

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Inteligencia emocional y clima laboral en
colaboradores de un centro de acogida
residencial de Huancayo - 2021**

Alberto Enrique Knutzen Perez

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Humanidades

DE : SANDRO ALEX URCO CACERES
Asesor de trabajo de investigación

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación

FECHA : 17 de Junio de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

"Inteligencia Emocional y Clima Laboral en Colaboradores de un Centro de Acogida Residencial de Huancayo - 2021"

Autor:

Alberto Enrique Knutzen Perez – EAP. Psicología

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 17 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO

- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores SI NO
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"):

- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

Dedicatoria

Con gratitud infinita, honramos a la investigación, motor del desarrollo. En este trabajo, celebramos nuestra contribución a la evolución de la sociedad y el compromiso continuo con el conocimiento. ¡Que nuestra pasión siga iluminando el camino hacia un futuro más brillante para todos!

Agradecimientos

A mi familia, por el soporte continuo e impulso para mis decisiones y logros plasmados.

Resumen

El objetivo principal de este estudio fue demostrar la relación entre la inteligencia emocional y el ambiente de trabajo entre los empleados de un centro residencial de aclimatación en Huancayo 2021. Este estudio tuvo un alcance correlacional y fue de tipo cuantitativo. Además, la hipótesis fundamental que se intentó demostrar fue si existía o no una relación directa entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los empleados de un centro residencial de aclimatación en Huancayo 2021. Asimismo, los instrumentos utilizados en esta investigación fueron el instrumento Escala de Inteligencia Emocional (EIE) de Bar-On (1997) y el instrumento Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Palma (2004). El tipo de demostración utilizada en este estudio es una escena, compuesta por cuarenta colaboradores que son empleados de la organización.

El uso de la prueba estadística de Spearman para ambas variables demostró que los hallazgos fueron significativos tanto en términos de los totales como de las dimensiones de ambas variables. Se determinó que las dos variables tienen una correlación. Con base en los hallazgos, se encontró un valor de p de 0,000, que es menor que $\alpha = 0,05$, lo que indica que la hipótesis general del estudio es aceptada. Esto nos lleva a concluir que entre los colaboradores de un albergue residencial en Huancayo, la inteligencia emocional está asociada al clima laboral.

Palabras clave: inteligencia emocional, clima laboral, colaboradores, centro de acogida residencial.

Abstract

The main reason for this research was to demonstrate the connection between emotional intelligence and the work environment among the collaborators of a residential care center in Huancayo 2021. This study had a correlational scope and was quantitative. The general hypothesis that we sought to demonstrate was to determine the existence or not of a direct relationship between Emotional Intelligence and Work Environment in employees of a residential care center in Huancayo, 2021. The instruments administered for this investigation were: the Emotional Intelligence instrument (ICE) by Bar-On (1997); The other instrument was the Work Climate (CL-SPC) from Palma (2004). The type of sample used in this study is a census, made up of 40 collaborators who are hired at the institution. According to this research, when applying the Spearman statistical test for both variables, it was evident that the results were significant, both in the dimensions of both variables and in the totals. Concluding that there is a correlation in both variables. Based on the results, the p value of 0.000 has been obtained, as it is less than $\alpha = 0.05$, the general hypothesis of the research is accepted; which allows us to conclude that Emotional Intelligence is related to the Work Environment, in the collaborators of a residential care center in Huancayo.

Keywords: emotional intelligence, Work environment, Collaborators, Residential shelter.

Lista de contenidos

Dedicatoria.....	i
Agradecimientos.....	ii
Resumen	iii
Abstract.....	iv
Lista de contenidos	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Capítulo I.....	1
1 Planteamiento del Estudio	1
1.1. Planteamiento y formulación del problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.3. Objetivos.....	3
1.4. Justificación e Importancia	3
Capítulo II.....	6
2.1. Marco teórico.....	6
2.1.1. Antecedentes de la investigación	6
2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. Inteligencia	11
2.2.2. Inteligencia emocional	12
2.2.3. Teorías relacionadas a la inteligencia emocional	15
2.2.4. Clima laboral	21
2.3. Definición de Términos Básicos	23

Capítulo III	24
3.1. Hipótesis.....	24
3.1.1. Formulación de hipótesis de investigación y variables	24
3.2. Operacionalización de variables	25
Capítulo IV	26
4.1. Diseños Metodológicos	26
4.1.1. Método, tipo y nivel de investigación	26
4.2. Diseño de Investigación.....	27
4.3. Población y Muestra.....	27
4.3.1. Población	27
4.3.2. Muestra	28
4.3.3. Tipo y tamaño de la muestra	28
4.4. Técnica de recolección y análisis de información	28
4.4.1. Instrumentos	29
4.4.2. Procedimiento	33
4.4.3. Técnica de análisis de datos.....	34
4.4.4. Aspectos éticos	34
Capítulo V.....	35
5.1. Resultados	35
5.1.1. Estadísticos descriptivos	35
5.1.2. Estadísticos referenciales.....	49
5.1.3. Análisis de correlación	51
5.2. Discusión	62
Conclusiones.....	69
Recomendaciones	71

Referencias	72
Apéndices	75

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	25
Tabla 2 <i>Estadísticos de la edad de los participantes</i>	35
Tabla 3 <i>Frecuencias Porcentuales de las Edades de los Participantes</i>	36
Tabla 4 <i>Frecuencias porcentuales de los géneros de los participantes</i>	38
Tabla 5 <i>Frecuencias porcentuales del área de trabajo</i>	39
Tabla 6 <i>Frecuencias porcentuales de grupo ocupacional</i>	40
Tabla 7 <i>Frecuencias porcentuales de tiempo de servicio</i>	41
Tabla 8 <i>Frecuencias porcentuales de condición laboral</i>	43
Tabla 9 <i>Tabulación cruzada área de trabajo y grupo ocupacional</i>	44
Tabla 10 <i>Tiempo de servicio y grupo ocupacional tabulación cruzada</i>	46
Tabla 11 <i>Tabulación cruzada condición laboral y grupo ocupacional</i>	48
Tabla 12 <i>Pruebas de normalidad de las dimensiones de inteligencia emocional</i>	50
Tabla 13 <i>Pruebas de normalidad de las variables inteligencia emocional y clima laboral</i>	51
Tabla 14 <i>Correlaciones entre estado de ánimo general y clima laboral</i>	53
Tabla 15 <i>Correlaciones entre clima laboral y manejo del estrés</i>	54
Tabla 16 <i>Correlaciones entre adaptabilidad y clima laboral</i>	56
Tabla 17 <i>Correlaciones entre interpersonal y clima laboral</i>	58
Tabla 18 <i>Correlaciones entre intrapersonal y clima laboral</i>	59
Tabla 19 <i>Correlaciones entre inteligencia emocional y clima laboral</i>	61

Lista de figuras

Figura 1 Modelo jerárquico de inteligencia emocional de Salovey y Mayer	18
Figura 2	27
Esquema de investigación	27
Figura 3 Análisis factorial confirmatorio sobre los componentes del I-CE	30
Figura 4	30
Análisis factorial para muestras peruanas.....	30
Figura 5	31
Coefficientes alfa de Cronbach del I-CE.	31
Figura 6	32
Análisis factorial de la escala CL-SPC	32
Figura 7	33
Correlación por factores de la escala CL-SPC.....	33
Figura 8	33
Confiabilidad de la escala CL-SPC.	33
Figura 9	37
Frecuencias porcentuales de las edades de los participantes.....	37
Figura 10	38
Frecuencias porcentuales de los géneros de los participantes	38
Figura 11	39
Frecuencias porcentuales del área de trabajo.....	39
Figura 12	40
Frecuencias porcentuales del grupo ocupacional.....	40
Figura 13	42
Frecuencias porcentuales del tiempo de servicio.....	42
Figura 14	43
Frecuencias porcentuales de condición laboral.....	43
Figura 15	45
Tabulación cruzada del área de trabajo y grupo ocupacional	45
Figura 16	47
Tabulación cruzada de tiempo de servicio y grupo ocupacional.....	47
Figura 17	48
Tabulación cruzada de condición laboral y grupo ocupacional.	48
Figura 18	53
Correlación entre estado de ánimo general y clima laboral.	53

Figura 19.....	55
Correlación entre clima laboral y manejo de estrés	55
Figura 20.....	56
Correlación entre adaptabilidad y clima laboral.	56
Figura 21.....	58
Correlación entre interpersonal y clima laboral.....	58
Figura 22.....	60
Correlación entre intrapersonal y clima laboral.....	60
Figura 23.....	61
Correlación entre inteligencia emocional y clima laboral.....	61

Introducción

Se sabe que las empresas con mayor éxito en las industrias son las que mantienen la motivación activada en sus colaboradores, para poder tener un adecuado vínculo con la empresa y obtener un mejor desempeño. Estas motivaciones que, en su mayoría las empresas brindan, son de forma extrínseca, como un bono extra, aumento de salario, vales de compra, etc. y obtienen una mejor satisfacción de sus colaboradores por el trabajo que desempeñan.

La inteligencia emocional, según Urrizaga (2001), está constituida por la agrupación de destrezas emocionales que tienen conexión con la capacidad de adaptación y manejo de dificultades; por lo que es de importancia para nuestros logros, el bienestar y la salud emocional.

Por ello, en las empresas, el ámbito emocional ha cobrado una gran relevancia, sobre todo en los colaboradores que tendrán contacto directo y constante con una gran variedad de personas, pero ¿qué ocurre con aquellas empresas que no brindan la debida importancia sobre este tema? Es por esto que surgen interrogantes acerca de la magnitud del desarrollo de destrezas orientadas al reconocimiento y uso de aquellas emociones propias y ajenas. Así mismo, se necesario conocer el impacto que tendrá, en la apreciación de los colaboradores, el ambiente donde continuamente se reúnen para su desempeño laboral.

Por esta razón, el fundamento de esta exploración es estudiar la afinidad presente entre inteligencia emocional y clima laboral dentro del personal laboralmente activo de un CAR de la ciudad de Huancayo, con el objetivo de recabar información sobre elementos claves de las variables, el cual va a servir para la mejora del ámbito laboral. Asimismo, ayudará a identificar los elementos emocionales en los cuales va ser necesario trabajar para poder lograr un desarrollo adecuado dentro de la institución estatal que brinda un servicio social. Esto con el fin de determinar como propósito primordial la afinidad entre ambas variables, la cual se encuentra presente el personal con labores activas dentro de un CAR de la ciudad de Huancayo.

El estudio realizado fue trabajado en cinco capítulos: en el capítulo I, se expone el planteamiento del estudio, la formulación del problema, dados de forma general y específico, y la justificación. Así mismo, en el capítulo II, se lleva a cabo el marco teórico, compuesta por los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos. Por su parte, en el capítulo III, se lleva adelante la formulación de hipótesis, las variables de estudio y la operacionalización de variables.

Mientras que en el capítulo IV, desarrolla el diseño metodológico, el cual está estructurado por el alcance y método de estudio, tipo y diseño de investigación, población y muestra, instrumentos usados para el estudio, técnica de análisis de datos y los aspectos éticos. Asimismo, en el capítulo V, se exponen los resultados de la investigación, los que fueron adquiridos de la muestra y variables de estudio, con sus dimensiones respectivas, este capítulo concluye con la discusión de los resultados. Finalmente, se desarrolla las conclusiones, recomendaciones, referencias consultadas y los apéndices.

Capítulo I

1 Planteamiento del Estudio

1.1. *Planteamiento y formulación del problema*

La inteligencia emocional (IE) es una concepción psicológica que ha ganado considerable atención en las últimas décadas debido a su influencia en distintas fases de la vida, incluyendo el ámbito laboral, lo que evidencia la destreza para advertir, conocer y manipular las emociones particulares de otros individuos. Por otro lado, el clima laboral se relaciona con el ambiente psicológico que prevalece en una organización, y se ha reconocido como un factor fundamental para lograr el confort y perfeccionamiento de las prácticas ocupacionales.

Es por ello que el motivo principal que impulsa esta investigación es evidenciar la conexión que pueda presentar la inteligencia emocional en conjunto con el clima laboral, lo que podría ser observado en el personal activo de un CAR de Huancayo. Por lo que se busca entender cómo las aptitudes de los colaboradores para entender y manejar emociones influyen en el ambiente laboral y, a su vez, cómo el clima laboral puede afectar la IE de los trabajadores. Esta investigación pretende proporcionar un entendimiento más extenso de los factores que cooperan al bienestar y la eficacia de los asalariados en el entorno laboral.

La literatura científica ha proporcionado evidencia sólida de que la IE está vinculada positivamente con el confort psicológico, la satisfacción y el desempeño en el ambiente laboral (Goleman, 1995). También, se puede evidenciar que las repercusiones del clima laboral son observables en la seriedad con la que los deberes son realizados, el incentivo propio para realizar sus actividades laborales y la retención de colaboradores en la empresa (Eisenbeiss y Knippenberg, 2008).

Sin embargo, a pesar de la abundante investigación en ambas áreas, existe una falta de estudios que aborden la correspondencia específica entre la IE y el clima laboral, así como

su impacto mutuo en el contexto empresarial. Por tanto, se necesita una mayor comprensión de cómo estas dos variables se interconectan y cómo repercuten en el confort y funcionamiento profesional de los colaboradores activos.

Esta investigación tiene importantes implicaciones tanto para la psicología organizacional como en la conducción del grupo laboral. Comprender cómo la IE y el clima laboral se relacionan y se influyen mutuamente ayudando a las organizaciones a desarrollar estrategias efectivas para acrecentar el confort y el rendimiento de sus empleados. Además, podría proporcionar una base teórica sólida para ejecutar programas de capacitación y mejora de habilidades emocionales en el lugar de trabajo.

En resumen, para lograr responder a este vacío en la literatura, la presente investigación busca explorar y evidenciar, si existe un vínculo entre estas dos variables. El objetivo de este análisis es obtener deducciones que aporten al entendimiento de los elementos nocivos para el bienestar y el desenvolvimiento de los empleados en el contexto profesional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

P_{E1}. ¿Cómo se relaciona el factor Intrapersonal y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021?

P_{E2}. ¿Cómo se relaciona el factor Interpersonal y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021?

P_{E3}. ¿Cómo se relaciona el manejo de emociones y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021?

P_{E4}. ¿Cómo se relaciona el estado de ánimo y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021?

P_{E5}. ¿Cómo se relaciona la adaptabilidad y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

O_{E1}. Identificar la relación entre el factor intrapersonal y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.

O_{E2}. Encontrar la relación entre el factor interpersonal y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.

O_{E3}. Establecer la relación entre el manejo del estrés y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.

O_{E4}. Definir la relación entre el estado de ánimo y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.

O_{E5}. Identificar la relación entre adaptabilidad y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.

1.4. Justificación e Importancia

En las organizaciones generalmente se tiene una visión clásica donde el aspecto emocional no tiene cabida, por ello, este ámbito rompe la relación entre lo racional y la productividad. La cultura cognitiva es necesaria, pero insuficiente. Sin embargo, para alcanzar una visión más completa se necesita una cultura emocional, compuesta de valores afectivos, normas y procesos que las rigen, siendo preferible que los colaboradores puedan expresar de forma adecuada sus emociones (Basadre, citado en Fernandez & Cabello, 2021).

De modo que en el ámbito laboral cuando se hallen deficiencias emocionales en la interacción entre los colaboradores, se afectará la eficiencia de la institución, lo que puede conducir al fracaso de la empresa (Goleman, 1995).

Por ello, esta investigación permite conocer el ámbito emocional de los colaboradores, lo cual se ha vuelto imprescindible para la mejora de la efectividad de la institución y aumente su competitividad.

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación suma importancia por su aporte de información sobre el ámbito laboral y el manejo emocional de los colaboradores dentro de sus respectivas áreas de trabajo.

Los estudios psicológicos previos sobre las variables examinadas, que fueron llevadas a la práctica netamente en instituciones estatales en la ciudad de Huancayo, son muy escasos por el hermetismo de las mismas. Es por ello que este estudio aporta un nuevo conocimiento al determinar si la inteligencia emocional en conjunto con sus dimensiones: estado de ánimo, manejo de estrés, adaptabilidad, intrapersonal e interpersonal, tienen una conexión presente con el ambiente donde se desempeñan las actividades profesionales, dentro de esta institución pública, así mismo, esta investigación puede sacar a flote información que podría causar un desbalance emocional y a su vez laboral.

Esta investigación encontró su fundamentación teórica en la valiosa contribución de distinguidos expertos en el campo, lo que no solo enriquecerá, sino también garantizará la excelencia de la información que será presentada. En particular, al analizar la variable de inteligencia emocional, llevó a cabo un respaldo en el constructo formulado por (Goleman, 1995), un autor que ha brindado un marco teórico sumamente pertinente para la medición de esta variable. En un plano distinto, pero igualmente relevante, la variable de clima laboral, se consideró detenidamente las contribuciones teóricas aportadas por el autor (Toro & Sanín, 2013), quienes han forjado una teoría de profunda importancia en este campo de estudio.

1.4.2. Justificación práctica

Este estudio permitió identificar los elementos emocionales que son disfuncionales, para poder resolverlos de forma adecuada, facilitándoles una buena interacción en futuros ambientes laborales. Así mismo, al identificar aquellas áreas que dificultan el desenvolvimiento laboral, se pudo realizar programas de prevención orientados a perfeccionar el ámbito laboral, así mismo los trabajadores brindaron una mejor calidad de servicio y mejoraron su productividad cumpliendo con las expectativas de la institución donde desempeñan sus labores.

1.4.3. Justificación metodológica

Esta exploración tiene el propósito de comprobar la hipótesis del enlace presente entre las variables examinadas, mediante la administración de las escalas: Inventario de Inteligencia Emocional (ICE) de BarOn (1997) , así mismo, el inventario de Clima Laboral (CL-SPC) de Palma (2004), también se estructuró un censo conformado por los 40 colaboradores contratados en la institución, a los datos recogidos se les dio un tratamiento estadístico, el planteamiento metodológico presenta un enfoque cuantitativo.

Esta investigación sirvió como herramienta para la institución CAR Domingo Savio, brindando un marco teórico para comprender y evaluar mediante instrumentos estadísticos los elementos comprendidos dentro de las variables exploradas, identificando los factores con mayor riesgo.

Capítulo II

2.1. Marco teórico

2.1.1. *Antecedentes de la investigación*

2.1.1.1. Antecedentes nacionales

De la Lama (2021), en el análisis que lleva por título “Inteligencia emocional y su relación en el clima organizacional en una institución educativa de la ciudad de Lima”, abarcó una población establecida por la totalidad de colaboradores en la institución referida, se adquirió una muestra de 100 trabajadores. Este estudio se presentó con el motivante de evidenciar el vínculo establecido en las variables expuestas, así mismo, se propone la hipótesis que ratifica la presencia de una asociación directa de dichas variables. Las escalas administradas en el análisis fueron el inventario de inteligencia emocional (ICE), elaborado por BarOn (1997), compuesto por sesenta preguntas, los mismos fueron organizados en siete diferentes escalas; en la examinación del clima laboral se administró “la escala CL-SPC”, elaborado por Palma (2004), estructurada por cincuenta preguntas. Los resultados certifican unas significativas conexiones variables. Finalmente, el análisis que se llevó a cabo en un centro educativo que se encuentra situado en la ciudad de Lima, evidencia que el coeficiente de relación tiene una magnitud alta con respecto a las variables que fueron estudiadas.

Por su parte, Cancha (2017), en la investigación que fuera nombrada “Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N.º 3 de Huaral”, contó con una muestra de 98 docentes. Tuvo en cuenta el criterio de exclusión de no ser docentes, falta cooperación ante la investigación y docentes que no completaron todos los ítems de los test brindados. Asimismo, este análisis cuyo motivante fue evidenciar el enlace en las variables mencionadas. De acuerdo con su metodología, presenta un estudio descriptivo-correlacional, los instrumentos que se hicieron uso para este estudio fueron, el inventario emocional (ICE), elaborado por BarOn (1997), y el instrumento de “Work

environment Scale”. Finalmente, se pudo confirmar en el estudio aplicado al personal docente que se encontraba contratado en una institución educativa, que las variables examinadas lograron alcanzar un nivel de correspondencia positiva y significativa, con lo cual los objetivos establecidos son logrados, constatando la hipótesis general.

Así mismo, en el estudio concretado por Ruiz (2018), titulado “Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de la municipalidad del distrito de Yamón provincia Utcubamba región Amazonas”, se hizo una selección de muestra, en el cual se obtuvo 90 colaboradores. Este estudio presenta un diseño descriptivo y de tipo no experimental, para calcular el valor de la variable, se administró el instrumento “Inventario inteligencia emocional (ICE)”, elaborado por Bar-On (1997), presentado una escala de tipo Likert. La información que pudo ser hallada en esta búsqueda, evidencia la presencia de una correspondencia media, directa y significativa entre las variables. Se deduce que, en el personal contratado que fue objeto de examinación, la muestra se halla en un nivel promedio con respecto a las dos variables.

Por su parte, Villareal (2017), en la exploración concretada sobre el “Clima laboral e Inteligencia emocional en una empresa privada de Lima Metropolitana”, tuvo como muestra 168 trabajadores. Esta investigación tuvo el propósito de revelar el vínculo entre las variables mencionadas. De acuerdo con su metodología presenta un análisis descriptivo-correlacional, las escalas empleadas fueron “el inventario emocional (ICE)”, elaborado por BarOn (1997) y la “Escala de Clima Laboral (CL-SPC)”, elaborada por Palma (2004). Se constató la presencia de la correspondencia media significativa entre clima laboral e inteligencia emocional; asimismo esta investigación concluye que las aptitudes más altas en inteligencia emocional son evidenciadas en los técnicos varones, de forma consecutiva el personal administrativo y finalmente las técnicas mujeres.

Mientras que Rojas (2019), en la exploración realizada que lleva por título “Inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de una municipalidad provincial”,

estableció por objetivo definir la conexión entre las variables; esta exploración es del tipo no experimental, transversal, correlacional, ejecutándose en la ciudad de Tarapoto. Estuvo estructurada por una muestra de 50 colaboradores, para este estudio se usó las pruebas de BarOn y CL-SPC para evaluar las variables de investigación. Los datos recogidos revelan, una correlación significativa entre sus variables, el cual le permitió afirmar su hipótesis general. El autor llegó a la conclusión que un 32 % de colaboradores presentó adaptabilidad como tipo de inteligencia emocional, refiriéndose a la aptitud para solucionar problemas.

A su vez, Miyashima (2019) elaboró una investigación titulada “Intelecto emocional y ambiente profesional en asalariados de una universidad privada”, cuyo motivante principal fue definir que entre las variables analizadas está presente una conexión entre las mismas. Respecto a su metodología, es del tipo descriptivo no experimental, con un diseño transversal y alcance correlacional. Asimismo, la investigación se efectuó en el distrito de Pimentel en la provincia de Chiclayo, usando una muestra censal con un total de 66 colaboradores, se utilizó los instrumentos Baron-Ice y Escala de Clima Laboral. Mediante un análisis estadístico realizado con los programas informáticos de Excel y SPSS, se obtuvo una significancia bilateral entre variables = 0,221, siendo mayor a 0.05, el nivel de expectativa de hallar error es superior al 5 %, lo que evidencia un elevado índice de probabilidad de error, concluyendo que no se determinó una relación entre la mayoría de los componentes internos de las variables, indicando una ausencia de correspondencia entre ambas variables.

A su turno, Bravo de la Torre y Pacheco (2017), en su análisis “Inteligencia emocional y clima laboral en los trabajadores en la empresa prestadora de servicios” de la ciudad de Cajamarca, mencionan como motivante principal analizar las variables para lograr exponer la presencia de una conexión entre ellas. Su análisis es de tipo descriptivo con alcance correlacional. En relación con la muestra, presenta 46 colaboradores de diversas áreas laborales. Se hizo uso de las escalas: Baron-Ice y la Escala de Clima Laboral. Para llegar a obtener conclusiones, se llegó a emplear el coeficiente de correlación de Pearson, a

través ello se logró constatar la existencia de una correlación de $= 0,993$ en las dos variables que fueron objeto de análisis, probando que existe una correspondencia significativa directa las dos variables de estudio.

Mientras que Díaz y Rojas (2021), en el análisis titulado “Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en personal de ventas”, en la ciudad de Lima, revelaron la existencia de un vínculo entre las dos variables que fueron objeto de examinación. Respecto a su metodología, esta investigación es cuantitativa, de tipo no experimental, con un diseño transeccional. Asimismo, la muestra fue establecida por 208 colaboradores, administrándoles la escala de Inteligencia Emocional de Wong Law, adaptada por Merino-Soto, Lunahuaná-Rosales y Kumar, la escala de Clima Organizacional de Litwin y Stringer adaptada por Seminario, para el estudio respectivo se hizo uso de la prueba de tipo estadística de Kolmogorov, cuyo motivo fue el confirmar si la información obtenida presenta cercanía a una distribución normal, consecuentemente, el coeficiente de correlación de Spearman alcanza un puntaje .384, alcanzando correlaciones significativas positivas y con coeficientes válidos con un P valor -0.05 , y se probó la presencia de correspondencia positiva en las dos variables que fueron examinadas.

2.1.1.2. Antecedentes internacionales

En la exploración que fue concretada por Aranguren y Lozano (2019), titulada, “Análisis correlacional entre inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica del sistema nervioso Renovar LTDA sede Villavicencio”, del Colombia. Este estudio tuvo como tipo de muestra no probabilística por conveniencia, lo cual está formada por 218 trabajadores, teniendo en cuenta el criterio de inclusión, los trabajadores debían tener un promedio de tiempo de servicio en la clínica no menor a las 32 semanas. Este análisis se fundamenta en evidenciar que, entre los colaboradores, las variables que son objeto de análisis evidencian una correspondencia, certificando la hipótesis fundamental de una presente conexión entre

las mismas. Para examinar las dos variables se usó, la Escala de Inteligencia Emocional de Mercado et al. (2001), conformado por siete categorías y el instrumento de clima organizacional propuesto por Chiang et al. (2016). Además, el diseño metodológico de esta investigación presenta un tipo correlacional; asimismo los datos obtenidos revelan una correspondencia presente significativa entre las variables. Lo que evidencia que, en las dos variables examinadas, está presente una correspondencia con significancia.

De forma consecuente, el análisis concretado por Rodríguez (2020), “Relación entre la inteligencia emocional y su percepción de clima organizacional en docentes pertenecientes a dos instituciones de la secretaria de educación del distrito de Bogotá”, en el país de Colombia del 2018, presenta una muestra de tipo no probabilístico conformada por un total de 52 docentes examinados. Asimismo, tuvo como finalidad evidenciar que entre los docentes contratados se evidencia el vínculo en las dos variables que fueron examinadas. Las escalas aplicadas fueron el Cuestionario de Clima organizacional desarrollado por Salazar et al. (2015), conformado por 50 ítems. Se evidencia la ausencia de una correspondencia significativa entre las variables. Se concluye que en el personal docente activo en el turno matutino se encuentra un nivel mayor correspondiente a la inteligencia emocional.

De forma consecutiva, el estudio, que fue elaborado por Valdez (2021), titulado “Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la empresa hotelera Casa Grande de la ciudad de La Paz”, de de Bolivia, cuenta con una muestra de 41 trabajadores. Esta investigación plantea como finalidad confirmar la correspondencia que puede tener presencia entre las variables que son objeto de análisis, buscando evidenciar la hipótesis fundamental que constata la presencia de correspondencia entre las variables estudiadas. En cuanto a las escalas aplicadas, el Inventario de Inteligencia Emocional, elaborado por Salovey y Mayer (1990), la escala de clima organizacional de Koys y Decottis (1991). Se revela está presente un vínculo de grado significativo en las dos variables. Finalmente, se

deduce que entre los participantes que fueron parte del estudio, el 49 % de ellos, evidencian un nivel ubicado entre moderado y alto que corresponde a la inteligencia emocional, así mismo el 88 % de participantes exhiben un grado de percepción alto positivo correspondiente al ámbito donde desarrollan sus actividades profesionales.

Pérez et al. (2021), en su exploración nombrada “Inteligencia emocional y clima laboral en los recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua” de México, se obtuvo la muestra mediante un censo con los integrantes de RRHH. Asimismo, se hizo uso del Cuestionario de Inteligencia emocional, que consta de 33 preguntas, elaborado por Shutte et al. (1998) y la escala para Clima laboral estructurada por 21 preguntas, elaborado por Cota (2017). Además, este análisis fue de tipo cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional, presentando un diseño no experimental. El autor evidenció en referencia a la inteligencia emocional, que se exhibe un nivel medio, así mismo se muestra que el ámbito laboral presenta un buen clima laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. *Inteligencia*

Según Villamizar y Donoso (2013), la palabra *inteligencia* se origina en el sustantivo en latín *intelligentia-ae*, que, traducido al español, significa “entender”, “comprender” o “darse cuenta”. En este contexto, la inteligencia se determina como la facultad del individuo para comprender e incorporar el conocimiento.

Asimismo, Gardner (como se citó en Trujillo y Rivas, 2005) sostiene que, en su primer aporte sobre inteligencia en 1983, mediante el empleo de las teorías de inteligencia múltiple, logra redefinir la inteligencia emocional, argumentando que cada individuo posee variados tipos de inteligencia de manera independiente.

2.2.2. *Inteligencia emocional*

Goleman (1995) sugiere que la inteligencia emocional puede interpretarse como una aptitud automotivante y afrontar desafíos, ejercer control sobre los impulsos, mantener la claridad mental en medio de problemas, demostrar empatía y cultivar la esperanza.

Según Trujillo y Rivas (2005), en 1995, se introdujeron nuevos tipos de inteligencia, y, en 1998 al realizarse la inclusión de inteligencia emocional, provocó que la teoría relacionada con inteligencias múltiples sufriera modificaciones. Sin embargo, cabe destacar que el renombre internacional que obtuvo la inteligencia emocional fue gracias a Goleman a través de las publicaciones realizadas en 1995, orientadas principalmente al ámbito empresarial, con el propósito de abordar la incógnita de por qué algunas personas se adecúan con mayor facilidad a diferentes entornos.

Por su parte, Salovey y Mayer (como se citó en Ugarriza, 2001) sugieren que el intelecto emocional se enfoca en la gestión de las emociones para utilizar la información adquirida y orientar nuestras acciones hacia nuestro propio beneficio. Esto implica que la inteligencia emocional nos proporciona la aptitud de ejercer dominio sobre el ámbito emocional, permitiéndonos discernir y recopilar datos que influirán en nuestras decisiones futuras en nuestro interés personal.

Es por ello, que la inteligencia emocional demuestra un impacto significativo, en el cual funge como facilitador al momento de gestionar diversas emociones, permitiéndonos abordar con éxito diversos desafíos y alcanzar metas que enriquezcan nuestra vida tanto a nivel personal como social. Esta variable presenta cuatro dimensiones definidas por la autora Ugarriza (2001):

Componente intrapersonal. La estructura que conforma la presente dimensión, muestra los sucesivos indicadores:

Como primer indicador, denominado “comprensión emocional de sí mismo”, expone la aptitud de apreciar, discernir las emociones individuales, incluyendo la identificación de su origen y raíz.

El segundo indicador, conocido como “asertividad”, aborda la capacidad de exteriorizar pensamientos y emociones de forma clara, así como la habilidad de defender nuestros intereses sin dañar a otros individuos.

Estos indicadores representan elementos esenciales dentro del constructo de inteligencia emocional y desempeñan un papel crucial en nuestro entendimiento y manejo de las emociones, como lo señala Ugarriza (2001) en su trabajo de investigación.

Componente interpersonal. En esta dimensión, encontramos una serie de indicadores que desempeñan un papel fundamental:

El primer indicador, denominado “empatía”, se refiere al talento de ser capaz de apreciar y comprender emociones de otros individuos. Esta habilidad nos permite conectarnos con los sentimientos y perspectivas de los demás, promoviendo así una mayor comprensión y empatía en nuestras relaciones interpersonales.

El segundo indicador, conocido como “relaciones interpersonales”, aborda la capacidad de construir relaciones sociales que se caracterizan por una proximidad emocional significativa. Estas relaciones van más allá de la mera interacción superficial y se fundamentan en un entendimiento profundo de las necesidades y emociones de los individuos involucrados.

Estos indicadores son componentes esenciales en la dimensión de inteligencia emocional, según lo delineado por Ugarriza (2001), en su investigación, desempeñan un papel clave en la forma como nos comunicamos y nos vinculamos con los demás en nuestro entorno social.

Componente de adaptabilidad. Se encuentra definido por una serie de indicadores:

El primer indicador, conocido como “solución de problemas”, se menciona la aptitud para entender los desafíos que se presentan y abordarlos de manera eficaz. Esto implica la habilidad de analizar situaciones problemáticas y encontrar soluciones adecuadas, contribuyendo así a la resolución efectiva de los desafíos cotidianos.

El segundo indicador, denominado “flexibilidad”, aborda la capacidad de adaptarse tanto a nivel conductual como emocional ante situaciones cambiantes. Esta habilidad nos permite ajustar nuestras acciones y respuestas emocionales de manera apropiada en función de las circunstancias cambiantes que enfrentamos.

Estos indicadores son elementos fundamentales dentro las dimensiones que componen la inteligencia emocional, siendo destacado en el estudio concretado por Ugarriza (2001), y desempeñan un rol esencial de esta aptitud para solucionar desafíos y adaptarnos de forma eficaz a las demandas cambiantes de la vida.

Componente del manejo del estrés. Está definido por una serie de indicadores:

El indicador “tolerancia al estrés” expone la aptitud para mantenerse y gestionar escenarios de estrés sin que ello tenga un impacto negativo en el bienestar emocional. Esta habilidad implica la habilidad de solucionar retos y presiones con calma y resiliencia, sin que las emociones se vean gravemente afectadas.

Este indicador representa un componente esencial dentro de la dimensión de la inteligencia emocional, como destacado por Ugarriza (2001) en su estudio, y desempeña un papel crítico en nuestra capacidad para manejar eficazmente situaciones de tensión y presión en la vida cotidiana.

Componente del estado de ánimo en general. Se encuentra determinado por una serie de indicadores:

El indicador “optimismo” hace referencia al talento para conservar una perspectiva optimista incluso frente a la adversidad. Esta habilidad implica la capacidad de ver las

situaciones desafiantes como oportunidades de crecimiento y mantener una actitud constructiva, lo que contribuye a la resiliencia emocional en momentos difíciles.

Este indicador constituye un elemento fundamental en la dimensión de inteligencia emocional, como señala Ugarriza (2001) en su estudio, y desempeña un papel esencial en nuestra habilidad para afrontar los desafíos con una actitud positiva y resiliente.

2.2.2.1. Inteligencia emocional en las Organizaciones.

Según Boyatzis et al., (2005), para la comprensión del concepto que integra la inteligencia emocional, debe definirse que como parte de su estructura está la confianza en sus capacidades, reconoce tanto sus fortalezas como debilidades, y mantiene un equilibrio adecuado de tensión para preservar su competitividad sin perjudicar la salud de sus empleados.

En la actualidad, es común mencionar que las instituciones valoran la inteligencia emocional y se preocupan por sus colaboradores. Sin embargo, el escenario empresarial altamente competitivo y en permanente cambio, este concepto a veces parece difícil de lograr. Muchas empresas no implementan programas para aumentar las aptitudes emocionales o, si lo hacen, no les dan la debida importancia (Boyatzis et al., 2005).

2.2.3. Teorías relacionadas a la inteligencia emocional

2.2.3.1. Modelo de inteligencia emocional de Goleman

Goleman (1995) puntualiza como una aptitud la inteligencia emocional, la cual facilita la automotivación para superar las dificultades, tener control de los impulsos, no permitir que los problemas nublen los pensamientos, mostrar empatía y tener esperanza.

Goleman conforma en cinco componentes su modelo de inteligencia emocional:

- **“Conocimiento de las propias emociones”**. Se comprende como una competencia para de reconocer las emociones propias cuando se manifiestan, así como controlar el crecimiento de estas.

- **“Capacidad de controlar las emociones”**. Implica el manejo de los sentimientos y poder adecuarlos al contexto en el que se encuentra.
- **“Capacidad de motivarse uno mismo”**. Al tener control de las emociones, pueden ser utilizadas como impulso para obtener los objetivos propuestos.
- **“Reconocimiento de las emociones ajenas”**. Capacidad de manifestar empatía hacia las demás personas, esto permite vislumbrar las carencias de otras personas.
- **“El control de las relaciones”**. Capacidad de interactuar adecuadamente con las emociones de otras personas, manifestándose como una cualidad subyacente en el liderazgo.

Este modelo de inteligencia emocional es considerado un modelo mixto, debido a la mezcla de habilidades mentales con rasgos valorados subjetivamente en la personalidad de los individuos como la autoestima, optimismo, independencia, incluso estados de ánimo como alegría, o habilidades complejas como el liderazgo, comprendiéndose como un conjunto de información que describe la posibilidad de éxito a través del desarrollo de las capacidades sociales y emocionales (Fernandez y Berrocal, 2021).

2.2.3.2. Modelo de habilidad de Salovey y Mayer

Estos autores resaltan que, para obtener un desarrollo óptimo de la inteligencia emocional, se debe lograr la comprensión y el entendimiento del área de las emociones, lo que conlleva a desarrollar y perfeccionar el pensamiento (Salovey y Mayer, 1990). También, se puede deducir que es el talento para interpretar adecuadamente las emociones y el entendimiento vinculado a ellas, haciendo uso de las emociones para optimizar nuestros pensamientos (Fernandez & Berrocal, 2021).

Se da a entender que este modelo muestra inteligencia emocional como una capacidad o habilidad mental. Este renfoque se ve reforzado por su claridad y coherencia teórica, la validez y el rigor científico al usar instrumentos diseñados específicamente para

la medición de las dimensiones que lo componen y su predictibilidad de resultados en variados ámbitos de aplicación.

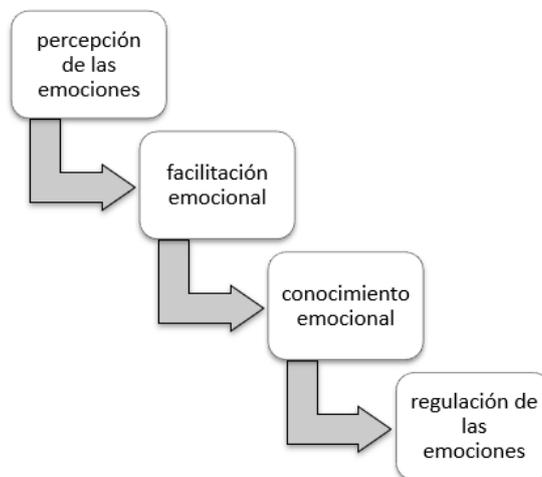
Ambos autores certifican la autenticidad que conlleva esta inteligencia, debido a que se apoya en la gestión del ámbito emocional para resolver problemas y adaptarse eficazmente a nuevos entornos, por lo que plantea cuatro grupos de habilidades:

- “Percepción, evaluación y expresión de las emociones”. Se puede comprender como la competencia para lograr el entendimiento de las propias emociones y expresarlas adecuadamente, también poder diferenciar con destreza las emociones de otros individuos (Fernandez y Berrocal, 2021).
- “La emoción facilitadora del pensamiento”. La habilidad para lograr el manejo emocional adecuado como un recurso a favor para procesar el conocimiento, tomar determinaciones y resolver dificultades (Fernandez y Berrocal, 2021).
- “Comprensión y análisis de emociones”. Proporciona las aptitudes para identificar las emociones, intuir sus complejidades y desarrollo a largo plazo (Fernandez y Berrocal, 2021).
- “Regulación de las emociones”. Como una aptitud se logra dosificar emociones, tanto individuales como en otros individuos, controlando los sentimientos negativos y amplificando los sentimientos alegres sin pasarse, se conoce como regulación de las emociones (Fernandez y Berrocal, 2021).

El arquetipo jerárquico que en su momento fue propuesto por Salovey y Mayer en 1990, se menciona que, para lograr regular las emociones, son necesarias las habilidades previamente descritas, así mismo, estos autores determinan un conglomerado de destrezas específicas las cuales presentan un enlace en su estructura, la cual está conformada por las cuatro dimensiones fundamentales que integran esta inteligencia.

Figura 1

Modelo jerárquico de inteligencia emocional de Salovey y Mayer



Nota. La figura muestra de forma jerárquica las dimensiones relacionadas con la inteligencia emocional. .

Percepción de las emociones. Esta habilidad implica la exactitud para reconocer nuestras propias emociones en los diferentes indicadores fisiológicos, conductuales y cognitivos que traen consigo. También, la suficiencia de entender las emociones de las personas del entorno. Así mismo, se considera la aptitud de exhibir las emociones asertivamente cuando es necesario, tomando en cuenta que la forma de expresarlas depende el contexto y la cultura donde se encuentre. Esta habilidad permite discernir con exactitud las emociones expresadas por otros individuos.

Facilitación emocional. Esta aptitud refiere cómo un uso perspicaz de las emociones facilita el pensamiento y procesamiento la información para lograr resolver problemas. Proporcionan el enfoque de la atención hacia la información de mayor trascendencia. Asimismo, esta fluidez emocional ayuda a sintonizarnos con las emociones de otras personas. También poder generar cambios emocionales nos permiten tener diferentes perspectivas para la resolución de los problemas. Esta habilidad permite elegir actividades acordes al estado anímico presente.

Conocimiento emocional. Esta habilidad se relaciona con la comprensión emocional y el uso de la información sobre las emociones. Incluyendo el talento de nombrar y discernir las emociones, reconociendo sus vínculos y definiendo sus antecedentes, significados y consecuencias. También, la comprensión de emociones complejas y la transición entre ellas. Así mismo, incluye la capacidad de pronosticar que emociones podrían manifestarse bajo determinadas circunstancias, y cómo influye el contexto cultural en la valoración emocional.

Regulación de las emociones. Constituye un proceso de gran complejidad en la inteligencia emocional. En un principio, se incluye el talento para dar apertura para las emociones agradables y las que no lo son, ya que ambas son esenciales para el desarrollo emocional. Esta apertura simplificaría el proceso para reflexionar y decidir si nos sumergirnos en estas emociones, si es el mejor momento o alejarnos y dejarlas de lado. También, implica prudencia en el manejo de las reacciones emocionales y determinar las mejores formas de hacerlo. Por último, esta habilidad comprende el éxito al manipular las emociones propias y de otras personas, con la finalidad de conseguir los objetivos deseados.

2.2.3.3. Modelo de BarOn

Este autor refiere en sus estudios que “los factores de la personalidad” pueden tener ciertas similitudes con respecto a la inteligencia emocional, diferenciándose en que este último tipo de inteligencia está sujeto a los cambios sufridos durante el desarrollo de la vida. Es por ello que el enfoque inicial fue multifactorial, es establecido con el propósito de expandir las aptitudes para el desarrollo de este tipo de inteligencia (BarOn, 1997).

BarOn exhibe a esta inteligencia, como una combinación de aptitudes emocionales que tienen conexión con el talento para adecuarse y manejar las dificultades, es de importancia para nuestros logros, bienestar y la salud emocional (Ugarriza, 2001).

Por lo que la repercusión de este tipo de inteligencia puede ser observada en el manejo apropiado del ámbito de las emociones, facilitando el poder afrontar

satisfactoriamente distintos retos que puedan presentarse, y obtener logros que mejoren nuestra vida personal y social.

La organización del modelo de inteligencia emocional presenta dos perspectivas: sistémica y topográfica. El punto de vista sistémico se describe como cinco grandes componentes con sus respectivos subcomponentes (Ugarriza, 2001).

Dimensiones de la inteligencia emocional.

Según Ugarriza (2001), nos brinda cinco dimensiones y los distribuye cada uno con sus respectivos indicadores.

Dimensión “componente intrapersonal”. En esta dimensión está estructurada por los siguientes indicadores:

El indicador “comprensión emocional de sí mismo”: Es la facultad de apreciación, entendimiento y discernimiento de las emociones, identificando el origen de estas.

El indicador “asertividad”: Es la facultad de exteriorizar pensamientos, emociones y defenderse sin dañar a otros individuos.

Dimensión “componente interpersonal”. En esta dimensión está compuesta por los siguientes indicadores:

El indicador “empatía”: Es el talento de reconocer y entender las emociones de otras personas.

El indicador “relaciones interpersonales” es el talento para estructurar vínculos sociales que se distinguen por la proximidad emocional.

Dimensión “componente de adaptabilidad”. En esta dimensión comprende los siguientes indicadores:

El indicador “solución de problemas” se presenta como la destreza adquirida para lograr comprender diversas dificultades y resolverlas de forma adecuada.

El indicador “flexibilidad” es la capacidad de adecuarse conductual y emocionalmente a múltiples situaciones.

Dimensión “componente del manejo del estrés”. En esta dimensión está compuesta por el siguiente indicador

El indicador “tolerancia al estrés es la aptitud de sostenerse y solucionar situaciones de estrés sin afectarse emocionalmente.

Dimensión “componente del estado de ánimo en general”. En esta dimensión está compuesta por el siguiente indicador

El indicador “optimismo” es la capacidad de mantener un enfoque positivo frente a la adversidad.

El enfoque topográfico estructura los factores de la inteligencia emocional concertando con la disposición del rango, reconociéndose “factores centrales”, los cuales están relacionados con los “factores resultantes” vinculados a los “factores de soporte” (Olaz, 2013). Para este tipo de inteligencia se muestran tres factores fundamentales los cuales son los siguientes: el entendimiento de sí mismo (la aptitud para interpretar las emociones personales, estados de ánimos y sentimientos); asertividad (la aptitud para manifestar sentimientos y puntos de vista de forma idónea en el tiempo preciso); y, la empatía (la aptitud para vislumbrar las emociones ajenas). Los factores restantes que presentan importancia son los siguientes: “la prueba de la realidad”, así mismo “el control de los impulsos”. Los cuales son orientados a la respuesta ante los desafíos, facilitando las relaciones interpersonales y la autorrealización, contribuyendo al bienestar, es decir, la aptitud para sentir agrado consigo mismo y con los demás (Ugarriza, 2001).

2.2.4. *Clima laboral*

La definición se sustenta en la apreciación que un individuo tiene de su entorno laboral, incluyendo las interacciones con sus colegas, la dinámica con individuos de alta jerarquía y el contexto físico en el que lleva a cabo sus responsabilidades laborales.

Lewin (como se citó en Olaz, 2013) precisa que en lo concerniente al clima laboral, puede ser reconocida como una de las variables, la cual puede ejercer una influencia en el

entorno interno de una organización, siendo particularmente relevante para los empleados que comparten un espacio de trabajo. Esta variable busca racionalizar la apreciación que los colaboradores tienen de su medio laboral.

De igual manera, nos menciona que se adquiere importancia al resaltar que el medio laboral tiene una alta repercusión en el comportamiento de los colaboradores. Esto subraya la relevancia del clima como una herramienta para comprender diversos aspectos de la organización.

James y Jones (como se citó en Olaz, 2013) sugieren que la variable del clima laboral, puede ser conceptualizada como un clima psicológico, ya que está intrínsecamente relacionada con el comportamiento y las motivaciones de los colaboradores.

A su vez, Palma (2004) señala que el ambiente profesional se refleja en diversos aspectos del entorno laboral, lo que permite llevar a cabo evaluaciones, diagnósticos y acciones preventivas para perfeccionar los mecanismos dentro de la organización. Asimismo, la autora dimensiona en cuatro a esta variable:

Autorrealización. Se refiere a la percepción del empleado sobre las posibles oportunidades de desarrollo personal que puedan surgir a partir de sus responsabilidades laborales.

Involucramiento laboral. Se caracteriza por la filiación y compromiso del empleado con el progreso y el éxito de la organización.

Dimensión de supervisión. Se caracteriza por el aprecio que los empleados muestran hacia las orientaciones y guías proporcionadas por sus superiores para llevar a cabo sus tareas laborales de manera efectiva.

Comunicación. Se caracteriza por la percepción que los colaboradores tienen en cuanto a la claridad y velocidad con la que se les proporciona información relevante para el cumplimiento de sus ocupaciones laborales dentro de la empresa.

Condiciones laborables. Indica el reconocimiento del colaborador cuando la institución brinda suministros materiales y económicos necesarios para el desempeño laboral.

2.3. Definición de Términos Básicos

Inteligencia emocional. Es una agrupación de aptitudes emocionales interconectadas que están relacionadas con la capacidad de adecuación y la gestión de desafíos. Esta dimensión emocional es de gran relevancia para alcanzar nuestros objetivos, mantener nuestro bienestar y cuidar nuestra salud emocional (Ugarriza, 2001).

Clima laboral. Se manifiesta en diversos aspectos del entorno de trabajo, lo que brinda la oportunidad de evaluar, diagnosticar y tomar medidas preventivas con el propósito de perfeccionar los procesos dentro de la organización (Palma, 2004).

Capítulo III

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Formulación de hipótesis de investigación y variables*

La afirmación es que está presente una relación entre las variables de estudio; el objetivo de esta hipótesis es refutarla mediante el análisis de los datos. A pesar de sus similitudes, sus proporciones son diferentes.

3.1.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral de los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.

3.1.1.2. Hipótesis específicas

- H_{E1}. Existe relación entre el factor Intrapersonal y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.
- H_{E2}. Existe relación entre el factor Interpersonal y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.
- H_{E3}. Existe relación entre el manejo del estrés y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.
- H_{E4}. Existe relación entre el estado de ánimo y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.
- H_{E5}. Existe relación entre la adaptabilidad y el clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.
- H_{E6}. Existe relación entre las dimensiones de la variable inteligencia emocional y las dimensiones de la variable clima laboral en los colaboradores de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variab les	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Inteligencia Emocional	Se refiere el intelecto emocional como una agrupación de talentos emocionales que tienen conexión con la capacidad de adaptación y manejo de las dificultades, es de importancia para nuestros logros, bienestar y la salud emocional (Ugarriza, 2001).	ICE (Escala de Inteligencia emocional) • 15 componentes • 5 dimensiones	Intrapersonal	Manejo de los factores emocionales intrapersonales	Nominal
			Interpersonal	Manejo de los factores emocionales interpersonales	
			Estado Ánimo General	De En Manipulación de los factores emocionales para el estado de ánimo en general.	
			Adaptabilidad	Manejo de los factores emocionales para la adaptabilidad.	
			Manejo Estrés	Del Manejo de los factores emocionales para el estrés.	
Clima Laboral	Palma (2004) manifiesta que el clima laboral como la apreciación de diferentes aspectos del medio laboral, permitiendo evaluar, diagnosticar y tomar acciones preventivas para perfeccionar los procedimientos en la institución".	CL-SPC (Clima Laboral) • 50 ítems • 5 dimensiones	Autorrealización	Oportunidad de progresar en la institución.	Nominal
			Involucramiento laboral	Cada empleado se considera de importancia para la organización.	
			Supervisión	Apoyo de la supervisión para superar los obstáculos.	
			Comunicación	Acceso a la información necesaria	
			Condiciones laborales	Salarios y Equipos.	

Capítulo IV

4.1. Diseños Metodológicos

4.1.1. Método, tipo y nivel de investigación

4.1.1.1. Método de la investigación

Para este estudio, se tiene como finalidad examinar la información adquirida mediante la aplicación de *software* estadístico IBM SPSS V22, estableciendo como meta final identificar una correlación pueda tener presencia en las dos variables, así mismo, se busca lograr validar la hipótesis fundamental planteada. Dado que la investigación incluía un tratamiento estadístico de los datos, se eligió el método cuantitativo para el estudio.

4.1.1.2. Tipo de investigación

El estudio que actualmente se está desarrollando, se ubica dentro del tipo no experimental, esto por la ausencia de la manipulación directa en las variables. Asimismo, la finalidad del análisis está dirigida a la investigación básica, encaminada a incrementar los conocimientos científicos previos, sin intenciones prácticas inmediatas. Lo cual es una característica principal de esta investigación ya que será netamente teórica y brindará nueva información para la formación de nuevos enfoque y teorías.

Además, el estudio que se está efectuando, se ubica en un nivel correlacional, debido a que se está analizando si hay una conexión presente entre las dos variables. Así mismo, la meta principal se orienta a evidenciar el vínculo que pueda estar presente en estas variables y conocer el comportamiento de una variable que se encuentra enlazada.

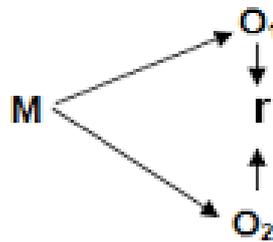
La amplitud de la investigación es microsociológica, ya que se enfoca en los colaboradores del CAR Domingo Savio de la Beneficencia de Huancayo. Por su parte, la fuente de la investigación tiene datos primarios que se recolectaron personalmente de los colaboradores del ese CAR.

4.2. Diseño de Investigación

De igual manera, dentro de la investigación, se presenta el uso de un diseño transversal, esto debido a que se hizo uso de instrumentos de medición en una determinada etapa del presente análisis (Hernandez et al., 2010). Se llevó a cabo mediante instrumentos de exploración exclusivos para las variables que son objeto de análisis, los cuales fueron administrados en el personal activo de un centro de acogida residencial de Huancayo, 2021.

Figura 2

Esquema de investigación



Nota. La imagen muestra el diseño descriptivo correlacional.

O1: Variable: inteligencia emocional

O2: Variable: clima laboral

M: Muestra: colaboradores del CAR Domingo Savio de la Beneficencia de Huancayo

R: Relación

4.3. Población y Muestra

Este apartado exhibe el recuento de colaboradores del centro residencial de Huancayo.

4.3.1. Población

Para este trabajo se tuvo una población de 40 colaboradores del CAR Domingo Savio de la Beneficencia de Huancayo, que se encuentran laborando en distintas áreas de la institución.

4.3.2. Muestra

Debido al volumen de la población, se tomó un censo que incluyó a todo el personal contratado de la institución. Así mismo se evidencia que al momento de elaborar un censo, se debe tener en cuenta a todos los colaboradores dentro del universo de estudio (Hernandez et al., 2010). Por lo que en este estudio se obtendrá como muestra a los 40 colaboradores de la institución.

4.3.3. Tipo y tamaño de la muestra

La selección por conveniencia o muestreo no probabilístico es lo que se entiende por muestra elegida, porque se seleccionan ejemplos representativos de una determinada población (Hernandez y otros, 2010).

Hernandez et al., (2010) precisan que la muestra seleccionada tiende a ser significativa con respecto a la población. Así mismo, las muestras probabilísticas están sujetas a las dimensiones de la población. Por lo tanto, para lograr establecer un nivel de confianza y error aceptables, es necesario tener en cuenta que la muestra que es objeto de análisis tenga las proporciones adecuadas para el estudio.

4.4. Técnica de recolección y análisis de información

El proceso que se dio para recolectar información se hizo por medio de instrumentos psicológicos, los cuales estaban basados en cuestionarios que tienen conexión con las variables de investigación, siendo estos totalmente medibles (Hernández, 2003).

Para este análisis fueron utilizadas dos escalas psicológicas, los cuales están vinculados con las variables que son objeto de análisis, siendo el inicial, el “Inventario de Inteligencia emocional de Bar-On” (1997), seguido del Cuestionario de Clima laboral de Palma (2004).

4.4.1. Instrumentos

4.4.1.1. Inteligencia emocional

Ficha técnica

Nombre: EQ-I Baron Emotional Quotient Inventory

Autores: Reuven Bar-On

Adaptación: Nelly Ugarriza Chávez

Administración: individual o colectiva.

Duración: aproximadamente de 30 a 40 minutos

Aplicación: sujetos de 16 años y más.

Puntuación: calificación manual o computarizada

Significación: estructura factorial ICE-T-5 factores componentes 15 subcomponentes

Tipificación: baremos peruanos

Usos: Educacional, clínico, jurídico, médico, laboral, y en la investigación.

Materiales: cuestionario, hoja de respuesta, plantilla de corrección, hoja de resultados.

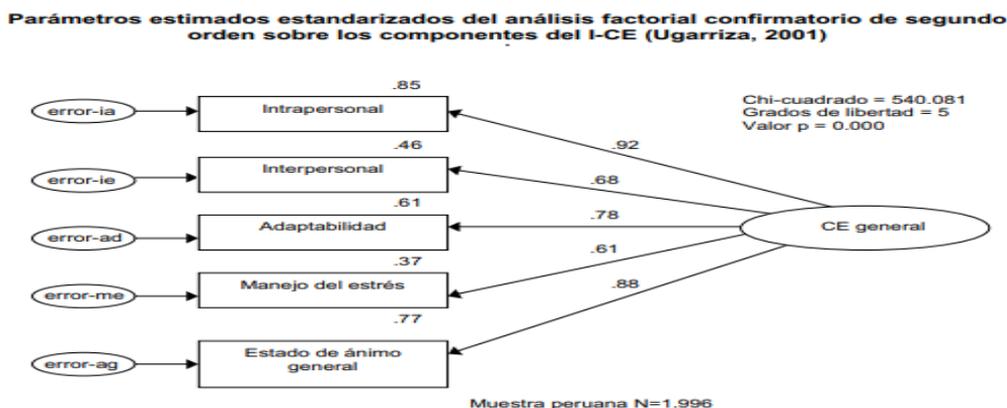
Validez:

“Se presentan los resultados del análisis factorial confirmatorio de segundo orden en la muestra peruana. Los parámetros estimados son obtenidos con el programa estadístico Amos. La prueba chi cuadrado para verificar el ajuste del modelo resultó significativa. De esta manera se verifica la estructura factorial 5 a 1 propuesta por BarOn” (Ugarriza, 2001, p. 147).

Figura 3

Análisis factorial confirmatorio sobre los componentes del I-CE

Nota. Parámetros estimados del análisis factorial. Fuente: (Ugarriza, 2001)



Las

cargas de los componentes y las comunales de un factor subyacente individual, que denominaremos “cociente emocional general” (CEG) teórico, se representan en la figura adjunta. Con un porcentaje de varianza explicada del 85 %, el componente CIA tiene la mayor carga factorial (0,92), seguido del GEC (carga factorial = 0,88; porcentaje de varianza explicada = 77), el GEC (carga factorial = 0,78; porcentaje de varianza explicada = 61), el GEC (carga factorial = 0,68; porcentaje de varianza explicada = 46) y el GEC (carga factorial = 0,61; porcentaje de varianza explicada = 37) (Ugarriza, 2001, p. 147).

Figura 4

Análisis factorial para muestras peruanas

Componentes	Coefficientes estimados	Error estándar	Razón crítica prueba de hipótesis sobre el parámetro	Coefficientes estimados estandarizados (cargas factoriales)	Correlaciones múltiples cuadradas (comunidades)
CIA	1.00	0.922	0.850		
CIE	0.418	0.011	38.319*	0.680	0.463
CAD	0.464	0.010	48.407*	0.782	0.611
CME	0.369	0.012	32.013*	0.612	0.374
CAG	0.459	0.007	61.299*	0.879	0.772

* p < .05

Abreviaturas: componentes: CIA = intrapersonal; CIE = interpersonal; CAD = adaptabilidad; CME = manejo del estrés; CAG = estado de ánimo general.

Nota. Análisis factorial de muestras. Fuente: (Ugarriza, 2001)

Confiabilidad

La consistencia interna y la fiabilidad retest han sido los principales temas de las investigaciones de fiabilidad realizadas sobre el I-CE. Los coeficientes alfa de Cronbach para la muestra peruana indican que la consistencia interna para el inventario general es muy alta.93; para los componentes del I-CE, varía de.77 a.91. Los subcomponentes de flexibilidad tienen los coeficientes más bajos.48, autoconfianza y habilidades para resolver problemas.60. Los valores de los 13 factores restantes son superiores a 0,70 (Ugarriza, 2001, p. 146).

Figura 5

Coefficientes alfa de Cronbach del I-CE.

I-CE	Alfa de Cronbach
CE total	0.93
Componentes:	
Intrapersonal	0.91
Interpersonal	0.86
Adaptabilidad	0.77
Manejo del estrés	0.86
Estado de ánimo general	0.86
Subcomponentes:	
Comprensión de sí mismo	0.73
Asertividad	0.68
Autoconcepto	0.85
Autorealización	0.76
Independencia	0.57
Empatía	0.70
Relaciones interpersonales	0.76
Responsabilidad social	0.72
Solución de problemas	0.60
Prueba de la realidad	0.72
Flexibilidad	0.48
Tolerancia al estrés	0.78
Control de impulsos	0.85
Felicidad	0.78
Optimismo	0.79

1. Ponderada basándose en la distribución de edades de la Enaho (INEI, 1999)

Nota. Coeficientes alfa de Cronbach. Fuente: (Ugarriza, 2001).

4.4.1.2. Clima laboral

Ficha técnica

Nombre de la escala: Clima Laboral CL-SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Administración: Duración: 15 a 30 minutos.

Aplicación: Colaboradores contratados.

Significación: nivel de percepción del sector laboral, específicamente con afinidad a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Tipificación: baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra Peruana: Lima Metropolitana)

Validez del Instrumento: “Los datos de la versión de 66 ítems se sometieron al Test de Kaiser-Meyer Olkin y obtienen un nivel de .980 lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial” (Palma, 2004, p. 35).

Figura 6
Análisis factorial de la escala CL-SPC

	Coeficientes
Medida de adecuación Kaiser Meyer	980
Test de Esfericidad de Barlett	44751.69
Nivel de significación	000

Nota. La imagen muestra la adecuación para el análisis factorial de la escala CL-SPC. Fuente: (Palma, 2004).

Luego de corroborada, dicha adecuación, se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunidades pertinentes; luego el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas ($\alpha.05$) entre los cinco factores de Clima Laboral, confirmando la validez del instrumento (Palma, 2004, p. 35).

Figura 7
Correlación por factores de la escala CL-SPC.

Factores	Área I Realización Personal	Área II involucramiento Laboral	Área III Supervisión	Área IV Comunicación	Área V Condiciones Laborales	Puntaje total
Área I Realización Personal	1.00	630**	671**	686**	700**	755**
Área II Involucramiento Laboral	-	1.00	779**	764**	783**	889**
Área III Supervisión	-	-	1.00	803**	826**	921**
Área IV Comunicación	-	-	-	1.00	839**	921**
Área V Condiciones Laborales	-	-	-	-	1.00	926**

Nota: la imagen muestra la correlación por factores de la escala CL-SPC (Spearman – Brown). Fuente: (Palma, 2004).

Confiabilidad

Utilizando el programa SPSS, se analizaron los datos de toda la muestra. La fiabilidad se estimó mediante los métodos del alfa de Cronbach y de la mitad dividida de Guttman, que arrojaron correlaciones de 0,90 y 0,97, respectivamente. Esto indica un alto nivel de consistencia interna en los datos y confirma la fiabilidad del instrumento (Palma, 2004, p. 34).

Figura 8
Confiabilidad de la escala CL-SPC.

Método de análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	97
Split Half de Guttman	90

Nota. La imagen muestra el análisis de confiabilidad de la escala CL-SPC. Fuente: (Palma, 2004).

4.4.2. Procedimiento

Para iniciar la recopilación de información, se redactó una solicitud destinada a la subgerenta del centro de acogida residencial de Huancayo, con el objetivo de tener acceso a la población necesaria para la investigación; de forma ética y responsable. Luego de obtener los permisos de la autoridad principal, se coordinaron las fechas y horarios para el desarrollo las reuniones pertinentes. Finalmente, procediendo con la administración de los instrumentos

en la muestra determinada, esto se dio de manera virtual, debido al acontecimiento que se desarrolló por el COVID-19.

Para la recolección de información, se administró los instrumentos a los colaboradores; consecuentemente, median la elaboración de una base datos, la información recabada fue trasladada a la misma y por medio del *software* SPSS 22; el procesamiento de la información se efectuó de forma inicial con los datos recabados correspondientes a inteligencia emocional, de forma continua se procedió con el tratamiento de la información recolectada que compete a clima laboral.

4.4.3. Técnica de análisis de datos

Utilizando el *software* IBM SPSS 22, se estructuró un banco de datos, y se ejecutó el análisis descriptivo, empleando tablas y figuras estadísticas. Este método de exploración estadística tiene como meta, exhibir la presencia de una correspondencia entre dos variables cuantitativas distintas y definir la fortaleza de la vinculación entre variables. Así mismo, es de utilidad para la exploración descriptiva de la información obtenida, tanto para las pruebas que exploran una distribución normal, así como la búsqueda de correlación en las mismas.

4.4.4. Aspectos éticos

Se brindó un documento de “consentimiento informado” solicitando permiso para la participación en el estudio, haciendo énfasis en que los datos obtenidos serán sólo de uso académico. Dentro del consentimiento, se brindó información sobre los riesgos, costos y beneficios del estudio, de esta forma tendrán un conocimiento previo al principio de este proceso investigativo.

Por consiguiente, se les brinda la oportunidad a los evaluados de elegir su participación o retiro del estudio cuando lo consideren conveniente. Asimismo, se respetó la libertad y privacidad de los participantes al desarrollar los cuestionarios correspondientes. Para el tratamiento de la información se usó códigos en reemplazo de nombres. Al obtener resultados no se hizo menciones de información que revele su identidad.

Capítulo V

5.1. Resultados

5.1.1. Estadísticos descriptivos

El análisis descriptivo cumple la función de determinar las particularidades de la muestra, observando los datos filiales, como la edad y género, del personal objetivo de análisis, que se encuentra con labores activas en el CAR de la ciudad de Huancayo.

5.1.1.1. Estadísticos descriptivos referentes a la edad

Las frecuencias estadísticas referentes a la edad, facilita determinar el grupo sobre la base de la edad de los mismos.

La tabla 2 expone los datos que se encuentran asociados a la edad de los participantes, por lo que se puede observar, que los participantes más antiguos evidencian 62 años de edad, consecuentemente los evaluados más jóvenes presentan 21 años edad; logrando ubicar como el promedio la edad de 37 años dentro del grupo de 40 participantes en este análisis.

Tabla 2
Estadísticos de la edad de los participantes

N.º de participantes	Edad Mínima	Edad Máxima	Edad Media
40	21	62	37

Nota: Esta tabla muestra la edad promedio de los participantes. Fuente: Autoría propia.

5.1.1.2. Frecuencias porcentuales de la edad de los porcentuales.

Las frecuencias porcentuales facilitan determinar la distribución de los encuestados por las edades correspondientes a cada uno de ellos.

En la tabla 3 se puede observar que las edades con mayor frecuencia en los participantes son 23 años con un resultado de 15 %; 30 años con 7,5 %; y 36 años con 7,5 %; los cuales representan un 30 % del total de participantes en el estudio.

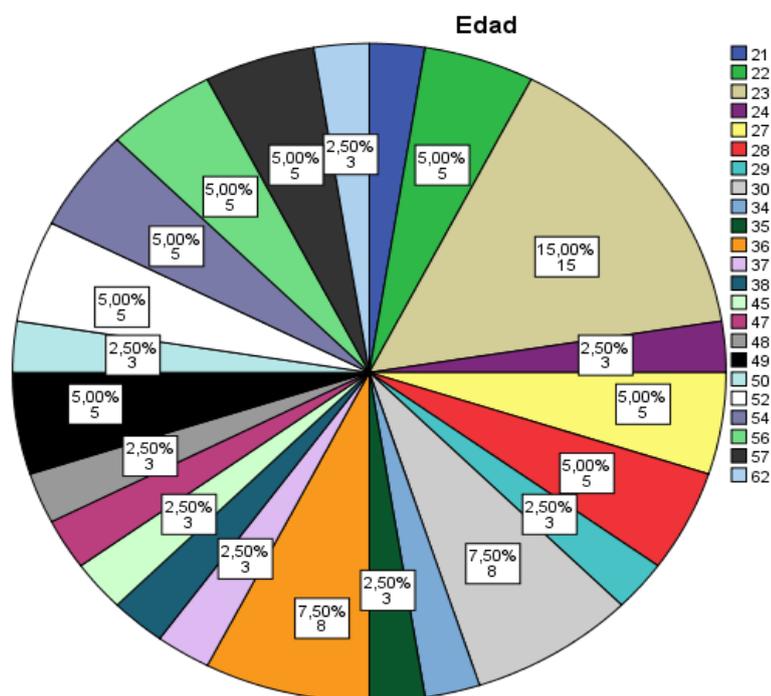
Tabla 3
Frecuencias porcentuales de las edades de los participantes

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
21	1	2,5	2,5	2,5
22	2	5,0	5,0	7,5
23	6	15,0	15,0	22,5
24	1	2,5	2,5	25,0
27	2	5,0	5,0	30,0
28	2	5,0	5,0	35,0
29	1	2,5	2,5	37,5
30	3	7,5	7,5	45,0
34	1	2,5	2,5	47,5
35	1	2,5	2,5	50,0
36	3	7,5	7,5	57,5
37	1	2,5	2,5	60,0
38	1	2,5	2,5	62,5
45	1	2,5	2,5	65,0
47	1	2,5	2,5	67,5
48	1	2,5	2,5	70,0
49	2	5,0	5,0	75,0
50	1	2,5	2,5	77,5
52	2	5,0	5,0	82,5
54	2	5,0	5,0	87,5
56	2	5,0	5,0	92,5
57	2	5,0	5,0	97,5
62	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Nota: esta tabla muestra las frecuencias porcentuales de las edades de los 40 participantes Fuente: autoría propia

Figura 9

Frecuencias porcentuales de las edades de los participantes.



Nota. Frecuencias porcentuales de las edades de los participantes. .

En la figura 9 se puede evidenciar que dentro del grupo de participantes la mayor frecuencia se encuentra concentrada dentro de la edad de 23 años con una frecuencia de 15, seguida de las edades de 30 y 36 años con frecuencias de 8 respectivamente.

5.1.1.3. Estadísticos descriptivos referentes al género del participante

Los datos porcentuales con respecto al género de los participantes, cobra importancia al momento de establecer comparaciones en la información obtenida correspondiente a esta categoría.

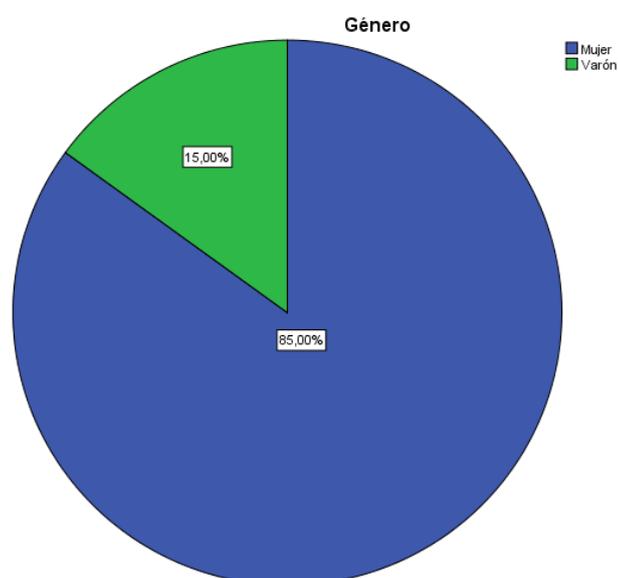
En la tabla 4 se aprecia que un elevado porcentaje de evaluados se hallan dentro del género femenino con un 85 %, mientras que en el género masculino se muestra solo con un 15 % del conjunto integral de participantes.

Tabla 4
Frecuencias porcentuales de los géneros de los participantes

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	34	85,0	85,0	85,0
Varón	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Nota: esta tabla muestra las frecuencias porcentuales de los géneros de los participantes. Fuente: autoría propia

Figura 10
Frecuencias porcentuales de los géneros de los participantes



Nota. La imagen muestra los porcentajes en los géneros de los participantes. .

En la figura 10 se aprecia que, en los participantes de la investigación, hay una clara mayoría, las cuales pertenecen al género femenino con una participación de 34 mujeres, mientras que los evaluados masculinos sólo consta de 6 varones.

5.1.1.4. Estadísticos descriptivos relacionados al área de trabajo

Con respecto a los datos porcentuales, nos permite ubicar a los participantes en sus respectivas áreas de trabajo en el C.A.R. Domingo Sabio de Huancayo. En la tabla 5 se puede observar que el 52.5 % de los participantes se encuentra en el área de tutoría; el 17.5 %, en área de psicología; 10 %, para el área de nutrición; el área de docencia, enfermería y

limpieza tienen un 5 % respectivo para cada área; mientras que el área de asistencia social y subgerencia presentan un 2.5 % respectivo para cada área.

Tabla 5

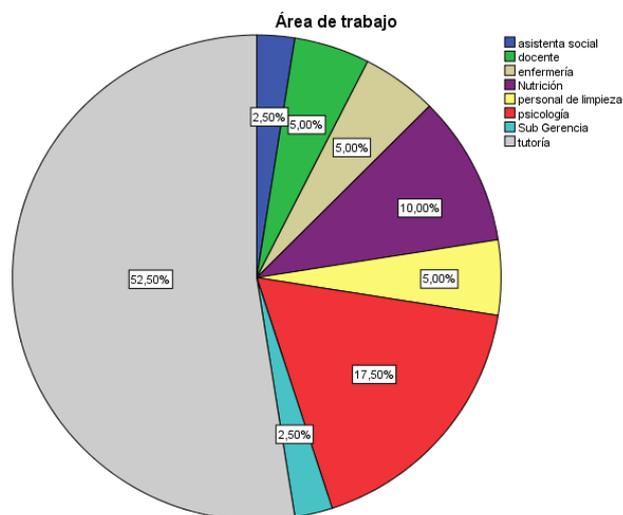
Frecuencias porcentuales del área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
asistente social	1	2.5	2.5	2.5
docente	2	5	5	7.5
enfermería	2	5	5	12.5
Nutrición	4	10	10	22.5
personal de limpieza	2	5	5	27.5
psicología	7	17.5	17.5	45
Sub Gerencia	1	2.5	2.5	47.5
tutoría	21	52.5	52.5	100
Total	40	100	100	

Nota: Esta tabla muestra las frecuencias porcentuales del área de trabajo de los participantes.
Fuente: Autoría propia.

Figura 11

Frecuencias porcentuales del área de trabajo



Nota. En la imagen se muestra las frecuencias porcentuales del área de trabajo. .

En la figura 11 se puede observar que en las áreas de trabajo hay una clara predominancia en el área de tutoría con 21 colaboradores, seguido por psicología con 7 colaboradores, proseguido de nutrición con 4 colaboradores.

5.1.1.5. Estadísticos descriptivos relacionados al grupo ocupacional

Con respecto a los datos porcentuales de los grupos ocupacionales, nos permite conocer los niveles de preparación profesional requeridos en los colaboradores del Centro de Acogida Residencial Domingo Savio de Huancayo.

En la tabla 6 se exhibe con claridad que aquellos colaboradores que cuentan con una preparación superior profesional, están conformados por el 45 %, de forma similar se puede apreciar que los colaboradores con un nivel de preparación técnico integran el 45 % de personal contratado, por último, se puede notar que el nivel auxiliar está conformado por el 10 % de los colaboradores encuestados.

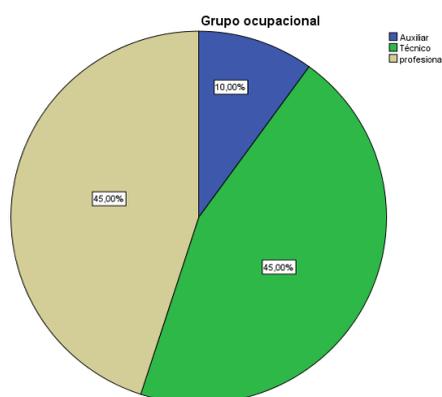
Tabla 6
Frecuencias porcentuales de grupo ocupacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Auxiliar	4	10	10	10
Técnico	18	45	45	55
profesional	18	45	45	100
Total	40	100	100	

Nota: esta tabla muestra las frecuencias porcentuales de los grupos ocupacionales de los participantes. Fuente: autoría propia.

Figura 12

Frecuencias porcentuales del grupo ocupacional.



Nota. En la imagen se muestran las frecuencias porcentuales del grupo ocupacional. Fuente: autoría propia

En la figura 12 se aprecia una marcada predominancia en el nivel de preparación del personal contratado, contando con una mayoría de 18 colaboradores con preparación a nivel técnico y 18 colaboradores con preparación profesional

5.1.1.6. Estadístico descriptivo relacionado al tiempo de servicio

Con respecto a la información porcentual referente al tiempo de servicio, nos permite conocer el periodo laboral que concentra la mayor parte de los colaboradores del Centro De Acogida Residencial Domingo Savio De Huancayo.

En la tabla 7 se muestra un periodo laboral superior a los 20 años concentra el 45 % de los colaboradores, un periodo laboral de 0 a 5 años concentra un 30 % de colaboradores, seguido de un periodo de 10 a 20 años que concentra 22.5 % de colaboradores, culminando con el periodo de 5 a 10 años que contiene el 2.5 % de colaboradores.

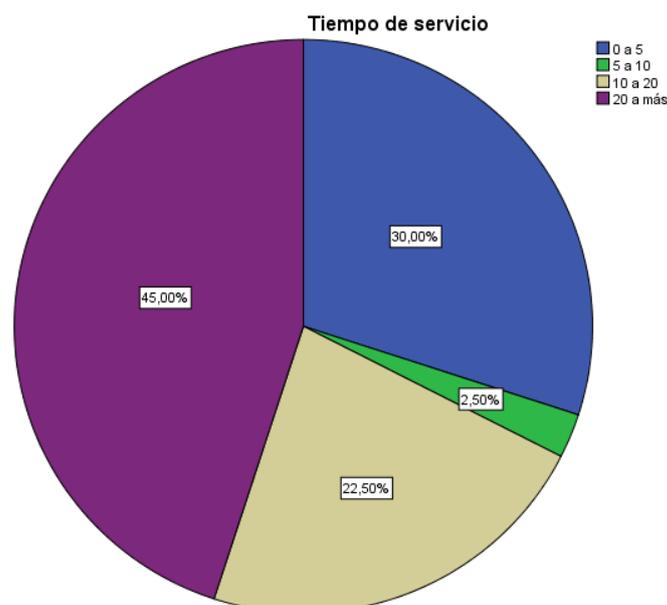
Tabla 7
Frecuencias porcentuales de tiempo de servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 a 5	12	30	30	30
5 a 10	1	2.5	2.5	32.5
10 a 20	9	22.5	22.5	55
20 a más	18	45	45	100
Total	40	100	100	

Nota: esta tabla muestra las frecuencias porcentuales del tiempo de servicio de los participantes. Fuente: autoría propia

Figura 13

Frecuencias porcentuales del tiempo de servicio.



Nota. En la imagen se muestran las frecuencias porcentuales del tiempo de servicio. Fuente: autoría propia.

En la figura 13 se evidencia el tiempo de servicio brindado que, en su mayoría, son 18 colaboradores superan los 20 años de trabajo para la institución, seguido de 12 colaboradores con un tiempo de servicio menor a los 5 años, también se observa que 9 colaboradores tienen entre 10 y 20 años de servicio

5.1.1.7. Estadísticos descriptivos relacionados a la condición laboral

Con respecto a la información sobre los porcentajes en condición laboral, nos permite conocer el tipo de contratación laboral a la que se encuentran sujetos los colaboradores del Centro de Acogida Residencial Domingo Savio de Huancayo.

En la tabla 8 se puede observar que el 55 % de los colaboradores se encuentra dentro de servicios no personales; el 25 %, realizando prácticas; el 20 %, nombrados del estado.

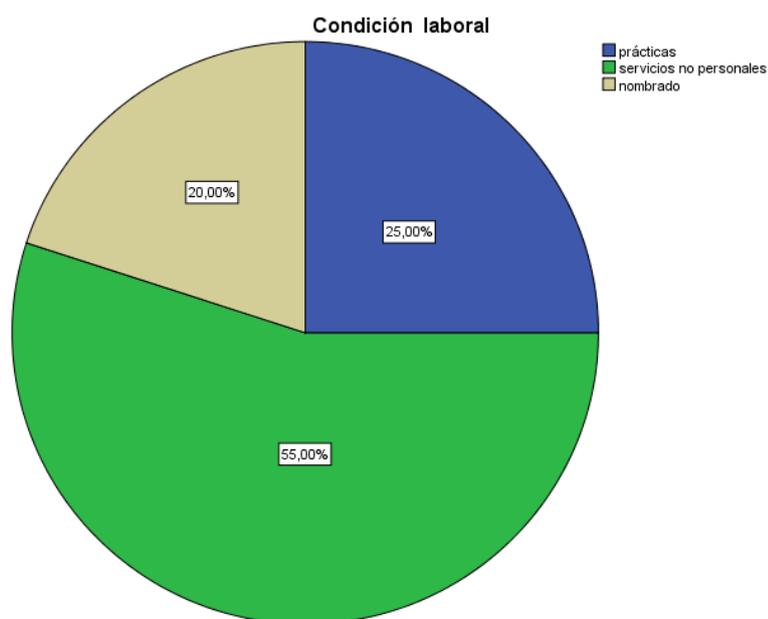
Tabla 8
Frecuencias porcentuales de condición laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
prácticas	10	25	25	25
servicios no personales	22	55	55	80
nombrado	8	20	20	100
Total	40	100	100	

Nota: esta tabla muestra las frecuencias porcentuales de la condición laboral de los participantes. Fuente: autoría propia.

Figura 14

Frecuencias porcentuales de condición laboral.



Nota. En la imagen se muestran las frecuencias porcentuales de la condición laboral. .

La figura 14 exhibe que gran parte del personal, 22 colaboradores, se encuentran prestando servicios no personales; así mismo, 10 de los colaboradores realizan prácticas de nivel profesional, contando solo con 8 nombrados del estado.

5.1.1.8. Frecuencias de área de trabajo y grupo ocupacional.

La descripción estadística del grupo ocupacional en el área de trabajo permite mostrar el nivel de preparación profesional requerida y la diferencia entre cada área laboral.

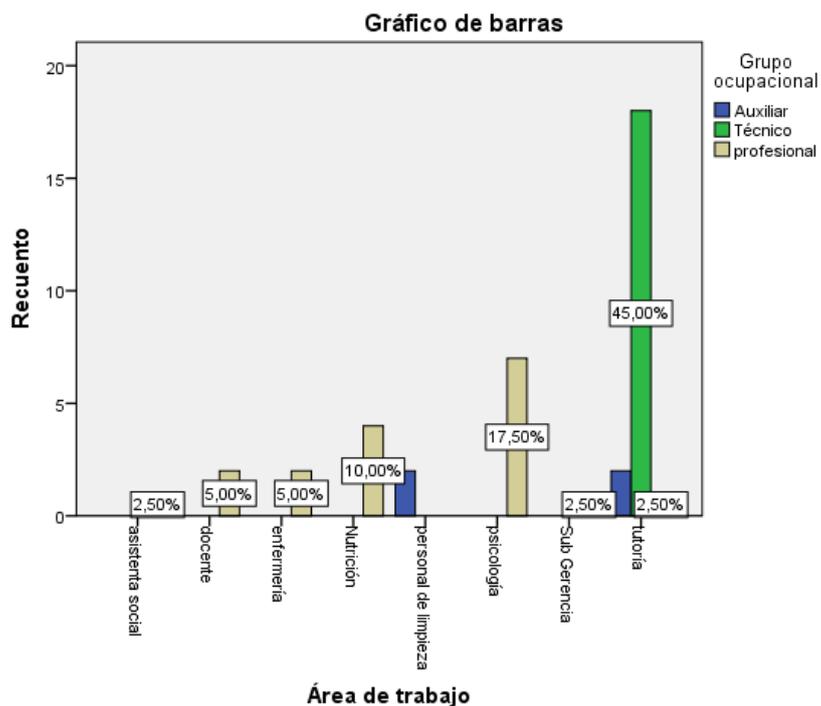
En la tabla 9 se revela que en el área de asistencia social se requiere 1 profesional siendo un 2.5 % del total de colaboradores; en el área docente, 2 profesionales siendo el 5 % de los colaboradores; en el área de enfermería, 2 profesionales, siendo el 5 % de los colaboradores; en el área de nutrición, 4 profesionales, siendo el 10 % de los colaboradores; en el área de limpieza, 2 auxiliares, siendo el 5 % del total de contratados; en el área de psicología, 7 profesionales, siendo el 17.5 % de colaboradores; en subgerencia, 1 profesional, siendo el 2.5 % de colaboradores; por último, en el área de tutoría, 2 técnicos, siendo el 5 %, 18 técnicos y 1 profesional, siendo 21 trabajadores; lo que representa 52.5 % del total de colaboradores.

Tabla 9
Tabulación cruzada área de trabajo y grupo ocupacional

		Grupo ocupacional		
		Auxiliar	Técnico	
Área de trabajo	asistenta social	Recuento	0	0
		% del total	0.00%	0.00%
	docente	Recuento	0	0
		% del total	0.00%	0.00%
	enfermería	Recuento	0	0
		% del total	0.00%	0.00%
	Nutrición	Recuento	0	0
		% del total	0.00%	0.00%
	personal de limpieza	Recuento	2	0
		% del total	5.00%	0.00%
	psicología	Recuento	0	0
		% del total	0.00%	0.00%
	Sub Gerencia	Recuento	0	0
		% del total	0.00%	0.00%
	tutoría	Recuento	2	18
		% del total	5.00%	45.00%
	Total	Recuento	4	18
		% del total	10.00%	45.00%

Nota: esta tabla muestra la tabulación cruzada entre área de trabajo y grupo ocupacional de los participantes. Fuente: autoría propia

Figura 15
Tabulación cruzada del área de trabajo y grupo ocupacional



Nota. En la imagen se muestran las frecuencias porcentuales cruzadas entre grupo ocupacional y área de trabajo. Fuente: autoría propia.

La figura 15 exhibe que el porcentaje con mayor presencia en colaboradores con un nivel profesional, se enfoca en el área de psicología, los colaboradores con un nivel técnico se agrupan en mayor porcentaje en el área de tutoría, mientras que los colaboradores de nivel auxiliar se dividen entre personal de limpieza y tutoría

5.1.1.9. Frecuencias del tiempo de servicio y área ocupacional

La descripción estadística del grupo ocupacional en el tiempo de servicio permite mostrar el tiempo de permanencia trabajando en la institución contrastado con el nivel de preparación profesional requerido.

En la tabla 10 se puede observar que en el tiempo de servicio de 0 a 5 años se encuentran 3 trabajadores siendo el 7.5 % y 9 profesionales siendo el 22.5 % que da un total de 12 colaboradores, siendo el 30 % del total de trabajadores. En el tiempo de servicio de 5 a 10 años se encuentra 1 técnico, siendo el 2.5 % del total de colaboradores. En el tiempo de

servicio de 10 a 20 años se encuentra 2 técnicos siendo el 5 % y 7 profesionales, siendo el 17.5 % y da un total de 9 colaboradores, siendo el 22.5 % del total de trabajadores. En el tiempo de servicio de 20 años a más se tienen a 4 auxiliares siendo e 10 %, 12 técnicos, siendo el 30 % y 2 profesionales siendo el 5 %, lo que engloba 18 trabajadores siendo el 45 % del total de colaboradores.

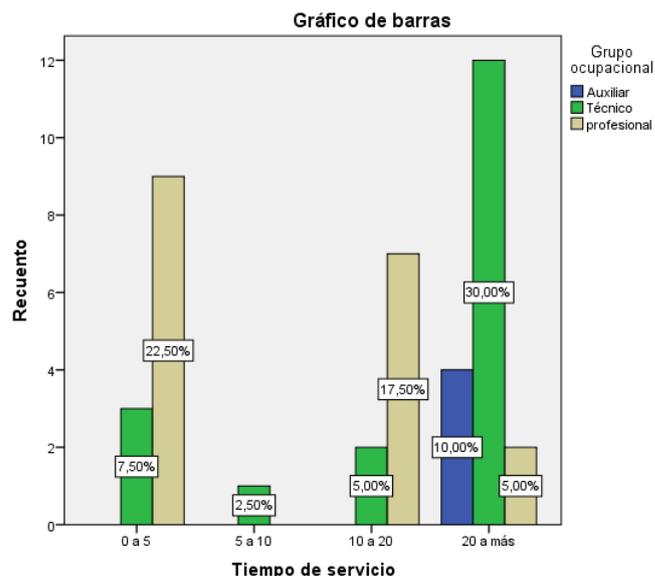
Tabla 10*Tiempo de servicio y grupo ocupacional tabulación cruzada*

		Grupo ocupacional			Total	
		Auxiliar	Técnico	profesional		
Tiempo de servicio	0 a 5	Recuento	0	3	9	12
		% del total	0.00%	7.50%	22.50%	30.00%
	5 a 10	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.00%	2.50%	0.00%	2.50%
	10 a 20	Recuento	0	2	7	9
		% del total	0.00%	5.00%	17.50%	22.50%
	20 a más	Recuento	4	12	2	18
		% del total	10.00%	30.00%	5.00%	45.00%
	Total	Recuento	4	18	18	40
		% del total	10.00%	45.00%	45.00%	100.00%

Nota: esta tabla muestra la tabulación cruzada entre tiempo de servicio y grupo ocupacional de los participantes. Fuente: autoría propia.

Figura 16

Tabulación cruzada de tiempo de servicio y grupo ocupacional.



Nota. En la imagen se muestran las frecuencias porcentuales cruzadas entre grupo ocupacional y tiempo de servicio. Fuente: autoría propia.

La figura 16 constata que los trabajadores de nivel técnico tienen un mayor tiempo de servicio en la institución siendo mayor a los 20 años, seguido de los colaboradores de nivel profesional con un tiempo de 0 a 5 años y de 10 a 20 años de servicio en la institución.

5.1.1.10. Frecuencias de la condición laboral y grupo ocupacional

La descripción estadística del grupo ocupacional y la condición laboral permite mostrar el tipo de contratación de los colaboradores en la institución contrastado con el nivel de preparación profesional requerido.

En la tabla 11 se evidencia que los encuestados que se encuentran realizando prácticas 10 colaboradores siendo el 25 % del total, los que se encuentran realizando servicios no personales son 2 auxiliares que son 5 %, 15 técnicos que son 37.5 %, 5 profesionales que son 12.5 %, y da un total de 22 colaboradores que son 55 % del total de encuestados. De los colaboradores que son nombrados se tiene 2 auxiliares, siendo el 5 %; 3 técnicos que son 7.5 %, 3 profesionales, que son 7.5 %, y da un total de 8 colaboradores que son 20 % del total de encuestados.

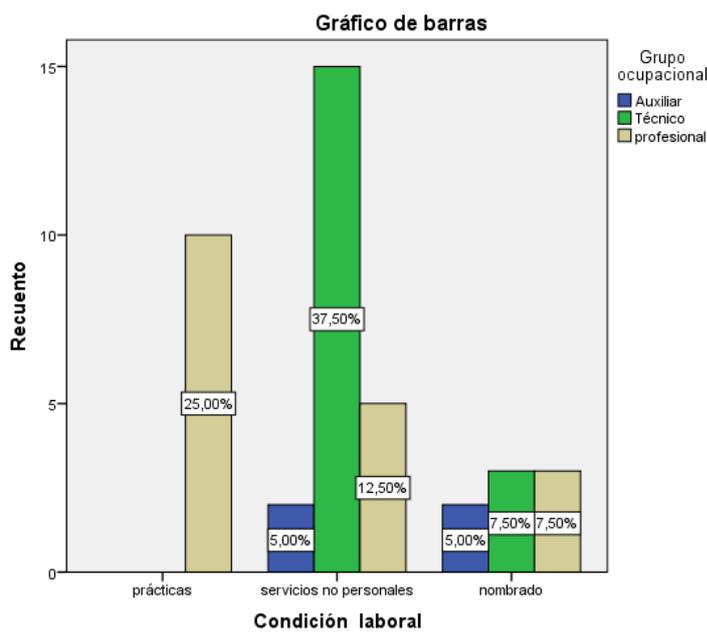
Tabla 11
Tabulación cruzada condición laboral y grupo ocupacional

		Grupo ocupacional			Total
		Auxiliar	Técnico	profesional	
Condición laboral	prácticas	Recuento	0	0	10
		% del total	0.00%	0.00%	25.00%
	servicios no personales	Recuento	2	15	5
		% del total	5.00%	37.50%	12.50%
	nombrado	Recuento	2	3	3
		% del total	5.00%	7.50%	7.50%
Total		Recuento	4	18	18
		% del total	10.00%	45.00%	45.00%

Nota: esta tabla muestra la tabulación cruzada entre condición laboral y grupo ocupacional de los participantes. Fuente: autoría propia

Figura 17

Tabulación cruzada de condición laboral y grupo ocupacional.



Nota. Frecuencias porcentuales cruzadas entre grupo ocupacional y condición laboral. Fuente: autoría propia.

En la figura 17 se revela que la mayoría de los colaboradores de nivel técnico se concentran en su mayoría brindando servicios no personales, seguido de los colaboradores de nivel profesional que se encuentran realizando prácticas en la institución.

5.1.2. Estadísticos referenciales

Este análisis estadístico inferencial corresponde a las pruebas de normalidad de las variables de estudio y las dimensiones componentes de las variables, para luego aplicarse pruebas de correlación correspondiente al tipo de datos paramétricos o no paramétricos presentes en las variables de estudio.

5.1.2.1. Análisis de distribución de normalidad de los instrumentos.

La prueba de normalidad o de homogeneidad facilita establecer el tipo de distribución de los datos encontrados en las variables, definiendo si los datos son paramétricos o no paramétricos, para luego determinar la prueba estadística de correlación correspondiente. La prueba de normalidad que se aplica en este estudio es Shapiro-Wilk, debido a que la dimensión de la muestra de estudio es inferior a 50.

H_0 : Los datos siguen una distribución normal

H_i : Los datos no siguen una distribución normal

5.1.2.2. Prueba de normalidad en las dimensiones de la escala de inteligencia emocional

Para inteligencia emocional, se toma en cuenta cada una de las dimensiones que conforman su correspondiente la escala de análisis, concentrándose en las puntuaciones totales obtenidas en las evaluaciones realizadas.

En la tabla 12, tomando en cuenta que las dimensiones que conforman la muestra comprenden un total de 40 examinados, la prueba de normalidad correspondiente es de Shapiro-Wilk. Comprendiendo que el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$, se establece que un P valor > 0.05 rechaza H_0 , si el P valor < 0.05 , entonces se acepta H_0 y se rechaza H_i .

En la dimensión estado de ánimo se puede observar que presenta un P valor de 0.015 $< \alpha$, entonces hay evidencias suficientes para rechazar H_0 y se acepta H_i . Este resultado confirma que los datos no siguen una distribución normal.

La dimensión “manejo de estrés”, muestra un P valor de $0.325 > \alpha$, entonces hay evidencia suficiente para aceptar H_0 y se rechaza H_i . Se concluye que está presente una distribución normal.

En la dimensión “adaptabilidad”, se observa un P valor $0.043 < \alpha$, entonces hay suficiente evidencia para rechazar H_0 y se acepta H_i . Probando la ausencia de una distribución normal en los datos analizados.

La dimensión “interpersonal”, exhibe un P valor $0.356 > \alpha$, lo cual muestra suficiente evidencia para aceptar H_0 y se rechaza H_i . Este resultado confirma que la información analizada se orienta a una distribución normal.

En la dimensión “intrapersonal”, como el P valor $0.022 < \alpha$, entonces hay evidencias suficientes evidencias para rechazar H_0 y aceptar H_i . Este resultado confirma que la información analizada no está orientada hacia una distribución normal.

Tabla 12

Pruebas de normalidad de las dimensiones de inteligencia emocional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estado de Ánimo General	0.929	40	0.015
Manejo del Estrés	0.969	40	0.325
Adaptabilidad	0.943	40	0.043
Interpersonal	0.97	40	0.356
Intrapersonal	0.934	40	0.022

Nota: esta tabla muestra las pruebas de normalidad de los datos a través de la prueba de Shapiro-Wilk. Fuente: autoría propia

5.1.2.3. Prueba de normalidad de las variables inteligencia emocional y clima laboral.

Para las dos variables, se toma en cuenta las puntuaciones totales obtenidas en las evaluaciones realizadas.

En la tabla 13, para las pruebas de normalidad se debe tomar en cuenta que, las dimensiones que conforman la muestra es de 40 participantes, por ello, se determina que la prueba correspondiente es Shapiro-Wilk. Comprendiendo que el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$, se establece que un P valor > 0.05 rechaza H_0 , si el P valor < 0.05 , entonces se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

En la tabla 14 se observa que en para clima laboral el valor P $0.104 > 0.05$, mientras que en la variable inteligencia emocional, el valor P $0.025 < 0.05$, por lo existe evidencia suficiente para rechazar la H_0 y aceptar la H_1 . Esto demuestra que la información analizada no sigue una distribución normal.

Tabla 13

Pruebas de normalidad de las variables inteligencia emocional y clima laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	0.954	40	0.104
Inteligencia Emocional	0.936	40	0.025

Nota: esta tabla muestra las pruebas de normalidad de los datos a través de la prueba de Shapiro-Wilk. Fuente: autoría propia

5.1.3. Análisis de correlación

Después de llevar a cabo las pruebas de normalidad correspondientes, se procede con las pruebas para evidenciar la correlación que pueda estar presente entre las dimensiones objetivo y las variables examinadas.

La prueba de correlación permite revelar el nivel de relación entre los datos encontrados en las variables de estudio, el análisis de correlación dependerá si los

examinados son paramétricos o no paramétricos, consecuentemente se aplicará la prueba de correlación de Pearson si los datos de análisis son paramétricos o la prueba de correlación de Spearman si los datos de análisis no son paramétricos.

H_0 : No existe correlación entre las variables

H_i : Existe correlación entre las variables

5.1.3.1. Correlación entre estado de ánimo general y clima laboral

Para efectuar la siguiente prueba estadística, se debe considerar inicialmente los resultados alcanzados en las pruebas de normalidad que corresponden para “estado de ánimo general” ($P=0.015$), y de la misma forma se debe considerar el puntaje hallado para “clima laboral” ($P=0.104$). Debido a que los puntajes obtenidos difieren en su distribución normal, para el análisis estadístico se consideran no paramétricos, por lo que se aplicará la prueba de correlación de Spearman.

En la tabla 14, para las pruebas de correlación, se toma en cuenta que, con datos no paramétricos, se aplica la prueba de correlación de Spearman. Comprendiendo que el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$, se establece que un P valor < 0.05 rechaza H_0 , si el P valor > 0.05 , entonces se acepta H_0 y se rechaza H_i .

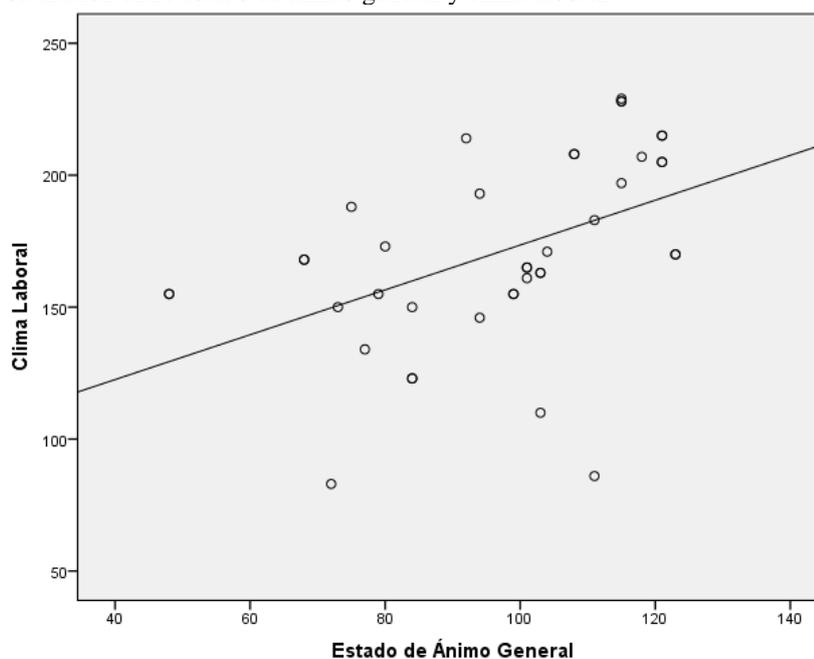
En la dimensión estado de ánimo general y la variable clima laboral se tiene un P valor $0 < 0.05$, tenemos suficiente evidencia para rechazar H_0 y se acepta H_i . Por lo tanto, hay una correlación existente entre estado de ánimo general y clima laboral. Teniendo en cuenta que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.580, exhibe la evidencia que existe una correlación positiva moderada entre estado de ánimo general y clima laboral.

Tabla 14
Correlaciones entre estado de ánimo general y clima laboral

Rho de Spearman	Clima Laboral	Clima Laboral	
		Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	
		N	40
	Estado de Ánimo General	Coefficiente de correlación	,580**
		Sig. (bilateral)	0
		N	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Fuente: autoría propia.

Figura 18
 Correlación entre estado de ánimo general y clima laboral.



Nota. En la imagen se muestra el cuadro de dispersión de puntos en la prueba de correlación entre clima laboral y manejo de estrés. Fuente: autoría propia

En la figura 18 se observa que los puntos de dispersión agrupados orientándose hacia la derecha, por lo que se concluye con un 99 % de confianza que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión estado de ánimo general y la variable clima laboral.

5.1.3.2. Correlación entre manejo de estrés y clima laboral

Para efectuar la siguiente prueba estadística, de forma inicial, se debe considerar los puntajes hallados para “manejo de estrés” ($P=0.355$), y consecuentemente el puntaje de “clima laboral” ($P=0.104$). Debido a que los puntajes obtenidos tienen una distribución normal, para el análisis estadístico se consideran paramétricos, lo cual evidencia que la prueba de correlación de Pearson, corresponde para este análisis estadístico.

En la tabla 15, se aplica la prueba de correlación de Pearson. Comprendiendo que el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$, se establece que un P valor < 0.05 rechaza H_0 , si el P valor > 0.05 , entonces se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

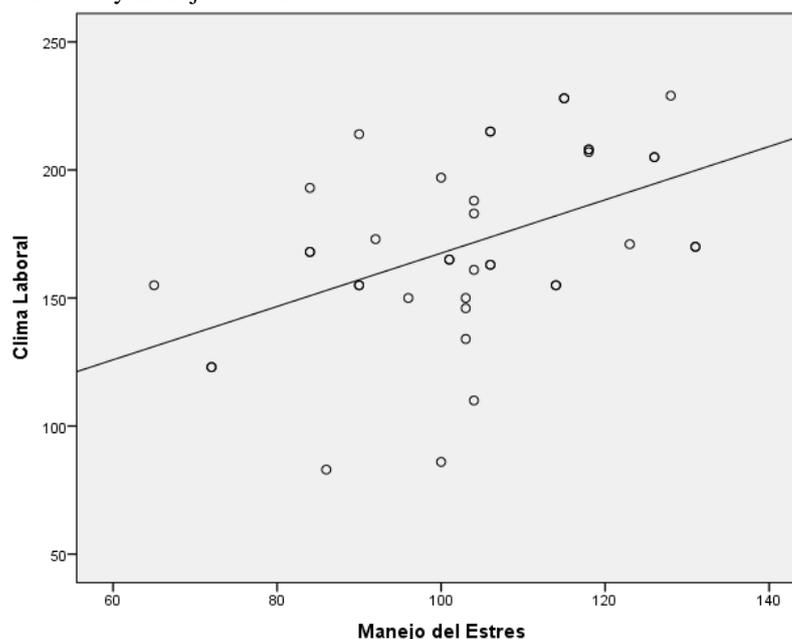
En la dimensión manejo de estrés y la variable clima laboral se tiene un P valor $0.002 < 0.05$, tenemos suficiente evidencia para rechazar H_0 y se acepta H_1 . Por lo tanto, hay una correlación existente entre manejo de estrés y clima laboral. El coeficiente de correlación de Pearson es de 0.467 , exhibiendo una correlación positiva débil entre manejo de estrés y clima laboral.

Tabla 15
Correlaciones entre clima laboral y manejo del estrés

	Clima Laboral	Manejo del Estrés
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	$,467^{**}$
	N	40
Manejo del Estrés	Correlación de Pearson	$,467^{**}$
	Sig. (bilateral)	1
	N	40

****.** La correlación es significativa en el nivel $0,01$ (2 colas). Fuente: autoría propia

Figura 19
Correlación entre clima laboral y manejo de estrés



Nota. En la imagen se muestra el cuadro de dispersión de puntos en la prueba de correlación entre clima laboral y manejo de estrés. Fuente: autoría propia

En la figura 19 se revela que los puntos de dispersión agrupados orientándose hacia la derecha, por lo que se concluye con un 99 % de confianza que hay una correlación positiva débil entre la dimensión manejo de estrés y la variable clima laboral.

5.1.3.3. Correlación entre adaptabilidad y clima laboral

Para efectuar la siguiente prueba estadística, se debe considerar inicialmente los resultados alcanzados en las pruebas de normalidad que corresponden para “adaptabilidad” ($P=0.043$), y de la misma forma se debe considerar el puntaje hallado para “clima laboral” ($P=0.104$). Debido a que los puntajes obtenidos difieren en su distribución normal, para el análisis estadístico se consideran no paramétricos, por lo que se aplicará la prueba de correlación de Spearman.

En la tabla 16, para las pruebas de correlación se toma en cuenta que, con datos no paramétricos, se aplica la prueba de correlación de Spearman. Comprendiendo que el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$, se establece que un P valor < 0.05 rechaza H_0 , si el P valor > 0.05 , entonces se acepta H_0 y se rechaza H_i .

En la dimensión adaptabilidad y la variable clima laboral se tiene un P valor $0 < 0.05$, tenemos suficiente evidencia para rechazar H_0 y se acepta H_1 . Por lo tanto, hay una correlación existente entre estado de ánimo general y clima laboral. El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.548, lo que evidencia una correlación positiva moderada entre adaptabilidad y clima laboral.

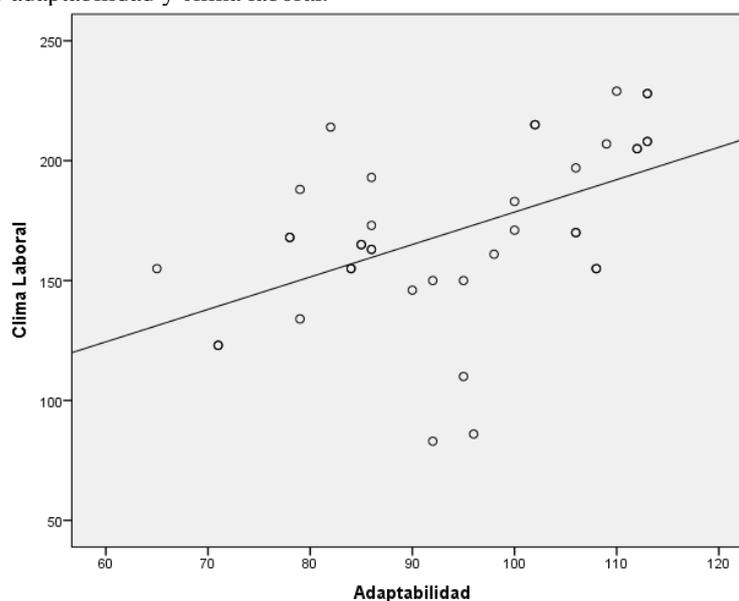
Tabla 16
Correlaciones entre adaptabilidad y clima laboral

		Clima Laboral	Adaptabilidad
Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1	,548**
	Sig. (bilateral)		0
	N	40	40
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,548**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Fuente: autoría propia

Figura 20

Correlación entre adaptabilidad y clima laboral.



Nota. En la imagen se muestra el cuadro de dispersión de puntos en la prueba de correlación entre clima laboral y adaptabilidad. Fuente: autoría propia

En la figura 20 se revela que los puntos de dispersión agrupados orientándose hacia la derecha, por lo que se concluye con un 99 % de confianza que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión adaptabilidad y la variable clima laboral.

5.1.3.4. Correlación entre interpersonal y clima laboral

Para efectuar la siguiente prueba estadística, se debe considerar inicialmente los resultados alcanzados en las pruebas de normalidad que corresponden para “interpersonal” ($P=0.356$), y de la misma forma se debe considerar el puntaje hallado para “clima laboral” ($P=0.104$). Debido a que los puntajes obtenidos presentan distribución normal, para el análisis estadístico se consideran paramétricos, por lo que se aplicará la prueba de correlación de Pearson.

En la tabla 17, para las pruebas de correlación se toma en cuenta que, con datos paramétricos, se aplica la prueba de correlación de Pearson. Comprendiendo que el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$, se establece que un P valor < 0.05 rechaza H_0 , si el P valor > 0.05 , entonces se acepta H_0 y se rechaza H_i .

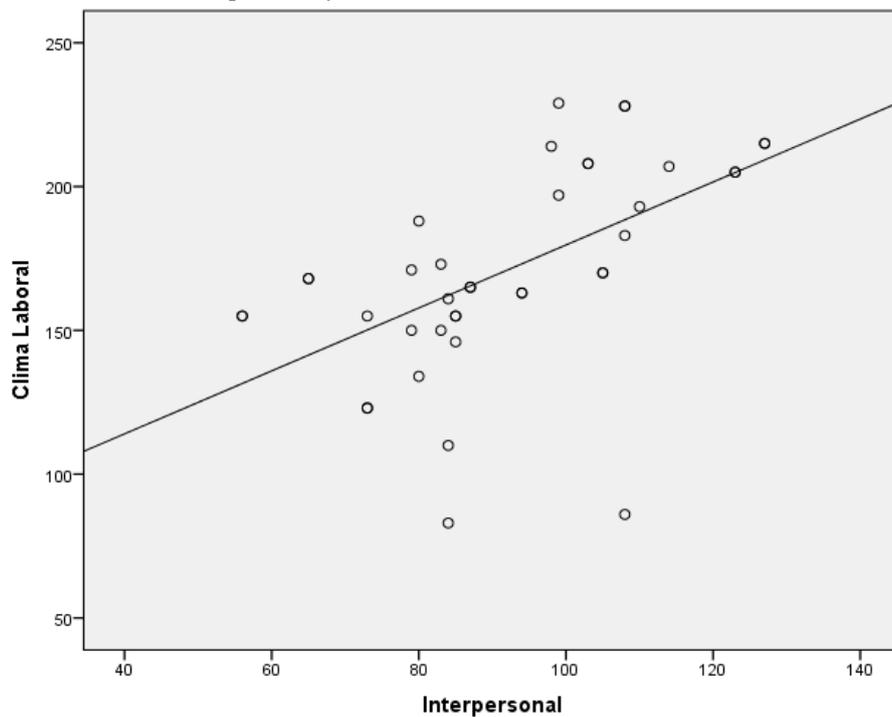
En la dimensión interpersonal y la variable clima laboral se tiene un P valor $0 < 0.05$, tenemos suficiente evidencia para rechazar H_0 y se acepta H_i . Por lo tanto, hay una correlación existente entre estado de ánimo general y clima laboral. El coeficiente de correlación de Pearson es de 0.556, demostrando una correlación positiva débil entre interpersonal y clima laboral.

Tabla 17
Correlaciones entre interpersonal y clima laboral

		Clima Laboral	Interpersonal
		Correlación de Pearson	1
Clima Laboral	Sig. (bilateral)		0
	N	40	40
	Correlación de Pearson	,556**	1
Interpersonal	Sig. (bilateral)	0	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Fuente: autoría propia

Figura 21
Correlación entre interpersonal y clima laboral.



Nota. En la imagen se muestra el cuadro de dispersión de puntos en la prueba de correlación entre interpersonal y clima laboral. Fuente: autoría propia

En la figura 21 se muestra que los puntos de dispersión agrupados orientándose hacia la derecha, por lo que se concluye con un 99 % de confianza que hay una correlación positiva débil entre la dimensión interpersonal y la variable clima laboral.

5.1.3.5. Correlación entre intrapersonal y clima laboral

Para efectuar la siguiente prueba estadística, se debe considerar inicialmente los resultados alcanzados en las pruebas de normalidad que corresponden para “intrapersonal” ($P=0.022$), y de la misma forma se debe considerar el puntaje hallado para “clima laboral” ($P=0.104$). Debido a que los puntajes obtenidos difieren en su distribución normal, para el análisis estadístico se consideran no paramétricos, por lo que se aplicará la prueba de correlación de Spearman.

En la tabla 18, para las pruebas de correlación se toma en cuenta que, con datos no paramétricos, se aplica la prueba de correlación de Spearman. Comprendiendo que el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$, se establece que un P valor < 0.05 rechaza H_0 , si el P valor > 0.05 , entonces se acepta H_0 y se rechaza H_i .

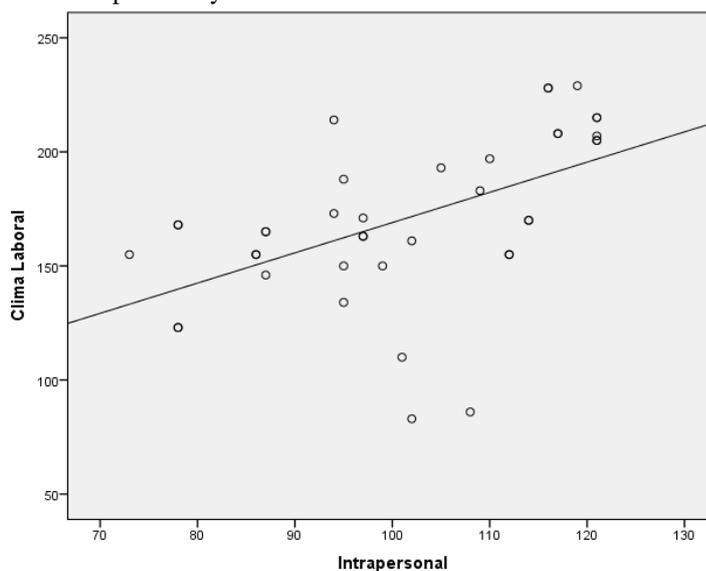
En la dimensión intrapersonal y la variable clima laboral se tiene un P valor $0 < 0.05$, tenemos suficiente evidencia para rechazar H_0 y se acepta H_i . Por lo tanto, hay una correlación existente entre estado de ánimo general y clima laboral. El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.602, constatando una correlación positiva moderada entre intrapersonal y clima laboral.

Tabla 18
Correlaciones entre intrapersonal y clima laboral

		Clima Laboral	Interpersonal
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	,556**
	Sig. (bilateral)		0
	N	40	40
Interpersonal	Correlación de Pearson	,556**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Fuente: autoría propia

Figura 22
Correlación entre intrapersonal y clima laboral



Nota. En la imagen se muestra el cuadro de dispersión de puntos en la prueba de correlación entre intrapersonal y clima laboral. Fuente: autoría propia

En la figura 22 se muestra que los puntos de dispersión agrupados orientándose hacia la derecha, por lo que se concluye con un 99 % de confianza que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión intrapersonal y la variable clima laboral.

5.1.3.6. Correlación entre inteligencia emocional y clima laboral

Para este análisis se tiene en consideración aquellos resultados logrados en la prueba de normalidad, la cual fue aplicada tanto para “inteligencia emocional” ($P=0.025$), así mismo para “clima laboral” ($P=0.104$). Debido a que los puntajes obtenidos difieren en su distribución normal, para el análisis estadístico se consideran no paramétricos, por lo que se aplicará la prueba de correlación de Spearman.

En la tabla 19, para las pruebas de correlación se toma en cuenta que, con datos no paramétricos, se aplica la prueba de correlación de Spearman. Comprendiendo que el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$, se establece que un P valor < 0.05 rechaza H_0 , si el P valor > 0.05 , entonces se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

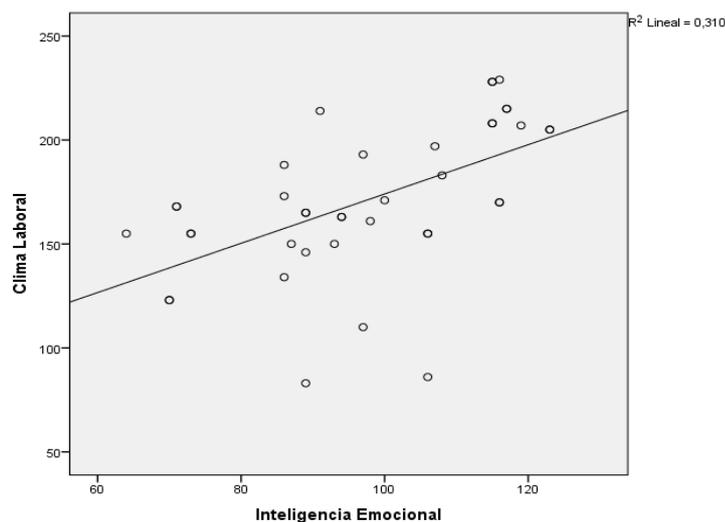
Tabla 19
Correlaciones entre inteligencia emocional y clima laboral

		Clima Laboral	Inteligencia Emocional
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,631**
		N	40
	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	,631**
		Sig. (bilateral)	1
		N	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Fuente: autoría propia

En la variable inteligencia emocional y la variable clima laboral se tiene un P valor $0 < 0.05$, tenemos suficiente evidencia para rechazar H_0 y se acepta H_i . Por lo tanto, hay una correlación existente entre inteligencia emocional y clima laboral. El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.631, lo que evidencia una correlación positiva moderada entre inteligencia emocional y clima laboral.

Figura 23
 Correlación entre inteligencia emocional y clima laboral.



Nota. En la imagen se muestra el cuadro de dispersión de puntos en la prueba de correlación entre inteligencia emocional clima laboral. Fuente: autoría propia

En la figura 23 se puede apreciar los puntos de dispersión agrupados orientándose hacia la derecha, por lo que se concluye con un 99 % de confianza que hay una correlación positiva moderada entre la variable inteligencia emocional y la variable clima laboral.

5.2. Discusión

La investigación realizada dentro de un “centro de acogida residencial en Huancayo”, se enfocó en examinar el vínculo entre las variables estudiadas que están presentes dentro de esta institución. Nuestros hallazgos revelan que la correlación que se encuentra presente entre las variables que son objeto de análisis, se encuentran en un grado de correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.631, $P = 0.00$), esto exhibe la presencia de un enlace entre las dos variables que son objeto de examinación. Es por ello que se puede constatar la hipótesis general que hace referencia a la presencia de una relación existente entre las variables que son objeto de estudio. Lo cual puede interpretarse a través de diversas teorías psicológicas. En primer lugar, la asociación positiva moderada entre las variables examinadas constata el argumento primordial sobre el constructo de la inteligencia emocional, que repercute positivamente en el manejo de nuestras acciones, facilitando la resolución de diferentes desafíos, enriqueciendo nuestra vida personal, incluido el entorno laboral (Ugarriza, 2001).

Estos resultados son consistentes con investigaciones previas realizadas por Cancha (2017), Lama (2021), Ruiz (2018), Villareal (2017), Rojas (2019), Bravo de la Torre y Pacheco (2017), Díaz y Rojas (2021). Estos autores también encontraron correlaciones significativas entre la inteligencia emocional y el ambiente laboral en diferentes contextos profesionales. No obstante, hay diferencias en la fuerza de estas correlaciones, lo que destaca la trascendencia de sopesar las dimensiones que componen la inteligencia emocional al analizar su vinculación con el clima laboral

De forma contraria, la conclusión revelada en el actual análisis, no concuerda con el estudio de Miyashima (2019), en el cual, concluye que no hay una correspondencia en la mayoría de dimensiones internas de las variables, lo cual llevó a concluir la ausencia de una relación entre variables estudiadas

Para comprender mejor esta relación, desglosamos la inteligencia emocional en sus diferentes componentes, entre los cuales se hallan las dimensiones: “intrapersonal”, “interpersonal”, “manejo de emociones”, “estado de ánimo” y “adaptabilidad”, y las correlacionamos con el clima laboral de la siguiente manera:

Se pudo constatar la presencia de una correlación positiva moderada entre la “dimensión intrapersonal” y “el clima laboral” (Rho de Spearman = 0,602, P = 0,00). Esto sugiere, que los encuestados que muestran un nivel alto de autoconciencia emocional y autorregulación tienden a experimentar un clima laboral ventajoso. La asociación positiva moderada hallada entre la “dimensión intrapersonal” y “clima laboral”, refleja la significancia de la autoconciencia y la autorregulación emocional en el entorno laboral. Desde una perspectiva psicológica, el talento de comprender las emociones, sus vínculos significados y consecuencias, tienen una influencia positiva que es determinante en el contexto cultural y laboral (Fernandez y Berrocal, 2021).

Estos resultados concuerdan con Bravo de la Torre y Pacheco (2017); y Cancha (2017), en los cuales se evidencian resultados similares en la “dimensión intrapersonal”, lo cual indica un elevado conocimiento de sí mismos, brindando seguridad en la ejecución de sus actividades, una buena autoestima, de esta forma facilitando la autorrealización personal (Bravo de la Torre y Pacheco Chinchay, 2017). Sin embargo, los resultados obtenidos no concuerdan del todo con Ruiz (2018), ya que su estudio, se evidencia que la “dimensión intrapersonal” tiene resultados variados, revelando trabajadores con un nivel de moderado a

bajo en el área intrapersonal. Así mismo Miyashima (2019), en su estudio se evidencia un vínculo no presente entre las variables que fueron examinadas.

Por otra parte, en este estudio se exhibe una consistente correlación positiva entre la “dimensión interpersonal” y “el clima laboral” (coeficiente de Pearson = 0,556, P = 0,000). Esto indica que las habilidades relacionales, como la empatía y la comunicación efectiva, están vinculadas a un clima laboral más positivo. Dentro de la dimensión examinada, se puede evidenciar que la empatía y las buenas relaciones sociales, pueden ser enlazadas con teorías psicológicas, que resaltan la magnitud de la vinculación social y la calidad de las relaciones en el bienestar psicológico de los individuos. Teorías como el apego y la necesidad de afiliación, respaldan la noción de que las conexiones emocionales y la capacidad para establecer relaciones positivas, impactan directamente en el clima laboral (Goleman, 1995).

Estos resultados, se respaldan en la investigación elaborada por Cancha (2017), donde se muestra que el componente “interpersonal”, está presente una relación moderada con el “clima laboral”, así mismo Bravo de la Torre y Pacheco (2017) en su estudio revelan que los colaboradores evaluados, se sitúan en un nivel promedio dentro de en la “dimensión interpersonal”, mostrando que la habilidades emocionales de los colaboradores necesitan ser mejoradas. Pero no concuerdan del todo con los resultados obtenidos por Villareal (2017), ya que, en el área administrativa, se evidencia un puntaje marcadamente bajo en la “dimensión interpersonal”, resaltando la presencia de deficiencias en las áreas emocionales de los trabajadores, así mismo Miyashima (2019), evidencia que la “dimensión interpersonal” no muestra correlación con el “clima laboral”.

En cuanto a la investigación realizada, se evidenció que la correlación que tiene presencia entre, “manejo de estrés” y “el clima laboral”, se encuentra en un nivel positivo débil, (coeficiente de Pearson = 0,467, P = 0,002). Esto sugiere que la capacidad para

gestionar las emociones, repercute en el clima laboral, sin embargo, esta relación es menos fuerte que en las dimensiones intrapersonal e interpersonal. El enlace que exhibe presencia entre “manejo de estrés” y “clima laboral”, aunque débil, se alinea con las teorías del estrés laboral, que sugieren, que la habilidad para manejar el estrés puede influir en la percepción del ambiente de trabajo. Esto señala, que los colaboradores con mejor dominio emocional, se les facilitará reducir el agotamiento emocional y reforzará el compromiso que tienen con su institución (Fernandez y Berrocal, 2021).

Esta conclusión, evidencia similitudes con el estudio concretado por Miyashima (2019), ya que permite deducir la presencia de una relación que se encuentra en un nivel bajo positivo con respecto a “el manejo del estrés” y el “clima laboral”, de forma similar Rojas (2019), en su estudio exhibe que en la “dimensión manejo de estrés”, presenta una puntuación baja con respecto a su relación con el “clima laboral”. No obstante, las conclusiones obtenidas son refutadas por el estudio realizado por Ruiz (2018), en el cual se muestra que el componente “manejo de estrés” presenta un nivel promedio con respecto a la relación con el “clima laboral”, mostrando potencial para desarrollar aptitudes de adaptación, según los desafíos que puedan surgir en su medio de trabajo, así mismo Bravo de la Torre y Pacheco (2017), en sus resultados, evidencian un nivel promedio en el manejo del estrés en su ámbito laboral, lo que evidencia que los colaboradores tienen tolerancia al estrés y manejo de sus emociones.

Con respecto al estudio realizado, muestra la presencia de un vínculo que se encuentra en un nivel positiva moderada entre “la dimensión estado de ánimo” y “el clima laboral” (Rho de Spearman = 0,580, P = 0,005). Esto indica que el estado emocional general de los colaboradores, está relacionado con la apreciación del “clima laboral”. La correlación positiva de intensidad media entre la dimensión examinada y la variable analizada, respalda las teorías que destacan la magnitud de la salud afectiva en el contexto laboral. Como

menciona Goleman (Goleman, 1995), la capacidad de armonizar emocionalmente entre los integrantes del grupo laboral, proporciona un ámbito de trabajo productivo y satisfactorio, a diferencia de otros grupos tan solo formados por habilidades intelectuales.

Estos resultados concuerdan con el estudio elaborado por Cancha (2017), donde se muestra que, está presente una relación moderada positiva entre “la dimensión estado de ánimo” y “el clima laboral” de la institución, así mismo Ruiz (2018), en su investigación revela que la dimensión evaluada presenta un nivel promedio en sus colaboradores, indicando que tienen un potencial para mejorar en esta área. No obstante, los resultados no concuerdan con Villareal (2017), ya que en “la dimensión estado de ánimo” evidencia niveles muy bajos en los colaboradores, así mismo Rojas (2019), en su investigación exhibe que hay una relación que se encuentra en un nivel bajo, la cual tiene presencia entre “estado de ánimo” y “clima laboral”.

De forma consecuente, “la dimensión adaptabilidad” mostró que está presente una relación, la cual se encuentra en un nivel positivo moderado con respecto al “clima laboral” (Rho de Spearman = 0,548, P = 0,00). La correlación positiva de intensidad media encontrada entre “adaptabilidad” y “clima laboral”, sugiere que la capacidad de adaptación de los colaboradores, tiene una repercusión importante en el ámbito profesional, ya que todo esto tiene un impacto directo en la percepción de los colaboradores. Esto implica que “la inteligencia emocional”, repercute favorablemente en las habilidades adaptativas y la flexibilidad presente en los colaboradores, facilitando el afrontamiento a las diferentes estrategias de los compañeros laborales, facilitando el alcance de los objetivos propuestos (Fernandez y Berrocal, 2021).

Estas conclusiones son constatadas mediante el estudio realizado por Bravo de la Torre y Pacheco (2017), en el cual, se puede observar que los colaboradores activos de la institución, se encuentran en un nivel promedio con respecto al componente “adaptabilidad”,

así mismo Cancha (2017), en su estudio muestra que, la “adaptabilidad” presenta una relación moderada positiva con “el clima laboral” que tiene presencia dentro de la institución. No obstante, las evidencias no concuerdan con la investigación realizada por Villareal (2017), en la cual, se evidencia la presencia de un nivel marcadamente bajo en el componente de “adaptabilidad”, revelando así, que los colaboradores presentan dificultades en su flexibilidad para solucionar problemas. Así mismo en el estudio realizado por Miyashima (2019), se expone que, “la dimensión adaptabilidad” no tiene algún tipo de relación que corresponda al “clima laboral”.

Durante la investigación, nos enfrentamos a desafíos, como la resistencia inicial de los colaboradores para su participación, esto debido a preocupaciones relacionadas a la confidencialidad y la carencia de habilidades informáticas. Es por ello que optamos por realizar evaluaciones presenciales, lo que consumió más tiempo y recursos de los previstos. Para futuras investigaciones, recomendamos capacitar a los colaboradores en habilidades informáticas y aclarar la finalidad de la investigación para garantizar una mayor participación y confianza.

Una fortaleza destacada de este estudio, fue el apoyo constante de la subgerencia de la institución, que facilitó el acceso a las instalaciones y brindó respuestas a las preguntas de los participantes. Sin embargo, una debilidad importante, fue la ausencia de conocimientos informáticos de los colaboradores, lo que requirió más recursos de tiempo y económicos.

Estos hallazgos respaldan la presencia de una relación significativa entre “la inteligencia emocional” y “el clima laboral” en un centro de acogida residencial de Huancayo. Esta investigación contribuye al entendimiento de cómo las dimensiones específicas de “la inteligencia emocional” influyen en el entorno laboral y destaca la relevancia de fomentar estas habilidades en el personal para perfeccionar la calidad del ambiente de trabajo.

Deduciendo que, las asociaciones observadas entre “la inteligencia emocional” y “el clima laboral” pueden interpretarse a través de diversas perspectivas psicológicas, lo que enriquece la comprensión de la interacción entre las variables en el contexto organizacional. Estos hallazgos no solo contribuyen al campo de la psicología organizacional, sino que también proporcionan bases sólidas para futuras investigaciones y prácticas de intervención en el ámbito laboral.

Conclusiones

Los resultados de las pruebas estadísticas ayudaron a constatar que, entre las dos variables, está presente una asociación, que se encuentra en un nivel positivo moderado. Certificando la hipótesis general, la cual hace referencia de una correlación significativa, la cual tiene presencia entre estas variables.

Además, al realizar el examen de “la dimensión interpersonal”, se ha observado una asociación positiva moderada con el “clima laboral”. Esto valida la hipótesis específica que sugería la presencia de afinidad entre estas dos variables. El cual nos indica que dentro de la organización se evidencia empatía y buena construcción de relaciones sociales.

De manera similar, al examinar “la dimensión intrapersonal”, se ha identificado una asociación positiva moderada con el clima laboral, respaldando la hipótesis específica que planteaba esta relación. En este apartado se puede evidenciar que dentro de la organización hay presencia de percepción y comprensión de las emociones entre los colaboradores, así como también el hecho de comunicarse de forma asertiva.

En cuanto a “la dimensión de manejo del estrés”, aunque se ha encontrado una correlación positiva, esta se encuentra con una intensidad débil. Sugiriendo, que la capacidad para gestionar las emociones influye en el clima laboral, aunque de manera menos significativa que las dimensiones intrapersonal e interpersonal.

Del mismo modo, los resultados relacionados con “la dimensión de estado de ánimo”, indica una correlación positiva de intensidad media con el “clima laboral”. Lo que evidencia que el estado emocional general de los colaboradores está relacionado con su percepción del “clima laboral”.

Por último, en la dimensión “adaptabilidad”, se ha encontrado una correlación positiva, pero de intensidad media orientada hacia el “clima laboral”. Esto sugiere que, la capacidad de adaptación de los colaboradores influye en “el clima laboral”, lo cual brinda

una oportunidad de mejora y desarrollo de la flexibilidad de los colaboradores, logrando de esta forma, un mejor afrontamiento de situaciones inesperadas y agilizar la solución de problemas.

Es relevante destacar que las asociaciones más débiles con el “clima laboral” se han observado en “adaptabilidad” y “manejo del estrés”. Se ha notado que los trabajadores activos evidencian un nivel bajo de manejo de las emociones, por lo que experimentan un ambiente de trabajo desfavorable.

En general, las conclusiones evidencian que en gran medida los colaboradores presentan un “clima laboral” que se sitúa en un nivel medio a favorable, al mismo tiempo que su inteligencia emocional se encuentra en un rango que va desde el promedio hasta niveles superiores.

Estas conclusiones no solo aportan al entendimiento de la correspondencia entre “la inteligencia emocional” y “el clima laboral” en este contexto específico, sino que también servirán como referencia para futuras investigaciones en el campo de la psicología organizacional.

Recomendaciones

- 1.** Para la institución y los colaboradores se recomienda ejecutar programas de desarrollo emocional enfocado en el manejo del estrés de los colaboradores en su entorno laboral.
- 2.** Se sugiere el empleo de talleres de salud mental, con el objetivo de conocer el estado psicológico de los colaboradores, de esta forma realizar actividades de promoción y prevención del bienestar mental dentro de la institución.
- 3.** Se aconseja incluir programas de apoyo psicológico para todos los colaboradores de la institución.
- 4.** Para futuras investigaciones se exhorta el empleo de instrumentos psicológicos abreviados para su uso en los colaboradores de la institución.
- 5.** Se sugiere profundizar en la investigación realizando comparativas con otras instituciones similares que brindan de apoyo social.

Referencias

- Aranguren, D. A., & Lozano, L. P. (2019). *Análisis correlacional entre inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica de sistema nervioso Renovas LTDA*. Villavicencio, Colombia [Tesis de grado para optar al título de psicólogo]. Universidad Santo Tomás.
- BarOn, R. (1997). *Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence*. Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago.
- Boyatzis, R., Goleman, D., & McK, R. (2005). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). En R.Bar-On y J.D.A Parker. *Josey Bass*.
- Bravo, H. F., & Pacheco, E. (2017). *Inteligencia emocional y clima laboral en los trabajadores en la Empresa de servicios*. Jaén, Cajamarca [Tesis para obtener el título profesional de psicólogo]. Universidad Privada Telesup.
- Cancha, S. M. (2017). *Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes del nivel secundario de la red N°3*. Lima, Huaral [Tesis para obtener el grado académico de maestro en psicología educativa]. Universidad Cesar Vallejo.
- Chiang, M., Heredia, S., & Santamaría, E. (2016). Organizational Climate and Psychological Health: An Organizational Duality. *ResearchGate*, 15(1), 63-76.
- Cota, J. (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico. *Ciencias Administrativas*, 10, 39-45.
- De La Lama, A. D. (2021). *Inteligencia emocional y su relación en el clima organizacional en una institución educativa de la ciudad de Lima*. Lima, Perú: [Tesis para optar por el grado académico de maestría en psicología]. Universidad San Martín de Porres.
- Díaz, N., & Rojas, G. K. (2021). *Inteligencia emocional y clima organizacional en personal de ventas*. Lima [Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Eisenbeiss, S., & Knippenberg, D. (2008). Transformational Leadership and Team Innovation: Integrating TeamClimate Principle. *American Psychological Association*, 93(6), 1438-1446.
- Fernandez, P., & Berrocal. (2021). *Inteligencia Emocional*. Bonallettera Alcompas, S.L.
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. Javier Vergara.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Vol. VI). McGRAW-HILL.
- Mercado, A., & Ramos, J. (2001). *Validación de un cuestionario para la medición de inteligencia emocional*. Bogotá [Tesis para optar título profesional de psicología]. Universidad de la Sabana.
- Miyashima, G. A. (2019). *Intelecto emocional y ambiente profesional en asalariados de una universidad privada*. Pimental [Tesis para optar título profesional de licenciada en psicología]. Universidad Señor de Sipán.
- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. *Revista de Ciencias Sociales APOSTA*(56), 1-35.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual*.
- Pérez, K., Reyes, J., & Aguirre, J. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en los RRHH de una institución pública de educación superior. *Ciencia Latina*, 6(3), 4257-4281.
- Rodríguez, A. F. (2020). *Relación entre la inteligencia emocional y su percepción del clima organizacional*. Bogotá [Trabajo final de maestría como requisito para optar por el título de magister en administración]. Universidad Nacional de Colombia.
- Rojas, F. R. (2019). *Inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de una municipalidad provincial*. Tarapoto: [Tesis para obtener título profesional de licenciada en psicología]. Universidad Cesar Vallejo.
- Ruiz, E. M. (2018). *Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de la municipalidad del distrito de Yamón provincia Utcubamba*. Amazonas [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública]. Universidad Cesar Vallejo.
- Salazar, C., Peña, C., Ceja, A., & Del Río, E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares de nivel superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67(1), 181-196.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 185-211.
- Shutte, N., Malouff, J., Haggerty, D., Cooper, J., Golden, C., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Toro, F., & Sanín, A. (2013). *Gestión del Clima Organizacional. Intervención basada en*. CINCEL.

- Trujillo, M., & Rivas, L. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *INNOVAR*.
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, 4(004), 129-160.
- Valdez, A. (2021). *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la empresa hotelera Casa Grande*. La Paz, Bolivia [Tesis para optar título profesional de psicología]. Universidad Mayor de San Andrés .
- Villamizar, G., & Donoso, R. (2013). Definiciones y teorías sobre inteligencia. Revisión histórica. *Psicogente*, 16(30), 407-423.
- Villarreal, G. (2017). *Clima laboral e inteligencia emocional en una empresa privada*. Lima [Tesis para optar grado académico de maestro en psicología organizacional]. Universidad San Martín de Porres.

Apéndices

Apéndice A: Matriz de consistencia

Apéndice B: Instrumentos de recolección de datos

Apéndice C: Consentimiento informado

Apéndice D: Oficio de aprobación de Comité de Ética

Apéndice E: Validación de los instrumentos por expertos

Apéndice A: Matriz de consistencia

<i>Matriz de consistencia</i>				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿cómo se relaciona La inteligencia emocional en el clima laboral en los colaboradores del “C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo”?	Determinar la relación de La inteligencia emocional en el clima laboral en los colaboradores del “C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo” 2021”	La inteligencia emocional tiene relación en el clima laboral de los colaboradores del “C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo”.	Inteligencia emocional Clima laboral	Nivel de Inv.: la investigación será de tipo correlacional al relacionar inteligencia emocional y clima laboral Tipo de Inv.: será de tipo no experimental ya que el objetivo es recolectar información y no influir en las variables de estudio.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Indicadores	
¿cómo se relaciona el factor Intrapersonal en el clima laboral en los colaboradores del “C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo”?	Identificar la relación del factor Intrapersonal en el clima laboral en los colaboradores del “C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo”	El factor Intrapersonal tiene relación en el clima laboral en los colaboradores del “C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo”	Manejo de los factores emocionales intrapersonales Manejo de los factores emocionales interpersonales	Diseño de Inv.: La presente investigación será de diseño transversal correlacional-causal Población Se tendrá en cuenta una población de 40 colaboradores que se encuentran contratados actualmente en la institución
¿cómo se relaciona el factor Interpersonal en el clima laboral colaboradores del “C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo”?	Identificar la relación del factor Interpersonal en el clima laboral en los colaboradores del “C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo”	El factor Interpersonal tiene relación en el clima laboral en los colaboradores del “C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo”	Manejo de los factores emocionales para la adaptabilidad Manejo de los factores emocionales para el estrés Manejo de los factores emocionales para el estado de ánimo en general	Muestra: Para la investigación se realizará tipo censo debido al tamaño de la población. Técnicas de recolección de datos: Se pedirá la colaboración de la gerencia del “C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo” para efectuar la investigación, se aplicará la escala ICE de Bar-On para medir inteligencia emocional y la escala de Clima Laboral CL-SPC, la administración de estas escalas se dará en forma virtual.
¿cómo se relaciona el Manejo de emociones en el clima laboral en los colaboradores del “C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo”?	Identificar la relación del Manejo de emociones en el clima laboral en los colaboradores del “C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo”	El manejo de emociones tiene relación en el clima laboral en los colaboradores del “C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo”.	Apreciación de la autorrealización a través de un medio laboral favorable Apreciación del involucramiento laboral a	

¿cómo se relaciona el Estado de ánimo en el clima laboral en los colaboradores del "C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo"?

Identificar la relación del Estado de ánimo en el clima laboral en los colaboradores del "C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo

d) El estado de ánimo tiene relación en el clima laboral los colaboradores del "C.A.R. Domingo Savio de la Beneficencia De Huancayo".

través de los valores organizacionales
 Apreciación de la supervisión por a través del apoyo y supervisión de los superiores.
 Apreciación de la comunicación a través de la claridad y fluidez de la información interna en la empresa
 Apreciación de las condiciones laborales a través de los elementos materiales y económicos que provee la empresa

Técnicas de procesamiento de datos: se realizarán con el programa SPSS, el cual nos dará resultados numéricos y se usará el coeficiente de correlación de Spearman

Apéndice B: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Evaluación de la Inteligencia emocional a través del inventario de **BarOn** (I-CE)

Área de trabajo:

Edad:

Sexo:

Ocupación:

Especialidad:

Fecha:

Inventario de inteligencia emocional (**BarOn**)

Introducción

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. RARA VEZ O NUNCA ES MI CASO
2. POCAS VECES ES MI CASO
3. A VECES ES MI CASO
4. MUCHAS VECES ES MI CASO
5. CON MUCHA FRECUENCIA O SIEMPRE ES MI CASO.

Instrucciones

- Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti.
- Selecciona el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso.
- Marca con un aspa el número.
- Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación.
- Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti.
- No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas".
- Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran.
- NO hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	1	2	3	4	5
2. Es duro para mí disfrutar de la vida.	1	2	3	4	5
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	1	2	3	4	5
4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	1	2	3	4	5
5. Me agradan las personas que conozco.	1	2	3	4	5
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	1	2	3	4	5
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	1	2	3	4	5

8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	1	2	3	4	5
9. Reconozco con facilidad mis emociones.	1	2	3	4	5
10. Soy incapaz de demostrar afecto.	1	2	3	4	5
11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.	1	2	3	4	5
12. Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.	1	2	3	4	5
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enoja.	1	2	3	4	5
14. Me resulta difícil comentar cosas nuevas.	1	2	3	4	5
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	1	2	3	4	5
16. Me gusta ayudar a la gente.	1	2	3	4	5
17. Me es difícil dormir.	1	2	3	4	5
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	1	2	3	4	5
19. Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	1	2	3	4	5
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	1	2	3	4	5
21. Realmente no sé para qué soy bueno(a).	1	2	3	4	5
22. No soy capaz de expresar mis ideas.	1	2	3	4	5
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	1	2	3	4	5
24. No tengo confianza en mí mismo(a).	1	2	3	4	5
25. Creo que he perdido la cabeza.	1	2	3	4	5
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	1	2	3	4	5
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil darme cuenta.	1	2	3	4	5
28. En general, me resulta difícil adaptarme.	1	2	3	4	5
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	1	2	3	4	5
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	1	2	3	4	5
31. Soy una persona alegre y optimista.	1	2	3	4	5
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	1	2	3	4	5
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	1	2	3	4	5
34. Pienso bien de las personas.	1	2	3	4	5
35. Me es difícil entender cómo me siento.	1	2	3	4	5
36. He logrado muy poco en los últimos años.	1	2	3	4	5
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	1	2	3	4	5
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	1	2	3	4	5
39. Me resulta fácil hacer amigos(a).	1	2	3	4	5
40. Me tengo mucho respeto.	1	2	3	4	5
41. Hago cosas muy raras.	1	2	3	4	5
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	1	2	3	4	5
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.	1	2	3	4	5
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	1	2	3	4	5
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	1	2	3	4	5
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.	1	2	3	4	5
47. Estoy contento(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).	1	2	3	4	5
49. No puedo soportar el estrés.	1	2	3	4	5
50. En mi vida no hago nada malo.	1	2	3	4	5
51. No disfruto lo que hago.	1	2	3	4	5
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4	5
53. La gente no comprende mi manera de pensar.	1	2	3	4	5
54. Generalmente espero lo mejor.	1	2	3	4	5
55. Mis amigos me confían sus intimidades.	1	2	3	4	5
56. No me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.	1	2	3	4	5
58. La gente me dice que hago el tono de voz cuando discuto.	1	2	3	4	5
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	1	2	3	4	5
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	1	2	3	4	5

61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, a un cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	1	2	3	4	5
62. Soy una persona divertida.	1	2	3	4	5
63. Soy consciente de cómo me siento.	1	2	3	4	5
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	1	2	3	4	5
65. Nada me perturba.	1	2	3	4	5
66. No me entusiasman mucho mis intereses.	1	2	3	4	5
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirlo.	1	2	3	4	5
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.	1	2	3	4	5
69. Me es difícil relacionarme con los demás.	1	2	3	4	5
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	1	2	3	4	5
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	1	2	3	4	5
72. Me importa lo que pueda sucederle a los demás.	1	2	3	4	5
73. Soy impaciente.	1	2	3	4	5
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.	1	2	3	4	5
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	1	2	3	4	5
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	1	2	3	4	5
77. Me deprimó.	1	2	3	4	5
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
79. Nunca he mentado.	1	2	3	4	5
80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	1	2	3	4	5
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	1	2	3	4	5
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	1	2	3	4	5
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	1	2	3	4	5
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.	1	2	3	4	5
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	1	2	3	4	5
86. Tengo relaciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.	1	2	3	4	5
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5
88. Soy consciente de lo que me está pasando, a un cuando estoy alterado(a).	1	2	3	4	5
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	1	2	3	4	5
90. Soy capaz de respetar a los demás.	1	2	3	4	5
91. No estoy muy contento(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.	1	2	3	4	5
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	1	2	3	4	5
94. Nunca he violado la ley.	1	2	3	4	5
95. Disfruto de las cosas que me interesan.	1	2	3	4	5
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	1	2	3	4	5
97. Tiendo a exagerar.	1	2	3	4	5
98. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	1	2	3	4	5
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.	1	2	3	4	5
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.	1	2	3	4	5
101. Soy una persona muy extraña.	1	2	3	4	5
102. Soy impulsivo(a).	1	2	3	4	5
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	1	2	3	4	5
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	1	2	3	4	5
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	1	2	3	4	5
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	1	2	3	4	5
107. Tengo tendencia a depender de otros.	1	2	3	4	5
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	2	3	4	5
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	1	2	3	4	5

110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	1	2	3	4	5
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	1	2	3	4	5
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.	1	2	3	4	5
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.	1	2	3	4	5
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	1	2	3	4	5
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	1	2	3	4	5
116. Me es difícil describir lo que siento.	1	2	3	4	5
117. Tengo mal carácter.	1	2	3	4	5
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.	1	2	3	4	5
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.	1	2	3	4	5
120. Me gusta divertirme.	1	2	3	4	5
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.	1	2	3	4	5
122. Me pongo ansioso(a).	1	2	3	4	5
123. No tengo días malos.	1	2	3	4	5
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	1	2	3	4	5
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.	1	2	3	4	5
127. Me es difícil ser realista.	1	2	3	4	5
128. No mantengo relación con mis amistades.	1	2	3	4	5
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	1	2	3	4	5
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	1	2	3	4	5
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.	1	2	3	4	5
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	1	2	3	4	5



INSTRUMENTO DEL TEST DE CLIMA LABORAL

ESCALA DE OPINIONES CL-SPC

Área de trabajo: _____ EDAD: _____

SEXO: M F

GRUPOS OCUPACIONES :

- Profesional
 Técnicos
 Auxiliar

Tiempo de Servicio (meses):

- 0-5
 10-20
 20 a m-as

Condición laboral:

- Nombrado
 Contratado Por servicio no personales
 Prácticas

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta.

Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral.

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un arope (X) sólo una alternativa, la que mejor refleja su punto de vista al respecto.

Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
AUTORREALIZACIÓN					
Existen oportunidades para tu progreso en la Organización	1	2	3	4	5
Tu jefe se interesa por el éxito de sus colaboraciones.	1	2	3	4	5
Tienes participación para definir objetivos y las acciones para lograrlo	1	2	3	4	5
En la organización se valora los altos niveles de tu desempeño	1	2	3	4	5
Los jefes de áreas expresan reconocimiento por tus logros	1	2	3	4	5
Las actividades en las que trabajas permiten tu desarrollo personal	1	2	3	4	5

Tus jefes promueven la capacitación que necesitas	1	2	3	4	5
La organización promueve el desarrollo del personal	1	2	3	4	5
La organización donde trabajas promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	1	2	3	4	5
Se reconocen tus logros en el trabajo	1	2	3	4	5
INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
Te sientes comprometido con el éxito de la Organización	1	2	3	4	5
Tus compañeros de labores aseguran sus niveles de logro en el trabajo	1	2	3	4	5
Se considera a cada empleado factor clave para el éxito de la Organización donde trabajas	1	2	3	4	5
Tus compañeros de trabajo están comprometidos con la organización	1	2	3	4	5
Consideras que, en la oficina se hacen mejor las cosas cada día	1	2	3	4	5
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite tu desarrollo personal	1	2	3	4	5
Consideras que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	1	2	3	4	5
Los productos y/o servicios de la institución, son motivos de orgullo personal	1	2	3	4	5
Está clara la definición de la visión, misión y valores en la Organización donde trabajas	1	2	3	4	5
La institución en que trabajas es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	1	2	3	4	5
SUPERVISIÓN					
El supervisor te brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	1	2	3	4	5
En la organización donde trabajas, se mejoran continuamente los métodos para realizar tus labores	1	2	3	4	5
La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar tus tareas	1	2	3	4	5
Recibes la preparación necesaria para realizar el trabajo	1	2	3	4	5
Tus responsabilidades del puesto están claramente definidas	1	2	3	4	5
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de tus actividades laborales	1	2	3	4	5
Existen normas y procedimientos para realizar tu trabajo	1	2	3	4	5
Los objetivos en el trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5

Tu trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	2	3	4	5
Existe un trato justo en la Organización donde trabajas.	1	2	3	4	5
Conoces los avances en otras áreas de la organización	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN					
Cuentas con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	1	2	3	4	5
En tu oficina, la información fluye adecuadamente	1	2	3	4	5
Existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo con los que interactúas	1	2	3	4	5
En tu trabajo existen suficientes canales de comunicación	1	2	3	4	5
Es posible tu interacción con personas de mayor jerarquía	1	2	3	4	5
En la organización donde trabajas, se afrontan y superan los obstáculos	1	2	3	4	5
La organización fomenta y promueve la comunicación interna con tus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
Tu supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	1	2	3	4	5
existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas con las que trabajas.	1	2	3	4	5
CONDICIONES LABORALES					
Tus compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	2	3	4	5
Tus objetivos de trabajo son retadores	1	2	3	4	5
Tus compañeros de trabajo tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	1	2	3	4	5
El grupo con el que trabajas, funciona como un equipo bien integrado	1	2	3	4	5
Cuentas con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	1	2	3	4	5
Existe una buena administración de los recursos de tu trabajo	1	2	3	4	5
Tu remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	1	2	3	4	5
Los objetivos de tu trabajo guardan relación con la visión de la institución.	1	2	3	4	5
Dispones de la tecnología que facilita tu trabajo	1	2	3	4	5
Tu remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	1	2	3	4	5

Apéndice C: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimados colaboradores, el presente estudio es conducido por Alberto Enrique Knutzen Pérez, bachiller de psicología de la Universidad Continental.

Estamos realizando un estudio para conocer la relación existente entre la Inteligencia Emocional y Clima laboral en la institución "C.A.R. Domingo Savio" de Huancayo. Por ello, nos ponemos en contacto con usted para solicitar su colaboración en este estudio resolviendo las encuestas que adjuntamos, pues, consideramos que puede ser un colaborador esencial en dicha investigación.

En función de ello, lo invitamos a participar de forma anónima en este estudio a través de una encuesta, que tendrá una duración máxima de 40 minutos. La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Alberto Enrique Knutzen Pérez. He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es para conocer la relación existente entre la Inteligencia Emocional y Clima laboral en la institución "C.A.R. Domingo Savio" de Huancayo. Se me ha informado que tendré que responder preguntas en unas encuestas, lo cual tendrá una duración máxima de 40 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Alberto Knutzen Pérez (albertoknutzen53@gmail.com) al N.º celular: 992946685.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación.

MEMORANDO N° 115-2021-SBH-GPS

A : ING. GISELA J. ARRIETA GIMENEZ
SUB GERENTE DEL CAR "DS"

ASUNTO : AUTORIZACION DE REALIZACION DE
EVALUACIONES PSICOLOGICAS PARA
DESARROLLO DE TESIS

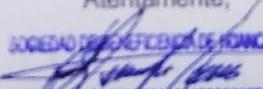
REF. : H.T. N° 430-2021-TD-SBH
SOLICITUD S/N

FECHA : HUANCAYO, 08 DE JULIO 2021

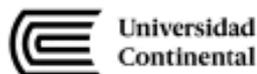
Visto los documentos de la referencia, donde el SR. ENRIQUE KNUTZEN PEREZ con el grado de Bachiller en Psicología, quien viene elaborando una investigación de tesis para obtener Título en la Universidad Continental, la cual se denomina: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN COLABORADORES DEL CAR DOMINGO DAVIO DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO", razón por la cual solicita autorización para la realización de evaluaciones psicológicas para desarrollo de tesis en forma virtual.

Por lo que, este Despacho AUTORIZA la realización de lo solicitado, debiendo tener en cuenta que el solicitante coordinara con su Despacho para la aplicación de las pruebas psicológicas, el mismo que se desarrollara en forma virtual

Atentamente,

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO

Ing. Lidias Quijpe Carrón
GERENTE DE PROTECCIÓN SOCIAL

Adjunto 02 fls
C.c. Interesado
Archivo
LQ/Cárden

Apéndice D: Oficio de aprobación de comité de ética

Universidad
Continental

Huancayo, 06 de septiembre del 2021

OFICIO N° 072-2021-CE-FH-UC

Señor:

Alberto Enrique Knutzen Pérez

Presente-

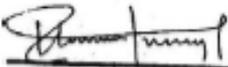
EXP. 072-2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que el estudio de investigación titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN COLABORADORES DE UN CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL DE HUANCAYO - 2021" ha sido **APROBADO** por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Humanidades, bajo las siguientes observaciones:

- El Comité de Ética puede en cualquier momento de la ejecución del trabajo solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas (mantener la confidencialidad de datos personales de los individuos entrevistados).
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atte,




Eliana Mory Arcoñiga
Comité de Ética en Investigación
Facultad de Humanidades
Presidenta
Universidad Continental

Apéndice E: Validación de los instrumentos por expertos

JURADO N° 1

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- Nombres y Apellidos del experto : Rosa Liseth Alarcón Sanchez
- Grado académico : Licenciada en Psicología
- Especialidad : Psicoterapia Gestal
- Institución donde labora : CARNA Domingo Savio
- Cargo que desempeña : Psicóloga
- Años de experiencia : 6 años
- Denominación del instrumento : Inventario de inteligencia emocional Bar- ~~Qa~~
ICE.
- Autor del instrumento : Reuven Bar - ~~Qa~~
- Adaptación peruana por : Nelly Ugarriza Chávez

II. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

En resumen, cuál es su opinión sobre el instrumento

- ADECUADO
- MEDIANAMENTE ADECUADO
- INADECUADO

III. OBSERVACIONES:

.....
.....
.....

Fecha: 19/08/2021



DNI N° 46160302
C Ps. 24520

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES:

- Nombres y Apellidos del experto : Rosa Liseth Alarcón Sanchez
- Grado académico : Licenciada en Psicología
- Especialidad : Psicoterapia Gestal
- Institución donde labora : CARNA "Domingo Savio"
- Cargo que desempeña : Psicóloga
- Años de experiencia : 6 años
- Denominación del instrumento : Inventario de clima laboral CL-SPC.
- Autor del instrumento : Sonia Palma Carrillo
- Adaptación peruana por :

V. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

En resumen, cuál es su opinión sobre el instrumento

- ADECUADO
- MEDIANAMENTE ADECUADO
- INADECUADO

VI. OBSERVACIONES:

.....

Fecha: 19/08/2021




DNI N° 46160302

CPS. 24520

JURADO N°2

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- Nombres y Apellidos del experto : Ricardo Lata Rojas Osorio
- Grado académico : Licenciado
- Especialidad : Organizacional
- Institución donde labora : ESSALUD
- Cargo que desempeña : Psicólogo - Salud Ocupacional
- Años de experiencia : 2 años
- Denominación del instrumento : Inventario de inteligencia emocional Bar- On ICE.
- Autor del instrumento : Reiven Bar - On
- Adaptación peruana por : Nelly Ugarriza Chávez

II. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

En resumen, cuál es su opinión sobre el instrumento

- ADECUADO
- MEDIANAMENTE ADECUADO
- INADECUADO

III. OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

Fecha: 31-08-2021


 Ricardo L. Rojas Osorio
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 39390

Sello y Firma

DNI N° 43522957

C.Ps. 39390

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES:

- Nombres y Apellidos del experto : Ricardo Lolo Rojas Osorio
- Grado académico : Licenciado
- Especialidad : Organizacional
- Institución donde labora : P.S.S. 42 UB
- Cargo que desempeña : Psicólogo - Salud Ocupacional
- Años de experiencia : 2 años
- Denominación del instrumento : Inventario de clima laboral CL-SPC.
- Autor del instrumento : Sonia Palma Carrillo
- Adaptación peruana por :

V. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

En resumen, cuál es su opinión sobre el instrumento

- ADECUADO
- MEDIANAMENTE ADECUADO
- INADECUADO

VI. OBSERVACIONES:

.....
.....
.....

Fecha: 31-08-2021


Ricardo L. Rojas Osorio
PSICÓLOGO
C.P.S.R. 38290

Sello y Firma

DNI N° 43527958

C.P.S. 39390

JURADO N°3

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- Nombres y Apellidos del experto : ~~Miriam Doza Damian~~ ~~Doza Damian~~
- Grado académico : Magíster
- Especialidad : Comunitario y educativa
- Institución donde labora : CEM Huancayo
- Cargo que desempeña : Psicóloga
- Años de experiencia : 15
- Denominación del instrumento : Inventario de clima laboral CL-SPC.
- Autor del instrumento : Sonia Palma Carrillo
- Adaptación peruana por :

II. RESULTADOS DE LA VALIDACION:

En resumen, cuál es su opinión sobre el instrumento

- ADECUADO
- MEDIANAMENTE ADECUADO
- INADECUADO

Fecha: 17-08-21



Psic. Miriam Doza Damian
C.P.P. 09381

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

- Nombres y Apellidos del experto : Miriam Doza Damian
- Grado académico : Magister
- Especialidad : Comunitario y educativa
- Institución donde labora : CEM Huancayo
- Cargo que desempeña : Psicóloga
- Años de experiencia : 15
- Denominación del instrumento : Inventario de inteligencia emocional Bar- On ICE.
- Autor del instrumento : Reuven Bar – On
- Adaptación peruana por : Nelly Ugarriza Chávez

II. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

En resumen, cuál es su opinión sobre el instrumento

- ADECUADO
- MEDIANAMENTE ADECUADO
- INADECUADO

Fecha: 17-08-2021



Psic. M^g. Miriam Doza Damian
 C.P.P. 09181