatizando que se debe reconocer que, a las emociones se les debe prestar mayor atención y trabajar en ellas, para lograr dar un manejo y regulación adecuados, que resulten en una persona moralmente correcto.

Además, es importante recalcar que en el ámbito educativo se debe tener en cuenta todos los campos relativos a la emoción, por lo que de acuerdo a Pacheco, Villagrán y Guzmán (como se citó en Pulido y Herrera 2016) la razón es que cuando la enseñanza incorpora las emociones, los resultados son muy superiores a aquellos que se obtienen de aquel proceso impersonal y desprovisto de todo lo afectivo, reconociendo que es indispensable papel que cumplen las emociones en los distintos contextos.

Abriendo paso de esta manera a la conclusión, de que si hay conocimiento acerca de que mediante las circunstancias del ambiente, los sujetos se van desarrollando no solo física, si no también emocionalmente, se debería entonces, generar un aporte en cuanto a reconocer el papel indispensable que cumplen los docentes en este desarrollo no solo en estudiantes,

sino que también sobre ellos recae el bienestar de la comunidad y el prestigio de la institución a nivel nacional.

### **Inteligencia**

El concepto de inteligencia, se asocia con capacidades distintivas, tales como el razonamiento, solución de problemas y adaptación. Sin embargo, es un constructo que con el paso del tiempo, varía tanto en su definición como en las formas de medición. (Hochel y Gómez, 2007) afirman “La inteligencia es un término y un concepto cuya historia científica es relativamente breve, pero llena de contradicciones.”, por lo que se genera la siguiente reunión histórica del constructo inteligencia:

Para iniciar, uno de los precursores más importantes en cuanto a lo que hoy se define como Inteligencia, se debe a Alfred Binet, psicólogo que debido al pedido por parte del gobierno francés, desarrolló una prueba psicológica que permitió seleccionar estudiantes que realmente contaran con las habilidades específicas y necesarias que se requerían en las distintas entidades educativas francesas. Ardila (2010). Generando así que la comunidad internacional, se interesara más por el hecho de encontrar un tipo de calificación o ponderación posible de su nivel de inteligencia o habilidades correspondientes a este constructo.

Favoreciendo de esta manera, el impulso hacia numerosos estudios, que buscaban dar una respuesta más acertada de lo que realmente significa Inteligencia, y que de alguna manera se entendiera en un lenguaje común, por ejemplo Sternberg (Como se citó en Colom y Pueyo, 1999) demostró que los expertos y los no-expertos coinciden en señalar que las personas inteligentes se caracterizan por su capacidad de resolver problemas, nuevos o familiares, su manejo del lenguaje y su actitud tolerante y abierta a la innovación.

Haciendo énfasis en habilidades específicas que pueden lograr integrar la definición de un constructo tan relevante como lo es la inteligencia.

A partir de este interés por dar respuestas, se generaron varias teorías sobre la inteligencia, entre ellas: La teoría psicométrica, Tejido (2010) asegura “Este tipo de teorías parten de la Psicología Diferencial clásica y se basan en el análisis de datos obtenidos en test” (p.7), concibiendo de esta manera que no hay forma de reconocer la inteligencia sin la evaluación de la misma por medio de una prueba. Demostrando igualmente que la inteligencia depende del comportamiento del individuo. Sin embargo esta teoría, como anteriormente se mencionaba, surgió gracias al aporte de la escala Binet-Simón, que permitió definir la edad mental de los individuos.

Otra de las teorías es la Funcionalista, que básicamente comprende la manera en que los individuos por medio de sus capacidades de procesamiento, conocimiento y conductas, se adaptan a nuevas circunstancias, como menciona Villena (2017) opina “El núcleo de esta teoría -aquella idea común a sus diferentes manifestaciones- es la comprensión de los estados mentales a modo de intermediarios con un rol causal específico entre inputs sensoriales, outputs conductuales y otros estados mentales.” (p. 130). De lo que cabe resaltar el hecho de la consideración de que la inteligencia se ve interceptada tanto por el área sensorial, como por el área conductual, sin sopesar la importancia de otro tipo de habilidades.

Seguidamente, se encuentra la teoría genética o del desarrollo, esta teoría apunta a describir que la inteligencia en un ser humano, se da a partir de cambios que alteran de manera positiva o negativa el desarrollo y obtención de conocimientos, dependiendo también la obtención de este, por el tipo de cualidades que ya posee el individuo.

Castañeda, Martínez y Medina (2016). Teoría que ha cobrado bastante importancia, debido

a que uno de sus mayores ponentes es Jean Piaget, cuya perspectiva indica que el desarrollo de los seres humanos, consta de 4 estadios, el sensoriomotor, preoperacional, operaciones concretas y operaciones formales. Estadios gracias a las cuales el individuo se puede adecuar a su ambiente.

También se tiene en cuenta, una de las teorías más completas, con parte de la cual se llevará a cabo esta investigación, la teoría de las inteligencias múltiples, de acuerdo con Gardner esta teoría lo que tiene en cuenta, es intentar dar una explicación acerca del tipo de competencias de tipo cognitiva, a partir de un conjunto específico de habilidades ya que según esta, la inteligencia se basa en las habilidades humanas necesarias para poder responder a los problemas. Tejido (2010). Según este mismo autor, la inteligencia debía ser observada desde el punto en que no solo se podría estudiar con una habilidad específica, sino que cuenta con 7 inteligencias: Inteligencia musical, inteligencia científico corporal, inteligencia lógico-matemática, inteligencia lingüística, inteligencia espacial, inteligencia interpersonal e inteligencia intrapersonal.

En este punto, es importante tener en cuenta que Gamandé (2014) comenta “Gardner defiende la idea de que las inteligencias que tenemos los seres humanos no son dependientes las unas de las otras, estas inteligencias pueden operar aisladas según las exigencias que nos implique una tarea y pueden interactuar para potenciarse recíprocamente.” (p. 12).

Resaltando de esa manera, que un mismo individuo cuenta con las 7 habilidades, pero dependiendo de su contexto, crianza, y desarrollo, pueden potenciar unas habilidades más que otras. Para el año 2001, Gardner añade una Octava inteligencia, que es la inteligencia naturalista, y en 2005, la inteligencia existencial o espiritual. Dando paso a la:



## **Inteligencia emocional**

Dentro de esta teoría de inteligencias múltiples y sus 9 tipos de Inteligencia definidos por Gardner, se destaca que la inteligencia intrapersonal llega a impulsar distintas competencias, entre ellas el autocontrol y la autoconciencia, por otro lado, la inteligencia interpersonal se ve conformada también por otras competencias como la empatía, lo que genera mayores habilidades sociales. Acosta (2017), información con la que eligieron trabajar Salovey y Mayer, para la configuración de la prueba llamada TMMS-48, que constaba de 48 ítems, establecidos en tres subescalas.

Finalmente, según Extremera y Fernández (2004) afirman que esta prueba “y es un legado cuyo origen proviene del interés de estos autores por el estudio de los procesos reflexivos que acompañan a la mayoría de los estados de ánimo” (p. 102). Enfatizando la idea de que fueron Salovey y Mayer, los precursores en que fuera posible la medición de los procesos emocionales que componen al estado de ánimo, y todo por medio de esta prueba. Sin embargo, años después, fue modificada por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos en el año 2004 reduciéndola a 24 ítems y cuyo nombre de acuerdo a sus cambios, se conoce como TMMS-24. Prueba que en Colombia fue validada gracias a Uribe y Gómez en el año 2008. La cual cuenta con tres dimensiones importantes mencionadas y definidas en el instrumento:

1. Atención emocional: Entendiéndose como la conciencia que se tiene sobre las emociones y el significado de estas.
2. Claridad emocional: Capacidad del sujeto para distinguir entre una emoción u otra.
3. Reparación emocional: Regulación de emociones identificando aquellas que son positivas o negativas.

La concepción del término de inteligencia emocional sin embargo no es reciente, pues dentro de los autores más destacados se encuentra primero a Thorndike, que habla de inteligencia social y a Wechsler que reconoce y enfatiza en el hecho de que el medio ambiente y las relaciones afectivas son factores que indiscutiblemente se deben tener en cuenta a la hora de hablar de un constructo tan importante como la Inteligencia. Bello, Rionda y Rodríguez (2010). Bastante importante pues Wechsler resalta el hecho de que las emociones pueden llegar a interferir en el desarrollo de la inteligencia y la Ley del efecto de Thorndike que primero, daría un impulso a la creación del conductismo y segundo, en esta ley se refiere al hecho de que dependiendo de las acciones que un individuo realiza y las consecuencias a partir de esa acción, esta conducta se repite o simplemente en adelante es más factible que no se vuelva a presentar. Tal como lo expresan Arias, Fernández y Benjumea (2012) que conciben “la actuación de la ley del Efecto requiere de la presentación previa de comportamiento sobre el que actuarán las consecuencias” (p. 275).

Por otro lado, este concepto de Inteligencia emocional logró popularizarse a nivel mundial, gracias a Goleman quien escribió un libro llamado Inteligencia emocional, con el que se popularizó el término. En su segundo libro “La práctica de la Inteligencia Emocional”, escrito luego de un estudio en más de 500 organizaciones, concluye que sin importar el nivel jerárquico en el que se encuentre posicionado un individuo en su área laboral, independientemente si este se encuentra en un puesto modesto o alta gerencia, ni tampoco el CI, ni los estudios adquiridos a lo largo de la vida, influirían en la felicidad de una persona, de lo que realmente depende esta “felicidad” es de la inteligencia emocional. Goleman (1998).

Con base en lo anterior, se contempla el hecho de que actualmente en Colombia el ministerio de educación, cuenta con un Glosario de Competencias, realizado con la función

principal de crear una Evaluación de Desempeño para docentes. Realmente adecuada a sus funciones y aportes a la institución educativa en la que desempeñen su labor. Cabe resaltar en este punto, que esta evaluación fue aprobada en el año 2002, y se realiza de manera exclusiva a docentes contratados a partir de la ley 1278.

Este glosario se divide en dos tipos de competencias que son: Competencias funcionales y competencias comportamentales. Las competencias funcionales, abarcan como tal las responsabilidades especificadas y definidas en el reglamento y ley que rigen a los docentes. Las competencias comportamentales que van más de la mano con los intereses, actitudes, motivaciones, que los docentes y directivos docentes reflejan en el diario quehacer de sus funciones. (Decreto 2582). Por lo que realizar una investigación partiendo del reconocimiento de la Inteligencia Emocional, otorgaría una mayor comprensión hacia los cambios que pueden darse en los primeros años de vida de los sujetos en un aula educativa, por medio de entender y aprender a regular las emociones. Permitiendo un crecimiento emocional e intelectual en todos los actores participativos de las instituciones educativas. Teniendo en cuenta también, que la inteligencia emocional sufre cambios a partir de fenómenos sociales y familiares. Acevedo y Murcia (2017). Esto debido a que todos los individuos en mayor o menor medida, se afectan y se ven influenciados emocionalmente, no solo en un contexto, sino en todos los ámbitos de su vida. Estas afectaciones según:

“Algunas investigaciones parten del hecho de que el sujeto se estructura en torno a tres componentes: uno cognitivo, ligado al concepto de satisfacción vital y dos afectivos, ligados a reacciones emocionales agradables y desagradables que presentan las personas y que pueden considerarse relacionados con la felicidad: el afecto positivo y el afecto negativo” (Acevedo y Murcia, 2017, p.547).

Uniendo primero la cognición y emociones que darían como resultado un nivel de satisfacción o felicidad en las personas. Sin embargo, específicamente en un contexto tan importante como el escolar, se logra concluir que un déficit en la inteligencia emocional en los individuos, en un ámbito educativo, llega a afectar de manera negativa el rendimiento académico, relacionamiento, equilibrio emocional y de este tipo de dificultades, se llegan a generar también conductas disruptivas. Páez y Castaño (2015). Retomando la anteriormente mencionada relevancia, de una investigación en la que se pondere la inteligencia emocional de los docentes, por su fuerte influencia en las instituciones educativas, se pondera el hecho de que según Ahmetoglu, Leutner y Chamorro (Como se citó en García, De la Cruz y Cuellar, 2015) “Ante la evidencia que sugiere que la IE podría predecir los resultados en el trabajo, es razonable esperar que este constructo también prediga otras formas de éxito en la carrera profesional de un individuo”. Sirviendo de base para la convicción de que una adecuada inteligencia emocional, dará como resultado una fuerte predicción de que si influye de alguna manera en el rendimiento laboral de las personas.

Del mismo modo, se retoma la convicción de que según Romero (2016) “Las emociones crean un efecto en las personas este puede ser agradable o desagradable, del mismo modo les ayuda a conocerse. Por lo tanto, tienen influencia en la memoria, la percepción y el pensamiento” (p.10), demostrando que al haber una afectación emocional en los individuos pueden generarse cambios que afecten sus pensamientos y percepciones, que pueden por lo tanto interferir también en cómo perciben estos individuos su organización y finalmente ocasionar cambios en cuanto al clima de la organización en general.

Por otro lado, se reconoce también que la inteligencia emocional genera en sí que las personas sean más confiadas, motivadas y empáticas, lo que en distintos contextos y en este caso el laboral se convierte en un aspecto positivo que genera ganancias no solo a nivel

económico sino también generando un ambiente de trabajo más ameno y feliz (Ruíz, 2008). Aportando así al ideal de que la inteligencia emocional con la que cuentan los colaboradores provee al desarrollo o deterioro de una organización en cuestiones de funcionamiento, esta teoría apoya el aporte de Romero (2016) quien afirma el hecho de que si en una institución, un colaborador se siente enojado, su rendimiento va a disminuir notablemente, en caso de ser lo contrario, si un colaborador se siente feliz puede incluso llegar a disminuir su sensación de fatiga, lo que hace identificar la importancia que tiene el uso de las emociones dentro de una organización y como la organización va a influir en el estado anímico de un colaborador, lo que lleva a considerar aquello de que si una persona disfruta lo que hace gracias a todos los componentes de una organización, va a brindar mejores resultados para la misma. Es así como la inteligencia emocional ayuda a las personas a reconocer y manejar sus emociones, por ende, también llegan a conocer e interpretar las emociones de los demás (Belloso, 2006), favoreciendo así el trabajo cooperativo, la motivación y compromiso, no solo individual, sino también grupal guiado hacia cumplir con los objetivos de la organización y el buen funcionamiento de esta. Lo que conecta la relación que puede existir entre la inteligencia emocional de un colaborador con el clima organizacional de una entidad.

### **Marco empírico**

Así como lo menciona Messina en 1999 (como se citó en Jiménez & Narváez, 2008) “el estado del arte es un mapa que nos permite seguir caminando”, es decir es la base en la que podrá ir apoyando y sustentando nuestra investigación, a partir del resultado y profundidades que han dado otros frente a un tema en particular. Por tal razón, para el desarrollo de esta investigación, es pertinente abarcar las temáticas desde diferentes puntos de vista, es por esto que a partir de una búsqueda en temas como: “Inteligencia emocional en organizaciones”, “Inteligencia emocional en el ámbito educativo” “Inteligencia emocional en docentes en Colombia”, “Clima organizacional en Colombia, “Clima organizacional en Instituciones Educativas”, “Clima organizacional en docentes en Colombia” y “Clima Organizacional e Inteligencia Emocional”, nos encontramos con los siguientes aportes brindados por revistas académicas, proyectos de grado, etc.

En cuanto a la inteligencia emocional en organizaciones se encontraron las siguientes investigaciones: Análisis de la gestión del conocimiento y de la inteligencia emocional en las organizaciones (2006), que es un estudio documental descriptivo realizado en Venezuela, que buscaba conocer si existía a partir de la gestión del conocimiento en las organizaciones una buena implementación de la inteligencia emocional, en los resultados obtenidos se halló que: El conocimientos ayuda a planificar las organizaciones, y brinda herramientas en la formación de competencias sociales, los recursos humanos toman cada día más relevancia en la organización, la inteligencia emocional brinda a los ejecutivos habilidades para el negocio, el buen manejo del trabajo en equipo y ayuda en la innovación continua (Guerrero, Govea y Urdaneta, 2006), otra investigación fue El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional, investigación realizada en España en 165 trabajadores de una empresa cuyo objetivo es analizar la relación entre el

compromiso de los trabajadores y la inteligencia emocional, el método utilizado es el análisis de ecuaciones estructurales, el cual sirve para definir que si existe una predicción positiva de la inteligencia emocional a partir del compromiso normativo de los colaboradores, es decir que las personas que deseen mantener una estabilidad con la compañía o las que cuenten con mayor compromiso hacia la misma van a tener una regulación positiva de emociones (Ferrer, 2012), configurando así la idea de que las emociones y áreas sociales del ser humano son esenciales en una organización.

También se menciona la investigación de la Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral un estudio realizado en Mérida Venezuela por Carmona, Vargas y Rosas en el 2015, cuyo fin es identificar la influencia de la inteligencia emocional y el efecto que pueden ejercer las diferentes inteligencias para el conocimiento de la organización y el desempeño laboral en las organizaciones. A partir de una revisión teórica de la inteligencia emocional e inteligencias múltiples, esta investigación destaca que entre mayor sea la carga laboral debe haber una mejora en la regulación de las emociones y no puede haber una independencia entre estas.

Por otro lado se hará referencia a investigaciones de inteligencia emocional en el ámbito educativo, en la que se expondrán: La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior (2017), Investigación realizada con el fin de observar la relación entre la inteligencia emocional en 338 docentes de educación superior, en esta se puede deducir que en la medida en que aumenta la percepción de los docentes disminuye el desempeño laboral, además de hacer una distinción de género, concluyendo que existe una mejor regulación de emociones en docentes varones que en las mujeres (Borsic y Riveros, 2017). Siguiendo con la Inteligencia emocional y clima escolar, la cual identifica la influencia de la inteligencia emocional en el clima escolar, para lo que

se obtuvo una muestra de 25 estudiantes a los cuales se le aplicaron el cuestionario de clima escolar y un cuestionario de IE adaptado del TMMS los hallazgos predicen que no existe una correlación entre IE y clima escolar, ya que los estudiantes que obtienen puntajes altos en clima Escolar obtienen resultados no tan favorables para Inteligencia Emocional, lo que describen gracias a la falta de expresión emocional en los adolescentes (Jiménez Gómez y Fajardo Caldera, 2010), por otro lado se analiza la investigación de Inteligencia emocional y ambientes escolares: una propuesta psicopedagógica que estudia los estados emocionales de estudiantes en condiciones desfavorables, con una muestra de 18 estudiantes de quinto de primaria de una escuela urbano- marginal en argentina, a partir de un método descriptivo realizado por entrevistas, observaciones, etc., se demuestra que aunque los estudiantes reconocían el tipo de emoción que sentían dentro de la institución educativa no sabían cómo manejarlas y controlarlas ante situaciones de tensión, esto sirve a las investigadoras para establecer y aplicar una propuesta para la mejora de este tipo de habilidades emocionales en los niños, conclusión a la que se puede llegar gracias a los autores De la Barrera, Soledad, González y Silvio en el año 2012. También se consideró la investigación de Inteligencia emocional e integración grupal en el aula: Dos consideraciones en la formación docente, investigación cualitativa que busca favorecer la integración grupal, demuestra que trabajar en la inteligencia emocional desde la empatía y la tolerancia mejora la integración grupal favorablemente, lo que sirve para contextos académicos con buen desarrollo (Burrola, Burrola y Viramontes, 2016). Sirviendo al análisis de que si en las instituciones educativas se trabajan las emociones se puede llegar a influir en procesos que le permitan al colegio un mejoramiento en cuanto a su sano desarrollo generación de un ambiente más grato.



Así mismo para los docentes se tienen en cuenta primero la investigación Efecto de la Inteligencia Emocional y Flujo en el Trabajo Sobre Estresores y Bienestar Psicológico: Análisis de Ruta en Docentes, realizada en Venezuela a docentes del subsistema universitario del mismo país tanto de pregrado como posgrado, con el fin de evaluar la inteligencia emocional en el manejo de estrés de dicha población. Para esto se aplicó: La escala de bienestar psicológico (EBP), el EDTF- 3, TMMS-24, IPED- U. Esta investigación demuestra que el estrés se debe a la indisciplina de los estudiantes universitarios, a las extensas horas laborales, pero también refleja el profesionalismo de los docentes en dichas instituciones para manejar y regular muy bien sus emociones (reflejado en puntajes favorables de inteligencia emocional) con sus estudiantes y compañeros de trabajo (Millán De Lange, García y D'aubeterre, 2014).

Por otro lado y debido a que la prueba a usar en esta investigación para la medición de inteligencia emocional, se tuvo en cuenta el estudio: El profesor de educación física y la inteligencia emocional, realizado en España donde se busca identificar el perfil emocional en futuros docentes de educación física a través de la autopercepción y habilidades en inteligencia emocional. Como métodos se usan el cuestionario sociodemográfico breve, TMMS -24, MSCEIT, con una muestra de 101 sujetos. Dichos sujetos tienen un perfil emocional similar a los de demás personas de su misma edad que se ocupan en otra profesión, lo que pone en duda la formación de los docentes en habilidades de IE, así que se sugiere una implementación de estrategias para potenciar dichas competencias en docentes de educación física (Gutiérrez e Ibáñez, 2017)

Ahora bien, para un país como Colombia, en investigaciones acerca de inteligencia emocional en docentes se encuentran los siguientes: Inteligencia emocional en alumnos, docentes y personal administrativos de una universidad privada de barranquilla donde se

analiza las características emocionales de docentes, alumnos y administrativos, cuenta con una muestra de 398 personas, su metodológica implica la aplicación de los siguientes instrumentos: Cuestionario de inteligencia emocional para docentes universitarios, Inventario de inteligencia emocional en las organizaciones y el TMMS-24, para los docentes se identifican características adecuadas de IE, como la autorregulación y la empatía, así como habilidades sociales resultados que difieren de los administrativos quienes para estos aspectos obtuvieron puntajes bajos. En este artículo se hace la división entre lo que se espera obtenga cada uno de los integrantes de la institución a partir del cargo en la misma (Vásquez De la Hoz, 2008).

Otro muy interesante estudio, es el nivel de inteligencia emocional en docentes y funcionarios de universidades privadas, estudio que analiza la relación existente entre la IE, el género de docentes y funcionarios de universidad privadas en asunción, con un diseño descriptivo no experimental resalta las diferencias de género debiendo esto a que las mujeres docentes obtienen mejores puntajes de inteligencia emocional frente a los mismos docentes varones, así como las funcionarias mujeres frente a funcionarios de la universidad, lo que da como interpretación que el personal femenino de dicha institución tiene un alto nivel de inteligencia emocional. (Ruiz, 2015). Por otro lado, la investigación de Inteligencia Emocional en docentes de la Universidad Militar Nueva Granada, realizada con el fin de identificar el concepto de inteligencia emocional, así como las habilidades que deben implementar los docentes de la Universidad Militar Nueva Granada, por medio de una referenciación teórica, y la aplicación del TMMS 24, los docentes obtienen puntajes más altos en regulación emocional y puntajes más bajo en percepción emocional, ya que no prestan mucha atención a sus emociones, las mujeres obtienen puntajes más altos de IE, resultados que se asemejan en los mencionados anteriormente en la investigación de Ruiz

e el 2015, de igual forma los docentes que llevan menos tiempo laborando en la universidad tienen mayores puntajes de IE, esto lleva a revisar cómo se están dando los tratos dentro de la institución y a evaluar si esta cumple a cabalidad con buenos tratos en la regulación emocional (López, 2016).

En consecuencia, se hará mención ahora de investigaciones basadas en el clima organizacional, primero Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005)<sup>1</sup> que presenta una recopilación de estudios acerca del clima organizacional, encontrados en bases de instituciones de educación superior y bibliotecas públicas durante el transcurso de tiempo de 1994-2005. Presentando definiciones, autores, instrumentos de medición y diferentes tipos de abordaje de lo que se reconoce como clima organizacional. Lo que sirve para denotar aspectos teóricos importantes y estandarizar el concepto de CO, y revisión futura de su impacto en organizaciones del país (Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006). Así mismo el estudio de Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004\* artículo que expone los resultados de aplicación arrojados por la prueba IMCOC, diseñada y aplicada por Carlos Eduardo Méndez Álvarez, junto a estudiantes de pregrado y postgrado de la Universidad del Rosario. Dando como resultados: un perfil de clima organizacional en las empresas colombianas, segundo; la relación entre los modelos administrativos con el clima organizacional. Resaltando que un cambio positivo en la percepción de clima organizacional en los colaboradores, se puede alcanzar por medio de que los directivos orienten su gestión hacia la aplicación del modelo de la teoría de las relaciones humanas y del comportamiento. Esta investigación marca un hito importante en el clima organizacional en Colombia gracias a la implementación de un instrumento pertinente para el mismo, el cual puede ser aplicado en diferentes organizaciones (Méndez, 2005).

Ligada a la anterior investigación, se encuentra el Clima organizacional en empresas colombianas, esta investigación determina la importancia de una adecuada identificación de lo que es el clima organizacional en las distintas empresas, ya que interviene en el rendimiento y disposición para realizar las labores, por parte de los empleados. Resaltando que éste, soporta la competitividad, éxito y productividad en las organizaciones (Peña y Florez, 2012). También el clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa en la ciudad de Cali, en éste estudio analiza la relación entre clima e identificación organizacionales, por medio de la aplicación de las pruebas: IMCOC a la que también se le dio uso en la investigación de Mendez, para clima organizacional y la prueba Tarrant para identificación organizacional. Como conclusión, un clima organizacional favorable, hace que los empleados se identifiquen con la compañía, generando mayor apropiación de metas y objetivos de esta, generando así mayor productividad en la misma, lo que contribuye en el sostenimiento de una compañía (Bolaños y Franco, 2017).

Para el tema de clima organizacional en cuerpo de docentes, se hará mención de los siguientes estudios: Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso en esta investigación se realizó un diagnóstico del clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes en Venezuela. Dando como resultado un desacuerdo en cuanto al clima organizacional, refiriendo así que el funcionamiento de la facultad es ineficiente. Frente al desempeño docente, para medicina y enfermería no hay diferencias significativas, pero si con Nutrición, revelando problemas con el estilo gerencial y relaciones interpersonales. Lo que descubre la necesidad de organizar adecuadamente la estructura directiva, que facilite la coordinación y ejecución de decisiones en torno a los docentes, facultad y así mismo la

universidad. (Corrales y Sosa, 2003). También la investigación de Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima que analizó la relación entre valores y clima organizacional en una institución de educación superior en la ciudad de Lima (Perú). Este concluye que existe una correlación entre estimulación, tradición, poder, autodirección y universalismo con el clima organizacional. Sin embargo también hace una distinción de resultados a partir del género del individuo. (Riveros y Grimaldo, 2017)

En cuanto al clima organizacional que manejan los docentes en Colombia, se menciona el estudio del clima organizacional y motivación docente en la institución educativa Concejo de Medellín, donde se resalta la actitud y motivación de la planta docente de la institución y cómo esto incide en el ambiente escolar. Destacando el valor de la comunicación entre el área administrativa y docentes, el trabajo colaborativo y sobretodo el liderazgo por parte del rector, que se debe caracterizar por ser íntegro y buscar la excelencia viendo a los docentes y administrativos como su equipo de trabajo. Resultando en la construcción de un modelo de gestión educativo, que posibilite un clima laboral mucho más agradable en la Institución Educativa Concejo de Medellín (Pérez, 2015). Resultados que se asemejan al estudio de Riveros y Grimaldo, en el que se menciona que existe una relación entre el poder y el clima en la organización. Además, la caracterización del clima organizacional entre docentes y personal de servicios generales del colegio San José Calasanz (Suba Rincón) que realizó un análisis de clima organizacional entre dos cargos distintivos de la institución: personal docente y de servicios generales, en la que se evaluaron las posibles fuentes de conflicto, estrés o insatisfacción y con la que se concluyó que las funciones de cada cargo están bien definidas, pero que se deben mejorar los siguientes aspectos: fallas en comunicación, retroalimentación entre compañeros y

directivos, valoración positiva de las labores y nuevamente relacionado con el poder: falta de asertividad al emitir órdenes, para el avance de la institución (Bastos y Molina, 2008).

Para finalizar, se encontraron los siguientes estudios en los que se relacionan las dos variables a medir en la presente investigación, estas son: Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES como tal esta investigación analizó la influencia de la inteligencia emocional sobre el clima organizacional en colaboradores en nivel gerencial medio de las PYMES (pequeñas y medianas empresas) de Venezuela. Arrojando que hay ciertos factores de la Inteligencia emocional, que cuando no se encuentran en un nivel óptimo, afectan de manera directa el clima organizacional, como pueden ser la motivación y habilidades sociales (Pelekais, Nava y Tirado, 2006). Además, la Inteligencia emocional y Clima organizacional en las áreas administrativas de la Universidad Privada del Norte, Lima 2016, se encargó de determinar la existencia de relación entre niveles de inteligencia emocional y Clima organizacional en área administrativa de la Universidad Privada del Norte en Lima, Perú. Logró determinar que, si existe una relación bastante significativa entre estas dos variables y también existe relación entre los niveles de los componentes intra e interpersonal con el clima organizacional (Mays, 2016). Por último Influencia de la inteligencia emocional en el mejoramiento del clima organizacional y reducción de índices de ausentismo laboral en M-MATEC S.A.S investigación cuantitativa realizada en Bogotá que evalúa 12 colaboradores de una compañía frente a la inteligencia emocional, clima organizacional, aplicando una intervención en IE, a partir de un comparativo de pruebas en diferentes momentos, la cual concluyo que si existe una relación entre IE y clima organizacional (Gamboa,2018). Resultados que hacen parte de la base en la que reposa la hipótesis del presente estudio.

## Marco Metodológico

### Diseño

El diseño de una investigación es así como lo menciona Niño (2001) “el que cubre una franja básica del plan general, que se orienta a describir de manera concreta, según cada investigación, las estrategias y procedimientos para abordar el estudio del objeto, a luz de las teorías del marco correspondiente” (p.53). Es decir, la línea investigativa a la que va estar sujeto un estudio científico.

El diseño implementado en esta investigación es correlacional pues como lo menciona Cazau (2006) (Como se citó en Abreu, 2008) la investigación correlacional busca medir la relación que existe entre una o más variables, a partir del grado de relación, el tipo de relación o la intensidad entre sí. Esta investigación tiene como objetivo medir la relación entre el clima organizacional y la inteligencia emocional, observando dos variables y buscando el grado de interacción de las mismas. Aunque el análisis de las mismas se va a realizar a partir del nivel de relación por su formulación estadística, teniendo en cuenta dichos resultados se explicará la relación entre dichos conceptos, las conclusiones y demás; se fundamenta que dicha investigación logra contener elementos de índole descriptiva. (Metodología Inter, 2002).

En este orden de ideas el estudio en mención no va tener la manipulación de variables y se va a desarrollar en el contexto natural de los docentes, es por esto que también se considera una investigación no experimental que se define como aquel en donde “no se manipulan deliberadamente las variables, se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural. (Párr.1)”. (Dzul, 2010) En conclusión el diseño de esta investigación es correlacional no experimental, gracias a sus objetivos e hipótesis a desarrollar, planteadas desde las variables analizar.

### Variables.

Para el desarrollo de esta investigación es importante denotar las variables a estudiar y la debida operacionalización de las mismas, descritas en la siguiente tabla:

Tabla 2

Variables de investigación

Clima organizacional.	Inteligencia emocional.
<p>A partir de la teoría desarrollada en el IMCOC. El Clima Organizacional incluye elementos que caracterizan la organización formal e informal que al ser percibidos por el individuo determinan su actitud, comportamiento y satisfacción laboral. (Méndez, 2003). Es decir va guiado este concepto hacía la percepción que tiene el trabajador de su ambiente laboral, a partir de cada una de las características que incurren en el mismo, y estos van a ser un desencadenante en el desarrollo y ejecución de sus tareas en la organización.</p>	<p>Basados en la teoría con la que se explica el TMMS-4 a partir de: El enfoque de Mayer y Salovey (...) consideran que las personas con altos niveles de IE son capaces de identificar y describir fácilmente los sentimientos propios y los de los demás, pueden regular efectivamente los estados de excitación emocional en sí mismos y ayudar a que los demás hagan lo mismo, y, generalmente, hacen un uso adaptativo de las emociones (Cerón, Pérez e Ibáñez, 2011, p.51). Quienes consideran la evaluación de la expresión de las emociones, su identificación, y la regulación de las mismas a partir de los diferentes contextos, para mantener una inteligencia emocional favorable.</p>

Nota. Fuente: Elaboración propia



## **Tipo de investigación**

A partir del diseño plasmado para este estudio como se denota en el marco epistemológico; el tipo de investigación a manejar será el cuantitativo ya que “la investigación cuantitativa frecuentemente cuantifica relaciones entre variables. (p.2)”. (Sousa, Driessnack y Costa, 2007). En este sentido se van a evaluar a partir de coeficientes numéricos las variables a estudiar, por medio de datos, y análisis de resultados evidenciados en gráficas, tablas y demás. Lo que sirve de referencia para encontrar el nivel de relación y de esta manera aprobar o rechazar las hipótesis bases de la misma y verificar si se cumplen los objetivos expuesto al inicio de este proyecto.

De igual manera para la investigación no experimental se va usar el corte transversal gracias al número de momentos en el tiempo en el que se recolectan los datos, teniendo en cuenta que este tipo de investigación recolecta los datos en un solo momento, para analizar y relacionar las variables en un tiempo único, que puede abarcar varios grupos de personas. (Soplapuco, 2019). Debido a que se aplican los cuestionarios en un solo momento, a un grupo de docentes para la debida recolección y análisis de datos, que sirvan de apoyo para resultados viables y confiables.

## **Población**

Este estudio cuenta con la participación de la IED, ubicada en el municipio de Simijaca, Cundinamarca, la institución cuenta con 104 de docentes, divididos en 21 de zona rural, de los cuales 3 hacen parte de escuelas unitarias y 61 de zona urbana. Divididos en primaria y secundaria.

Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, teniendo en cuenta que toda la planta docente de la Institución tiene la misma probabilidad de ser seleccionada para la investigación, pero participan aleatoriamente una cantidad significativa de docentes.

Partiendo de esta idea se tiene en cuenta la totalidad de la población docente (104) divididos en 28 hombres y 76 mujeres, que en términos generales tienen un rango de edad entre los 20 y los 70, y su nivel académico, está entre profesional y maestría. Teniendo en cuenta que se conoce la cantidad de individuos con la que cuenta la institución, es necesario definir el número significativo de la muestra por medio de la fórmula del tamaño de la población, calculada de la siguiente manera:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(1-0.5) \times 104}{(0.05)^2 (104-1) + (1.96)^2 \times 0.5(1-0.5)} = 82$$

La muestra representativa que se tomará en este estudio de investigación será de 82, clasificados en 62 mujeres y 20 hombres docentes de primaria y secundaria de la Institución Educativa Departamental Agustín Parra de Simijaca

Tabla 3

División de la población I.E.D Agustín Parra

Categoría	Cantidad	Total
Género	Fem	62
	Mas	20
Rango de edades	20-40	26
	41-60	40
	61-70	16
Tipo de escuela	U	61
	R	18
	R.U.	3

Nota. Fuente: Elaboración propia. Fem= Femenino. Mas= Masculino. U= Urbana. R= Rural. R. U.= Rural Unitaria

### Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de esta investigación se usó como técnica el cuestionario a partir de instrumentos como el IMCOC y TMMS-24 para medir y analizar las variables en cuestión

## Instrumentos de investigación:

### Ficha técnica IMCOC.

- **Nombre original:** Instrumentos para Medir Clima Organizacional en Colombia.
- **Autor:** Carlos Eduardo Méndez.
- **Procedencia:** Universidad Del Rosario (Bogotá, Colombia)
- **Administración:** Individual o grupal.
- **Duración:** 25 minutos.
- **Aplicación:** Trabajadores desde los 18 años en adelante.
- **Tipo de escala:** Likert (1 a7)
- **Significación:** Evaluación de clima organizacional.

Tabla 4

### Datos IMCOC

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Objetivos	Conocimientos acerca de la organización.	1,2,3	1, 2, 3: Clima desfavorable 4: Neutro 5, 6: Clima Favorable 7: Clima muy favorable
Cooperación	Participación, comunicación, apoyo.	4-13	
Liderazgo	Motivación, percepción de liderazgo y trabajo en equipo	14-22	
Toma de decisiones	Autonomía, responsabilidad y satisfacción personal	23-26	
Relaciones interpersonales	Trabajo en grupo, ayuda y colaboración.	27-32	
Motivación	Recompensas, satisfacción laboral	33-39	

---

Control	Integración de todos los ítems anteriores.	40-45
---------	--	-------

---

Nota. Fuente: Elaboración propia

### **Validación y confiabilidad del instrumento.**

Para la debida validación de este instrumento, se revisa el libro Clima Organizacional En Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención (Méndez, 2006) que reposa en la Universidad del Rosario, dónde se encuentra en el capítulo 4, extensión 4.1 la validación del instrumento:

Los niveles de confiabilidad (0.89) y la validez se fundamenta en las pruebas de consistencia (índices de consistencia interna, ítem-variable e ítem-factor) y prueba de validez (por el método de análisis de factores efectuando a las variables y a los ítems) (...) que demostró la existencia de un factor general validando de esta forma las siete variables del IMCOC y determinando niveles aceptables para que el instrumento pueda ser confiable, consistente y valido para medir el clima organizacional. Por medio de un test, Pretest, lo que contribuye en esta matriz una alta relación entre cada una de las variables y el total de la prueba, siendo mayores a (0.60), lo que permite concluir que entre las variables y la prueba hay una alta consistencia. (p.59).

Lo que permite un cuestionario confiable y validado, aplicado y desarrollado en Colombia que sirve para el desarrollo de esta investigación, así como también es pertinente gracias a su revisión teórica y a los ajustes tomados hasta la actualidad.

### Ficha técnica TMMS-24.

- **Nombre original:** Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)
- **Autor:** Adaptación de Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2004) del Trait Meta-Mood Scale (TMMS-48) de Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995).
- **Procedencia:** Creada en Estados Unidos y adaptada en España
- **Administración:** Individual o grupal.
- **Duración:** Entre 5-10 minutos
- **Aplicación:** Trabajadores desde los 18 años en adelante.
- **Tipo de escala:** Likert (1 a5)
- **Significación:** Evaluar la inteligencia emocional intrapersonal percibida (atención a las emociones, claridad emocional y reparación emocional).

Tabla 5

Datos TMMS-24

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Atención a las emociones	Capacidad para sentir y expresar las emociones de forma adecuada	1;8	1: Nada de acuerdo. 2: Algo de acuerdo.
Claridad emocional	Evalúa la percepción que se tiene sobre la comprensión de los propios estados emocionales	9;16	3: Bastante de acuerdo. 4: Muy de acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo
		17;24	

---

Reparación	Capacidad percibida para
emocional	regular los propios estados
	emocionales de forma correcta

---

Nota. Fuente: Elaboración propia.

### **Validación y confiabilidad del instrumento:**

La escala original llamada TMMS-48 fue diseñada por Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai, en el año 1995 y cuenta con un total de 48 ítems divididos en tres dimensiones en la Inteligencia emocional que son: Atención a los sentimientos, Claridad emocional y Reparación de las emociones (López, 2016). Sin embargo, la prueba fue modificada tiempo después y se le asignó el nombre de TMMS-24 por parte de los españoles Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos; ésta fue reducida a 24 ítems, manteniéndose en las tres dimensiones originales, que cuentan, según estudios evidenciados en Chile: “Los resultados sólo informan su confiabilidad, que si bien es bastante aceptable en cada una de las dimensiones (Percepción 0,87; Comprensión 0,89; Regulación 0,85).” (Espinoza, Sanhueza, Ramírez y Sáez, 2015, p.140). Resaltando la consistencia con base en las puntuaciones obtenidas gracias a la prueba, incluso después de haber recibido modificaciones tan relevantes como la reducción de la mitad de sus ítems.

En cuanto a la validez de su constructo, se obtiene que la Inteligencia Emocional evaluada desde la prueba TMMS-24 y sus tres dimensiones, según Espinoza, et al. (2015) demuestran poseer relación que atribuyen hacia sus ítems, y reconocen la contribución hacia su subescala correspondiente, confirmando así que los ítems son pertinentes a las variables propuestas por el modelo teórico. Generando una notable confianza en cuanto a su uso y medición de la inteligencia emocional en comunidades de habla Hispana.

### **Fases de la investigación**

1. Revisión y consulta bibliográfica para el planteamiento de la investigación.
2. Construcción de introducción, justificación, objetivos.
3. Revisión de documentación teórica para basar supuestos de la investigación por medio del marco teórico.
4. Acercamiento a la institución educativa para identificar población, condiciones sociodemográficas y pedir la debida autorización para la realización de la investigación.
5. Consulta y revisión bibliográfica de la adecuada metodología para investigaciones de este tipo, donde a partir de esto se decide diseño, tipo de investigación, instrumentos a usar, entre otros aspectos relevantes.
6. Aplicación de los instrumentos a los docentes de la Institución Educativa en dos fases, una al área rural y otra al área urbana, debido al contexto sociodemográfico dicha institución, claramente con la debida autorización de los docentes por medio del consentimiento informado.
7. Calificación e interpretación de los resultados obtenidos por medio de la digitación de datos y su debido análisis con Excel y SPSS.
8. Relacionar la Inteligencia Emocional con el Clima Organizacional.
9. Generar las debidas conclusiones, sugerencias y discusión de resultados de la investigación.

### **Métodos de análisis de datos**

Para el debido análisis de datos se utiliza el software estadístico SPSS versión 22, del cual se obtiene: Cuadro de correlación, graficas de correlación de las variables a utilizar por medio del coeficiente de Spearman como afirma Juárez, Villatoro y López (2011) “su función es determinar si existe una relación lineal entre dos niveles a nivel ordinal, es decir

que sea estadísticamente significativa” (parr.1). Es decir indica numéricamente la cantidad de relación que existe entre una variable X y un variable Y sea esta negativa o positiva, teniendo en cuenta que las variables a estudiar gracias a la aplicación del instrumento toman un valor ordinal para el TMMS-24 y el IMCOC. La fórmula a usar es:

$$\rho = \frac{\sum i(Xi - \bar{x})(yi - \bar{y})}{\sqrt{\sum i(xi - \bar{x})^2 \sum i(Yi - \bar{y})^2}}$$

Del mismo se generan tablas de contingencia y gráficos de los resultados obtenidos en los instrumentos teniendo en cuenta que para la calificación del TMMS-24, la categorización para su evaluación se debe hacer exclusivamente entre hombres y mujeres, así mismo que para el IMCOC si puede denotarse de manera general para obtener el resultado del nivel de clima en la institución, esto por medio de programa Microsoft Excel versión 15.0.

### **Aspectos éticos**

Al realizar dicha investigación y la aplicación de los instrumentos mencionados anteriormente se realiza una consulta a profundidad desglosando el origen de cada una de las pruebas.

Para el cuestionario de clima organizacional, se busca directamente en la Universidad del Rosario en Bogotá, donde se ha diseñado dicho inventario, y se tiene en la biblioteca el libro original, teniendo en cuenta la ley 1379 (2010) de la biblioteca pública donde se menciona que los documentos recolectados en la misma pueden ser usados y revisados con supervisión, con el fin de garantizar educación e información sin recurrir en cuestiones ilegales. Con el consentimiento de dicha Universidad se revisa y aplica el instrumento en mención.



En cuanto a la Prueba TMMS-24, se encontró por medio de la Biblioteca virtual de la Universidad de Málaga, además, según Arrubla, Betancur y Romero “el cual fue validado para Colombia por Uribe y Gómez (2008)”. Corroborando el hecho, de que el uso del cuestionario en el país además de ser legal, ya ha sido validado para la población colombiana. Prueba que será anexada en esta investigación.

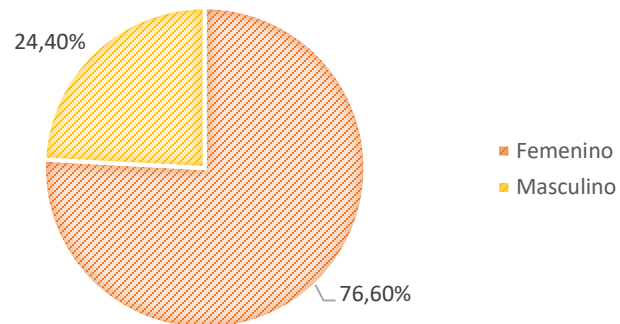
Se hace firmar a cada uno de los sujetos implicados un consentimiento informado donde se explica la investigación a realizar consolidada de la siguiente manera:

1. Uso y confidencialidad de los datos: Toda la información concerniente a su evaluación y diagnóstico, incluyendo reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente. Sin embargo, de acuerdo con la ley 1090 del 2006, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad, guiados por la ley 1266 de 2008 HÁBEAS DATA, los datos serán de uso privado y confidencial y no serán usados para ninguna cuestión ilegal.

2. Deberes y derechos por la participación: Para la siguiente investigación se solicitara el diligenciamiento de un cuestionario en el cual no estará registrado el nombre únicamente información como: edad, sexo, grado de escolaridad, y escuela a la que pertenece así como si esta es de carácter unitario o no, dicha información con el fin de consolidar datos, así como se garantiza que al final de la misma se entregara de manera estadística los resultados en una forma muy general por todos los participantes en la investigación.

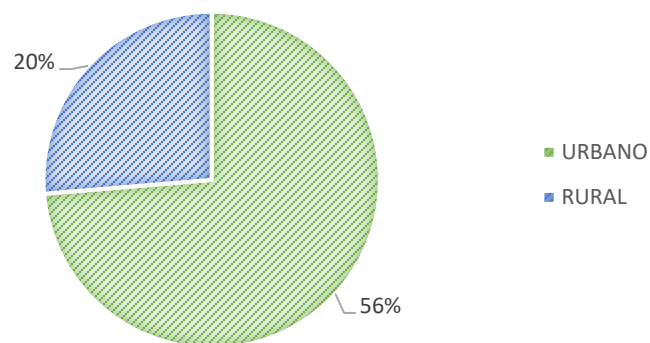
## Resultados

Se realiza la investigación en 82 docentes de la IED Agustín Parra Simijaca, aplicando la prueba de inteligencia emocional TMMS-24 y el cuestionario IMCOC, la población se distribuyó de la siguiente manera:



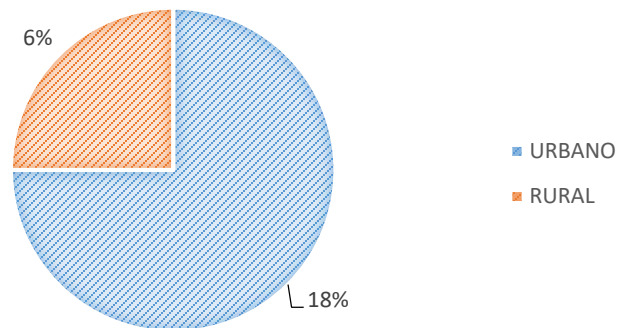
*Figura 2.* Distribución en porcentajes por género docentes de la I.E.D Agustín Parra Simijaca.

En la figura 2 se evidencia que el 76% de la población es de género femenino y el 24% pertenece a los masculinos, participantes en la investigación divididos por zonas de escuela de la siguiente manera



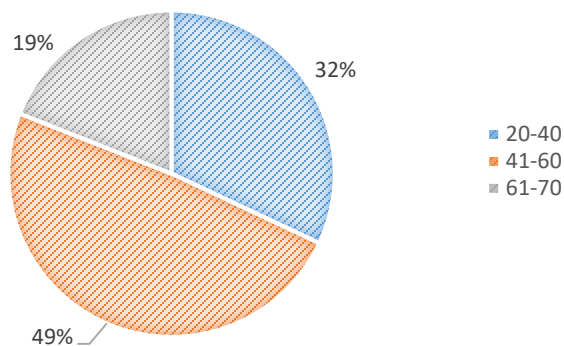
*Figura 3.* Población femenina dividida por ubicación geográfica (urbana o rural) de los docentes de la I.E.D Agustín Parra de Simijaca.

Se informa acerca de que en el área urbana se encuentra mayor cantidad de población femenina con un porcentaje de 56% de la cantidad total de docentes, en referencia al área rural que cuenta con un 20% de la población.



*Figura 4.* Población masculina distribuida por zona geográfica (urbana, rural) de la I.E.D Agustín Parra de Simijaca

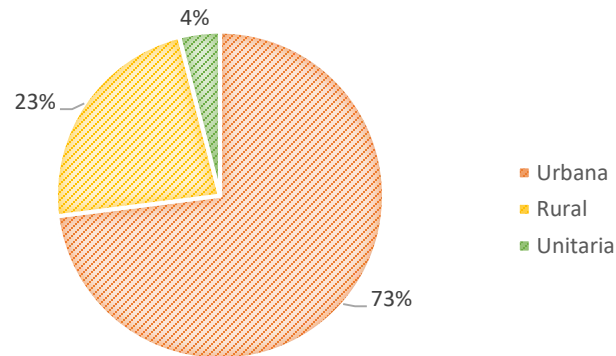
Se evidencia que para esta investigación el 18% de la población hace parte del área urbana y el 6% del área rural en cuanto a la población total masculina de docentes que participaron en esta investigación.



*Figura 5.* Clasificación por edades de los docentes del I.E.D Agustín Parra de Simijaca

La clasificación de las edades va desde los 20 años hasta los 70, en este sentido el 49% de población se encuentra en rangos de edades de 41 a 60 siendo la mayoría, seguido por el 32% que hace parte de 60 a 70 años y como minoría con un 19% entre los 20 a 40, lo que

quiere decir que los educadores de la institución, tienen como prevalencia de edad los 57 años.



*Figura 6.* Distribución por porcentajes de la población a partir de la ubicación geográfica Urbana, rural o unitaria, de los docentes de la I.E.D.

Participaron para esta investigación docentes de cada tipo de escuela, contando con un 73% del área urbana y 27% del área rural donde el 4% pertenece a escuela unitaria.

## Resultados generales



*Figura 7.* Clima organizacional en institución educativa

En cuanto al clima organizacional, se reconoce que este es la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente interno de una organización, en este caso los docentes de la institución consideran que no es un clima favorable ni desfavorable, sino que más bien lo encuentran como un clima neutro, lo que quiere decir que aunque pareciese normal se debe fortalecer cada uno de los aspectos en el clima de la institución y vincular a los colaboradores en el mismo, porque debe haber un interés hacia el tema de parte de ellos, iniciando por fortalecer aspectos como relaciones interpersonales ya que se encuentra en un nivel bajo, así como también la implementación de los objetivos en su conocimiento y la correcta aplicación del mismo en las funciones laborales. Para que en un futuro el clima se encuentre en un rango favorable.

Para lograr un análisis correcto de los resultados en cuanto a inteligencia emocional, se debe tener en cuenta la siguiente tabla:

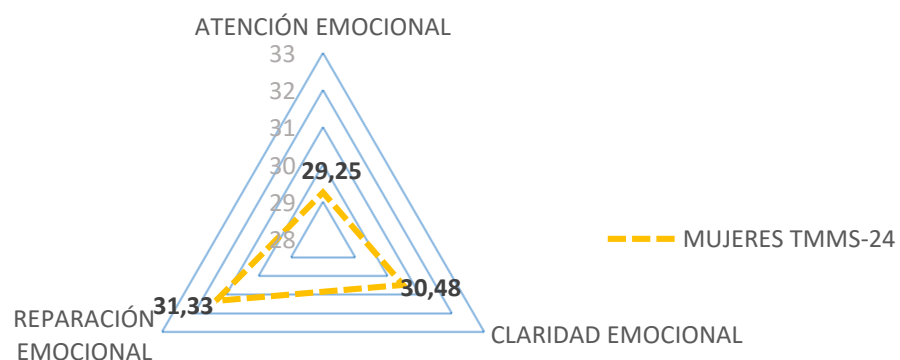
Tabla 6

Calificación TMMS-24

Subescalas TMMS-24	Nivel	Masculino	Femenino
Atención emocional	Bajo	$\leq 21$	$\leq 24$
	Adecuado	22-33	25-35
	Alto	$> 33$	$\geq 36$
Claridad emocional	Bajo	$\leq 25$	$\leq 23$
	Adecuado	26-36	24-34
	Alto	$> 36$	$\geq 35$
Reparación emocional	Bajo	$\leq 23$	$\leq 23$
	Adecuado	24-35	24-34
	Alto	$\geq 36$	$\geq 35$

Nota. Fuente: Elaboración propia

Para una adecuada calificación del instrumento TMMS-24, se debe tener en cuenta, que la prueba contiene una serie de puntuaciones y niveles, que se dividen únicamente en cada una de las tres sub escalas y por el género de los usuarios de la prueba. Como se muestra en la tabla, si una mujer puntúa 34 en atención emocional se infiere que cuenta con una atención emocional adecuada y normal, sin embargo, si un hombre puntúa 34 en esta misma sub escala se infiere presta demasiada atención a sus emociones.



*Figura 8.* Inteligencia emocional en docentes de género femenino en la institución

Para el grupo de mujeres de la institución, según los resultados evidenciados en la figura anterior se denota que se encuentran dentro de un nivel adecuado o normal de inteligencia emocional, siendo la reparación emocional el puntaje más elevado, demostrando que las mujeres docentes tienen una regulación apropiada de sus estados emocionales.

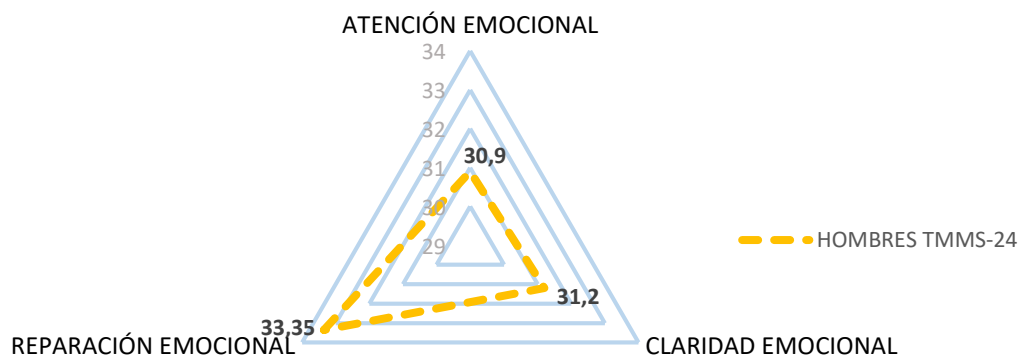


Figura 9. Inteligencia emocional en docentes de género masculino en la institución educativa

Según los resultados arrojados por la prueba, los hombres cuentan con una inteligencia emocional adecuada, sin embargo, dentro de las puntuaciones la atención emocional que es la capacidad de sentir y expresar sus emociones, cuenta con el puntaje más bajo, mientras obtienen una mejor puntuación en la escala que trata de la reparación emocional.

### Relación entre clima organizacional e inteligencia emocional

A partir de los resultados obtenidos en cada instrumento, se realiza una conversión numérica como lo establecen los instrumentos de aplicación a partir de la escala ordinal en el TMMS-24 (Muy de acuerdo, de acuerdo, nada de acuerdo, bastante de acuerdo o algo de acuerdo) y el IMCOC (favorable, muy favorable, neutro, desfavorable) para de esta manera poder aplicar la correlación de Spearman que evidenciará el grado de relación generando los siguientes resultados:

Tabla 7

Correlación de Spearman

Rho Spearman	IMCOC Y TMMS 24
Coefficiente de correlación	,363

Sig. Bilateral	,001
Cantidad datos	82

Nota. Fuente: Elaboración propia

Ho: No existe relación entre clima organizacional e inteligencia emocional en docentes de la institución educativa Agustín Parra de Simijaca

Ha: Existe relación entre clima organizacional e inteligencia emocional en docentes de la institución educativa Agustín Parra de Simijaca

Existe una correlación de Spearman  $r_s = 0,363$   $p < 0,05$ , se encontró una relación lineal estadísticamente significativa baja y directamente proporcional entre el clima organizacional e inteligencia emocional en cuerpo de docentes de la institución educativa Agustín Parra.

El nivel de significancia, al ser menor de 0,05 lo que denota que no existe suficiente evidencia para rechazar Ho, por lo cual se asume con un 95% de confianza que ambas variables están relacionadas, aunque dicha relación sea baja.

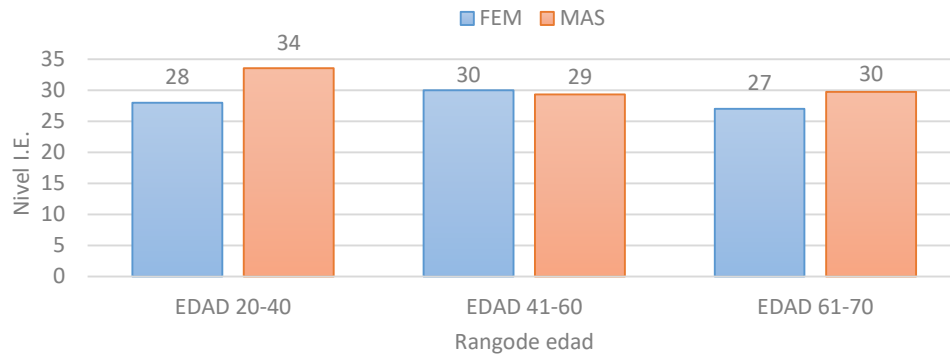
## **Resultados por instrumentos**

### **TMMS- 24 Inteligencia Emocional.**

Con base en los resultados obtenidos a partir del Cuestionario de Inteligencia Emocional, TMMS-24, y debido a que la prueba divide los resultados dependiendo del género de la persona, estos se evidenciarán en cada dimensión (Atención emocional, control emocional y resolución emocional), por separado.

Se encontraron las siguientes características de Inteligencia emocional, en los docentes del Colegio Agustín Parra de Simijaca:

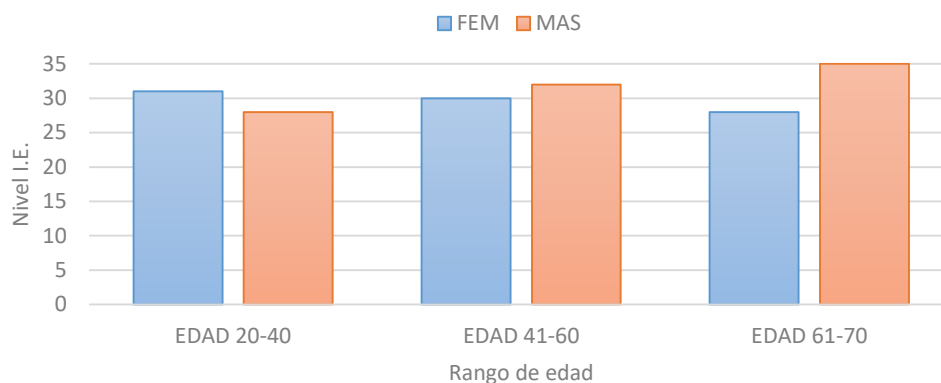




*Figura 10.* Atención emocional por género y rango de edad de docentes en la institución educativa

En la figura 10, se evidencian las puntuaciones arrojadas por las 62 docentes de la institución, en cuanto a Atención emocional, dividiéndose por los rangos de edad de 20-40 años, de 41-60 años y de 61-70 años. Para esta escala, una puntuación normal está entre los 25 a 35 puntos, demostrando que la atención emocional de las mujeres de 61-70 años es la más baja debido a su puntuación de 27, pero sin embargo se mantiene dentro del rango esperado de una adecuada atención a sus emociones. Para el género masculino una puntuación adecuada para la atención emocional se encuentra entre los 22 a 33 puntos, para este caso, se considera que los docentes con edad de 20-40 años deben mejorar su atención pues sobrepasan los 33 puntos que es el máximo adecuado.

Con base en lo anterior, las mujeres, cuentan con una Atención emocional más ajustada que los docentes de género masculino en la institución educativa Agustín Parra.

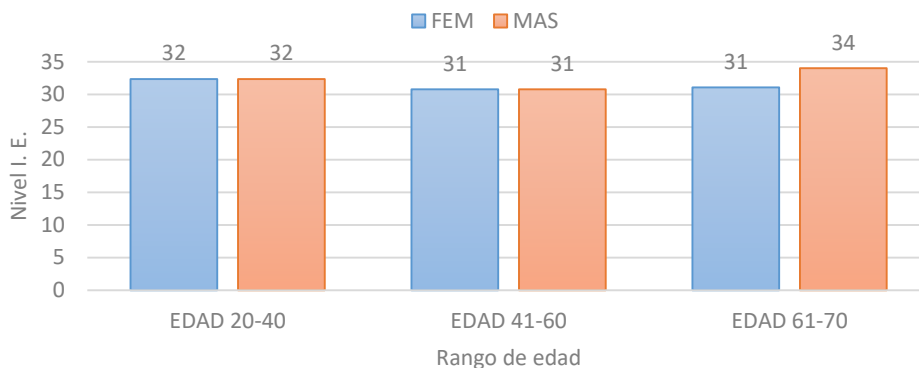


*Figura 11.* Claridad emocional por género y rango de edad de docentes en la institución educativa

Por otro lado, las puntuaciones de la figura 11, corresponden a puntuaciones de mujeres y hombre docentes en la escala de Claridad emocional, para esta escala, las puntuaciones normales en género femenino deben registrarse de 24 a 34, siendo así como en la edad de 61 a 70 años la puntuación más baja con 28 puntos. No obstante las mujeres cuentan con una claridad emocional adecuada pues se mantienen en los puntajes esperados.

La ponderación de resultados para el género masculino en la escala, muestra puntuaciones de una adecuada claridad emocional, puesto que se encuentran en el rango de 26 a 35 puntos, sin embargo, los docentes de 61-70 años tienen una mayor claridad emocional que los docentes de edades de 20 a 60 años.

Por consiguiente, las mujeres y hombres en esta escala, comparten una claridad emocional propicia.

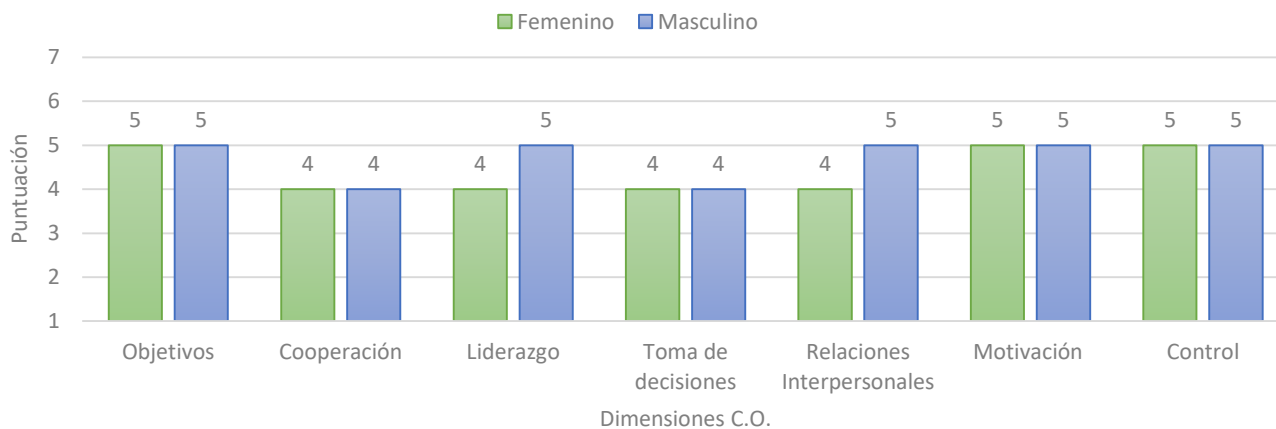


*Figura 12.* Reparación emocional por género y rango de edad de docentes en la institución educativa.

En esta dimensión de Reparación emocional, se identifica la regulación adecuada de estados emocionales propios en las mujeres, debido a que las puntuaciones se encuentran en el rango de 24 a 34. En cuanto al género masculino, tal como muestra la figura 12, se ponderan puntuaciones entre los 33 y 34 puntos para esta población, en esta dimensión un puntaje adecuado debe situarse entre los 24 a 35 puntos, demostrando que la población masculina tiene una reparación emocional adecuada.

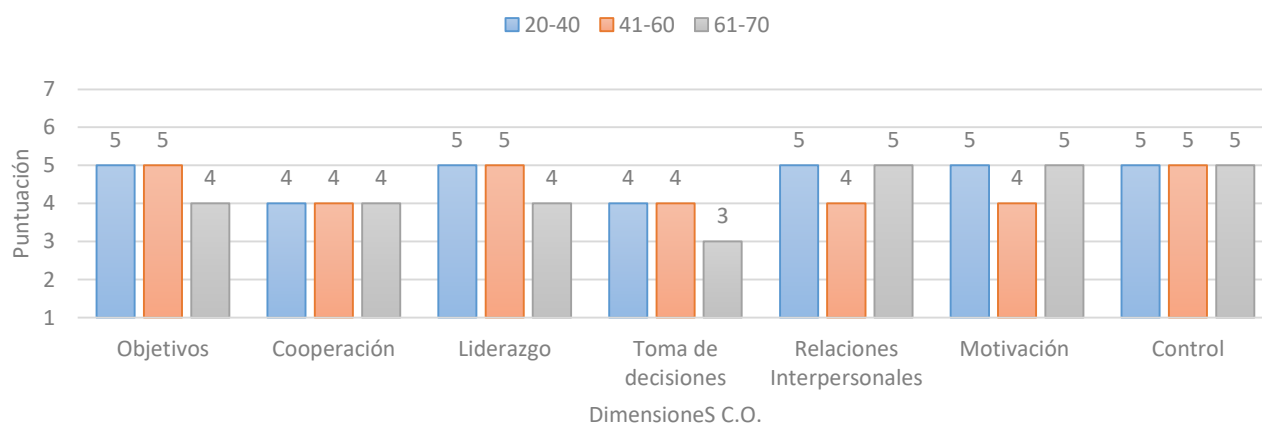
Debido a los puntajes demostrados por la anterior gráfica, se concluye que tanto población masculina como femenina, cuentan con una Reparación emocional idónea.

### **IMCOC Clima organizacional.**



*Figura 13.* Clima organizacional por género de docentes en la institución

De acuerdo con la información aportada por la prueba IMCOC y los resultados demostrados en la figura 13 donde se ponderan las 7 dimensiones de Clima organizacional, separadas entre hombres y mujeres, se reconoce el hecho de que según cada género, el clima organizacional de la institución es neutro, con una puntuación promedio de 4. Aunque entre los dos, resaltan como favorable el conocimiento de los objetivos de la organización y la motivación representada por las recompensas a las que tienen acceso al ser docentes.



*Figura 14.* Clima organizacional por rangos de edad en docentes en la institución

Respecto a la figura 14, se ponderan los resultados de clima organizacional, divididos en cuanto a la edad de los docentes en los niveles de 20 a 40 años, 41 a 60 años y 61 a 70 años, en el que se encuentra como desfavorable el ítem de toma de decisiones, que corresponde a la autonomía con la que se supone deberían contar en la organización, lo anterior parte de docentes en el rango de edad de 60 a 70 años. Por otra parte, también se evidencia con una calificación de 4 (Neutro), el ítem de cooperación, recalcando que los docentes no consideran tampoco un favorable apoyo y comunicación en la organización.

### Resultados por subescalas correlacionadas

Con base en los resultados anteriores se buscó dar una correlación con las subescalas correspondientes a cada uno de los instrumentos, demostrando lo siguiente

Tabla 8

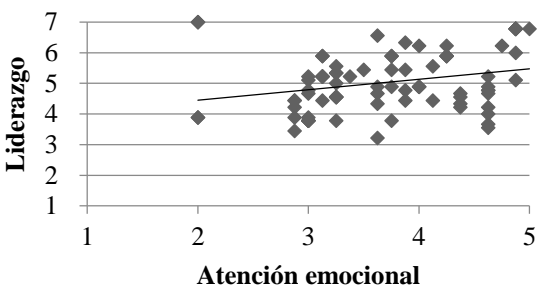
Rho Spearman y significación para todas las dimensiones

Dimensiones	Coef. de correlación y significación	Atención emocional	Claridad emocional	Reparación emocional
Objetivos	Rho Sp		,310**	,354**
	Sign		0,005	0,001
Cooperación	Rho Sp		,282*	,265*
	Sign		0,01	0,016
Liderazgo	Rho Sp	0,317**		,251*
	Sign	0,004		0,023
Relaciones interpersonales	Rho Sp		,321**	,262*
	Sign		0,003	0,017
Motivación	Rho Sp		,401**	,358**
	Sign		0	0,001
Control	Rho Sp	0,273*	,455**	,384**
	Sign	0,013	0	0

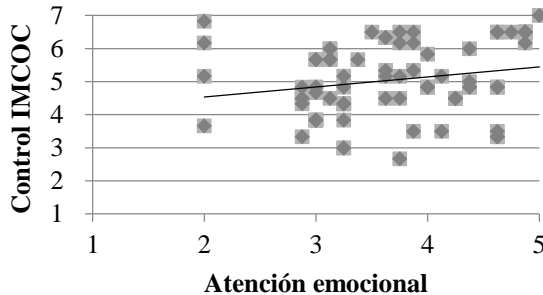
Nota. Fuente: Elaboración propia. \* 95% de confiabilidad, \*\* 99% de confiabilidad.

De esta manera se puede observar en la tabla los grados de significancia el cual se encuentra en su mayoría en un rango del 95%, y con un coeficiente de correlación baja con magnitud no superior a 0,50, estando en rangos de 0,25 a 0,45. De esta manera se evidencia que existe por lo menos y no más de seis correlaciones entre las subescalas de inteligencia emocional y clima organizacional en la institución educativa, siendo estas de dirección positiva en donde si clima organizacional aumenta o disminuye inteligencia emocional lo harán de la misma forma, como se puede evidenciar en las siguientes graficas de dispersión.

### Atención emocional



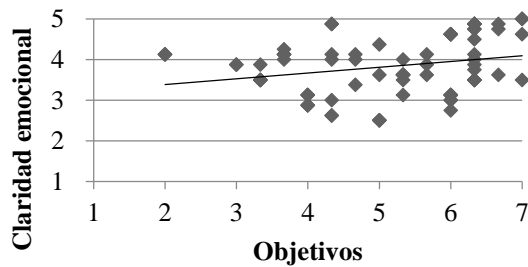
Nota. Fuente: Elaboración propia  
 Figura 15. Dispersión de relación entre atención emocional y liderazgo.



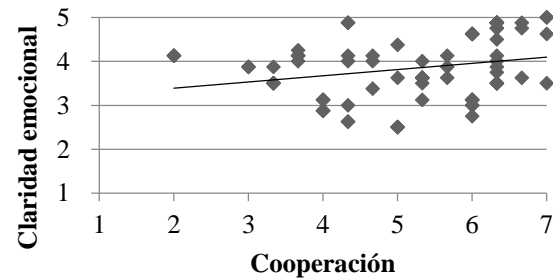
Nota. Fuente: Elaboración propia  
 Figura 16. Dispersión atención emocional y control IMCOC.

Por lo anterior se tiene en cuenta primero que las variables liderazgo y atención emocional evidenciadas en la figura 15, se relacionan con un coeficiente de 0,31 es decir de magnitud baja y de dirección positiva donde se nota que si una aumenta o disminuye la otra lo hará de igual manera, es así como se identifica que frente a las condiciones del líder el sujeto será consciente de lo que siente en ese momento. Segundo, como lo muestra la figura 16, la atención emocional y control organizacional tienen una correlación lineal positiva de 0,27 siendo este coeficiente bajo, teniendo un nivel de confianza del 99% para rechazar la hipótesis nula de que no existe correlación entre estas variables.

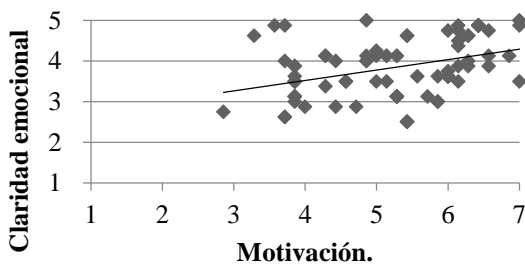
### Claridad emocional



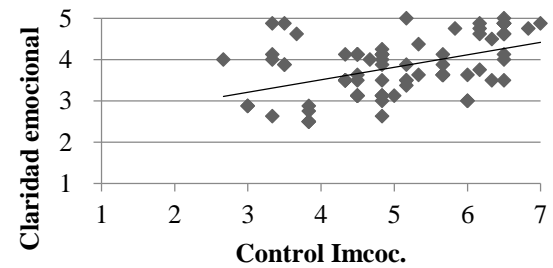
Nota. Fuente: Elaboración propia  
 Figura 17. Dispersión entre claridad emocional y objetivos



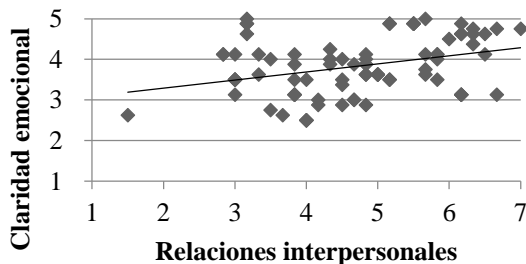
Nota. Fuente: Elaboración propia  
 Figura 18. Dispersión entre claridad emocional y cooperación.



Nota. Fuente: Elaboración propia  
 Figura 19. Dispersión claridad emocional y motivación.



Nota. Fuente: Elaboración propia  
 Figura 20. Dispersión entre claridad emocional y control organizacional.



Nota. Fuente: Elaboración propia  
 Figura 21. Dispersión entre relaciones interpersonales y claridad emocional.

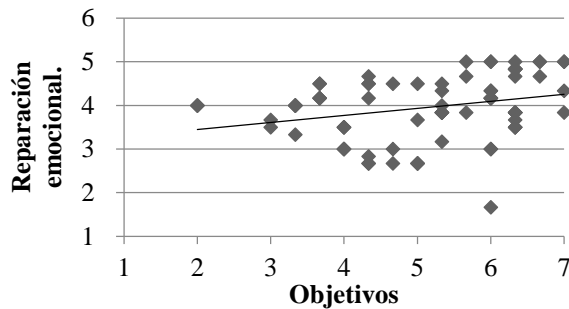
Con base en las gráficas anteriores, se evidencia una relación positiva existente entre las dimensiones de claridad emocional con los objetivos, cooperación, motivación, control(IMCOC) y relaciones interpersonales, por lo tanto se tiene en cuenta que el sujeto cuando conoce las reglas y políticas de su lugar de trabajo, tendrá claro cuáles deben ser las

emociones y reconocer en que situación presentarlas. En cuanto al control emocional, los colaboradores reconocen las emociones del otro, sin embargo para la correlación entre motivación y claridad se da en un coeficiente de 0,40 es decir de magnitud media, por lo que ante mayor o menor claridad emocional, mayor o menor motivación en el docente frente a su trabajo.

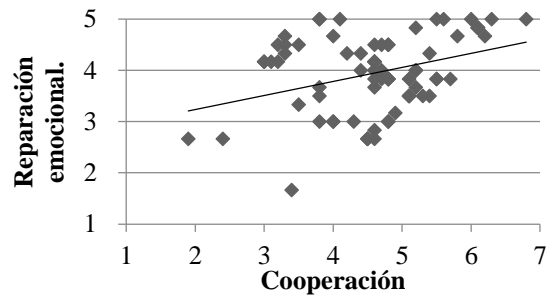
En la figura 20 se correlaciona el control y la claridad emocional, teniendo un coeficiente de correlación de 0,44 es decir magnitud media entendiendo que entre mayor claridad emocional del docente mayor será la percepción del control en la organización y por último, la dimensión de claridad emocional con relaciones interpersonales, se da una correlación de con dirección positiva y significación del 95% de confiabilidad para rechazar hipótesis nula de que no existe relación entre dichas variables



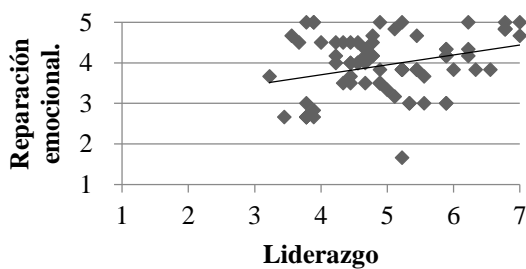
### Reparación emocional



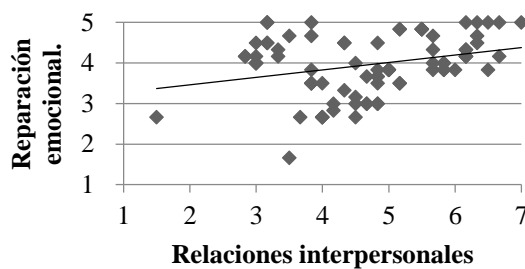
Nota. Fuente: Elaboración propia  
 Figura 22. Dispersión entre objetivos y reparación emocional.



Nota. Fuente: Elaboración propia  
 Figura 23. Dispersión entre cooperación y reparación emocional



Nota. Fuente: Elaboración propia.  
 Figura 24. Dispersión entre liderazgo y reparación emocional.



Nota. Fuente: Elaboración propia.  
 Figura 25. Dispersión entre reparación emocional y relaciones interpersonales.

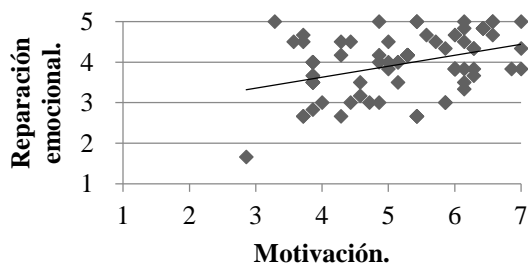


Figura 26. Dispersión reparación emocional y motivación.

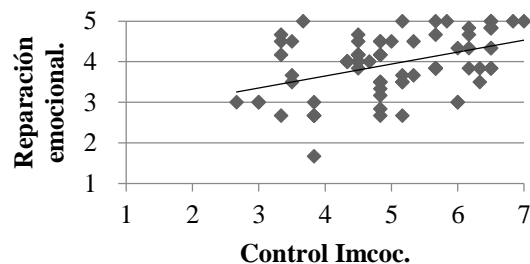


Figura 27. Dispersión entre reparación emocional y control IMCOC.

En este caso se puede observar la línea de tendencia ascendente entre la relación de reparación emocional con las dimensiones de objetivos, cooperación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación y control, haciendo pues énfasis en que entre más conocimiento tenga el colaborador de los objetivos de la organización, mayor será la forma en que pueda afrontar las situaciones que se le presenten dentro de la organización, también se evidencia

que una persona que pueda trabajar en equipo entenderá la forma adecuada de arreglar las situaciones propias o ajenas que le causen malestar emocional. Para la figura 24 se demuestra la correlación ascendente de las variables reparación emocional y liderazgo, entendiéndose la puntuación desde el nivel 3 de liderazgo y 3,5 de reparación emocional, las cuales van en aumento para los docentes de la institución.

En cuanto a la reparación emocional y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución, se entiende que el sujeto debe incluir entre sus relaciones la salvedad de emociones propias y de su compañero para un buen clima organizacional. Por otro lado, se deduce la tendencia entre motivación y reparación emocional considerando que el docente que se encuentre motivado de alguna manera en la institución educativa tendrá una reparación emocional favorable. Para finalizar, se encuentra la correlación entre la dimensión de reparación emocional y control con un coeficiente de 0,384 siendo esta significativa, pero sin embargo de magnitud baja, teniendo un 95% de confiabilidad para rechazar la hipótesis nula de la no relación entre estas dimensiones, e identificando que se encuentra en una línea de tendencia ascendente.

## Discusión

En esta investigación los resultados cumplen con el objetivo general ya que expresan la relación existente entre clima organizacional e inteligencia emocional en los docentes de la Institución Educativa Departamental Agustín Parra de Simijaca: esto según la correlación de Spearman de 0,363 representando esta una relación entre las variables, con una significación  $p = 0,001$ , siendo menor de 0,05 y por esta razón contando con un 95% de confianza, es decir que este coeficiente es significativo pero dicha correlación se encuentra en un nivel bajo, se concluye de esta manera que existe una relación significativa lineal positiva (baja) entre clima organizacional e inteligencia emocional de Docentes de una institución pública en Simijaca Cundinamarca (Colombia), 2019.

Los resultados obtenidos en esta investigación, coinciden con los evidenciados en Influencia de la inteligencia emocional en el mejoramiento del clima organizacional y reducción de índices de ausentismo laboral en M-MATEC S.A.S realizado en Bogotá Colombia por Gamboa (2018) donde a partir de la aplicación y el diagnóstico de una prueba de inteligencia emocional se evalúan cinco aptitudes, logrando contrarrestar con datos de clima organizacional y ausentismo brindados por esa misma compañía, evidenciando que a mayor atención a las emociones mejores serían las relaciones interpersonales. Lo que se relaciona con la teoría base de la presente investigación y se confirma con los resultados, debido a que dentro de los componentes de clima organizacional se evalúan las relaciones interpersonales y de esta manera cómo afectan el control emocional.

A diferencia del artículo Inteligencia emocional en docentes de la Universidad Nueva Granada, realizado por López (2016) donde se aplica el instrumento TMMS-24, los resultados evidencian que son las mujeres quienes cuentan con un mejor puntaje frente a los aspectos de IE, para la institución educativa Agustín Parra, en cambio, los puntajes de IE son equilibrados y adecuados para ambos géneros. Lo que podría darse debido a que su horario y

carga laboral no son tan arduos, lo que les permite contar con una adecuada inteligencia emocional.

Esto encaja con la investigación realizada en Barranquilla por Vásquez de la Hoz (2008), cuyo nombre es inteligencia emocional en alumnos, docentes y personal administrativo de una universidad privada de Barranquilla cuyos resultados obtenidos por el también TMMS los docentes de manera general sostienen una adecuada inteligencia emocional frente administrativos o estudiantes.

Por otra parte, a partir de uno de los aspectos que evalúa el IMCOC, en este caso el liderazgo, se evidencia en la institución como negativo, en consecuencia, de la falta de comunicación y toma de decisiones por parte de los colaboradores. Coincidiendo con una de las investigaciones ya mencionadas realizada en Medellín, que lleva por nombre: Estudio del clima organizacional y motivación docente en la institución educativa concejo de Medellín, realizado por Pérez (2015), en la que describen que los óptimos resultados de un clima organizacional se deben al adecuado liderazgo por parte del jefe y entre este se destaca el diálogo entre todos los integrantes de la institución.

Los resultados obtenidos pueden deberse a las condiciones geográficas y personales de los docentes, entre ellas los años que llevan en la institución y su vasta experiencia como docentes. (Lo cual podría confirmarse con una próxima aplicación pero teniendo en cuenta la diferenciación de grupos) En el acercamiento realizado a la institución, se logró observar que el rector cuenta con altos niveles de autoridad, lo que conlleva a que los docentes cumplan a cabalidad sus órdenes, gracias también a su pertenencia con la institución, así mismo se recoge información de que en la institución, se realizan reuniones 1 vez en la semana, con el fin de definir en conjunto, si la carga académica es o no adecuada, la posible realización de talleres y en general y en estas se toman decisiones entre todos sobre los aspectos relevantes para el colegio.

Es así como coincide con lo mencionado por Arancibia (2007), el clima organizacional es un conjunto entre los aspectos físicos y el recurso humano de una compañía tal como se puede identificar en esta investigación, donde se denota que a partir de las categorías que conforman la organización desde la teoría del IMCOC, se puede percibir el clima como favorable o no gracias a la estructura, el liderazgo, la toma de decisiones y demás. Ahora bien este conjunto de categorías van ligadas a como lo menciona Goleman en 1998, independientemente al cargo que tenga la persona en la compañía, su felicidad va depender de la Inteligencia emocional, es decir sin importar aspectos como posición jerárquica de los docentes en la institución, un buen manejo de la inteligencia emocional, se va a dar en consecuencia al buen ambiente que se maneje en las instalaciones de la institución.

A partir de las relaciones encontradas entre las dimensiones de cada variable se logra evidenciar que hace falta reconocer la atención emocional en la organización como un punto de mejora para el clima organizacional, ya que esta logra solamente relacionarse con liderazgo y control, dejando de lado las relaciones interpersonales, la motivación, cooperación, etc. Sin embargo se logra identificar que existe un buen control y resiliencia emocional en cuanto a los objetivos, cooperación, motivación y control del clima organizacional en la institución, determinando que los colaboradores se adaptan emocionalmente en su entorno a partir del conocimiento de las políticas internas, demostrando una alta motivación y buenas relaciones interpersonales.

Por ejemplo, el liderazgo y toma de decisiones son los dos aspectos en los que la institución presenta según los resultados una debilidad, lo que puede deberse al manejo de un liderazgo inadecuado para la población y organización, desencadenando así una falta de autonomía reflejada en la toma de decisiones por parte de los docentes. Llevando así a que se cuestione el rol de líder que desempeñan los integrantes del área administrativa en el plantel.

Teniendo en cuenta estas relaciones también se evidencia que las dimensiones con mayor coeficiente de correlación son: Control del clima organizacional, lo que puede deberse a la aspiración salarial del docente la cual está siendo cumplida a cabalidad y también por el hecho de que en este tipo de instituciones se genera una estabilidad laboral que beneficia al sujeto, así mismo que el sujeto se encuentra cómodo frente a sus funciones y tareas, así como a las personas a quien brinda su servicio. Seguida del control, se encuentra la motivación, lo que podría deberse a que a los docentes les gusta su trabajo, se sienten seguros en la labor que realizan además de que sienten que reciben reconocimiento por su profesión y por último se encuentra el aspecto de objetivos lo que puede darse gracias a que el docente se adapta comportamental y emocionalmente en la institución debido a que identifica, conoce y aplica las políticas, normas y demás establecidos por la institución. Estas dimensiones al encontrarse un poco más altas que las demás frente a la relación con inteligencia emocional llevan a considerar la importancia de mantener un ambiente saludable en estos aspectos dentro de una organización para tener una atención, claridad y reparación emocional favorable en el área laboral.

Esta investigación aporta a la psicología un aspecto relevante frente al buen manejo de la inteligencia emocional en todos los ambientes para mantener un clima favorable, lo que ayuda a percibir el ambiente laboral como satisfactorio y sirve para el desarrollo personal y profesional de un colaborador en cualquier organización, también denota que es necesario la atención psicológica a docentes no solo como un apoyo académico sino también como un apoyo personal, en donde el docente pueda obtener herramientas a implementar en su vida privada y laboral que permitan mejorar sus condiciones de calidad de vida.

Es también evidente que en este tipo de ambientes se deben realizar periódicamente análisis sobre la percepción del clima para de esta manera evitar posibles problemas que

interfieran con el buen trabajo de los integrantes y afecten de manera económica a una organización.

Existen cuestionamientos que quedan a partir de esta investigación que pueden realizarse a partir de las sugerencias de dicho documento, como por ejemplo esclarecer si los resultados de esta investigación escasean en el sentido de identificar si se implementa dentro de la institución habilidades sociales para el buen uso de la inteligencia emocional o si los puntajes evidenciados aquí han sido por procesos individuales de los docentes y el aprendizaje empírico para el desarrollo emocional en su trabajo diario.

Ahora bien la Universidad de Cundinamarca al pertenecer a una entidad del estado como prestadora de educación superior a nivel del departamento, debe tener en cuenta aquellos municipios que se encuentran en zonas alejadas para la educación superior, aun cuando cuenten con educación básica (primaria y secundario) limitada como el municipio de Simijaca, en este caso la Universidad logra impactar con investigaciones, debido a que mejoran aspectos importantes en los habitantes pertenecientes al municipio como por ejemplo la realización de convenios para próximos egresados bachilleres.

## Conclusiones

En esta investigación se logró determinar que, si existe una relación entre el clima organizacional e inteligencia emocional en la institución educativa Agustín Parra, explicado a partir de que según los resultados, tanto el clima organizacional como la inteligencia emocional se encuentran en un punto neutro para esta organización, y cuentan con una correlación positiva, en la que a medida de que una variable aumenta o disminuye, la otra también lo hará de igual manera.

A partir de los resultados obtenidos en la realización de esta investigación se puede concluir que:

Las tres (3) dimensiones de inteligencia emocional se relacionan con el control de la organización, en este orden de ideas, los docentes se encuentran conformes con la remuneración, relaciones interpersonales y en general con su estabilidad laboral.

Lo que lleva a contrarrestar esta información obtenida con lo que se expuso principalmente en la teoría donde se menciona que el clima organizacional y la inteligencia emocional parten de la percepción que tiene el sujeto de su contexto y de igual forma de su auto conocimiento, lo que se puede considerar como aspectos subjetivos del ser humano, ya dirigido hacia la institución puede deberse a las formas de administración interna, a las cuestiones de liderazgo reflejado en las correlaciones obtenidas entre las dimensiones de los instrumentos, o también así a como se conforma la organización del grupo, como lo menciona Méndez (2006) acerca de la organización como un conjunto social, la dinámica que se maneja en la institución en general se va ver afectada por la forma en la que está dividida.

También se puede relacionar la inteligencia emocional a partir de como se ve en la teoría expuesta en este documento por Mayer y Salovey definida a partir de un conjunto de características que se adecuan al ambiente donde este inmerso el sujeto y de esta forma a todas las características que a él lo componen como su identidad, cultura etc., para este lugar



en específico el docente debe aprender a regular sus emociones y mantener una inteligencia emocional neutra, debido a que no pueden ir a los extremos en su desempeño profesional para evitar así inconvenientes con los alumnos, padres de familia o entes públicos que se encargan del direccionamiento de la misma, es decir en consideración, el docente no siempre tiene o el tiempo o el espacio para pensar en sus emociones y en cómo actuar sobre ellas, ya que la mayoría de su jornada laboral permanece dinámico y en movimiento, realizando diferentes actividades, razón por la cual quizá el docente no se encuentra en las condiciones de estar o muy alterado o demasiado eufórico, ya que como política de su trabajo debe dar un buen ejemplo a sus estudiantes.

Por último, en clima organizacional e inteligencia emocional los docentes se encuentran en un punto neutro, lo que no es del todo favorable ya que lo que se espera en estas organizaciones es que se encuentre en un rango alto debido a que así como en algún momento puede aumentar y mejorar, también puede disminuir y afectar a la organización, este resultado obtenido en dicha investigación es posible probablemente a la experticia del docente al contar con vasta experiencia profesional. Debido a que es importante reconocer que ellos ya conocen como manejar su inteligencia emocional debido por ejemplo a situaciones que se les hayan presentado, donde de alguna manera estuviese en riesgo el control de las mismas lo que en consecuencia pudo generar inconvenientes que dejaran en juego su rol como docente, o por el contrario aquellos que son jóvenes y hasta ahora están iniciando la carrera en el aspecto educativo inician a conocer como desenvolverse para no tener problemas con su salud emocional y mental y de igual forma establecer límites importantes para el conocimiento del clima organizacional. Al, adaptar sus comportamientos para que los dos aspectos a evaluar en esta investigación se encuentren en equilibrio y sus condiciones laborales y personales marchen de manera adecuada.

Esta información es relevante para el campo de la psicología ya que enlaza uno de los conceptos cognitivos más relevantes, como lo es la inteligencia emocional, con uno de los componentes importantes en las organizaciones que es el clima organizacional, tomándolos a ambos desde la paradoja y la complejidad, entendiéndolos que son vitales para el buen desarrollo humano. A partir de esta investigación se identifica que conocer acerca de este tipo de temas en cualquier organización es vital para el buen funcionamiento humano y por ende de la organización.

Además cabe resaltar que a pesar de la falta de instrumentos útiles para impartir educación, e incluso de una planta física más adecuada, las instituciones se mueven y visibilizan a partir del recurso humano docente con el que cuentan, a partir de esto, se denota la importancia de la ciencia para la consideración de todos los individuos como significativos sin importar el ambiente al que estén expuestos, sin embargo para que una persona brinde un buen servicio deben también estar inmersos en condiciones favorables, en las que tengan un acompañamiento para la salud mental. Esto a partir de un profesional que cuente con las competencias suficientes para realizarlo de manera adecuada. Este planteamiento nos lleva a considerar que la psicología en especial para el área organizacional no es solamente un apoyo para las directrices o el área administrativa, sino también para cada uno de sus componentes, dentro de las responsabilidades es que conlleve a un buen manejo del colaborador en sus aspectos personal y profesional, funcionando como prevención ante situaciones que afecten la salud física o psicológica de los colaboradores.

Para finalizar, es importante aprender a reconocer que independientemente de las funciones que brinda una institución educativa, ésta cuenta con todas las responsabilidades y se comprende también como una organización.

De este modo es relevante que se sigan realizando investigaciones de este alcance en diferentes campos ya sean estos educativos, industriales o sociales, de cuestión pública o

privada, no solo para el valor que da a la universidad sino también para los aportes que brinda a la psicología y cada una de sus áreas de evaluación, creando así diferentes paradigmas que rompan aquellas dualidades y consideren a estos estudios del comportamiento, pensamiento y desarrollo humano como parte fundamental en la comunidad.

## Recomendaciones

El clima organizacional e inteligencia emocional, son dos variables representativas y bastante significativas en todo tipo de contextos, por lo que hace que su impacto sea realmente amplio. Por lo tanto, a partir de las conclusiones y resultados de esta investigación, se efectúan las siguientes recomendaciones:

Primero, se deben evaluar estas dos variables en otras instituciones educativas, para que así los resultados puedan llegar a ser más representativos y útiles en instituciones de enseñanza.

Como se evidencia unas diferencias entre urbano y rural sería pertinente para las próximas investigaciones hacer una clasificación e identificación de grupos que revelen resultados viables o si existe algún tipo de diferencias entre estas.

Por otro lado, sería pertinente medir tanto el clima organizacional como la inteligencia emocional con otro tipo de variables, tales como el liderazgo, rotación, ausentismo, etcétera, para de esta manera identificar si existe entre ellas algún tipo de relación positiva o negativa que afecte las condiciones de los trabajadores, por medio de instrumentos validados, entrevistas y datos de la misma institución.

Al contrastar la información obtenida en esta investigación se sugiere realizar talleres prácticos de inteligencia emocional a docentes donde se revele la importancia de identificar, manejar y desarrollar sus emociones en el área laboral partiendo desde una sensibilización de las emociones hasta cómo deben ser los tratos con los demás, por medio de representaciones, actividades lúdicas, o situaciones de competitividad que pongan en tensión a los docentes y desde allí se de una consecución de paso a paso para el control emocional.

De igual forma deben crearse tiempos de esparcimiento más concretos entre los docentes y área administrativa para la observación y análisis conjunto del clima laboral, evidenciando las

mayores falencias y resaltando los puntos estables para que puedan mantenerse en el tiempo, realizando estas integraciones con frecuencia.

Realizar actividades equitativas como debates, toma de decisiones, actividades de recreación, y demás donde participe toda la comunidad y se priorice la zona rural, así de esta manera se le va dando relevancia a lo evidenciado en esta investigación y se van cumpliendo con las mejoras.

Dentro de la composición de la organización toda la población perteneciente debe salir de la zona de confort, mejorar las relaciones interpersonales, los canales de comunicación y la percepción de liderazgo en la institución para ampliar los resultados frente al clima organizacional y de esta forma optimizar los aspectos de inteligencia emocional (como atención a las emociones, claridad emocional y reparación emocional) dándole la importancia que se acredita.

Sería pertinente que después de entregar el diagnóstico al rector y que en la institución se tomen las medidas adecuadas, se aplique en una próxima ocasión los mismos instrumentos para verificar si se mejoró o no dichas variables.

Es importante revisar a nivel nacional en las entidades públicas las condiciones a las que está inmerso el docente en dicho ámbito para evaluar si son las adecuadas que se establecieron por el ministerio de educación y si se cumple con el objetivo de las escuelas rurales, lo que va brindar datos importantes para la realización de este tipo de investigaciones

## Referencias

- Abreu, J.L. (2012). Hipótesis, método y diseño de la investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7 (2). 187-197.
- Acevedo, A. y Murcia, M. (2017). La inteligencia emocional y el proceso de aprendizaje de estudiantes de quinto de primaria en una Institución Educativa Departamental Nacionalizada. *Ágora USB*, 17(2). 324-613. ISSN: 1657-8031
- Acosta, R. (2017). La inteligencia emocional en las prácticas políticas democráticas y educativas. *Analecta Política*, 7(13), 357-374.
- Álvarez, C. E. (10 de Noviembre de 2014). Cultura y Clima organizacional condiciones restrictivas para la innovación administrativa en Empresas Colombianas.
- Álvarez, C. E. (2003). Metodología para describir la cultura corporativa: Estudio de un caso de una empresa Colombiana del sector industrial. Universidad del Rosario, 139-171.
- Álvarez, J. y Flórez, L. M. (2012). Clima organizacional en empresas colombianas. (Tesis de pregrado, Universidad de la Sabana).
- Arancibia, M. J. (2007). Clima como herramienta de gestión. Recuperado <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/223/jam.htm>
- Arano, R. M., Escudero, M. J. y Delfín, B .L. (2016).El origen del clima organizacional desde una perspectiva de las escuelas de la administración: Una aproximación. (Tesis pregrado, Universidad de México).
- Arano, R. M., Escudero, M. J., y Delfín, B.L. (2016). El origen del clima organizacional desde una perspectiva de las escuelas de la administración: Una aproximación. (Tesis pregrado) [Tabla].
- Araujo, C. y Santana, P.J. (2008). Clima y cultura organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno?

- Ardila, R.: Inteligencia. ¿Qué sabemos y qué nos falta por investigar? *Rev. Acad. Colomb. Cienc.* 35 (134): 97-103, 2011. ISSN 0370-3908.
- Arias, F., Fernández, F. y Benjumea, S. (2012). La Ley del Efecto y el origen de la conducta. *Apuntes de psicología*, 30(1-3), 275-288. ISSN 0213-3334.
- Arrubla, J. F., Rodríguez, M., Romero, F.A. (2013). Inteligencia emocional en un grupo de adolescentes del grado once de una Institución Educativa del Municipio de Envigado (Antioquia), Colombia: una prueba piloto. *Psicoespacios*, 7 (11), 203-215.
- Ayala, A., Leal, G., Y., Zuluaga, M. (2009). Razón y pasiones en la ética de Hume. *El Hombre y la Máquina*, (32), 94-107
- Barragán Estrada, A., & Morales Martínez, C. (2014). Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios. *19 (1)*, 103-118.
- Bastos Jimenes, C. E. y Molina Ovalle, P. A. (2008). Caracterización del clima organizacional entre docentes y personal de servicios generales del colegio Sn José de Calasanz. (Suba Rincón). (Tesis de especialización, Universidad Libre).
- Bello-Dávila, Z., Rionda-Sánchez, H., y Rodríguez-Pérez, M. (2010). La inteligencia emocional y su educación. *VARONA*, (51), 36-43.
- Bolaños, K. V. y Franco, D. (2017). Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali. (Tesis de pregrado, Universidad Javeriana).
- Bolaños, L. P. (2015). El estudio socio-histórico de las emociones y los sentimientos en las Ciencias Sociales del siglo XX\*. *Revista de estudios sociales*, 55 •enero-marzo•, 178-191. doi: 10.7440/res55.2016.12
- Bonilla, B. E. (12 de Julio de 2013). Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas [Mensaje de un blog]. <https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>

- Burrola, H. J., Burrola, M.L. y Viramontes, A. E. (2016). Inteligencia emocional e inteligencia grupal en el aula: Dos consideraciones en la formación docentes. *Ra Ximhai* 12(6), 165-176.
- Caligiore Corrales, I., y Díaz Sosa, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8 (24), 644-658.
- Calvo, E. A. (2014). Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos del colegio Instituto Bogotá de Ciudad Berna. (Tesis para maestría, Universidad Libre).
- Cárdenas, N., Arciniegas, R. Y Barrera, C. (2009) Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2 (2), 121-127.
- Carmona, F, Vargas, H. J. y Rosas, R. E. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapienza Organizacional*, 2 (3). 53-68.
- Castañeda, G., Martínez, A., y Medina, D. (2016). Una aproximación a la teoría de la epistemología genética desde los conceptos desarrollo, inteligencia y pensamiento. (Tesis de pregrado, Universidad Pedagógica).
- Castilla, R.K y Padilla, V.J. (2011). Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E hospital local Arjona. (Tesis Pregrado, Universidad de Cartagena).
- Cerón, P.D., Pérez, O.I. E Ibáñez, P.M. (2011). Inteligencia emocional en adolescentes de dos colegios de Bogotá. *Revista Colombiana Psiquiatría*, 40 (1). 49-64
- Chiang, V. M., Salazar, B. M., Huerta, R. P., y Nuñez, P. A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) desarrollo, adaptación, y validación de instrumentos. *Revista Universum*, 2 (23) 66-85.



- Cloninger, S. C. (2003). Abraham Maslow y la psicología transparental. En S. C. Cloninger (Eds.), *Teorías De La Personalidad* (pág. 592). México: Bruce Hobart/Pine Tree Composition Inc.
- Colom, R., y Pueyo, A. (1999). El estudio de la inteligencia humana: recapitulación ante el cambio de milenio. *Psicothema*, 11(3), 453-476. ISSN 0214 – 9915
- Contreras, V.L y Montes, O.B (2017). *Clima organizacional, motivación y sentido de vida en una compañía del sector textil* (Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomas).
- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12 (Ext), 180-205.
- De la Barrera, M., Soledad, A. L., González, M. M., y Silvio, D.D. (2012). Inteligencia emocional en ambientes escolares: Una propuesta psicopedagógica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 17 (1). 63-81...
- Dzul, E.M. (2010). Unidad 3: Aplicación básica de los métodos científicos “Diseño no experimental”.
- Equipo editorial. (14 de diciembre de 2018). Elton Mayo y los experimentos de Hawthorne [Mensaje en un blog].
- Espinoza, M., Sanhueza, O., Ramírez, N. y Sáez, K. (2015). Validación de constructo y confiabilidad de la escala de inteligencia emocional en estudiantes de enfermería. *Revista Latino-Americana Enfermagem*, 23(1), 139-147. doi:10.1590/0104.1169.3498.2235
- Extremera, N. y Fernández, P., (2005). Inteligencia emocional percibida y diferencias individuales en el meta-conocimiento de los estados emocionales: Una revisión de los estudios con el Tmms. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 101-122. ISSN: 1134-7937
- Fernández, B.P (2008). La inteligencia emocional en la educación. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6 (2). 421-436

- Ferrer, C. M. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Interamerican Journal of Psychology*, 46 (2). 255-260.
- Gamandé, N. (2014). Las inteligencias múltiples de Howard Gardner: Unidad piloto para propuesta de cambio metodológico (Grado de magisterio de educación primaria). Universidad de La Rioja, Logroño España.
- Gamboa, D. G. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en el mejoramiento del clima organizacional y reducción de índices de ausentismo laboral en M-MATEC S.A.S. (Tesis de Pregrado, Universidad Libertadores).
- García, C A., Déniz, M., y Cuéllar, M. D. (2015). Inteligencia emocional y emprendimiento: posibles líneas de trabajo. *Cuadernos de Administración*, 28 (51), 65-101.
- García, S.M (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, 42. 43-61
- Goleman, D. (1998). LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL. Recuperado de <http://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Gomez, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana De Ciencias Sociales*, 7(1) 133-153.
- Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. *Bibliotecas Digitales*.
- Gómez, V.M. (2015). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de ciencias sociales*, 7 (1). 131-153
- González, H.E y González, L.E (2010). Clima organizacional. *Memoria*.
- González, R. D., y Quintanilla, K. J. (2017). Sumatorio Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.
- Guerrero V, F., Govea, M., y Urdaneta, E. (2006). Análisis de la gestión del conocimiento y la inteligencia emocional en las organizaciones. *Telos*, 8 (3). 420-438.

- Gutiérrez, M. M., y Ibáñez, M. R. (2017). El profesor de educación física y la inteligencia emocional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3 (1). 419-424.
- Henao, L. D. (2015). Descripción y Análisis del Clima Organizacional en la Gerencia de Transacciones Inmobiliarias y la Gerencia de Servicio al Cliente de Constructora Colpatria S.A. a través del IMCOC, clima organizacional en Colombia: un método de análisis para su intervención (Tesis pregrado, Universidad de la Salle).
- Hochel, M. y Gómez, E. (2007). El rompecabezas del cerebro: la conciencia. Publicaciones libro ciencias
- Inche, M. J., Yolundo, C. V., Huamanchumo, V. H, López, O. M, Vizcarra, M. J, Flores C. G. (2003). Paradigma Cuantitativo un enfoque empírico y analítico. *Industrial Data*, 6 (1). 23-37.
- Investigaciones en ciencias sociales (6- Marzo- 2012). Investigación Empírico Analítico. [Mensaje de un blog].
- Jiménez, G. V., y Fajardo, M. I. (2010). Inteligencia emocional y clima escolar. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4 (1). 729-743.
- Jiménez, N.M y Angulo, D. F (2008). Estado del arte profesores principiantes. *Revista educación y pedagogía*, 20 (50). 207-218
- Juárez., Villatoro. Y López. (2011). Correlación de Spearman [Mensaje de blog].
- López, P. J. (2016). Inteligencia emocional en docentes de la Universidad Militar nueva granada (Tesis Pregrado, Universidad Militar Nueva Granada).
- Mariano Chóliz (2005): Psicología de la emoción: el proceso emocional. Página de Mariano Chóliz Montañés Facultad de Psicología Universidad de Valencia.

- Mays Vela, J. (2016). Inteligencia emocional y Clima organizacional en las áreas administrativas de la Universidad Privada del Norte, Lima 2016. (Tesis de maestría, UCV).
- Méndez Álvarez, C. (2005). Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004. *Universidad & Empresa*, 4 (9), 100-121.
- Méndez, A.C. (2003). Metodología para describir la cultura corporativa: Estudio de caso en una empresa colombiana del sector industrial. *Cuad. Adm. Bogotá (Colombia)*, 16 (25). 139-171.
- Méndez, A.C. (2006). Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención. Bogotá, Colombia: Centro Editorial, universidad del Rosario.
- Mestre, J.M. y Fernández-Berrocal, P. (2007). *Manual de inteligencia emocional*. Madrid: Pirámide.
- Metodología Inter. (2002). Investigación correlacional.
- Ministerio de educación nacional. (2012). \_Orientaciones y protocolo para la evaluación del periodo de prueba del docente orientador que se rige por el estatuto de profesionalización docente (DECRETO LEY 1278 DE 2002).
- Miranda, M. A., Salas, R. E., y Bernabé, G. T. (2011). El clima como manifestación objetiva de la cultura organizacional. *Revista ciencias estratégicas*, 19 (25). 19-20.
- Moreno, C., Hidalgo, P. (2010). Relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en empleadores de una firma de vigilancia en una empresa carbonera de la Guajira (Colombia). *Psicogente*, 13 (24). 292-305
- Niño, R. V. (2011). Metodología de la investigación. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U-
- Páez Cala, M., & Castaño Castrillón, J. (2015). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Psicología desde el Caribe*, 32 (2), 268-285.

- Pelekais, C., Nava, Á., y Tirado, L. (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las pymes. *Telos*, 8 (2). 266-288.
- Pérez de Maldonado, I., Maldonado, P.M. y Bustamante, U. S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y postgrado*, 21 (2). 231-248.
- Pérez Sánchez, M. P. (2015). Estudio del clima organizacional y motivación docente en la institución educativa- concejo de Medellín... (Tesis de maestría, Universidad SB).
- Pérez, V. J. (2015). El positivismo y la investigación científica. *Revista Empresarial ICE-FEUCSG*, 9 (3). 29-34.
- Pulido Acosta, F., & Herrera Clavero, F. (2017). La influencia de las emociones sobre el rendimiento académico. *Ciencias Psicológicas*, 11(1), 29 - 39.
- Ramos Deschauer, D. (2007). Análise da relação entre inteligência emocional e o clima organizacional: um estudo de caso em uma multinacional do setor automobilístico. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, 6 (1), 71-79.
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Av. Psicol*, 23 (1). 9-17.
- Rincón, V. J., Rivera, P. D., y Florez, G. S. (2018). Percepción del clima organizacional: un análisis desde los macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39 (19). 5-10.
- Rivera, M., Valenzuela, A. (2000). El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa. (Tesis de Maestría, Universidad Antofagasta).
- Riveros Paredes, P. N., y Grimaldo Muchotrigo, M. P. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. Doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Rodríguez, J. A., Pérez, J., Alipio, O. (2017) Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista escuela de administración de negocios*, 87. 1-26

- Romero, S. N. (2016). “Inteligencia emocional y clima organizacional (Estudio realizado con los colaboradores de la Delegación de Recursos Humanos de una Institución gubernamental de la zona 6 de Quetzaltenango)”. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
- Ruiz, D. D. (2015). Nivel de inteligencia emocional en docentes y funcionarios de universidades privadas. *Academo Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 2 (1).
- Ruíz, M. (2008). ¿Para qué sirve un líder? Lecciones de liderazgo aplicadas a la empresa, la política y la vida.
- Sánchez, M., Nieto, M. y Anzola, C. (2015). Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la localidad de Usaquén, Bogotá Colombia. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 12 (21). 27-37
- Segredo, P. A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana De Salud Pública*, 39 (2).
- Sopaplucio, M.P. (2019). Diseño de investigación científica para contrastar hipótesis.
- Soussa, V., Driessnack, M., Costa, M.I. (2207). Revision de diseños de investigación resaltantes para enfermería parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. *Revista latinoamericana enfermería*, 12 (3).
- Suárez, C., Restrepo, C. y Caballero, D. (2016). Ideación suicida y su relación con la inteligencia emocional en universitarios colombianos. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 48. ISSN 0121-0807
- Tejido, M. M., (2010). La inteligencia emocional. Marco teórico e investigación.
- Tenorio, M.C. (2012). Paradigma de investigación. <http://psicologiacultural.org/>
- Ucrós, B.M. y Cáceres, G. T. (2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión general*, 1. 179-190.

- Vásquez De la Hoz, F (2008). Inteligencia emocional en alumnos, docentes y personal administrativo de una universidad privada de Barranquilla. (Tesis de pregrado, Universidad Simón Bolívar).
- Vecina Jiménez, M. (2006). Emociones positivas. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1), 9-17.
- Vega, D., & Arévalo, A., & Sandoval, J., & Aguilar, M., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2 (2), 329-349.
- Villamediana, J., Donado, A., Zerpa, C.E. (2015). Estilos de manejo de conflictos, inteligencia emocional y desarrollo moral. *Revista Dimensión Empresarial*, vol. 13, núm. 1, p. 73-94
- Villena, D., (2017). ¿Qué es el funcionalismo? *Letras*, 88(127), 129-155.
- VIU (2013). Psicólogo escolar sus principales funciones. Recuperado de <https://www.universidadviu.com/psicologo-escolar-sus-principales-funciones/>
- Zárate, T., R., Matviuk, S. (2012). Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*: ISSN 0120-4645

## Anexos

### Prueba TMMS-24

#### INSTRUCCIONES:

*A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.*

*No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.*

1	2	3	4	5
<b>Nada de Acuerdo</b>	<b>Algo de Acuerdo</b>	<b>Bastante de acuerdo</b>	<b>Muy de Acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

1	Presto mucha atención a los sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7	A menudo pienso en mis sentimientos.					
8	Presto mucha atención a cómo me siento.					
9	Tengo claros mis sentimientos.					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11	Casi siempre sé cómo me siento.					



12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14	Siempre puedo decir cómo me siento.					
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

La TMMS-24 está basada en *Trait Meta-Mood Scale* (TMMS) del grupo de investigación de Salovey y Mayer. La escala original es una escala rasgo que evalúa el metaconocimiento de los estados emocionales mediante 48 ítems. En concreto, las destrezas con las que podemos ser conscientes de nuestras propias emociones así como de nuestra capacidad para regularlas.

La TMMS-24 contiene tres dimensiones claves de la IE con 8 ítems cada una de ellas: Atención emocional, Claridad de sentimientos y Reparación emocional. En la tabla 1 se muestran los tres componentes.

*Tabla 1. Componentes de la IE en el test*

	Definición
Atención	Soy capaz de <i>sentir y expresar</i> los sentimientos de forma adecuada
	<i>Comprendo bien mis</i> estados emocionales
Claridad	Soy capaz de <i>regular los</i> estados emocionales correctamente

Para corregir y obtener una puntuación en cada uno de los factores, sume los ítems del 1 al 8 para el factor *atención emocional*, los ítems del 9 al 16 para el factor *claridad emocional* y del 17 al 24 para el factor *reparación de las emociones*. Luego mire su puntuación en cada una de las tablas que se presentan. Se muestran los puntos de corte para hombres y mujeres, pues existen diferencias en las puntuaciones para cada uno de ellos.

Recuerde que la veracidad y la confianza de los resultados obtenidos dependen de lo sincero que haya sido al responder a las preguntas.

## Puntuaciones

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Atención	Debe mejorar su atención: presta poca atención < 21	Debe mejorar su atención: presta poca atención < 24
	Adecuada atención 22 a 32	Adecuada atención 25 a 35
	Debe mejorar su atención: presta demasiada atención > 33	Debe mejorar su atención: presta demasiada atención > 36

**IMCOC**

INSTRUMENTO PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL EN COLOMBIA (IMCOC)			
<b>Edad:</b>	<b>Sexo:</b> F ____ M ____	<b>Tipo de Escuela:</b> <b>Rural:</b> ____ <b>Urbano:</b> ____ <b>Unitaria:</b> ____	<b>Escolaridad:</b> _____

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará una serie de preguntas (45) acerca de su comportamiento en la organización, léalas atentamente y marque con una (x) el número al que más se asemeje su situación actual, siendo 1 el de menor valor y 7 el de más valor, sea lo más honesto con las respuestas.


<b>PREGUNTA</b>	1	2	3	4	5	6	7
¿Cómo califica usted los conocimientos que tiene acerca de los objetivos de la empresa?							
¿Califique la cantidad de la información que recibió acerca de los objetivos y políticas de su empresa al ingresar a ella?							
¿Al participar usted en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, en qué forma satisface usted sus deseos y necesidades personales?							
¿Califique la ayuda y la colaboración que usted cree que existe entre los trabajadores de esta empresa?							
¿En qué grado usted, ayuda y colabora con sus compañeros en el trabajo?							

¿Cómo califica su participación, si usted está vinculado en grupos de trabajo en la empresa?							
¿Califique la frecuencia con que usted acostumbra divertirse con compañeros de su sección o de otra sección de la empresa?							
¿La empresa organiza, paseos, actividades deportivas, fiestas u otras actividades de diversión?							
¿Cómo califica usted, su participación en las actividades de diversión que realiza su empresa?							
¿Qué tanta ayuda le piden sus compañeros para desempeño de su trabajo?							
¿Qué tanto participa usted, de las actividades que realizan sus amigos en la empresa?							
¿Fuera de las horas de trabajo, con qué frecuencia se relaciona usted con sus compañeros de labor?							
¿Califique la ayuda que usted, presta para la solución de los problemas en su sección?							
¿Las inquietudes y problemas de trabajo los plantea a su jefe?							
¿Las inquietudes y problemas de trabajo las plantea a sus compañeros?							
¿Su trabajo, lo hace como usted quiere?							
¿Su jefe es una persona justa?							
¿Qué tanto obedece a su jefe?							
¿Su jefe controla su trabajo?							

¿Obtiene la ayuda de su jefe para hacer mejor su trabajo?							
¿Los problemas que le afectan y tienen relación con su trabajo los comenta con sus Superiores?							
¿Al ingresar a esta empresa, califique la cantidad de información que recibió acerca de las obligaciones y labores que tiene que desempeñar?							
¿Usted, toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe?							
¿Le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, además de las que tiene actualmente?							
¿Participa usted, de las decisiones de esta empresa?							
¿Las directivas tienen en cuenta su situación personal, al tomar una decisión?							
¿Cómo califica sus relaciones con sus compañeros de trabajo?							
¿Cuándo usted tiene un problema de trabajo lo soluciona con sus compañeros y superiores?							
¿Cómo califica usted, el trato y relación con su jefe?							
¿Cómo califica usted, la confianza entre los jefes y trabajadores de esta empresa?							
¿Cuándo hay cambios en la empresa, en qué medida recibe información al respecto?							
¿En qué medida se enteran las directivas de los problemas en su sección?							
¿Le gusta el trabajo que le corresponde hacer?							

¿De acuerdo a su trabajo en la empresa, el salario que usted recibe, es justo?							
¿Qué tan contento está usted de trabajar en esta empresa?							
¿En qué medida cumple usted con su trabajo?							
¿Cómo califica usted la recompensa que recibe cuando realiza una labor bien hecha?							
¿El tiempo trabajado por usted, en esta empresa es (en años) 1, 2, 3, 4, 5, 6,7 o más?							
¿Cómo califica la importancia que tiene para usted estar trabajando en esta empresa?							
¿Su trabajo es revisado en esta empresa?							
¿En qué medida conoce usted, los resultados de la revisión de su trabajo?							
¿Con que frecuencia comenta usted, con su jefe, la realización de su trabajo?							
¿En qué forma usted trabaja, si su jefe lo controla?							
¿Le parece adecuada la forma como su jefe lo controla?							
¿Califique el control que debe tener una empresa, para que funcione bien?							

## Consentimiento informado

	<b>FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>
<p>“Relación entre el clima organizacional y la inteligencia emocional en CUERPO docente de la IED AGUSTÍN PARRA SIMIJACA (CUNDINAMARCA)” Karen Cortés y Lucy GUTIÉRREZ</p>	

**Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos, así como sus derechos y compromisos con respecto al proceso de aplicación de pruebas de medición psicológicas. Si tiene cualquier duda consúltelas con alguna de las estudiantes de psicología encargadas de la investigación.**

1. **USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS:** Toda la información concerniente a su evaluación y diagnóstico, incluyendo reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente. Sin embargo, de acuerdo con la ley 1090 del 2006, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad, guiados por la ley 1266 de 2008 HÁBEAS DATA, sus datos serán de uso privado y confidencial y no serán usados para ninguna cuestión ilegal.
2. **DEBERES Y DERECHOS POR LA PARTICIPACIÓN:** Tenga en cuenta que para la siguiente investigación solo necesitaremos el diligenciamiento de un cuestionario en el cual no estará registrado su nombre únicamente información como: edad, sexo, estado civil, grado de escolaridad, y escuela a la que pertenece así como si esta es de carácter unitario o no, dicha información con el fin de consolidar datos, en ningún momento se le pedirá el uso de su nombre para ningún fin a excepción de la siguiente autorización, donde usted permite hacer partícipe de dicha investigación, así como se le garantiza que al final de la misma se entregara de manera estadística los resultados en una forma muy general por todos los participantes en la investigación.

Se aplicará en un rango de tiempo de 50 minutos el cuestionario IMCOC y la prueba de Inteligencia Emocional TMMS-24.

Esta aplicación no es de manera obligatoria, así que agradecemos su participación de manera responsable y voluntaria.

### 3. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO:

Yo, \_\_\_\_\_, identificado(a) con cédula de ciudadanía número \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, manifiesto:

- 1) Mi aceptación del proceso de evaluación y diagnóstico ofrecido por el servicio de psicología de la Universidad De Cundinamarca y que me ha sido explicado y entendido por mí y cuyas condiciones generales me ha aclarado el/la estudiante de psicología.
- 2) Que la información que le brindo al psicólogo/a es verdad y corresponde a mi realidad, ya que sobre dicha información se plantean las propuestas de diagnóstico.
- 3) Que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y los resultados que de él se deriven y accedo a lo anteriormente mencionado.



Firmas consentimiento informado

[Signature]  
C.C. 20.931.784

[Signature]  
C.C. 28192123

[Signature]  
C.C. 40.020706

[Signature]  
C.C. 91018278

[Signature]  
C.C. 79.956942

[Signature]  
C.C. 317332

[Signature]  
C.C. 6765.961

[Signature]  
C.C. 1049516096

[Signature]  
C.C. 33368294

[Signature]  
C.C. 3.172.707

[Signature]  
C.C. 80398879  
Amparo Ramo  
C.C. 20.620.017

[Signature]  
C.C. 52'023194

[Signature]  
C.C. 33702464

[Signature]  
C.C. 1056029725

[Signature]  
C.C. 20431-559

[Signature]  
C.C. 52992662

[Signature]  
C.C. 21057093

[Signature]  
C.C. Alicia Urrego R.

[Signature]  
C.C. 23493800

[Signature]  
C.C. 23794.780 Gaboya

[Signature]  
C.C. 39.737.064 Ubaté

[Signature]  
C.C. 51.744.976 Bk

[Signature]  
C.C. 20933309  
Jely A. Rodriguez G.

E. S. B.  
C.C. 20931034 de sujan

Francisco  
C.C. 3161747 San Juan R.

[Signature]  
C.C. 23390482

[Signature]  
C.C. 20932955

C. C. de  
C.C. 20933268  
Marina Salamanca

Astid Vibano R  
C.C. 20931683

[Signature]  
C.C. 40048055  
C.C. 20-932.252

Edith Spitz Suk 9  
C.C. 20-308960

[Signature]  
C.C. 20-931.119  
A. F.

[Signature]  
C.C. 52087518  
C.C. 33702757

[Signature]  
C.C. 20931958

[Signature]  
C.C. 7.721.026.

[Signature]  
C.C. 20931623.

[Signature]  
C.C. 46677.314  
C.C. 33.368.627

[Signature]  
C.C. 20-931.149  
J. ARVEN JULIA PIMILLA M.

[Signature]  
C.C. 20-933 005.  
C.C. 20931647

[Signature]  
C.C. 35420308.

[Signature]  
C.C.  
20932 590

[Signature]  
C.C.  
C.C. 20.932.357

