



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

COMPETENCIAS EMOCIONALES Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE
LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 26 DE LA
UGEL 4, COMAS- 2020

Línea de investigación: Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión y
Administración de la Educación

Autor:

Burga Jiménez, Elizabeth María

Asesor:

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis
(ORCID: 0000-0002-4608-2975)

Jurado:

Rojas Elera, Juan Julio

Moreno López, Wilder Emilio

Olarte Ortiz, María Nela

Lima - Perú

2021

Referencia:

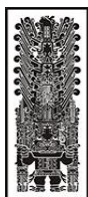
Burga Jiménez, E. (2021). Competencias emocionales y el desarrollo organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas De La Red 26 de la UGEL 4, Comas- 2020. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5426>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**COMPETENCIAS EMOCIONALES Y EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LA RED 26 DE LA UGEL 4, COMAS- 2020**

Línea de investigación: Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión y Administración de la Educación

Autora:

Burga Jiménez, Elizabeth María

Asesora:

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

Jurado:

Rojas Elera, Juan Julio

Moreno López, Wilder Emilio

Olarte Ortiz, María Nela

Lima- Perú

2021

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mi familia por ser el soporte siempre en cada peldaño que doy, a mis amigos de la asociación Urpicha Perú quiénes me brindan su apoyo, A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Agradecimientos

- En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito una meta más.
- A mi Padre José Burga Flores por sus palabras de aliento, y mi madre María Jiménez Bravo por su amor incondicional y apoyo constante.
- A mi tía Martha Nolberto Jiménez por sus palabras de motivación y confiar en mí en todo momento.
- A mi Asesora de Tesis la Dra. Alicia Aliaga Pacora por su dedicación, compartir conmigo sus experiencias, conocimientos y consejos motivadores para impulsarme a no darme por vencida y continuar.
- Agradezco a mis amigas y colegas Liliana Huamaní y Xiomara Barrueta, porque a lo largo de este tiempo no sólo hemos compartido amistad, sino también nuestros logros.
- A todos los docentes y directivos de la Red 26 de las instituciones Educativas de la UGEL 04 en Comas.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. Introducción.....	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Descripción del problema	13
1.3. Formulación del problema	14
<i>1.3.1. Problema general.....</i>	<i>14</i>
<i>1.3.2 Problemas específicos.....</i>	<i>14</i>
1.4. Antecedentes de la investigación.....	15
<i>1.4.1. Antecedentes nacionales</i>	<i>15</i>
<i>1.4.2. Antecedentes internacionales.....</i>	<i>19</i>
1.5. Justificación de la investigación	22
<i>1.5.1. Justificación práctica.....</i>	<i>22</i>
<i>1.5.2. Justificación teórica.....</i>	<i>22</i>
<i>1.5.3. Justificación metodológica</i>	<i>22</i>
1.6. Limitaciones de la investigación	23
1.7. Objetivos	23
<i>1.7.1. Objetivo general.....</i>	<i>23</i>

1.7.2. <i>Objetivos específicos</i>	23
1.8. Hipótesis	24
1.8.1. <i>Hipótesis general</i>	24
1.8.2. <i>Hipótesis específicas</i>	24
II. Marco teórico	25
2.1. Marco conceptual	25
2.2. Bases teóricas	28
III. Método	36
3.1. Tipo de investigación	36
3.2. Población y muestra	36
3.3. Operacionalización de variables	38
3.4. Instrumentos	39
3.5. Procedimientos	42
3.6. Análisis de datos	43
IV. Resultados	44
4.1. Resultados de las variables de estudio	44
4.1.1. <i>Resultados descriptivos de la variable (X): Competencias emocionales</i>	44
4.1.2. <i>Resultados descriptivos de la variable (Y): Desarrollo organizacional</i>	49
4.2. Prueba de normalidad	57
4.3. Prueba de hipótesis	58
4.3.1. <i>Hipótesis general</i>	58
4.3.2. <i>Hipótesis específicas</i>	59
V. Discusión de resultados	64
VI. Conclusiones	66
VII. Recomendaciones	67

VIII. Referencias	69
IX. Anexos.....	73
Anexo A: Matriz de consistencia	73
Anexo B: Encuestas.....	76
Anexo C: Ficha del juicio de expertos	82

Índice de tablas

Tabla 1. Población censal	37
Tabla 2. Operacionalización de variables	38
Tabla 3. Ficha técnica de la encuesta para medir las competencias emocionales.....	39
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad-(1)	40
Tabla 5. Ficha técnica de la encuesta para medir el desarrollo organizacional	41
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad-(2)	42
Tabla 7. Competencias emocionales.....	44
Tabla 8. Conciencia emocional.....	45
Tabla 9. Regulación emocional.....	46
Tabla 10. Autonomía emocional.....	46
Tabla 11. Competencia social	47
Tabla 12. Competencia para la vida y el bienestar	48
Tabla 13. Desarrollo organizacional	49
Tabla 14. Diagnóstico interno.....	51
Tabla 15. Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico.....	51
Tabla 16. Proyección de aplicación e implantación.....	52
Tabla 17. Capacitación y entrenamiento del personal	53
Tabla 18. Aplicación de la planeación.....	54
Tabla 19. Seguimiento y reaprovechamiento.....	55
Tabla 20. Prueba de Kolmogorov- Smirnov para la variable Competencias emocionales.....	57
Tabla 21. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Desarrollo organizacional.....	57
Tabla 22. Correlación rho de Spearman de las competencias emocionales y el desarrollo organizacional.....	58

Tabla 23. Correlación rho de Spearman de la conciencia emocional y el desarrollo organizacional.....	59
Tabla 24. Correlación rho de Spearman de la regulación emocional y el desarrollo organizacional.....	60
Tabla 25. Correlación rho de Spearman de la autonomía emocional y el desarrollo organizacional.....	61
Tabla 26. Correlación rho de Spearman de la competencia social y el desarrollo organizacional	62
Tabla 27. Correlación rho de Spearman de la competencia para la vida y el bienestar y el desarrollo organizacional.....	63

Índice de figuras

Figura 1. Competencias emocionales _____	44
Figura 2. Conciencia emocional _____	45
Figura 3. Regulación emocional _____	¡Error! Marcador no definido. 46
Figura 4. Autonomía emocional _____	47
Figura 5. Competencia social _____	48
Figura 6. Competencia para la vida y el bienestar _____	49
Figura 7. Desarrollo organizacional _____	50
Figura 8. Diagnóstico interno _____	51
Figura 9. Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico _____	52
Figura 10. Proyección de aplicación e implantación _____	53
Figura 11. Capacitación y entrenamiento del personal _____	54
Figura 12. Aplicación de la planeación _____	55
Figura 13. Seguimiento y reaprovechamiento _____	56

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar relación existe entre las competencias emocionales y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020. Las competencias emocionales son entendidas como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes, que permiten a la persona actuar bien tanto personal y socialmente. El desarrollo organizacional es el conjunto de estrategias que se aplican en una institución con la finalidad de mejorar procesos, infraestructura o tecnología y que la institución responda con eficiencia y eficacia. La investigación se trabajó con los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas, que fueron 119 docentes. El tipo de investigación que se trabajó fue Sustantiva, con sus niveles descriptivo- explicativo y con diseño descriptivo correlacional, se demostró la hipótesis de investigación. Es decir, que entre las competencias emocionales y el desarrollo organizacional existe una correlación positiva media, $r = 0,556$, lo que significa que aún queda trabajo por parte del Ministerio de Educación, la UGEL, por cada Institución Educativa, como desarrollar talleres, dinámicas que permitan el desarrollo e las competencias emocionales de los docentes a fin de que tengan mejores actitudes rápidas para afrontar los cambios y así mismo poner el marcha el desarrollo de estrategias que respondan a la solución de problemas.

Palabras clave: Competencias digitales, competencias específicas, compromiso organizacional, clima laboral, desempeño docente.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between emotional competencies and the organizational development of teachers in the educational institutions of Network 26 of UGEL 04 of the district of Comas-2020. Emotional competencies are understood as the set of knowledge, capacities, abilities and attitudes, that allow the person to act well both personally and socially. Organizational development is the set of strategies that are applied in an institution with the purpose of improving processes, infrastructure or technology and that the institution responds efficiently and effectively. The research was carried out with teachers in the educational institutions of the Network 26 of the UGEL 04 of the district of Comas, which were 119 teachers. The type of research that was worked on was substantive, with its descriptive-explanatory levels and with a correlational descriptive design, the research hypothesis was demonstrated. That is, between emotional competencies and organizational development there is a positive mean correlation, $r = 0.556$, which means that there is still work on the part of the Ministry of Education, the UGEL, for each Educational Institution, such as developing workshops, dynamics that allow the development of the emotional competencies of teachers so that they have better quick attitudes to face changes and also set in motion the development of strategies that respond to problem solving.

Keywords: Digital skills, specific skills, organizational commitment, work climate, teaching performance.

I. Introducción

La investigación se titula: Competencias emocionales y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 4, Comas- 2020.

De acuerdo con la teoría las competencias emocionales son el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes, que permiten a la persona actuar bien tanto personal y socialmente en su ámbito. Por otro lado, el desarrollo organizacional es el conjunto de estrategias que se aplican en una institución con la finalidad de mejorar procesos, infraestructura o tecnología y que la institución este a la vanguardia.

Las competencias emocionales están formadas por cinco dimensiones: Conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, competencia social; y la competencia para la vida y el bienestar. El desarrollo organizacional compuesto por seis dimensiones: Diagnóstico interno, recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico, proyección de aplicación e implantación, capacitación y entrenamiento del personal, aplicación de la planeación; y el seguimiento y reaprovechamiento.

Siendo el objetivo principal relacionar las variables de estudio con la finalidad de conocer el estado actual y proponer recomendaciones que permitan mejorar la situación actual.

1.1. Planteamiento del problema

No es ajeno para el mundo mencionar que el año 2020, ha sido un año de muchos retos personales, como para las instituciones de todo el mundo, porque han tenido que responder rápidamente a las circunstancias de confinamiento frente a la pandemia del COVID 19, y adaptarse para seguir trabajando. Lo cual llevó buen tiempo a las diversas instituciones internacionales y nacionales para regularizar el servicio.

En el caso de la educación se pasó de la presencial a la virtualización, lo cual fue un gran cambio, muchos docentes no estaban preparados para este trabajo, sin embargo, su

capacidad y sus competencias emocionales, así como la responsabilidad e identificación con su labor permitió que respondan a las exigencias del momento. Muchos de ellos han aprendido el uso de las TIC, que son las herramientas fundamentales para la enseñanza aprendizaje, así como lidiar con los problemas personales, familiares relacionados a la salud, los de la institución educativa, la preparación de materiales entre otros.

1.2. Descripción del problema

Diagnóstico

Los maestros y maestras de la red 26 de las instituciones educativas de la UGEL 04, en Comas en su mayoría muestran muchas ganas de trabajar en equipo, buscando el bien común, autorregulando sus emociones a la hora de tomar decisiones en lo personal y profesional, siendo proactivos, tratando de tener un ambiente agradable y de respeto entre todos sus miembros que conforman la comunidad educativa. Durante este tiempo de confinamiento les ha tocado asumir nuevos retos como son: adaptarse a la tecnología, capacitarse constantemente, participando del trabajo colegiado dentro de sus instituciones educativas, manejar sus emociones, saber organizarse, siendo flexibles en las clases remotas de aprendo en casa. A comparación de años atrás donde todo era a la modalidad presencial no había tanto estrés y ansiedad, como se está experimentando ahora. Vivimos en tiempos difíciles, pero siempre asumiendo nuevos desafíos. Sin embargo, el confinamiento y la falta del manejo de las TIC, ha traído como consecuencia momentos de angustia.

Pronóstico

A ello se suma que también el Estado, a través del Ministerio de Educación tomaron decisiones en las que el docente estaba no solo la jornada de trabajo dedicada a la labor, sino también fuera del horario, respondiendo a los niños, a los padres de familia, lo cual también son factores de agotamiento y que de una u otra manera generan estrés laboral.

Control del pronóstico

Se debe aprender de las situaciones vividas y se espera que se debe dar capacitaciones y talleres a los docentes para favorecer el desarrollo de sus competencias emocionales y estén siempre muy optimistas para dar y motivar a los estudiantes, así como para que haya en desarrollo organizacional acorde a las circunstancias.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre las **competencias emocionales** y el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020?

1.3.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la **dimensión de conciencia emocional** y el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020?

¿Qué relación existe entre la **dimensión de regulación emocional** y el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020?

¿Qué relación existe entre la **dimensión de autonomía emocional** y el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020?

¿Qué relación existe entre la **competencia social** y el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020?

¿Qué relación existe entre la **competencia para la vida y el bienestar** y el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020?

1.4. Antecedentes de la investigación

1.4.1. Antecedentes nacionales

Cueva (2017), en su tesis: *Diseñar una estrategia de desarrollo organizacional basado en un programa de relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Ramón Castilla” del nivel secundario distrito Asunción, provincia y región Cajamarca - 2016*, para optar el grado de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica, de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. El presente trabajo de investigación tiene por finalidad, “Diseñar una estrategia de desarrollo organizacional, basado en un Programa de Relaciones Interpersonales, para actuar con pertinencia en los alumnos de la I.E. “Ramón Castilla”-2016 del nivel secundario del distrito Asunción Provincia y Departamento de Cajamarca”. Para esta investigación se decidió trabajar con una población con una muestra de 13 alumnos y 7 profesores utilizando el tipo y diseño de la investigación que corresponde a lo descriptivo y propositivo. Así mismo, para el procesamiento de la información se utiliza métodos como el análisis documental y técnica de gabinete (fichaje) y de campo (observación y entrevista) y a la vez se usan instrumentos como el cuestionario, etc. Toda esta metodología le da a este informe o trabajo de investigación el respaldo, sustento y seriedad científica y practica en favor de la comunidad educativa del Centro Poblado Sapuc, distrito de Asunción y departamento Cajamarca. Finalmente, a modo de conclusión, indica lo siguiente: La estrategia de desarrollo organizacional permite que la teoría de los principios y procesos de la gestión educativa de los elementos necesarios para solucionar la problemática del C.E., contextualizándolo para desarrollar la educación pertinente y solucionen la problemática de la comunidad de Sapuc-Asunción Cajamarca.

Gavilán (2015), en su investigación: *La competencia emocional en docentes de persona familia y relaciones humanas de educación básica regular Región Callao - Ventanilla*, para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Evaluación de Aprendizaje por Competencia, de la Universidad San Ignacio de Loyola. La investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa “5130-Pacahacutec, distrito Ventanilla, Región Callao”, en el cual se analizó y describió las percepciones docentes sobre la competencia emocional en el área de Persona Familia y Relaciones Humanas. Para la cual se asumió el enfoque cualitativo y se aplicó el método de la etnografía educativa; se trabajó con una muestra intencionada de dos directivos y tres docentes, mediante entrevistas a profundidad y guías de observación; el trabajo de campo evidenció que los docentes poseen un inadecuado manejo de sus emociones, deficiente capacidad escucha, prevalencia de la comunicación pasiva y agresiva; desconocimiento de las competencias emocionales. Entonces se hace necesario educar nuestras emociones porque es la vía para incrementar las competencias emocionales que se verán reflejadas en la labor docente y en la formación de los estudiantes. La concepción que orientó la investigación fue el enfoque humanista, socio afectivo y la neurociencia ejes rectoras en el quehacer docente. Por tanto, concluimos que la investigación tiene el carácter de formación y capacitación docente a través de sugerencias pedagógicas.

Ortiz (2019), en su tesis: *Competencia laboral y desarrollo organizacional desde la perspectiva de los docentes de formación general de la Universidad Privada Cayetano Heredia, 2017*, para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educacional, de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La investigación general fue establecer si existe relación significativa entre la competencia laboral y desarrollo Organizacional desde la perspectiva de los docentes de formación general de la Universidad Privada Cayetano Heredia, 2017. La muestra estuvo constituida por 30 docentes, pertenecientes a los docentes de Formación General de la

Universidad privada Cayetano Heredia objeto de la siguiente investigación. El tipo de muestreo utilizado es probabilístico, estratificado, proporcional. Probabilístico en la medida que la muestra constituye un subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegido; estratificado en la medida que la población está dividida en subgrupos, de acuerdo al grado de estudios. Se aplicaron dos encuestas a toda la muestra, las cuales nos permitieron recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes; la primera para medir la variable competencia laboral y la segunda para medir la variable desarrollo organizacional. Los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial según los objetivos y las hipótesis formuladas. En el nivel descriptivo, se han utilizado frecuencias y porcentajes para determinar los niveles predominantes de la Competencia Laboral y el desarrollo organizacional desde la perspectiva de los docentes de formación general de la Universidad Privada Cayetano Heredia objeto del presente estudio; en el nivel inferencial, se ha hecho uso de la estadística no paramétrica y como tal se ha utilizado χ^2 (ji cuadrado). Los resultados encontrados indican que en la Unidad de formación General de la Universidad Privada Cayetano Heredia, la competencia laboral según la percepción de los docentes encuestados se expresa en forma predominantemente en un nivel alto, asimismo predomina el nivel alto en cuanto a las dimensiones de la variable, identificación, normalización, formación y, certificación. El desarrollo organizacional según la percepción de los docentes encuestados se expresa predominantemente en un nivel alto. Hecho que se refleja en la presunción de un servicio educativo de calidad que satisface las expectativas de los docentes, en tanto responde a sus necesidades. Asimismo, todas las dimensiones de la competencia laboral (identificación, normalización, formación y certificación) están relacionadas con el desarrollo organizacional.

Asqui (2020), en su tesis: *Competencias emocionales y la negociación de conflictos en docentes de la I.E. N° 0142 –S JL 2020*, para optar el grado académico de Maestra en

Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la competencia emocional y la negociación de conflictos en docentes de la I.E. N° 0142, San Juan de Lurigancho, 2020. En la metodología, se consideró a docentes de la institución educativa en mención y para responder a los objetivos e hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Spearman. El estudio fue de tipo básica, diseño no experimental, correlacional, y de corte transversal. La muestra fue 80 docentes de la institución Educativa N°0142 del distrito de SJL. La técnica e instrumento fue la encuesta y el cuestionario. Los resultados mostraron que, según la edad, el 53.8% se encontraba entre los 30 y 45 años, hubo 50% de hombres y mujeres, el 55% afirmó tener un tiempo de servicio que oscilaba entre 1 y 10 años. Se evidenció relación significativa directa entre la competencia emocional y la negociación de conflictos ($p=0.001$, $Rho=0.389$), al igual que con las habilidades de comunicación ($p=0.010$, $Rho=0.288$), perspectiva ($p=0.002$, $Rho=0.340$), control emocional ($p=0.010$, $Rho=0.288$) y empatía ($p=0.001$, $Rho=0.467$), mientras que no se evidenció relación significativa con la dimensión compromiso ($p=0.074$, $Rho=0.201$). Se concluye, con la evidencia de la relación entre la competencia emocional y la negociación de conflictos.

Cornejo (2017), en su investigación: *Competencias emocionales y la habilidad para el manejo de conflictos en docentes de una institución educativa pública del distrito de San Juan de Lurigancho*, para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional, de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El principal objetivo de la investigación fue establecer el grado de relación entre las competencias emocionales y la habilidad para el manejo de conflictos en docentes de una institución educativa pública del distrito de San Juan de Lurigancho. El estudio fue de nivel descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra conformada por 70 docentes de ambos sexos, comprendidos entre la primera y la sexta escala magisterial de educación básica regular,

a quienes se les aplicó el Test de Habilidades para la gestión en la negociación de conflictos del Dr. Luis Alberto Vicuña Peri (2008), y el Cuestionario de Desarrollo Emocional del Adulto (QDE-A) de Pérez-Escoda, Bisquerra y Soldevila (2007). Realizado el análisis estadístico llegamos a la conclusión de que existe una correlación significativa entre el desarrollo de las competencias emocionales y la habilidad de manejo de conflictos, en tal sentido, se corroboró la hipótesis planteada.

1.4.2. Antecedentes internacionales

Ordoñez (2015), en su tesis: *El desarrollo organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Hospital Básico Baños*, para optar el grado académico de Magíster en Gerencia de Instituciones de Salud, de la Universidad Técnica de Ambato. El objetivo de la investigación fue Investigar el desarrollo organizacional y la incidencia en el desempeño laboral del Hospital Básico Baños. La metodología utilizada se orientó al aspecto cualitativo con un enfoque cuali-cuantitativo con un paradigma crítico, que permitirá indagar dentro de la realidad suscrita en la Institución, mediante la observación, examinando la aplicación de un correcto desarrollo organizacional que permita mejorar el cumplimiento del desempeño laboral. Se utilizó investigación exploratoria, descriptiva. Correlacional, explícita. A modo de conclusión: La presente investigación sobre el correcto Desarrollo Organizacional del Hospital Básico Baños permitió determinar la incidencia que tiene esta en el desempeño laboral de los trabajadores, ayudando a identificar factores a corregir, para proponer cambios que mejoren el ambiente hospitalario.

Bernal (2019), en su tesis: *Competencias emocionales de las maestras de primera infancia y su influencia en el desempeño de las funciones educativas*, para optar el grado académico de Maestría en Innovaciones sociales en Educación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de las competencias emocionales (autoestima, autocontrol, automotivación, sentido de pertenencia,

empoderamiento, compromiso consciente de sus labores) de las maestras de primera infancia para el desempeño de sus funciones educativas en un Jardín Infantil del Distrito de Bogotá. En el estudio *Competencias emocionales de las maestras de primera infancia y su influencia en el desempeño de las funciones educativas de enfoque cualitativo de diseño transversal descriptivo*. Se utilizan como instrumentos la entrevista semiestructurada, la revisión documental y el registro anecdótico. Discusión de los resultados: Se encuentra que las competencias emocionales de las maestras están afectadas por el tipo de contratación de prestación de servicios, el no reconocimiento de su labor educativa, la delegación de funciones administrativas. Las maestras poseen formación y experiencia de métodos, recursos, técnicas y estrategias para ejercer su práctica pedagógica, esto les ayuda a cumplir con las funciones educativas. Sin embargo, existe una gran brecha entre el cumplimiento de sus labores como profesional y sus necesidades de desarrollo personal. Se requiere que las directivas humanicen las labores de las maestras para que puedan desarrollar las competencias emocionales que contribuyan al desarrollo personal y laboral.

Prieto y Torres (2018), en su investigación: *Competencias emocionales en el marco de la convivencia escolar en niños de 5 a 7 años del I.E.D Alfredo Iriarte Sede C «La Merced Sur»*, para optar el grado académico de Maestría en Educación de la Universidad de La Sabana. El objetivo general fue: desarrollar las competencias emocionales en el marco de la convivencia escolar con niños de 5 a 7 años de la Institución Educativa Alfredo Iriarte Sede la Merced. Metodología: La investigación es de tipo cualitativo y el diseño empleado es de Investigación Acción Educativa. Como parte de los resultados se consiguió que los niños identificaran sus propias emociones, las verbalizaran y empezaran a manifestarlas de modo que faciliten a los demás estos mismos procesos. Así mismo se logró que desarrollaran sentimientos de empatía y reciprocidad en las relaciones con sus pares. Como investigadoras se fortalecieron aspectos personales y profesionales que han permitido mejorar la relación profesor- estudiante.

Rojas & Mateus (2020), en su investigación: *Analizar y comprender los aportes de las competencias emocionales en las prácticas pedagógicas en el aula, de los maestros de educación inicial y básica del Colegio Kennedy IED*, de la ciudad de Bogotá, para optar el grado académico de Maestría en Educación, de la Universidad Santo Tomás. Esta investigación tuvo como objetivo principal: Analizar y comprender los condicionamientos y aportes de las competencias emocionales a las prácticas pedagógicas en el aula de los docentes de educación inicial y básica del Colegio Kennedy IED, sede D, jornada tarde. La presente investigación se hizo bajo el modelo de la investigación mixta, para la cual se aplicaron enfoques cualitativos y cuantitativos, en la secuencia CUALI + cuanti. Los resultados permitieron establecer que los manejos de las habilidades emocionales en los docentes traen beneficios valiosos a la práctica pedagógica, el aprendizaje y la convivencia; por lo que el desarrollo académico y la educación emocional, deben tener la misma importancia en las instituciones educativas. No obstante, tales habilidades no se priorizan, apartándolas del sistema educativo.

Ortegón (2020), en su tesis: *Competencias Emocionales para Docentes que Forman la Calidad Humana en la ciudad de Bogotá*, para optar la Especialización en Docencia Universitaria, de la Universidad Piloto de Colombia. El objetivo general de la investigación fue comprender en las experiencias Docentes, las Competencias Emocionales fundamentales que apuntan a la Calidad Humana, para incluirlas de manera específica en el proceso de Enseñanza y Aprendizaje, en Programas de Pedagogía. Enfoque Metodológico “La intersubjetividad es una pieza clave de la investigación cualitativa y punto de partida para captar reflexivamente los significados sociales y el tipo de investigación, el modelo más adecuado para esta investigación es la Fenomenología. En conclusión: El proceso enseñanza - aprendizaje se ve ralentizado en las instituciones educativas debido a la baja efectividad que se tiene en la resolución de problemas de convivencia. El fortalecimiento de las competencias emocionales en el docente podría ayudar a conseguir mejores resultados en el proceso

enseñanza - aprendizaje, porque facilitaría la solución de los problemas de convivencia que se presentan en el día a día de una institución educativa de cualquier nivel, sobre todo en la Educación Básica y Media. Es necesario proponer un programa que fortalezca las competencias emocionales en los estudiantes de Pedagogía, puesto que todos ellos deben estar preparados para resolver los diferentes problemas de convivencia que se presentan en las instituciones educativas. La formación en competencias emocionales enriquece la calidad humana tanto en docentes como en estudiantes.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación práctica

El objetivo de la investigación nos permitió relacionar las variables y conocer el estado actual, que nos permite hacer las recomendaciones que se deben de tener en cuenta.

1.5.2. Justificación teórica

Competencia emocional. Para Bisquerra, citado por Fragoso es “el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarios para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales cuya finalidad es aportar un valor añadido a las funciones profesionales y promover el bienestar personal y social” (p. 120). Y el Desarrollo Organizacional para Garbanzo (2016) es el desarrollo organizacional se debe entender como una estrategia que debe estar planeada y con proyección a futuro para alcanzar la efectividad, tiene sus fundamentos en las ciencias de la conducta.

1.5.3. Justificación metodológica

Es una investigación sustantiva, con niveles descriptivo y explicativo, se aplicó el método deductivo, a fin de contrastar las hipótesis planteadas.

1.6. Limitaciones de la investigación

El año 2020, se observó muchas limitaciones que de una u otra manera se dieron a causa del COVID 19., como por ejemplo el servicio de la universidad, la toma de encuestas fue virtual y demoró, ya que los docentes estaban muy saturados por sus labores.

1.7. Objetivos

1.7.1. *Objetivo general*

Determinar la relación que existe entre las **competencias emocionales** y el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

1.7.2. *Objetivos específicos*

Identificar la relación que existe entre la **dimensión de conciencia emocional** y el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Describir la relación que existe entre la **dimensión de regulación emocional** y el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Caracterizar la relación que existe entre la **dimensión de autonomía emocional** y el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Describir la relación que existe entre la **competencia social** y el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Caracterizar la relación que existe entre la **competencia para la vida y el bienestar** y el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Las **competencias emocionales** se relacionan significativamente con el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

1.8.2. Hipótesis específicas

La **dimensión de conciencia emocional** se relaciona significativamente con el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

La **dimensión de regulación emocional** se relaciona significativamente con el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

La **dimensión de autonomía emocional** se relaciona significativamente con el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

La **competencia social** se relaciona significativamente con el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

La **competencia para la vida y el bienestar** se relaciona significativamente con el **desarrollo organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

II. Marco teórico

2.1. Marco conceptual

Bienestar

Es el grado en que un individuo juzga su vida como un todo en términos favorables. (Veenhoven, 1993)

Es el resultado de la satisfacción y el cumplimiento de las necesidades (fisiológicas, de seguridad, de amor, de afiliación, de autorrealización y de trascendencia) y deseos personales, que se realizan mediante diferentes conductas orientadas a cumplirlas, de manera adaptativa o desadaptativa (Maslow, 1991).

Capacitación

Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos (Chiavenato, 2007).

Conciencia emocional

La conciencia emocional es definida como la capacidad para tomar conciencia de las propias emociones y de las emociones de los demás, incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto determinado (Bisquerra, 2011)

Conducta

Es el conjunto de las acciones fisiológicas, mentales, verbales y motrices por medio de las cuales un individuo en conflicto con su ambiente trata de resolver las tensiones que lo motivan, y de realizar sus posibilidades (Lagache, 1951).

Conflicto

Es un proceso interactivo que se da en un contexto determinado. Es una construcción social, una creación humana, diferenciada de la violencia, que puede ser positivo o negativo

según cómo se aborde y termine, con posibilidades de ser conducido, transformado y superado (Fisas, 2001).

Competencia

Es un conjunto integrado y dinámico de saberes, habilidades, capacidades, destrezas, actitudes y valores puestos en juego en la toma de decisiones y en la acción del sujeto en un determinado espacio. (Coronado, 2009)

Competencias emocionales

Es la autoeficacia de expresar emociones en las transacciones sociales, para ello se requiere conocimiento de las propias emociones y la capacidad para regularlas hacia los resultados deseados (Saarni, 2000).

Competencia social

Es un juicio evaluativo general referente a la calidad o adecuación del comportamiento social de un individuo en un contexto determinado. Asimismo, afirma que la competencia social es una adecuación de una ejecución total de una persona a una tarea concreta (McFall, 1982).

Comunidad educativa

Es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertenencia e identidad, compuesta por; autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio (LOEI, 2011).

Desarrollo organizacional

El Desarrollo Organizacional es definido como un proceso de cambio planificado de la organización para el que es necesario en primer lugar: conocer la situación por la que atraviesa la empresa y luego: evaluar los resultados de los cambios propuestos e implementados (Rodríguez, 1999).

Diagnóstico

Es un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidad con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas (Hernández, Gallardo & Espinoza, 2011).

Emociones

Son procesos afectivos, estados de ánimo, que consisten en respuestas orgánicas y psíquicas, que reflejan la relación de nuestras necesidades con los objetos o situaciones del entorno (Mata, 2000).

Planeación

Es la determinación de escenarios futuros y del rumbo hacia donde se dirige la empresa, y de los resultados que se pretenden obtener para minimizar riesgos y definir las estrategias para lograr el propósito de la organización con una mayor probabilidad de éxito (Munch, 2007).

Regulación emocional

La regulación emocional es definida como aquellos procesos a través de los cuales las personas ejercemos una influencia sobre las emociones que tenemos, sobre cuándo las tenemos, y sobre cómo las experimentamos y las expresamos (Gross, 1999).

Resolución de problemas

Es un proceso a través del cual una persona usa información, habilidades o entendimientos previamente adquiridos para satisfacer las demandas de una situación desconocida o poco familiar (Castro, 2001).

Es una habilidad que permite encontrar soluciones a los problemas que plantea la vida cotidiana y las ciencias, como tal se caracteriza y se estructura, todo ello en base a determinadas acciones, que son las que permiten acceder a las vías para la resolver problemas (Delors, 1996).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Competencias emocionales

2.2.1.1. Definición de competencias emocionales. Para Goleman, citado por Fragoso (2015), la competencia emocional “es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño sobresaliente” (p.116)

La competencia emocional (CE), se relaciona con el modelo mixto de inteligencia emocional, de Mayer y Salovey (1997), Saarni, y Bisquerra. Saarni, sostiene que CE, es un conjunto de capacidades y habilidades que una persona necesita para poder desarrollarse en un entorno disperso.

Para Bisquerra, citado en Fragoso (2015) las competencias emocionales son “el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarios para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales cuya finalidad es aportar un valor añadido a las funciones profesionales y promover el bienestar personal y social” (p. 120).

En forma general para Bisquerra y Pérez, (2007) el desarrollo de las competencias es personal, continuo y vinculado a la experiencia, estas se pueden clasificar en 2:

Competencias de desarrollo técnico-profesional. Son aquellas que están en relación con el dominio de los conocimientos de tareas, técnicas y la capacidad de organización.

Competencias de desarrollo socio-personal. Son aquellas que están en relación con la motivación, autoconfianza, autocontrol, paciencia, autocrítica y el asertividad.

2.2.1.2. Principales modelos de inteligencia emocional. Para Mayer, citado por Fragoso (2015), mencionan dos modelos: Mixtos y de habilidad.

Modelos Mixtos. Comprende diferentes habilidades destrezas, objetivos, rasgos de personalidad competencias, dentro de estos modelos mixtos se encuentran como los más importantes: El modelo de Goleman y de Bar-On.

a. Modelo de Goleman. Goleman citado por Fragoso (2015), inteligencia emocional es:

Un conjunto de características clave para resolver con éxito los problemas vitales entre las que destacan: la habilidad de auto motivarse y persistir sobre las decepciones; controlar el impulso para demorar la gratificación; regular el humor; evitar trastornos que disminuyan las capacidades cognitivas; mostrar empatía, y generar esperanza. (p.115)

El modelo se ha perfeccionado en el que considera 4 dimensiones:

El conocimiento de uno mismo. Compuesta por la competencia del autoconocimiento emocional, comprendida por las capacidades de atención de señales internas; como el de reconocer sus sentimientos que pueden afectar su desempeño laboral; escuchar a la intuición, y poder hablar abiertamente de las emociones para emplearlas como guía.

La autorregulación. Está en relación a como la persona maneja su mundo interno para beneficio propio y de los demás, y estas competencias son: autocontrol emocional, orientación a los resultados, adaptabilidad y optimismo.

La conciencia social. Está relacionada a la capacidad de establecer buenas relaciones interpersonales, formadas por: empatía y conciencia organizacional.

La regulación de relaciones interpersonales. Se refiere a la persuasión e influencia sobre otros, comprendida por las competencias de: inspiración de liderazgo, influencia, manejo de conflicto, y trabajo en equipo y colaboración (American Management Association (ama), 2012; Goleman, 2011).

b. Modelo de Bar - On. Para Bar- On citado en Fragoso (2015), inteligencia socioemocional es “un conjunto de competencias y habilidades que determinan cuán efectivamente los individuos se entienden, comprenden a otros, expresan sus

emociones y afrontan las demandas de la vida cotidiana” (p.116). Bar-On formuló modelo denominado ESI (Emotional Social Intelligence), el cual está formado por 5 dimensiones:

Intrapersonal. Hace referencia a la conciencia que tenemos de las propias emociones, conformadas por: autoreconocimiento, autoconciencia emocional, asertividad, independencia y autoactualización.

Interpersonal. Hace referencia a la conciencia social y las relaciones interpersonales como la: empatía, responsabilidad social y establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias.

Manejo del estrés. Hace referencia al manejo y regulación emocional, y tener la tolerancia al estrés y control de impulsos.

Adaptabilidad. Hace referencia al manejo del cambio, y habilidades como la flexibilidad y resolución de problemas.

Humor. Hace referencia a la motivación del individuo para manejarse en la vida, se integra de las habilidades como el optimismo y felicidad. (p.116)

Modelo de habilidad. De acuerdo con Mayer y Salovey, citado en Fragoso (2015), definen la inteligencia emocional como: “Una característica de la inteligencia social que incluye un conjunto de capacidades que explican las diferencias individuales en el modo de percibir y comprender las emociones. Dichas capacidades son las de supervisar los sentimientos y las emociones propias, así como las de los demás, de discriminar entre ellas, y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones”. (p.117).

Percepción, valoración y expresión de las emociones. Es la capacidad para identificar nuestras emociones, expresiones, movimientos, posturas, tono de voz.

Facilitación emocional del pensamiento. Al considerar que nuestras emociones dirigen nuestra atención se relacionan con la creatividad y la solución de problemas

Comprensión de las emociones. Es conocer como se procesa la emoción a un nivel cognitivo y cómo influye la información emocional en los procesos de razonamiento.

Regulación reflexiva de las emociones. Es la capacidad de estar abiertos a estados positivos como negativos.

De acuerdo a lo expuesto señalamos que la inteligencia emocional está formada de habilidades de procesamiento de información y no de competencias. La inteligencia emocional representa el núcleo de las habilidades para razonar con las emociones mientras la competencia emocional es cuando el individuo ha alcanzado un nivel determinado de logro emocional. (Goleman y Bar-On, en Fragoso 2015).

2.2.1.3. Modelo de competencias emocionales de Bisquerra. El modelo está formado por 5 elementos y/o dimensiones:

Conciencia emocional. Es la capacidad para tomar conciencia de las propias emociones y captar el clima emocional del contexto. Se compone por cuatro micro competencias Se integra de cuatro micro competencias. (adquirir conciencia de las propias emociones, dar nombre a las emociones, comprender las emociones de los demás y tomar conciencia de la interacción entre emoción-cognición y comportamiento).

Regulación emocional. La competencia implica la toman de conciencia entre la emoción, cognición y el comportamiento. Así como tener estrategias para afrontar y autogenerar emociones positivas. Incluye 4 micro competencias. (expresión emocional apropiada, regulación de emociones y conflicto, desarrollo de habilidades de afrontamiento y competencia para autogenerar emociones positivas).

Autonomía emocional. La competencia se relaciona con la autogestión emocional, (la autoestima, actitud positiva en la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, capacidad para buscar ayuda y recursos, así como la autoeficacia personal),

y está integrada por 7 micro competencias (autoestima, automotivación, autoeficiencia, responsabilidad, actitud positiva, análisis crítico de normas sociales y resiliencia).

Competencia social. Es la capacidad que permite tener buenas relaciones con otras personas. (habilidades sociales básicas, comunicación afectiva, respeto, actitudes prosociales, asertividad). Se compuesta por 9 micro competencias (dominar habilidades sociales básicas, respeto a los demás, practicar la comunicación receptiva, practicar la comunicación expresiva, compartir emociones, mantener un comportamiento prosocial, cooperación, asertividad, prevención y solución de conflictos, y capacidad para gestionar situaciones emocionales)

Competencia para la vida y el bienestar. Simboliza la capacidad para adoptar comportamientos apropiados y responsables para la solución de problemas personales, familiares, profesionales y sociales, orientados hacia la mejora del bienestar de vida personal y social. Compuesta de 6 micro competencias: fijar objetivos adaptativos, toma de decisiones, buscar ayuda y recursos, ciudadanía activa, bienestar emocional y la capacidad de fluir. Es la habilidad para generar experiencias positivas en la vida personal, profesional y social. (pp. 120-121)

2.2.2. Desarrollo Organizacional

2.2.2.1. Definición de desarrollo organizacional. Cabe mencionar que desarrollo organizacional (DO) comprende el esfuerzo planificado de toda una institución, con el objetivo de lograr la eficiencia y eficacia de la institución. (Beckhard, 1999, citado en Huíman 2020)

Según Pinto (2012) DO es un proceso orientado en la cultura y estructura de la organización, responde a las necesidades y capacidad de la organización en la cual se va a implementar, de acuerdo a las condiciones de la organización. También se puede emplear para rediseñar nuevos valores, reglamentos y políticas para llevar a cabo los cambios organizacionales.

Para Garbanzo (2016) El desarrollo organizacional se debe entender como una estrategia que debe estar planeada y con proyección a futuro para alcanzar la efectividad, tiene sus fundamentos en las ciencias de la conducta.

Es decir que el DO es una estrategia de conocimiento y mejora continua, para lograr la calidad, en base a la creatividad, motivación y compromiso de todos los colaboradores, lo que significa que la institución debe considerar como una filosofía el aprendizaje permanente, brindar claridad y compromiso hacia los objetivos de la organización, los cuales favorecen la adaptación de las organizaciones en un entorno dinámico e incierto (Zamora, 2018).

Los cambios se pueden dar en la estructura organizacional, las personas, los procesos y en la tecnología.

2.2.2.2. Objetivos del desarrollo organizacional. Los objetivos del DO, según Sánchez (2009) son:

- Posibilitar la identificación, aprovechamiento y protección de los recursos y capacidad actuales que posee la organización; así como, la identificación de las necesidades de los mismos en los momentos futuros y potenciar su talento; en pro, de obtener una ventaja competitiva sostenible, por medio, del diseño de estrategias para la implementación de procesos dinámicos y de comportamiento organizacional.
- Incorporar a sus procesos de cambio planeado, los cuatro tipos de conocimientos: el saber qué (Know-What), el saber por qué (Know-Why), el saber cómo (KnowHow) y el saber quién (Know-Who).
- Optimizar recursos y elevar la competitividad a través del desarrollo de organizaciones basadas en el conocimiento.
- Formalizar el aprendizaje permanente a través de factores humanos, organizacionales y tecnológicos para la integración de equipos de trabajo

comprometidos: Autodirigidos, Grupos dinámicos (Hot groups) y Mejores Prácticas (Best Practices Replications).

- Contribuir a la generación de valor añadido en los productos generados por la empresa y adquiridos o contratados por los clientes. (p.248)
- Conseguir una armonización entre las tecnologías y las habilidades del factor humano, para adquirir el carácter de exclusividad.
- Coadyuvar al acceso de nuevos mercados, favoreciendo la expansión y la diversificación, bajo modelos de: e-business (negocio electrónico) y empresa red.
- Construir culturas organizacionales globales que posibiliten la transferencia del conocimiento.

2.2.2.3. Dimensiones de desarrollo organizacional

Diagnóstico interno. Es una investigación que describe el problema o problemas internos de la institución.

Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico. Implica llevar a cabo un buen diagnóstico que permita ubicar el FODA, con la finalidad de conocer ampliamente a fin de buscar las estrategias que permitan la mejora continua.

Proyección de aplicación e implantación. Implica un trabajo exhaustivo por parte de la institución educativa e incorporar en el Plan estratégico o el Plan Anual a fin de programar las acciones que se verán reflejados en los proyectos de innovación y/o mejora para la institución, estos pueden ser de corto, mediano y largo plazo.

Capacitación y entrenamiento del personal. Si en la institución educativa no se cuenta con expertos, se debe contratar, haber convenios con las universidades a fin de que los estudiantes de posgrado realicen las propuestas que se necesitan en coordinación con los colaboradores de la institución educativa y otros profesionales. Debe ser contemplado como una política educativa por el Minedu.

Aplicación de la planeación. Es una de las herramientas más importantes. Por lo tanto, deben poner énfasis en las organizaciones. Es aquí dónde se plasma la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de la institución.

Seguimiento y reaprovechamiento. El personal directivo debe estar capacitado y empoderado de diferentes estrategias de gestión a fin de ser el verdadero líder de cambio que se necesita en las instituciones.

III. Método

3.1. Tipo de investigación

Tipo de investigación

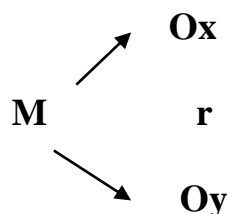
Se aplicó la Investigación Sustantiva, es "... aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad". (Sánchez y Reyes 2017 p. 38),

Nivel de investigación

La investigación muestra los niveles descriptivo y explicativo que "consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia témporo-espacial determinada". (Sánchez y Reyes 2017 p. 40)

Diseño de investigación:

El diseño que más se adecuo para la investigación fue el descriptivo correlacional, a continuación el esquema:



Dónde:

M es la muestra

Ox..... es la variable (X): Competencias emocionales

Oy es la variable (Y): Desarrollo organizacional

r..... es la relación entre variables.

3.2. Población y muestra

En este caso la población y la muestra es la misma, denominada población censal estuvo constituida por todos los docentes de las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas. La Población: "Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con

una serie de especificaciones” (Lepkowski, 2008b, citado por Hernández, R.; Baptista, P. y Fernández, C. 2014, p.174).

Tabla 1

Población censal

Institución Educativa	Número	%
N° 3062 Santa Rosa	28	23,53%
N° 2047	29	24,37%
N° 3059 República de Israel	29	24,37%
N° 3047 República de Canadá	16	13,45%
N° 3068 San Judas Tadeo	17	14,29%
TOTAL	119	100%

Nota. Elaboración propia.

La población censal estuvo constituida por:

- 28 docentes de la Institución Educativa N° 3062 Santa Rosa, que forman el 23,53 %, de la muestra.
- 29 docentes de la Institución Educativa N° 2047, que forman el 24,37 %, de la muestra.
- 29 docentes de la Institución Educativa N° 3059 República de Israel, que forman el 24,37 %, de la muestra.
- 16 docentes de la Institución Educativa N° 3047 República de Canadá, que forman el 13,45 %, de la muestra.
- 17 docentes de la Institución Educativa N° 3068 San Judas Tadeo, que forman el 14,29 %, de la muestra.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
COMPETENCIAS EMOCIONALES	1. Conciencia emocional	- Toma de conciencia - Comprender emociones
	2. Regulación emocional	- Expresión emocional - perseverancia
	3. Autonomía emocional	- Autoestima - Responsabilidad
	4. Competencia social	- Capacidad para lograr el respeto - Asertividad
	5. Competencia para la vida y el bienestar	- Capacidad para solucionar conflictos - Aprendizaje a partir de las experiencias
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	1. Diagnóstico interno	- Información - Análisis de la información
	2. Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico	- Capacidad de decisión - Coordinación
	3. Proyección de aplicación e implantación	- Delegación de funciones - responsabilidad
	4. Capacitación y entrenamiento del personal	- Capacitación - Recursos
	5. Aplicación de la planeación	- Planificación - Bienestar
	6. Seguimiento y reaprovechamiento	- Seguimiento - Revisiones

Nota. Elaboración propia.

3.4. Instrumentos

Tabla 3

Ficha técnica de la encuesta para medir las competencias emocionales

Nombre: Cuestionario de Competencias Emocionales

Autor: Bisquerra, Pérez, Filella y Soldevila (2018), tomado y adaptado por Jiménez.

Administración: Individual.

Tiempo Aplicación: En promedio de 25 minutos.

Propiedades psicométricas: La variable, está compuesta por 5 dimensiones:

1. Conciencia emocional
2. Regulación emocional
3. Autonomía emocional
4. Competencia social
5. Competencia para la vida y el bienestar

La encuesta comprende 40 ítems, con respuestas tipo Likert. El Instrumento muestra validez de contenido y constructo, además con un índice de confiabilidad de 0.727. (2020)

Nota. Elaboración propia.

Sin embargo, de acuerdo a las normas de la EUPG, se consideró la validez de Juicio de Expertos.

Respecto a la validez: Presentamos los resultados de los expertos:

Experto 1: En cuanto a la valoración de los 40 ítems, para el cuestionario de Competencias emocionales, fue calificado con el mayor puntaje los 10 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de 20, de acuerdo a los estándares exigidos en el momento por la EUPG- UNFV.

Experto 2: En cuanto a la valoración de los 40 ítems, para el cuestionario de Competencias emocionales, fue calificado con el mayor puntaje los 10 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de 20, de acuerdo a los estándares exigidos en el momento por la EUPG- UNFV.

Experto 3: En cuanto a la valoración de los 40 ítems, para el cuestionario de Competencias emocionales, fue calificado con el mayor puntaje los 10 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de 20, de acuerdo a los estándares exigidos en el momento por la EUPG- UNFV.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad-(1)

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,844	,846	40

El resultado refiere que el cuestionario es válido en un 84,4 %.

Por lo tanto: El cuestionario es válida y confiable.

Tabla 5*Ficha técnica de la encuesta para medir el desarrollo organizacional*

Nombre: Encuesta para medir el Desarrollo Organizacional

Autora: Vera (2020)

Administración: Individual.

Tiempo Aplicación: En promedio de 15 minutos.

Propiedades psicométricas: La variable, está compuesta por 6 dimensiones:

1. Diagnóstico interno
2. Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico
3. Proyección de aplicación e implantación
4. Capacitación y entrenamiento del personal
5. Aplicación de la planeación
6. Seguimiento y reaprovechamiento

La encuesta comprende 22 ítems, con respuestas tipo Likert.

Nota. Elaboración propia.

Respecto a la validez: Presentamos el resultado de los expertos;

Experto 1: En cuanto a la valoración de los 22 ítems, para la encuesta para medir el desarrollo organizacional, fue calificado con el mayor puntaje los 10 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de 20, de acuerdo a los estándares exigidos en el momento por la EUPG- UNFV.

Experto 2: En cuanto a la valoración de los 22 ítems, para la encuesta para medir el desarrollo organizacional, fue calificado con el mayor puntaje los 10 indicadores del

instrumento, se obtuvo un promedio de 20, de acuerdo a los estándares exigidos en el momento por la EUPG- UNFV.

Experto 3: En cuanto a la valoración de los 22 ítems, para la encuesta para medir el desarrollo organizacional, fue calificado con el mayor puntaje los 10 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de 20, de acuerdo a los estándares exigidos en el momento por la EUPG- UNFV.

Tabla 6.

Estadísticas de fiabilidad-(2)

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,884	,903	22

El resultado refiere que la encuesta es válida en un 88,4 %.

Por lo tanto: La encuesta es válida y confiable.

3.5. Procedimientos

A fin de contrastar las hipótesis se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

- Diseño de elaboración de encuestas
- Confiabilidad, a través del Alfa de Cronbach
- Trabajo de campo.
- Tabulación de datos en Excel.
- Aplicación del programa SPSS.

3.6. Análisis de datos

Luego de la obtención de resultados, se aplicó el método cuantitativo, que consiste en llevar a cabo los siguientes pasos, según Eyssautier (2006):

- Formulación de la encuesta
- Trabajo de campo
- Tabulación y bases de datos
- Procesamiento de resultados según el programa estadístico SPSS.
- Análisis de los datos
- Prueba de hipótesis
- Conclusiones y las recomendaciones.

IV. Resultados

4.1. Resultados de las variables de estudio

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable (X): Competencias emocionales

Los resultados obtenidos de acuerdo al análisis estadístico los presentaremos de acuerdo al valor total de la variable y luego por cada dimensión.

4.1.1.1. Resultado total de la variable (X): Competencias emocionales

Tabla 7

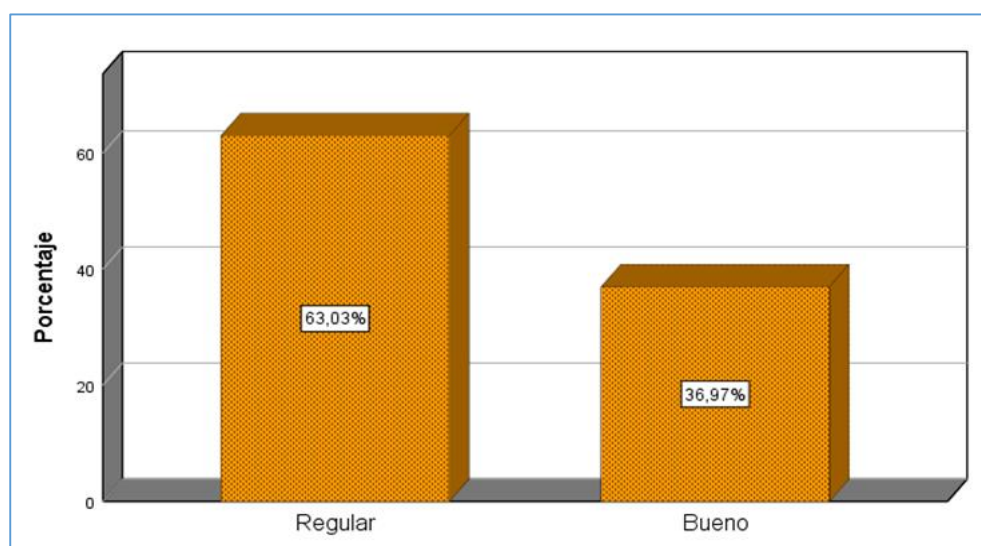
Competencias emocionales

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	75	63,0
Buena	44	37,0
Total	119	100,0

Nota. Se observa que el 63,00% consideran que las competencias emocionales son regulares, el 37,00% consideran que son buenas.

Figura 1

Competencias emocionales



Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

4.1.1.2. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (X):

Competencias emocionales

La variable tiene cinco dimensiones:

1. Conciencia emocional
2. Regulación emocional
3. Autonomía emocional
4. Competencia social
5. Competencia para la vida y el bienestar

A continuación, los resultados.

Tabla 8

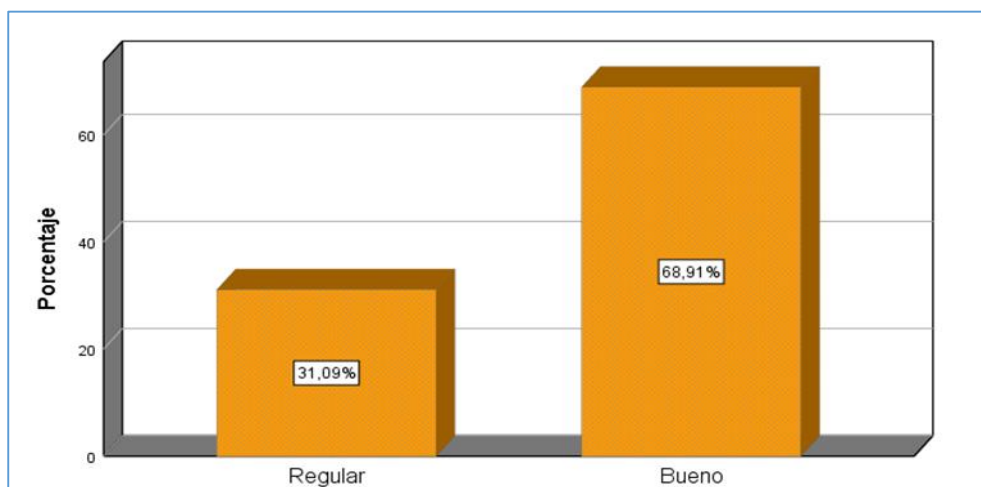
Conciencia emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	37	31,1
Buena	82	68,9
Total	119	100,0

Nota. Se observa que el 68,91% consideran que la conciencia emocional es buena, el 31,10% consideran que es regular.

Figura 2

Conciencia emocional.

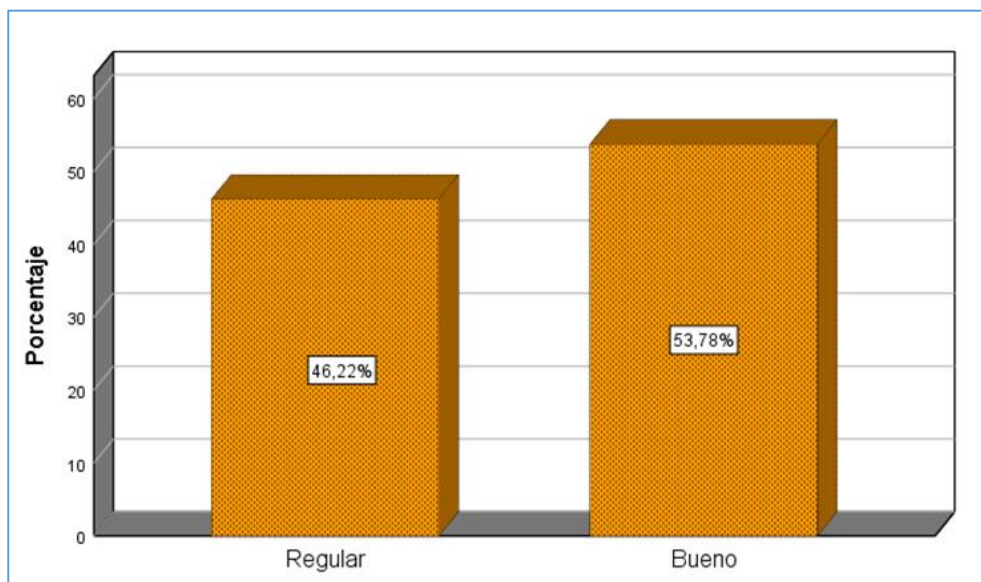


Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 9*Regulación emocional*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	55	46,2
Buena	64	53,8
Total	119	100,0

Nota. Se observa que el 53,80% consideran que la regulación emocional es buena, el 46,22% consideran que es regular.

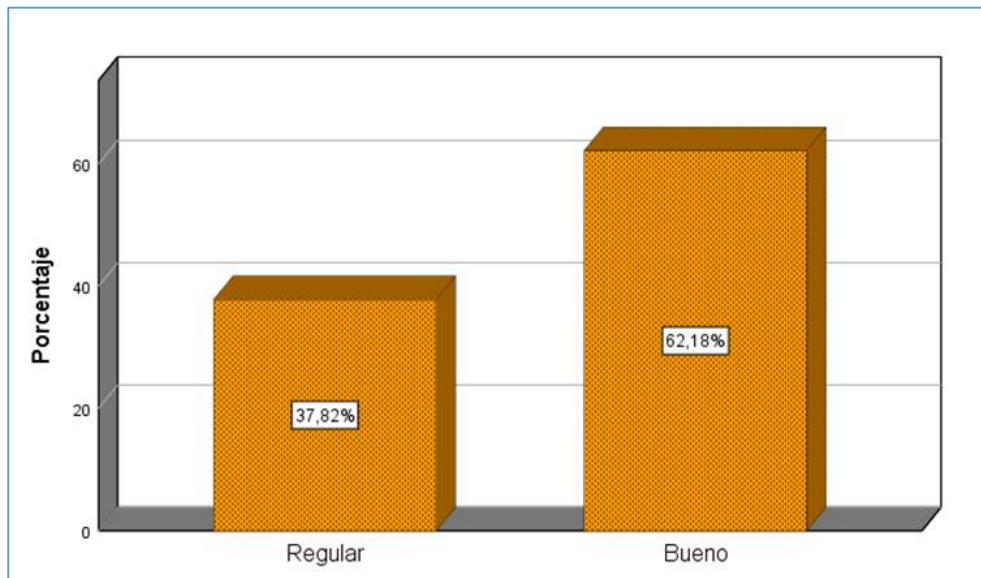
Figura 3*Regulación emocional*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 10*Autonomía emocional*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	45	37,8
Bueno	74	62,2
Total	119	100,0

Nota. Se observa que el 62,20% consideran que la autonomía emocional es buena, el 37,89% consideran que es regular.

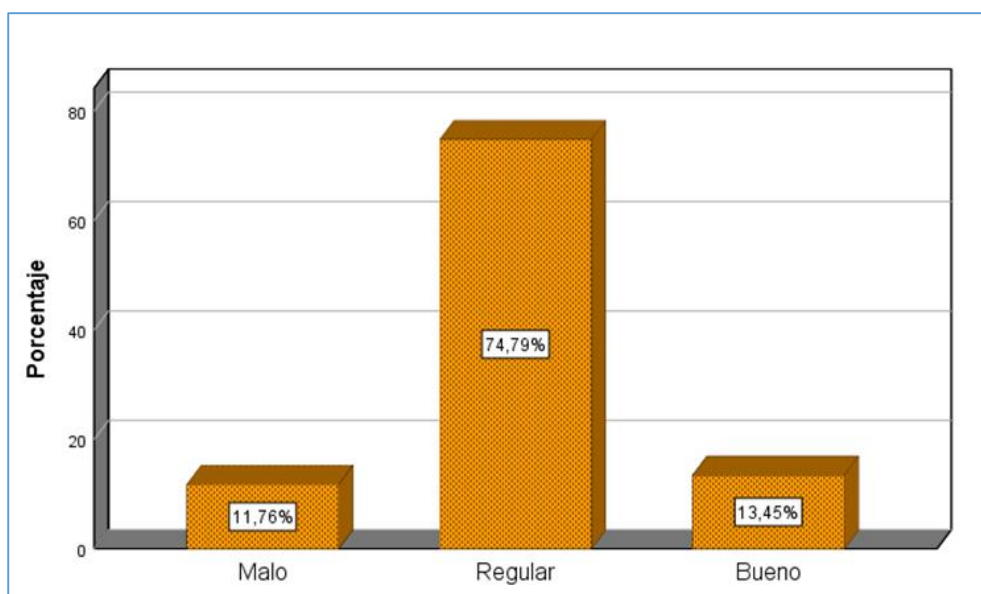
Figura 4*Autonomía emocional.*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 11*Competencia social*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	14	11,8
Regular	89	74,8
Buena	16	13,4
Total	119	100,0

Nota. Se observa que el 74,80% consideran que la competencia social es regular, el 13,45% consideran que es buena y el 11,80 consideran que es mala.

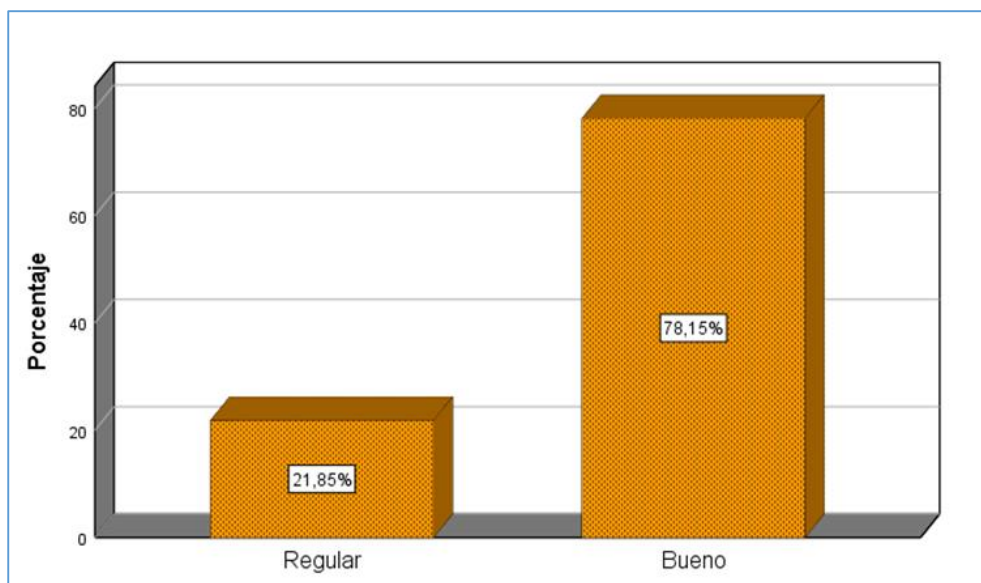
Figura 5*Competencia social.*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 12*Competencia para la vida y el bienestar*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	26	21,8
Buena	93	78,2
Total	119	100,0

Nota. Se observa que el 78,20% consideran que la competencia para la vida y el bienestar es buena, el 21,85% consideran que es regular.

Figura 6*Competencia para la vida y el bienestar*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

4.1.2. Resultados descriptivos de la variable (Y): Desarrollo organizacional

Con la finalidad de lograr un mejor entendimiento presentaremos los resultados totales y de cada dimensión.

4.1.2.1. Resultado total de la variable (Y): Desarrollo organizacional

Tabla 13*Desarrollo organizacional*

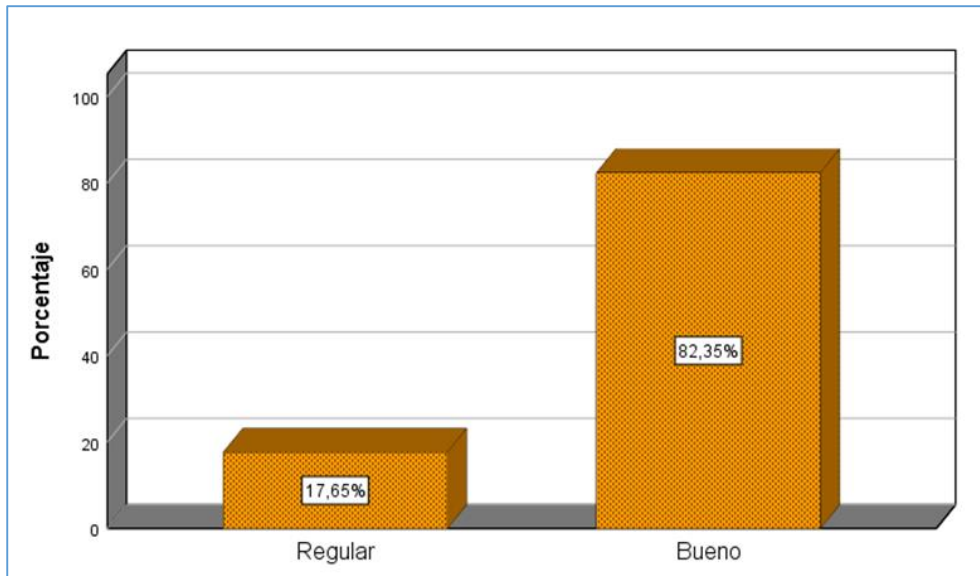
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	21	17,6
Buena	98	82,4
Total	119	100,0

Nota. Se observa que el 82,40% consideran que el desarrollo organizacional es bueno, el

17,65% consideran que es regular.

Figura 7

Desarrollo organizacional.



Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

4.1.2.2. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (Y): Desarrollo organizacional

La variable tiene seis dimensiones:

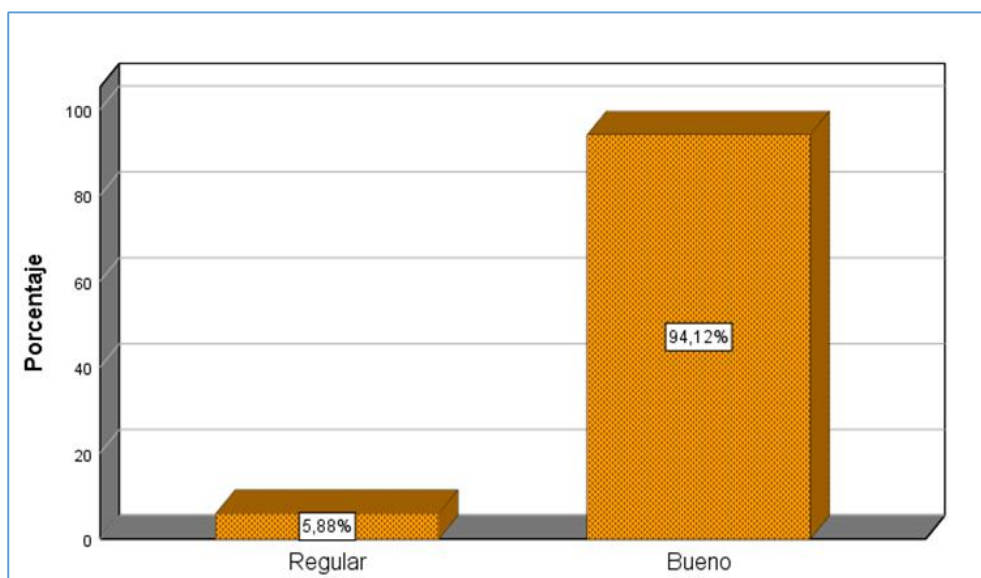
1. Diagnóstico interno
2. Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico
3. Proyección de aplicación e implantación
4. Capacitación y entrenamiento del personal
5. Aplicación de la planeación
6. Seguimiento y reaprovechamiento

A continuación, los resultados.

Tabla 14*Diagnóstico interno*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	5,9
Bueno	112	94,1
Total	119	100,0

Nota. Se observa que el 94,12% consideran que el diagnóstico interno es bueno, el 5,90% consideran que es regular.

Figura 8*Diagnóstico interno.*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

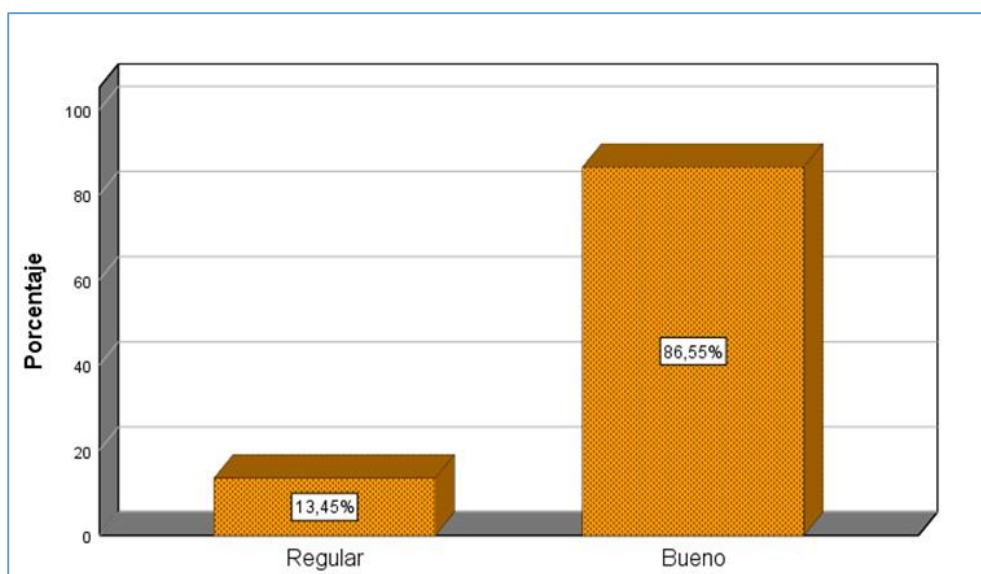
Tabla 15*Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	16	13,4
Bueno	103	86,6
Total	119	100,0

Nota. Se observa que el 86,60% consideran que el recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico es bueno, el 13,45% consideran que es regular.

Figura 9

Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico.



Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 16

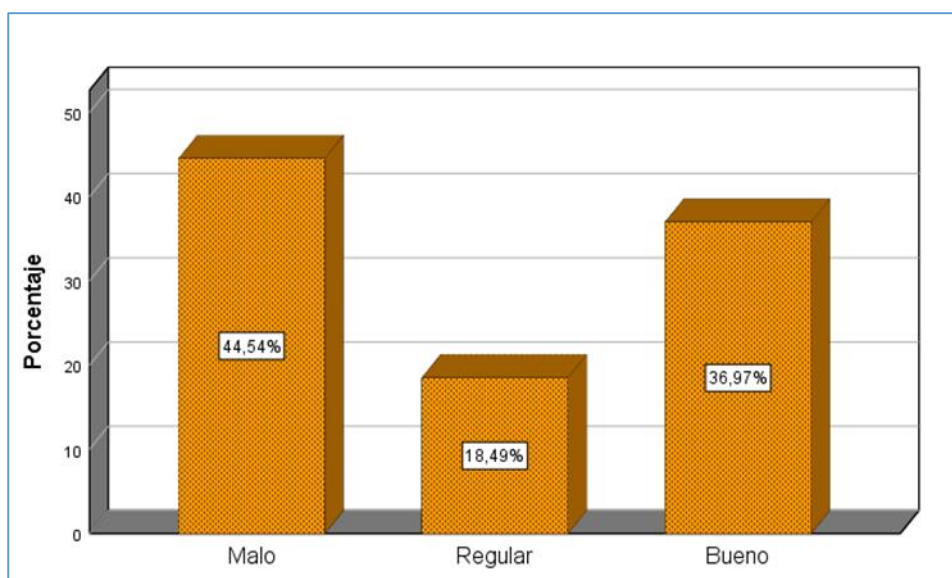
Proyección de aplicación e implantación

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	53	44,5
Regular	22	18,5
Bueno	44	37,0
Total	119	100,0

Nota. Se observa que el 44,54% consideran que la proyección de aplicación e implantación es mala, el 37,00% consideran que es buena y el 18,50% consideran que es regular.

Figura 10

Proyección de aplicación e implantación.



Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 17

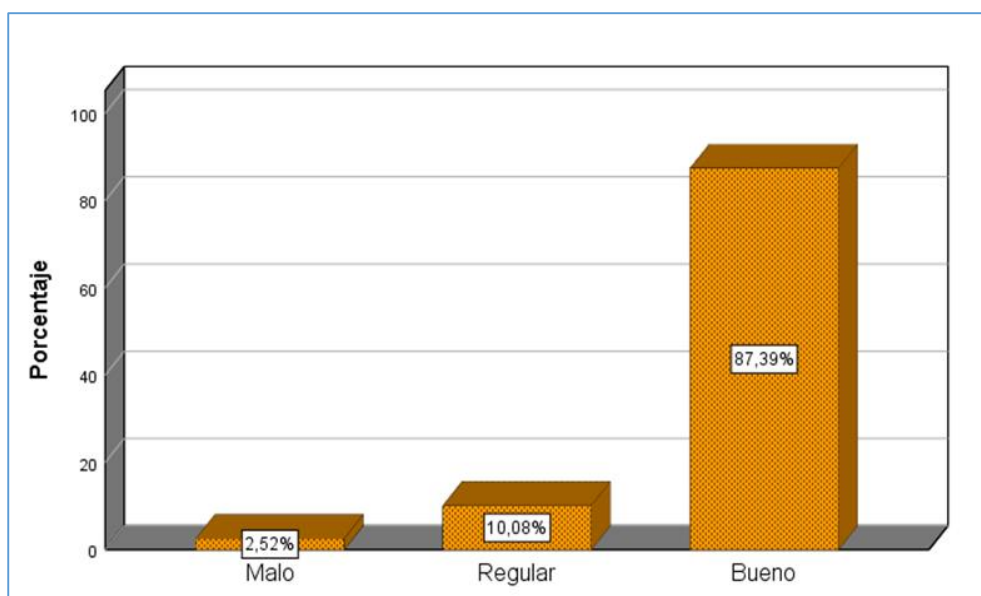
Capacitación y entrenamiento del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	3	2,5
Regular	12	10,1
Buena	104	87,4
Total	119	100,0

Nota. Se observa que el 87,40% consideran que la capacitación y entrenamiento del personal son buenos, el 10,10% consideran que son regulares y el 2,52% consideran que son malos.

Figura 11

Capacitación y entrenamiento del personal.



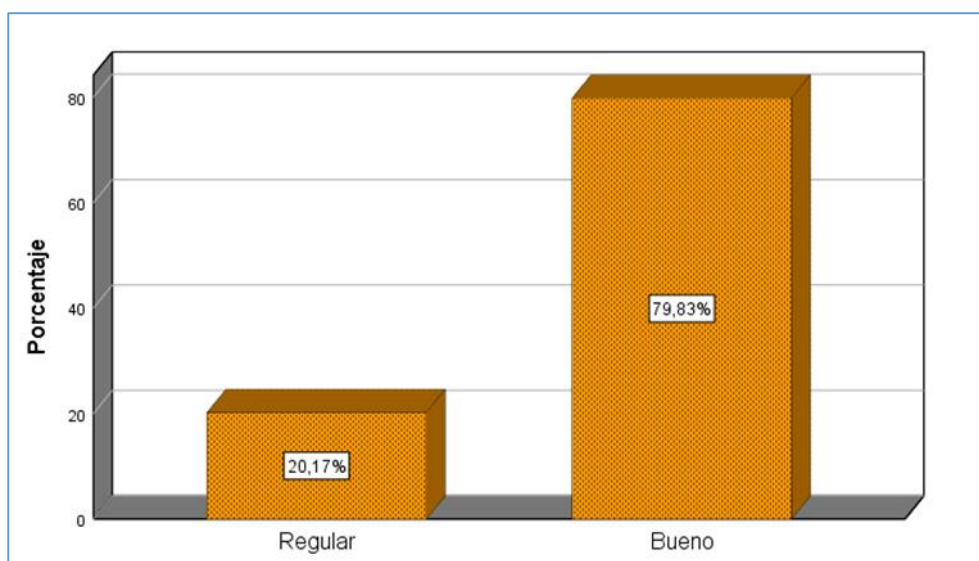
Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 18

Aplicación de la planeación

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	24	20,2
Bueno	95	79,8
Total	119	100,0

Nota. Se observa que el 79,83% consideran que la aplicación de la planeación es buena, el 20,20% considera que es regular.

Figura 12*Aplicación de la planeación.*

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

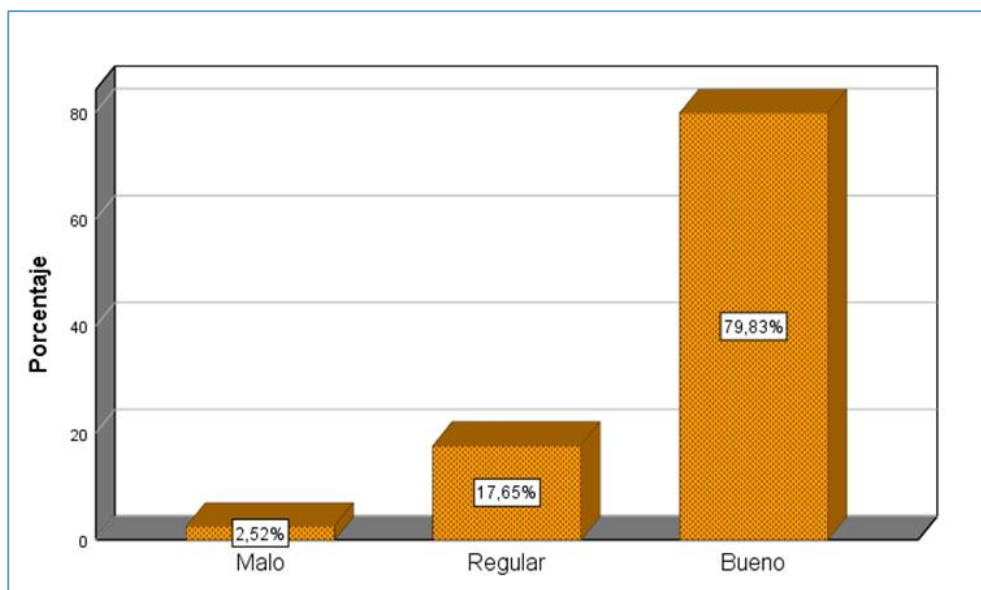
Tabla 19*Seguimiento y reaprovechamiento*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	3	2,5
Regular	21	17,6
Bueno	95	79,8
Total	119	100,0

Nota. Se observa que el 79,83% consideran que el seguimiento y reaprovechamiento son buenos, el 17,65% consideran que son regulares y el 2,52% consideran que son malos.

Figura 13

Seguimiento y reaprovechamiento.



Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 20

Prueba de Kolmogorov- Smirnov para la variable Competencias emocionales

		Competencias emocionales	Conciencia emocional	Regulación emocional	Autonomía emocional	Competencia social	Competencia para la vida y el bienestar
N		119	119	119	119	119	119
Parámetros normales ^{a,b}	Media	142,84	22,89	25,57	30,71	28,44	35,24
	Desv.	12,439	2,445	2,962	2,566	5,769	3,180
Desviación							
Máximas diferencias	Absoluta	,084	,112	,164	,125	,226	,128
	Positiva	,084	,104	,164	,125	,226	,128
extremas	Negativa	-,073	-,112	-,147	-,104	-,104	-,076
Estadístico de prueba		,084	,112	,164	,125	,226	,128
Sig. asintótica(bilateral)		,038 ^c	,001 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

Tabla 21

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional	Diagnóstico interno	Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico	Proyección de aplicación e implantación	Capacitación y entrenamiento del personal	Aplicación de la planeación	Seguimiento y reaprovechamiento
N		119	119	119	119	119	119	119
Parámetros normales ^{a,b}	Media	87,52	8,50	11,92	5,30	24,41	20,99	16,40
	Desv.	9,762	,982	1,412	2,638	3,222	2,615	2,271
Desviación								
Máximas diferencias	Absoluta	,125	,332	,238	,216	,163	,151	,228
	Positiva	,085	,332	,224	,178	,099	,087	,142
extremas	Negativa	-,125	-,248	-,238	-,216	-,163	-,151	-,228
Estadístico de prueba		,125	,332	,238	,216	,163	,151	,228
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Nota. Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

En las tablas 20 y 21 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov, lo cual se usó debido a que la base de datos está compuesta por más de 50 datos. Encontrando valores de p menores de 0,05; en tal sentido al demostrar que los datos no siguen una distribución normal, para contrastar las hipótesis, se deberá emplear estadísticas no paramétricas: Rho de Spearman.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Ho: Las competencias emocionales no se relacionan significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Ha: Las competencias emocionales se relacionan significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 22

Correlación rho de Spearman de las competencias emocionales y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional	
Rho de Spearman	Competencias emocionales	Coefficiente de correlación	,556**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	119

Nota. Entre las competencias emocionales y el desarrollo organizacional existe una correlación positiva media, $r = 0,556$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

4.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: La dimensión de conciencia emocional no se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Ha: La dimensión de conciencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 23

Correlación rho de Spearman de la conciencia emocional y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional	
		Coefficiente de correlación	,491**
Rho de Spearman	Conciencia emocional	Sig. (bilateral)	,000
		N	119

Nota. Entre la conciencia emocional y el desarrollo organizacional existe una correlación positiva débil, $r = 0,491$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 2

Ho: La dimensión de regulación emocional no se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Ha: La dimensión de regulación emocional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05.
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 24

Correlación rho de Spearman de la regulación emocional y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional	
		Coefficiente de correlación	,566**
Rho de Spearman	Regulación emocional	Sig. (bilateral)	,000
		N	119

Nota. Entre la regulación emocional y el desarrollo organizacional existe una correlación positiva media, $r = 0,566$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 3

Ho: La dimensión de autonomía emocional no se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Ha: La dimensión de autonomía emocional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 25

Correlación rho de Spearman de la autonomía emocional y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional	
		Coefficiente de correlación	,380**
Rho de Spearman	Autonomía emocional	Sig. (bilateral)	,000
		N	119

Nota. Entre la autonomía emocional y el desarrollo organizacional existe una correlación positiva débil, $r = 0,380$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 4

Ho: La competencia social no se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Ha: La competencia social se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 26

Correlación rho de Spearman de la competencia social y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional	
		Coefficiente de correlación	,255**
Rho de Spearman	Competencia social	Sig. (bilateral)	,005
		N	119

Nota. Entre la competencia social y el desarrollo organizacional existe una correlación positiva débil, $r = 0,255$ y un valor de significancia de $p=0,005$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

Hipótesis específica 5

Ho: La competencia para la vida y el bienestar no se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Ha: La competencia para la vida y el bienestar se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 27

Correlación rho de Spearman de la competencia para la vida y el bienestar y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional	
	Competencia	Coefficiente de correlación	,564**
Rho de Spearman	para la vida y el bienestar	Sig. (bilateral)	,000
		N	119

Nota. Entre la competencia para la vida y el bienestar y el desarrollo organizacional existe una correlación positiva media, $r = 0,564$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

V. Discusión de resultados

De acuerdo a la **hipótesis general**: Existe relación entre las competencias emocionales y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020, muestra una correlación = 0,556, que es positiva media. La presente investigación se llevó a cabo el 2020, un año que marcará la historia mundial, porque nos hemos visto afectados por la pandemia del COVID 19, que realmente ninguna organización y/o institución pública ni privada estaba preparada. En el caso de educación se pasó de un sistema presencial a un sistema virtual, donde muchos de los agentes no estaban preparados para asumir el reto, menos para pasar en confinamiento en casa, no pudiendo realizar ninguna actividad libremente.

Siendo las variables de estudio muy importantes en el momento actual al respecto de las competencias emocionales, Bisquerra, señala que es el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarios para promover el bienestar personal y social. Lo cual fundamenta nuestra investigación y coincidimos que a pesar de no estar preparados los docentes de las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas-2020, han puesto su mayor esfuerzo alcanzando una correlación positiva media, que para las circunstancias han sido muy valiosas. Para **Bernal (2019)**, en su investigación acerca de las competencias emocionales de las maestras de primera infancia y su influencia en el desempeño de las funciones educativas, señala que las competencias emocionales de las maestras están afectadas por el tipo de contratación de prestación de servicios, el no reconocimiento de su labor educativa, la delegación de funciones administrativas. **Rojas y Mateus (2020)** En su investigación acerca del análisis y comprensión de las competencias emocionales en las prácticas pedagógicas en el aula, de los maestros de educación inicial y básica del Colegio

Kennedy IED, de la ciudad de Bogotá, señala que habilidades emocionales en los docentes traen beneficios valiosos a la práctica pedagógica, el aprendizaje y la convivencia. **Ortegón (2020)** En su investigación señala que la formación en competencias emocionales enriquece la calidad humana tanto en docentes como en estudiantes.

En relación al desarrollo organizacional podemos señalar que aún en nuestro país estamos en la adopción y empoderamiento de esas nuevas estrategias que tiene como finalidad el desarrollo y la calidad de las instituciones. Al respecto se han llevado a nivel de MINEDU algunas capacitaciones para empoderar a los directores que son los gestores y líderes del cambio, así como a los docentes, que si bien es cierto hay cambios positivos, aún falta seguir trabajando y empoderando a todos los colaboradores de estrategias que permitan un mejoramiento continuo. Al respecto **Cueva (2017)** en su tesis señala que el DO permitirá el desarrollo de su institución, que coincide con los estudios llevados a cabo por **Ortiz (2019)**.

VI. Conclusiones

- 6.1. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva media entre las competencias emocionales y el desarrollo organizacional ($r = 0,556$).
- 6.2. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva débil entre la dimensión de la conciencia emocional y el desarrollo organizacional ($r = 0,491$).
- 6.3. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva media entre la dimensión regulación emocional y el desarrollo organizacional ($r = 0,556$).
- 6.4. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva débil entre la dimensión autonomía emocional y el desarrollo organizacional ($r = 0,380$).
- 6.5. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva débil entre la dimensión competencia social y el desarrollo organizacional ($r = 0,255$).
- 6.6. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva media entre la dimensión competencia para la vida y el bienestar y el desarrollo organizacional ($r = 0,564$).

VII. Recomendaciones

- 7.1. A la dirección de la UGEL 4, Comas y los directores de las Instituciones Educativas de la Red 26, se recomienda realizar talleres que favorezcan el desarrollo de las competencias emocionales de los docentes, así como capacitar en estrategias de desarrollo organizacional que permitan elevar la calidad del servicio educativo.
- 7.2. A la dirección de la UGEL 4, Comas y los directores de las Instituciones Educativas de la Red 26, se recomienda realizar talleres que favorezcan el desarrollo de la conciencia emocional a fin de reconocer sus emociones y de los demás, y mostrar tolerancia.
- 7.3. A la dirección de la UGEL 4, Comas y los directores de las Instituciones Educativas de la Red 26, se recomienda realizar talleres que favorezcan el desarrollo y regulen sus emociones mostrando capacidad de resolución de problemas en forma proactiva y optimista.
- 7.4. A la dirección de la UGEL 4, Comas y los directores de las Instituciones Educativas de la Red 26, se recomienda realizar talleres que favorezcan el desarrollo de la autonomía emocional que implica la autoestima, automotivación responsabilidad y resiliencia, que son actitudes que son valiosas sobre todo en estos tiempos en que vivimos.
- 7.5. A la dirección de la UGEL 4, Comas y los directores de las Instituciones Educativas de la Red 26, se recomienda realizar talleres que favorezcan el desarrollo de la competencia social, lo que permitirá adoptar un comportamiento asertivo, solucionando conflictos y con capacidad de gestionar en bien de los demás.
- 7.6. A la dirección de la UGEL 4, Comas y los directores de las Instituciones Educativas de la Red 26, se recomienda realizar talleres que favorezcan el desarrollo de problemas personales, familiares, sociales, a través de la toma de decisiones proactivas.

Lo cual redundará no sólo en su familia sino también en el trabajo que ejecuta día a día, buscando y generando nuevas estrategias de mejora continua. Es decir, de un desarrollo

organizacional que eleve la calidad del servicio, que se brinda en las instituciones educativas.

VIII. Referencias

- American Management Association (2012), *Leading with emotional intelligence*, AMA.
- Asqui Quispe, N. (2020). *Competencias emocionales y la negociación de conflictos en docentes de la I.E. N° 0142 –S JL 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47865>
- Bernal Vargas, S. (2019). *Competencias emocionales de las maestras de primera infancia y su influencia en el desempeño de las funciones educativas*. [Tesis de maestría, Corporación Universitaria Minuto de Dios].
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/7967/1/TM.ISE_BernalVargasSandraLilgia2019..pdf
- Bisquerra, A. (2011). *Música, emoción y motivación: Una experiencia Interdisciplinaria. Educación Emocional: Propuesta para educadores y Familia*. Desclée de Brouwer.
- Castro, E. (2001). *Didáctica de las matemáticas en la educación Primaria*. Síntesis S.A.
- Chiavenato, I (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill.
- Cornejo Carbajal, C. (2017). *Competencias emocionales y la habilidad para el manejo de conflictos en docentes de una institución educativa pública del distrito de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1417/TM%20CE-Ge%203144%20C1%20-%20Cornejo%20Carbajal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coronado, M. (2009). *Competencias docentes. Ampliación, enriquecimiento y consolidación de la práctica profesional*. Noveduc Libros.
- Cueva Villanueva, F. (2017). *Diseñar una estrategia de desarrollo organizacional basado en un programa de relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Ramón*

- Castilla” del nivel secundario distrito Asunción, provincia y región Cajamarca – 2016.*
[Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8295/BC-4695%20CUEVA%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Santillana.
- Fisas, V. (2001). *Cultura de paz y gestión de conflictos*. Icaria y Antrazyt- UNESCO.
- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(16), 110-125.
- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas. *Educación*. 40(1), p. 67. Universidad de Costa Rica San Pedro.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>
- Gavilán Gonzales, R. (2015). *La competencia emocional en docentes de persona familia y relaciones humanas de educación básica regular Región Callao – Ventanilla*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2176/2/2015_Gavilan.pdf
- Gross, J. (1999). *Emotion and emotion regulation*. In L.A. Pervin y O.P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.) (pp. 525-552). Guilford.
- Hernández, J., Gallardo, M. y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional Enfoque Latinoamericano*. Pearson.
- Huíman, C. (2020). *Desarrollo organizacional y gestión de calidad en el Hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Paita, Piura*. UCV. Tesis.
- Lagache, D. (1951). *La psicología: conducta, personalidad, grupo*. En D. Lagache, *Obras IV: Psicología criminal. El psicólogo clínico*. Transferencia (pp. 117). Paidós.
- LOEI. (2012). *Título II. Del Sistema Nacional de Evaluación Educativa. Capítulo I. De los Estándares y los indicadores. Art. 14.*

- Mata, F. (2000). Emocionalmente. *Revista Calidad*.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Días de Santos.
- Mcfall, R. (1982) *A review and reformulation of the concept of social skills*, *Behavioral Assessment.*, 4, pp. 1-33
- Munch, L. (2007). *Administración: Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor* (1era edición). Pearson Educación.
- Ordoñez Zhunio, Z. (2015). *El desarrollo organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Hospital Básico Baños*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13052>
- Ortegón Cortés, D (2020). *Competencias Emocionales para Docentes que Forman la Calidad Humana en la ciudad de Bogotá*. [Tesis de maestría, Universidad Piloto de Colombia]. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/9564/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ortiz Mamani, M. (2019). *Competencia laboral y desarrollo organizacional desde la perspectiva de los docentes de formación general de la Universidad Privada Cayetano Heredia, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4720/Miluska%20ORTIZ%20MAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pinto Cristian, M. E. (2012). Desarrollo organizacional. *Red Tercer Milenio* (Vol. 5). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>
- Prieto Monroy, M. y Torres Rodríguez, C. (2018). *Competencias emocionales en el marco de la convivencia escolar en niños de 5 a 7 años del I.E.D Alfredo Iriarte Sede C «La Merced Sur»*. [Tesis de maestría, Universidad de La Sabana].

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/33209/Tesis%20Competencias%20Emocionales.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional* (3ª edición). Alfaomega.

Rojas Penagos, J. & Mateus Garzón, J. (2020). *Analizar y comprender los aportes de las competencias emocionales en las prácticas pedagógicas en el aula, de los maestros de educación inicial y básica del Colegio Kennedy IED, de la ciudad de Bogotá*. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás].
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/30909/2020janerojas.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Saarni, C. (2000). *Emotional competence: A developmental perspective*. En R. Bar-On y J.D. A. Parker (Ed.) *The handbook of emotional intelligence* (68-91). Jossey-Bass.

Sánchez, G. (2009). El Desarrollo Organizacional: Una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *Análes de documentación. UNAM*. 12. 235-254

Vera, M. (2020). *Comunicación asertiva y desarrollo organizacional en I.E. Públicas de Trujillo*. UCV. Tesis

Veenhoven, R. (1993). *¿Es la felicidad un rasgo? Prueba de la teoría de que una sociedad mejor no hace a la gente más feliz*. *Social Indicators Research*, 32, 101-160.

Zamora, M. (2018). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. *Extrameña de Ciencias Sociales "ALAMENARA,"* (10), 87–109.

IX. Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia

**COMPETENCIAS EMOCIONALES Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 26 DE LA UGEL 4, COMAS- 2020**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias emocionales y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020?</p> <p style="text-align: center;">PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la dimensión de conciencia emocional y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020?</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias emocionales y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.</p> <p style="text-align: center;">OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la dimensión de conciencia emocional y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la</p>	<p style="text-align: center;">HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Las competencias emocionales se relacionan significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020.</p> <p style="text-align: center;">HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. La dimensión de conciencia emocional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la</p>	<p>Variable (X):</p> <p>Competencias emocionales</p> <p>Variable (Y):</p> <p>Desarrollo organizacional</p>	<p style="text-align: center;">TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Sustantiva</p> <p style="text-align: center;">NIVEL:</p> <p>Descriptivo</p> <p style="text-align: center;">DISEÑO:</p> <p>Correlacional</p> <p style="text-align: center;">POBLACIÓN</p>

<p>2. ¿Qué relación existe entre la dimensión de regulación emocional y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la dimensión de autonomía emocional y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la competencia social y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas-2020?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la competencia para la vida y el bienestar y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de</p>	<p>UGEL 04 del distrito de Comas-2020.</p> <p>2. Describir la relación que existe entre la dimensión de regulación emocional y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas-2020.</p> <p>3. Caracterizar la relación que existe entre la dimensión de autonomía emocional y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas-2020.</p> <p>4. Describir la relación que existe entre la competencia social y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas-2020.</p>	<p>UGEL 04 del distrito de Comas-2020.</p> <p>2. La dimensión de regulación emocional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas-2020.</p> <p>3. La dimensión de autonomía emocional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas-2020.</p> <p>4. La competencia social se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas-2020.</p>		<p>Docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas-2020</p> <p>MUESTRA: 119 docentes</p> <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuestas</p>
---	---	---	--	---

<p>la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas- 2020?</p>	<p>5. Caracterizar la relación que existe entre la competencia para la vida y el bienestar y el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas-2020.</p>	<p>5. La competencia para la vida y el bienestar se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04 del distrito de Comas-2020.</p>		
---	--	--	--	--

Anexo B: Encuestas**ENCUESTA SOBRE COMPETENCIAS EMOCIONALES**

Estimado (a) colega, le agradeceré completar la encuesta que son motivo de una investigación.

Muchas gracias por tu colaboración.

I. DATOS GENERALES

Sexo: 1 () Varón 2 () Mujer

Marca con X, de acuerdo a la Institución Educativa a la que perteneces:

- 1 () N° 3062 Santa Rosa
 2 () N° 2047
 3 () N° 3059 República de Israel
 4 () N° 3047 República de Canadá
 5 () N° 3068 San Judas Tadeo

II. ENCUESTA

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

N°		Escala				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Conciencia emocional					
1	Soy consciente cuando me siento triste, enfadado, alegre, feliz.					
2	Con frecuencia manifiesto angustia o aflicción sin conocer el motivo.					
3	Tengo capacidad para determinar la emoción que experimento.					
4	Puedo percibir cuando los demás están contentos.					
5	Observo fácilmente si los otros expresan jovialidad, entusiasmo, desagrado o intolerancia.					
6	Algunas veces me siento acongojado, abatido, radiante en muy poco tiempo de diferencia.					
	DIMENSIÓN : Regulación emocional					
7	Cuando mi conducta se extralimita, siempre expreso o realizo actividades de las cuales después me arrepiento.					
8	En forma constante tengo una conducta temperamental y actúo drásticamente.					
9	Mi estado de ánimo depende de cómo me traten los demás.					
10	Cuando tengo dificultad, persisto hasta encontrar una solución.					
11	Si no puedo resolver un problema, de inmediato busco otras alternativas para lograrlo.					
12	Cuando estoy nervioso (a), sé cómo tranquilizarme.					
13	Si tengo un problema, me esfuerzo en reflexionar que tendrá una solución más viable.					
	DIMENSIÓN : Autonomía emocional					
14	Me siento bien tal y como soy físicamente.					

15	Las actividades que realizo me generan mucha satisfacción.					
16	Acepto las opiniones de otros y cumplo con mis promesas.					
17	Me preocupa mucho que los demás descubran mi incapacidad para desarrollar ciertas actividades.					
18	No me es difícil solicitar ayuda cuando no puedo resolver un problema.					
19	En general, me siento satisfecho(a) con mi vida.					
20	Cuando intento decidir cuál es la mejor solución a un problema, generalmente pienso en el efecto que cada alternativa puede tener en el bienestar de otras personas.					
21	Nada de lo que puedo reflexionar o realizar permite cambiar las circunstancias que me suceden.					
	DIMENSIÓN : Competencia social					
22	Me siento muy mal cuando los demás cuestionan lo que realizo o expreso.					
23	Me es complejo defender opiniones diferentes a las de otras personas.					
24	Con frecuencia tengo conflictos con quienes establezco algún tipo de comunicación.					
25	Cuando alguien me habla, siempre pienso en otras cosas y no escucho con suficiente atención.					
26	Me es difícil expresar mis opiniones con personas que no conozco.					
27	Tengo dificultades para manifestarme en público.					
28	Cuando necesito explicar alguna situación, me incomoda esperar mi turno.					
29	Me agrada apoyar a las personas que lo necesitan.					
30	Tengo facilidad para hacerme de amistades.					
31	Es sumamente complicado expresar lo que siento con mis amigos.					

	DIMENSIÓN : Competencia para la vida y el bienestar					
32	Logro alcanzar lo que me propongo, a partir de lo cual me fijo objetivos mayores.					
33	Me bloqueo cuando tengo que resolver conflictos.					
34	Luego de tomar una decisión, pienso en las consecuencias.					
35	Antes de resolver un problema, con frecuencia practico o pongo a prueba la solución para incrementar las posibilidades de éxito.					
36	Los errores que cometo me impulsan a mejorar.					
37	Generalmente me siento satisfecho con los resultados de las soluciones que doy a mis problemas.					
38	En realidad, me siento bien por las cosas que realizo.					
39	Cuando tengo un conflicto con alguien, primero escucho antes de actuar.					
40	En las situaciones problemáticas, atiendo a las partes y trato de mediar para lograr una solución satisfactoria.					

ENCUESTA SOBRE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

I. ENCUESTA

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
N°	DIMENSIONES / ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Diagnóstico interno					
1	Conocida de la información que tengo, puedo organizar el trabajo de campo.					
2	Cuando hay un problema analizo la información para dar soluciones y poder tomar una decisión.					
	DIMENSIÓN: Recabar mayor información posible para realizar el diagnóstico					
3	Es preciso tener un líder o responsable para que guíe y ejerza su capacidad de decisión en el equipo.					
4	El personal obedece a las necesidades del requerimiento de la organización.					
5	Las autoridades de la Institución realizan coordinaciones permanentes.					
	DIMENSIÓN: Proyección de aplicación e implantación.					
6	Encargas tus funciones a otros trabajadores, para que sea posible tu gestión laboral.					
7	La responsabilidad de tu labor, es atendida por otros servidores.					
	DIMENSIÓN: Capacitación y entrenamiento del personal					
8	Las capacitaciones que has recibido lo haz aplicado en tu I.E.					
9	La I.E. te invita o considera que participes en capacitaciones.					
10	Existe algún medio documentario de capacitación en la I.E.					

11	Cuando surge una interrogante o inquietud laboral son resueltas por parte de las autoridades.					
12	Existe una manera adecuada para atender los conflictos.					
13	La Institución cuenta con medios tecnológicos a disposición del docente para capacitarse.					
	DIMENSIÓN: Aplicación de la planeación					
14	Las autoridades, personal de la I.E. cumplen con el trabajo planificado.					
15	El personal de la I.E. realiza la planeación laboral en forma coordinada y organizada.					
16	Tus actividades laborales son correctamente planificadas.					
17	Las actividades de planificación son realizadas por un personal especializado.					
18	Se trabaja la planificación institucional en bienestar de la comunidad educativa.					
	DIMENSIÓN: Seguimiento y reaprovechamiento					
19	La directora y docentes realizan el seguimiento de los documentos de gestión.					
20	Las solicitudes de los usuarios son atendidas en el tiempo previsto.					
21	Las revisiones de la documentación son efectuadas de manera permanente.					
22	El personal de la I.E. vuelve a reutilizar algunos materiales como medio de ahorro.					

Anexo C: Ficha del juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

Anexo 3. Ficha de Validación Informe de Opinión del Juicio de Experto

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **COLLAZOS PAUCAR EDWIN**
 1.2. Grado académico: DOCTOR
 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE EUPG- UNFV
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS-ENCUESTAS
 1.5. Título de la Investigación: "COMPETENCIAS EMOCIONALES Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 26 DE LA UGEL 4, COMAS- 2020.
 1.6. Autor(A) de Instrumento: **BURGA JIMENEZ ELIZABETH MARIA**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					19
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					19
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					19
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					19
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					19
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					19
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					19
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					19
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					19
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					19

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 19

VALORACIÓN CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicable

Lima, 20 de noviembre del 2020

DNI No. 22997939 Telf.: 995907634


 DR. COLLAZOS PAUCAR EDWIN
 FIRMA



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

Anexo 3. Ficha de Validación Informe de Opinión del Juicio de Experto

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **PAJUELO CAMONES CARLOS ERACLIDES**
- 1.2. Grado académico: DOCTOR
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE EUPG- UNFV
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS-ENCUESTAS
- 1.5. Título de la Investigación: "COMPETENCIAS EMOCIONALES Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 26 DE LA UGEL 4, COMAS- 2020.
- 1.6. Autor(A) de Instrumento: **BURGA JIMENEZ ELIZABETH MARIA**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					19
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					18
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					19
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					19
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					18
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					18
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					19
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					18
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					18
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					19


VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 18

VALORACIÓN CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : En aplicable

Lima, 20 de noviembre del 2020

DNI No. 32117673 Telf.: 998676425


DR. PAJUELO CAMONES CARLOS E.
 FIRMA



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

Anexo 3. Ficha de Validación Informe de Opinión del Juicio de Experto

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **SANCHEZ CAMARGO MARIO RODOLFO**
- 1.2. Grado académico: **MAGISTER**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **DOCENTE DE EUPG- UNFV**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS-ENCUESTAS**
- 1.5. Título de la Investigación: ***COMPETENCIAS EMOCIONALES Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 26 DE LA UGEL 4, COMAS- 2020.**
- 1.6. Autor(A) de Instrumento: **BURGA JIMENEZ ELIZABETH MARIA**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					19
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					19
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					19
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					19
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					18
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					18
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					19
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					19
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					19
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					19

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 19

VALORACIÓN CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicable Instrumento.

Lima, 20 de noviembre del 2020

DNI No. 40286394 Telf.: 944772223


MG. SANCHEZ CAMARGO MARIO RODOLFO
 FIRMA