



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Inteligencia emocional y clima organizacional en la plana docente de instituciones educativas de Nuevo Chimbote – 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Alva Casana, Selene Yamina (orcid.org/0000-0003-0121-5401)

Alvarez Calderon, Pedro Jose (orcid.org/0000-0001-8363-5121)

ASESORES:

Mgtr. Peralta Eugenio, Gutember Viligran (orcid.org/0000-0002-1177-6088)

Mgtr. Vargas Díaz, Ademar (orcid.org/0000-0001-5192-3161)

LÍNEA INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Alva: Dedico este logro con todo mi corazón a mi madre, pues sin su confianza y su apoyo incondicional en mí, no lo hubiera logrado. A mi padre, por su paciencia, amor y atención durante todo este camino. A mi abuelo Segundo Alva, que desde el cielo me guió y cuidó para lograr esta meta. A mis hermanos por siempre motivarme diariamente para alcanzar todos mis sueños.

Álvarez: Esta tesis va dedicada a Dios quien ha sido mi guía, fortaleza por haber estado conmigo hasta el día de hoy, a mi esposa por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, a mis dos hermosos hijos por ser el motor que me impulsan día a día a construir un mejor futuro para toda nuestra familia, a mi madre quien con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más.

AGRADECIMIENTO

Alva: Agradezco a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, doy gracias a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad y apoyarme en cada sueño. A todos mis seres queridos, gracias por creer en mí y ser parte de este logro.

Álvarez: En primera instancia doy gracias a Dios por permitirme culminar con este proceso, doy gracias a mi esposa, madre e hijos por siempre impulsarme a cumplir cada una de mis metas y trazarme nuevos objetivos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PERALTA EUGENIO GUTEMBER VILIGRAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANA DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NUEVO CHIMBOTE - 2023", cuyos autores son ALVAREZ CALDERON PEDRO JOSE, ALVA CASANA SELENE YAMINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PERALTA EUGENIO GUTEMBER VILIGRAN DNI: 44110570 ORCID: 0000-0002-1177-6088	Firmado electrónicamente por: GPERALTAE el 05- 08-2023 12:33:20

Código documento Trilce: TRI - 0638615



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ALVAREZ CALDERON PEDRO JOSE, ALVA CASANA SELENE YAMINA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANA DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NUEVO CHIMBOTE - 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PEDRO JOSE ALVAREZ CALDERON DNI: 71417295 ORCID: 0000-0001-8363-5121	Firmado electrónicamente por: ACALDERONPJ el 03-08-2023 14:03:29
SELENE YAMINA ALVA CASANA DNI: 70270923 ORCID: 0000-0003-0121-5401	Firmado electrónicamente por: SALVACA27 el 03-08-2023 13:57:06

Código documento Trilce: TRI - 0638614



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos:	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV RESULTADOS	18
V DISCUSIÓN	24
VI CONCLUSIONES	28
VII RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evidencia del análisis descriptivo y correlaciona entre la inteligencia emocional y el clima organizacional	19
Tabla 2. Diferencias según edad dentro del clima laboral y la inteligencia emocional	20
Tabla 3. Diferencias según tiempo de servicio dentro del clima laboral	21
Tabla 4. Diferencias según tiempo de servicio en la variable de inteligencia emocional	22

RESUMEN

La investigación pretende plantear determinar la relación entre Inteligencia emocional y Clima organizacional en la plana docente de Instituciones educativas de Nuevo Chimbote – 2023. La metodología fue de tipo básica, de diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 110 docentes (59 féminas y 57 varones), de 27 a 65 años, con un tiempo de servicio mayor a 2 años dentro del nivel primaria y secundaria. Los resultados evidenciaron que el grado de asociación entre las variables es moderado ($r=.597^{**}$). Asimismo, respecto a la inteligencia emocional y la asociación con las dimensiones del clima organizacional se observa una asociación moderada y significativa que van de $.428^{**}$ a $.632^{**}$; en cuanto al nivel de asociación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el comportamiento organizacional, se obtuvo un grado de correlación moderado y altamente significativo con valores de $.427^{**}$ a $.581$. Concluyendo que, las variables se encuentran asociadas significativamente, por lo que si no se tiene una adecuada inteligencia emocional la percepción y desarrollo dentro la organización se verá afectada.

Palabras clave: inteligencia emocional, clima organizacional y docentes.

ABSTRACT

The research aims to determine the relationship between emotional intelligence and organizational climate in the teaching staff of educational institutions in Nuevo Chimbote - 2023. The methodology was of basic type, of correlational design. The sample consisted of 110 teachers (59 females and 57 males), from 27 to 65 years old, with a service time of more than 2 years at primary and secondary level. The results showed that the degree of association between the variables is moderate ($r=.597^{**}$). Likewise, with respect to emotional intelligence and the association with the dimensions of organizational climate, a moderate and significant association was observed, ranging from $.428^{**}$ to $.632^{**}$; as for the level of association between the dimensions of emotional intelligence and organizational behavior, a moderate and highly significant degree of correlation was obtained, with values from $.427^{**}$ to $.581$.

Keywords: emotional intelligence, organizational climate and teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la idea de obtener una experiencia laboral satisfactoria no se refiere exclusivamente al crecimiento intelectual, sino también al desarrollo de las emociones, ya que esto tiene un papel significativo cuando se logra el ingreso a una empresa. Al demostrar estas habilidades sociales que gestiona las emociones trae consigo adquirir destrezas indispensables para la vida por lo tanto el individuo pueda adecuarse a diferentes situaciones (Goleman, 1996).

En Europa, como lo menciona, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), en 41 países, el 40 % de miembros en la organización presentan desbalance emocional, el 12% teniendo como indicador la no interacción con el resto de trabajadores de la organización, y el 84% no tiene la oportunidad de desenvolverse y mostrar sus habilidades, siendo fundamentales para el área laboral, porque permitirá tener un alto nivel de competencia y desarrollara una mejor visión con respecto a la institución. De tal modo, en Guatemala un total del 90% de colaboradores precisa de facultades que hagan que se desenvuelven mediante la comunicación, integridad, el control consigo mismos, entre otras, y desarrollar de manera óptima las habilidades emocionales que conllevan a un clima de trabajo estable (Aragón, 2019)

La Organización Panamericana de Salud (OPS, 2020) Hace referencia a la búsqueda de incentivar la igualdad para una salud mental, el desarrollo personal, el desenvolvimiento y productividad en todos los miembros de la organización solicitando, establecimientos saludables, seguros y satisfactorios para así obtener la mejora en el estado emocional por ende un desempeño laboral adecuado, mediante las atenciones necesarias para la atención ideal de la salud.

En Perú, en la ciudad de Huaraz el 87.5% de los docentes presentan ciertas deficiencias en cuanto al grado del intelecto emocional (Álamo et al., 2021). En Lambayeque cierta sector de trabajadores muestra que un 33% presentando un bajo nivel de inteligencia emocional, por los escasos al momento de comunicarse y de esta manera generar un ambiente apto en clima

para poder trabajar (Ruiz, 2018). En Tacna el 70.7% de los docentes, se puede observar que tienen inconvenientes en las habilidades emocionales, lo cual no aporta de manera positiva en la correcta conducción de estas al momento de laborar (Condori, 2018).

Las habilidades tienen una relación con la impresión y el sentido de bienestar con el objetivo que busca un crecimiento propio (Moscoso, 2019). Habiendo indagado, se puede hacer hincapié en que es de suma importancia para obtener mejoras en el clima laboral. Por lo tanto, se debe de tener en primer lugar la salud mental, observándose la condición tanto en su nivel físico y emocional (Cano y Romero 2018).

En todo lugar donde se establezca relaciones sentimentales y tenga conexión con el trabajo, demuestra dificultad al momento de lidiar con los procesos que pasan por cada persona, ya que tiene diferente forma de ser y de adaptarse a los espacios laborales (Ayşe, 2020). Es por esto, por lo que la inteligencia emocional lleva a el individuo a desempeñar y desenvolver de una forma óptima en su trabajo, esto lo podemos ver reflejado en el ámbito laboral de la organización, pues el clima se crea desde la impresión que los individuos poseen desde su ámbito y éste se ve enlazado a la interacción que lleva con el resto de los colaboradores, superiores y demás personas dentro del área (Lüscher, 2021).

La inteligencia emocional es una herramienta con la que todos contamos y poseemos para tener conciencia y poder tener una correcta gestión de emociones, para obtener como resultado que las personas encuentren un punto medio emocionalmente, de esta manera contribuye a guiar una buena conducta para todos a su alrededor Goleman (1996). En algunos casos en que las personas tengan un óptimo coeficiente intelectual alto o por encima de una parte de la población al momento de realizar un proyecto, labor o actividad de manera similar, no tienen los resultados esperados y esto se da a la debido a la ausencia de control de emociones, tienen la capacidad pero no son capaces de desarrollar la práctica, que es todo lo contrario a aquellos individuos que tal vez no tienen los conocimientos pero sí pueden manejar el control de sus

estados de ánimo, lo que hace es que pueden desenvolverse de una manera óptima en sus labores y alcanzar los objetivos que buscan (Goleman, 2017)

Al alcanzar los objetivos laborales de cada trabajador, se obtendría en conjunto un buen clima organizacional, ya que, al poseer la competencia de inteligencia emocional, se integraría un comportamiento organizacional dando por resultado un satisfactorio clima laboral (Maish, 2004). Por lo tanto, esto quiere decir que el clima laboral sería adecuado, respetuoso y con todas las competencias que se requiere. Para lograr esto se debe empezar desde la organización realizando programas de interacción con el objetivo del desarrollo de competencias, así los colaboradores podrán obtener mejor desenvolvimiento y mejoraría en su comportamiento y en el clima organizacional (Valle, 2003)

Basándose esta problemática en una institución educativa, normalmente en los centros educativos existe la problemática del clima laboral, por lo tanto, causa que las relaciones interpersonales carezcan de inteligencia emocional, ya que aún se lucha con el cambio de pensamiento de que un profesional no solamente debe ser definido por su coeficiente intelectual (Salvador y Sánchez, 2018). No obstante, es fundamental poseer una adecuada utilización de las sensaciones mediante la inteligencia emocional, ya que desarrolla un factor de suma importancia en cada ámbito de la vida (Garay, 2015).

Por lo tanto, si se aplica en el ámbito laboral, la inteligencia emocional mantiene el control de las propias emociones, lo cual genera trazar las metas planteadas en equipo y muchas competencias laborales dando por resultado un satisfactorio clima laboral (Ahad et al., 2021).

Lüscher (2022), la inteligencia emocional es de trascendencia en el área del trabajo en el ámbito de las empresas, mostrando un éxito favorable en el desarrollo y organización de los trabajadores, presentando un buen clima laboral, emocional y pensamiento en conjunto, esto viene a ser fundamental para que los empleados puedan controlar y solucionar tanto inconvenientes de manera lógica, emocional que se puedan presentar, lo cual nos da como

conclusión que una persona poseedora de competencias tanto en el área emocional como en el aspecto intelecto pudiendo realizar un buen trabajo.

Por tal razón, ante lo expuesto nace la necesidad de plantear la siguiente pregunta ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y clima organizacional en la plana docente de Instituciones educativas de Nuevo Chimbote – 2023?

La presente investigación se justifica a nivel teórico, ya que contribuye a la búsqueda de información actualizada, por lo tanto, aumenta el conocimiento sobre las variables propuestas, asimismo permite validar la relevancia de las teorías estudiadas. Por tanto, a nivel práctico, se integra como información teórica para el desarrollo de programas de prevención y promoción en el ámbito organizacional, igualmente a nivel metodológico, como base para futuras investigaciones que estén relacionadas con la pregunta planteada en el proyecto de investigación.

Por ende, como objetivo general se plantea determinar la relación entre Inteligencia emocional y Clima organizacional en la plana docente de Instituciones educativas de Nuevo Chimbote – 2023, de tal modo, los objetivos de manera específica vienen a ser, determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones de inteligencia emocional, así también determinar la relación entre inteligencia emocional y las dimensiones de la escala multidimensional de clima organizacional y por último, establecer las diferencias entre la inteligencia emocional y el clima organizacional según edad y tiempo de servicio.

Como hipótesis general se plantea lo siguiente: existe correlación significativa en las variables de la inteligencia emocional y clima organizacional, de manera específica se supone que: existe una relación significativa entre las variables de inteligencia emocional y dimensiones de la escala multidimensional de clima organizacional, además, existe relación entre inteligencia emocional y las dimensiones de la escala multidimensional de clima organizacional y por último, existen diferencias significativas entre la inteligencia emocional y el clima organizacional según edad y tiempo de servicio.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se mostrará una variedad de antecedentes tanto a nivel internacional, como nacional que ayudarán a avalar nuestra investigación.

En este sentido a nivel internacional tenemos a Carrillo et al. (2018) en Ecuador, su artículo busca determinar la incidencia entre el clima laboral desde la perspectiva de modelo inteligencia emocional, basado en los autores de Goleman, Br-On, Salovey y Mayer. Concluyó en que se evidencia una estrecha correlación entre inteligencia emocional y clima laboral, por tal motivo, si el intelecto emocional de los empleados de una empresa no es excelente u óptimo, por ende, se verá afectada la productividad. Cabe resaltar, que la inteligencia emocional es primordial ya que concede a los empleados conocer y regular sus contestaciones emocionales, por ende, creando una sinergia que interactúa de forma directa en apreciación de clima laboral.

Así también, Aranguren y Lozano (2019) busca determinarla relación entre los lazos del intelecto emocional y ámbito organizacional en colaboradores de gerencia, hospitalarios y asistentes de un establecimiento de salud privado, Colombia. Desarrollando una investigación descriptiva correlacional, colaborando con doscientos dieciocho integrantes. Como resultados se tiene que no hay correlación entre las variables evaluadas, ello se debe a que su inteligencia emocional está situada en un rango inferior y el clima organizacional en un rango superior. Pero cabe mencionar que, se obtuvo vínculos en las variables inteligencia emocional y clima organizacional. Llegando a concluir que, las interacciones en su magnitud permiten mostrar vínculos de manera significativa a través de las subcategorías adherencia, autocontrol y con mayor índice en la subclase cohesión.

Pérez et al. (2022), en México, pretendían establecer la relación entre las características de la inteligencia emocional y del clima laboral, La metodología fue de tipo básica y de diseño correlacional – descriptivo. La muestra estuvo constituida por 150 colaboradores. Los resultados evidenciaron que la IE y el CO no mantienen una relación significativa ($\rho=.115$), por otro lado, los niveles dentro de cada una de las variables son altos, siendo así que las dimensiones

que tienen mayor predominio son las de comunicación y motivación. Concluyendo que, las variables en este caso no se asocian por factores externos y muy aparte de ello, por las variables sociodemográficas, tales como el sexo, la edad entre otras, ya que este tipo de variables intervinientes pueden originar diferencias dentro de los resultados según sea la población.

En un contexto nacional, Vilarreal (2017) tuvo como finalidad determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en una empresa de Lima. Donde la metodología fue de tipo básica y de diseño descriptivo correlacional. Los resultados fueron que existe un nivel de Inteligencia emocional marcadamente alta y que se relacionan con un clima organizacional muy favorable. Se concluyó que, si hay conexión entre las variables de inteligencia emocional y el clima laboral en la empresa privada donde se realizó la muestra, por lo tanto, poseer inteligencia emocional posibilita establecer determinadas acciones para la mejora e implementación dentro de una organización.

Erazo (2018), se buscaba realizar una propuesta la similitud entre la Inteligencia emocional y el clima organizacional, en donde se estableció en un análisis de forma básica, correlacional, teniendo como muestra a 140 colaboradores. Los resultados evidenciaron una correlación alta y significativa ($\rho = .98$). Concluyendo que, las variables investigadas demostraron conexión positiva baja, asimismo logró encontrar relación importante con aspectos ligados a la comunicación, la superación individual y la conexión profesional.

De esta manera, se pudo encontrar el análisis de Miyashima (2019), quien pretendió establecer la relación del intelecto emocional y ámbito laboral en trabajadores de una organización. La metodología es de tipo básica, de diseño no experimental y correlacional. La muestra fue de sesenta y seis integrantes. Donde se evidencio que ningún tipo de lazo significativo entre las variables. Por tal motivo, se obtienen niveles por debajo del promedio en componentes intrapersonal, a la forma de adaptarse y estado de ánimo general; es por eso que se precisa la correlación débil entre los componentes, flexibilidad y estado de ánimo.

En un contexto de región, Ubaldo (2017), tuvo como finalidad determinar la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional dentro de una Institución Educativa. La investigación está diseñada mediante el planteamiento no experimental, correlacional, los participantes muestral estuvo conformada por 55 profesores. Determinando que las variables observadas demuestran conexión positiva débil entre las variables observadas, porque tienen influencias de otros factores como la comunicación y la involucración con la organización. Concluyendo que, la relación con las variables muestra la evidencia de que mientras mejor sea el clima organizacional, la inteligencia emocional de los profesores será óptima, mucho más en circunstancias de adversidad.

Finalizando con el aspecto de antecedentes dentro de la investigación, se proponen las siguientes bases teóricas, donde se empieza describiendo lo que viene a ser la inteligencia emocional, ya que, para tener un mejor conocimiento respecto a tener más información de la Inteligencia emocional, es de importancia tener en cuenta la semejanza de inteligencia y para esto uno de los principales estudiosos de ella fue Binet que en 1905 relato lo más resaltante de la inteligencia es el juicio, la facultad para poder pensar, adaptar y tener comprensión (Sylva, 2019)

La inteligencia abarca enteramente las características de las personas y da la aprobación en el desarrollo de cada una de las competencias, destrezas y aptitudes (Luque, 2015). En 1920, Thorndike induce un nuevo elemento a la inteligencia, el contexto social, indica que hay diferentes tipos de inteligencia, como la abstracta, mecánica y social. Dando como definición la inteligencia abstracta como la habilidad de modular la forma de pensar, palabras, números, etc. (Garay, 2015).

Thorndike refiere que la inteligencia es mucho más que solo la capacidad, indica que la inteligencia estaría dividida y que ésta tenía diferentes funciones. A medida que avanza el tiempo, se han desarrollado diferentes indagaciones sobre la inteligencia y distintos autores han hecho referencia de que la inteligencia estaba ligada a las emociones (Goleman, 2017).

Dentro de otros creadores tenemos a Sternberg quién nos indicó que la inteligencia de las personas comprende de las emociones, el entusiasmo, la creatividad y la memoria. Demostrando que la investigación que realizó sobre la inteligencia, guardaba relación con el aspecto emocional y que se desarrollan en el cerebro y no del corazón, como se consideró hace un tiempo (Trujillo y Rivas, 2005).

Diversos buscan indagar sobre la conexión de la inteligencia y las emociones, generando de esta manera que aparecieran nuevos planteamientos de teoría e integradores, los cuales muestran cosas puntuales y establecidas sobre la inteligencia y todas sus funciones, entre los distintos modelos se encuentra que las diferencias de inteligencia deben ser tomadas en cuenta como un grupo de ideas determinado por niveles (Olvera y Arteaga, 2022)

El modelo de Goleman (1998) sugiere que las personas existen no solo por su inteligencia, ni por su formación y experiencia, sino por su habilidad para relacionarse con los demás. Esto encaja muy bien con lo que las empresas buscan actualmente en los profesionales, personas que puedan relacionarse plenamente consigo mismas y con su entorno. Dicho de esta manera, es de importancia que las personas desarrollen autoconciencia, controlen sus emociones y empatía, y encuentren formas de ponerse en el lugar de los demás para poder relacionarse apropiadamente con las personas (Fernández-Berrocal et al., 2009).

Las cuatro dimensiones que indica Goleman (2017) son:

Autoconocimiento: una persona logra manejar apropiadamente las emociones e impulsos, confiabilidad asociada a la honestidad y la transparencia, integridad, responsabilizándose de sí mismo, adaptabilidad, capaz de ser flexible a diversos cambios y situaciones, innovador, abierto a nuevas ideas (Goleman, 2017).

Autorregulación: reconocimiento de nuestros sentimientos, autoevaluación, análisis de nuestras fortalezas y debilidades, autoconciencia, valoración de lo que tenemos sobre nosotros mismos (Goleman, 2017).

Control de las relaciones interpersonales: empatía de los demás, capacidad de comprender los sentimientos de los que le rodean, orientación al servicio, cuidado y servicio a los demás (Goleman, 2017).

Automotivación: capacidad para brindar oportunidades, motivación, motivación para el logro, mejorar las cosas a base de medidas perfectas, compromiso, aportación al cumplimiento de las metas y objetivos del equipo, iniciativa, acción resolutiva, optimismo, perseverancia para alcanzar las metas a pesar de las dificultades (Goleman, 2017).

Por otro lado, respecto al clima organizacional, la mayor parte de las empresas tienen sus propias características y esto las distingue de otras empresas no solo en lo que brindan a la sociedad o en sus servicios, sino también internamente, cuentan con un ambiente interno formado por los empleados que son parte de la empresa, esta característica se considera organizacional (Goleman, 2017).

La teoría de clima organizacional no siempre estuvo, es un tema que ha sido evaluado y analizado a lo largo de los últimos 50 a 60 años (Gellerman, 1960). Sin embargo, el concepto de clima organizacional está conformado por la influencia de dos escuelas: Gestalt y funcionalismo; gestalt se basa en la percepción humana; Funcionalista se refiere al comportamiento humano como influenciado por su entorno (Bertranou, 2017).

Las características que experimenta el empleador consciente e inconscientemente, lo que el empleado percibe afecta significativamente su comportamiento, estas características pueden permanecer en la empresa indefinidamente, ya que cada empresa es diferente, así como el conjunto de áreas de las actividades de la empresa (Rojas et al., 2019).

Según Palma (2004), el clima organizacional tiene 9 dimensiones, comenzando por la estructura, la cual viene a ser la percepción de los empleados sobre las políticas y medidas de la gerencia; la responsabilidad, cada empleado es responsable de su trabajo; riesgos, permite que los empleados asuman riesgos en la empresa; relaciones laborales, apoyo a los empleados, está entre

el jefe y colegas. Reciprocidad, recordar la importancia de seguir las reglas y normas de la empresa; conflicto, gerentes de la empresa que conocen las ideas y opiniones de los trabajadores y finalizando, la identidad es la impresión de pertenencia a la organización.

Se han identificado dos escuelas principales de pensamiento que respaldan este marco, la primera es la escuela Gestalt, según la cual los sujetos se comportan de manera que se correlacionan con la forma en que como observan el mundo. La segunda escuela se llama funcionalismo, las personas piensan y actúan de acuerdo a su entorno y las características que las distinguen (Palma, 2004).

En consecuencia, la relación que existe entre ambas variables es notoria, ya que la IE motiva a las personas a desempeñarse mejor y desarrollarse en su trabajo, esto se verá reflejado en el CO de una organización, ya que este clima se crea en base a las percepciones que una persona tiene sobre su entorno y esto está muy relacionado con las relaciones que mantiene (Romero, 2016)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.3.1. Tipo de investigación

El estudio es de tipo básico, lo cual el propósito principal es obtener nuevos conocimientos, recopilar información, con ello contribuir al conocimiento científico (Sánchez et al., 2018).

3.3.2. Diseño de investigación

A su vez, se encuentra el diseño descriptivo correlacional, el cual tiene como objetivo comprender las características de la muestra y determinar las relaciones entre variables (Ato et al., 2013).

De igual forma, los diseños de investigación no experimentales transversales encontraron que el objetivo no es manipular una variable, sino analizarla en una fracción de segundo (Ato y Vallejo, 2007)

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Inteligencia Emocional

Definición conceptual: Competencia intelectual para percibir, abarcar y regular las emociones individuales y ajenas; reporta un alto ajuste psicológico (Salovey y Mayer, 1990).

Definición operacional: Considerando la escala de Inteligencia Emocional elaborada por Wong and Law's. Está compuesta por 16 ítems y se tomaron en cuenta las puntuaciones directas en una escala tipo Likert de 7 puntos (desde 1 = totalmente en desacuerdo hasta 7 = totalmente de acuerdo), así mismo evalúa el nivel de inteligencia percibida.

Indicadores: Los indicadores de las dimensiones muestran que la primera es el autoconocimiento de las emociones, la segunda dimensión la determinación de autocontrol, la tercera dimensión tiene como indicador la

autopercepción y la última dimensión tiene de indicador de estado de ánimo, empatía y automotivación.

Escala de medición: Emplea la medida ordinal de sus 16 ítems, cuya escala de medición corresponde a Likert.

Variable 2: Clima Organizacional

Definición conceptual: La impresión posee cada empleado de la organización en la que trabaja. El sentido de referencia de los empleados consiste en un grupo de factores fisiológicos, psicológicos y sociales proporcionados por la organización a través del entorno organizacional (Palma, 2004).

Definición operacional: La Escala Multidimensional del Clima Organizacional (EMCO 10), está compuesta por 29 ítems los cuales están distribuidos en 8 sub dimensiones, el instrumento trabaja con escala ordinal de tipo likert, teniendo de esta manera 5 opciones a responder entre ellos siendo estas 1 = nunca; 2 = Rara vez; 3 = algunas veces; 4 = casi siempre; 5 = siempre.

Indicadores: Los indicadores de medición señalan a) Satisfacción de los trabajadores tiene como indicadores el grado de satisfacción en el trabajo, reconocimiento, logro de metas y objetivos, ambiente agradable; b) Autonomía en el trabajo, identificación del grado de independencia en el trabajo y libertad de elegir y decisión; c) Relaciones sociales, viene hacer el grado de percepción del trabajo con sus compañeros; d) Unión y apoyo, refiere al grado de comunicación, compromiso, integración, apoyo y ayuda a los compañeros; e) Consideración de directivos, tiene de indicador el grado de apoyo del superior, comunicación, respeto y amabilidad; f) Beneficios y recompensas, refiere al grado de retribución del trabajo y satisfacción salarial; g) Motivación y recompensas, tiene como indicador el grado de motivación, responsabilidad laboral y compromiso laboral; h) Liderazgo de directivos, refiere al don de mando y capacidad de toma de decisiones.

Escala de medición: Emplea la medición ordinal de sus veintinueve ítems, cuya escala de medición pertenece a Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población

La población en su totalidad estará conformada por un total de 150 educadores de instituciones educativas de Nuevo Chimbote, de los cuales se encuentran entre ambos sexos y dentro de un rango de edad de > 25 y < 60, muy aparte de ello, son profesores que están bajo contrato por horas y/o docentes de tiempo completo.

Criterios de Selección

Dentro de los criterios de inclusión se tiene que, los docentes deben de pertenecer a Instituciones Educativas de Nievo Chumbote, ser de ambos sexos, a partir de 25 años y menores a los 60 años. Por otro lado, dentro del aspecto de exclusión se tiene que, sean docentes recién contratados, trabajadores de la institución que no sean docentes y profesores con algún problema de salud mental diagnosticado.

3.3.2. Muestra

La muestra está representada por una cantidad de población, la cual es de 110 docentes, de los cuales 59 son féminas y 57 varones, además de ello, entre el rango de edad se observan docentes con 27 a 40 años (34), 41 a 50 años (29), 51 a 65 años (53). Por otro lado, respecto al tiempo de servicio, los docentes que tienen de 2 a 10 años son 43, los que tienen de 11 a 20 años son 23, los que tienen de 21 a 30 años son 34 y los que tienen un tiempo de servicio de 31 a 39 años son 15. Por último, los niveles de enseñanza son primera con 39 docentes y secundaria con 77.

3.3.3. Muestreo

Se utilizará un muestreo no probabilístico – intencional, ya que no se demanda que los integrantes sean estadísticamente representativos de los

sujetos con los que se trabajan, sino considerar elegir en demostración a los colaboradores que mostraran mejor disponibilidad para su evaluación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.3.5. Unidad de análisis

Educadores de instituciones educativas de Nuevo Chimbote.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la medición de las variables mencionadas, se propone realizar la aplicación de la técnica de la encuesta, la cual es una herramienta de recepción de datos conformada por una cantidad de ítems que tiene como finalidad conseguir información de una muestra seleccionada (Sánchez et al., 2018).

Así mismo, se sugiere que esta encuesta se realice de manera presencial, en donde se distribuya a través de la impresión de los instrumentos que medirán las variables. Se utilizan métodos de encuesta para las modalidades presenciales y la herramienta utilizada es un cuestionario, por lo que la herramienta psicológica para recoger información variable es la Escala de Inteligencia Emocional de Wong & Law (2022) y Escala Multidimensional de Clima Organizacional de Gómez y Vicario (2015).

Instrumento 1: Inteligencia Emocional

La escala en mención fue diseñada por Wong & Law (2002), por lo que lo que pretende medir es el nivel de inteligencia emocional dentro de los individuos. El tiempo de administración es 5 a 10 minutos y la aplicación puede ser tanto de forma individual como grupal.

La pequeña escala, que constaba de 16 ítems, distribuyó proporcionalmente 4 ítems a cada dimensión. Sus ítems son generalmente positivos, sus opciones de respuesta son tipo Likert, utiliza 7 tipos de resultados y su nivel de medición es ordinal (Wong & Law, 2002).

La apreciación propia emocional se entiende como la primera percepción que recibe un individuo a través de sus sentidos, ya sean adquiridos o externos, sus preguntas van del 1 al 4. La apreciación de otras emociones se entiende como la autocomprensión que el individuo tiene de los demás y sus preguntas van del 5 al 8. Utilización de sentimientos propios, esta dimensión corresponde a los ítems 9-12, y por último regulación emocional, estado de ánimo, empatía y automotivación sus productos van desde las secciones 13-16 (Wong & Law, 2002).

Acerca de la validez de la consistencia interna por dimensiones, evaluación de las propias emociones ($\alpha=0,87$); evaluación de las emociones de los demás ($\alpha=0,90$); uso de las emociones ($\alpha=0,84$) y regulación de las emociones ($\alpha=0,83$). Por lo tanto, en los índices de consistencia interna total son desde .83 hasta .90 (Wong & Law, 2002).

En población peruana, Lunahuaná-Rosales (2016), descubrieron una satisfactoria estructura de 4 dimensiones y altas cargas factoriales de los ítems que superaban a .85, por lo tanto, las correlaciones interfactoriales fueron muy elevadas y moderadamente altas y la consistencia interna fue satisfactoria.

Instrumento 2: Clima Organizacional

La escala que evalúa el clima organizacional fue diseñada por Gómez y Vicario (2008), y adaptada por Pereyra (2015), la aplicación de este instrumento es de forma individual o grupal. La administración es de 15 minutos como máximo y la escala tiene nueve dimensiones, las cuales son: estructura, responsabilidad, recompensas, riesgos, relaciones, cooperación, estándares de desempeño, conflicto e identidad. Tiene ítems positivos, respuestas tipo Likert de cinco puntos y una escala ordinal.

Acerca de la confiabilidad, Pereyra (2015) teniendo como muestra participantes administrativos y operarios en Perú, evidencia los resultados de esta investigación, donde se evaluó a través del coeficiente del Alfa de

Cronbach dando por resultados un índice de 0.899, por lo tanto, en su validez de Aiken llegó al índice de 1.0.

3.5. Procedimientos:

Se utilizó la herramienta de escala de inteligencia emocional y escala multidimensional de clima organizacional a la plana docente de Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote. A continuación, se describió la información que posibilita la introducción, asimismo se buscó antecedentes y bases teóricas que apoyan el marco teórico. Por otro lado, se pidió a los autores de las herramientas la autorización para el uso del mismo, habiendo logrado respuesta aprobatoria.

Luego de la aceptación de nuestro asesor, se solicitó el permiso de aplicación de las pruebas para así presentar a instituciones educativas de Nuevo Chimbote. Por lo tanto, luego de la aprobación de los directores de dichas instituciones, se coordinan los horarios de aplicación, por lo tanto, las planas docentes de Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote fueron evaluados por medio de los cuestionarios impresos realizada mediante la modalidad presencial, donde se consideró el consentimiento informado, asegurando el anonimato y confiabilidad de las respuestas.

Por último, los datos se realizaron mediante el programa Excel y el cálculo estadístico con el programa IBM SPSS para encontrar la relación entre ambas variables.

3.6. Método de análisis de datos

Esta investigación está realizada por dos instrumentos la cual su finalidad es cumplir con los objetivos planteados mediante la aplicación de las dos herramientas y análisis de resultados, lo cual fueron validados por expertos para poder analizarlos de manera estadística. Se realizará el análisis descriptivo y correlacional de las variables inteligencia emocional y clima organizacional, nivel que presenta cada variable en la plana docente y también la correlación de dimensiones de las variables.

3.7. Aspectos éticos

El proyecto fue elaborado bajo el consentimiento informado a los participantes el cual accedieron; asimismo Salazar et al. (2018) menciona que dentro de toda investigación debe contar con el permiso informado de los colaboradores, en la situación de menores de edad se cuenta con la aceptación, la ética es de gran importancia dentro de cada investigador, ya que esto evidencia que no tiene un impacto negativo que afecte a la sociedad. Así mismo es esencial que la ética esté presente en los investigadores, respetando los estilos normativos de citación y referenciación.

Colegio de Psicólogo del Perú (2018), menciona que dentro de los principios éticos tendremos en consideración al Código Ético del Psicólogo, en donde para evaluar a los participantes se tendrá en cuenta su participación voluntaria en base a su consentimiento. Por lo que, cada uno de nosotros como investigadores tendrá en cuenta lo que es el respeto a su persona e identidad, a la confiabilidad y privacidad individual, respetando sus derechos y sin vulnerar ninguno de ellos, por ende, haremos hincapié a los 3 principios en los cuales se regirá este trabajo, el primero de beneficencia y no maleficencia, el segundo la autonomía del evaluado y finalizando el principio de justicia el cual hace referencia a los derechos y no discriminación de participantes.

IV RESULTADOS

Dentro de la tabla 1, se evidencia el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones, en el caso de la variable de clima organizacional se muestra que el mantiene valores de media que van desde 11.68 a 21.26, desviación estándar están dentro del rango de 2.26 a 3.81, además de ello la asimetría y curtosis se encuentran entre valores de +/- 1.5; la dimensión que predomina dentro de los colaboradores en la DCL5 (Consideración de los directivos) representado con una media de 21.26. En cuanto a la inteligencia emocional, se observa que los valores de media de 21.62 a 23.07, desviación estándar de 3.47 a 3.76, la asimetría y curtosis se encuentran entre los valores de +/- 1; siendo así que la dimensión que mayor predominio tiene dentro de la inteligencia emocional es DIE3 (Utilización de emociones) con una media de 23.07.

Además de ello, se puede observar el grado de asociación entre las variables, donde se tiene un coeficiente moderado con una alta significancia (.597**). Asimismo, se observa la correlación entre la variable inteligencia emocional y las dimensiones de clima organizacional, donde se observa que existe en su mayoría una asociación moderada y significativas que van de .428** a .632**, a su vez se observa una asociación moderada baja (DCL8=.387**) y baja (DCL6=.193**).

En cuanto al nivel de asociación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el clima organizacional, donde se puede apreciar que dentro de las cuatro dimensiones se tiene un grado de correlación moderado y altamente significativo de .427** a .581**.

Tabla 1*Evidencia del análisis descriptivo y correlacional entre la inteligencia emocional y el clima organizacional*

Variable /Dimensión	M	DE	G1	G2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 Clima Laboral	112,68	17,45	-,22	-.70	-													
2 Satisfacción de los trabajadores	16,28	2,54	-,27	-,56	.79**	-												
3 Autonomía en el trabajo	11,52	2,73	-,47	-,63	.82**	.58**	-											
4 Relaciones sociales	11,53	2,33	-,40	-,32	.83**	.62**	.69**	-										
5 Unión y apoyo	16,03	3,11	-,45	-,73	.89**	.65**	.73**	.80**	-									
6 Consideración de directivos	21,26	3,68	-1,04	1,14	.76**	.59**	.50**	.56**	.67**	-								
7 Beneficios y recompensa	12,30	3,81	-,14	-,49	.51**	.26**	.40**	.32**	.31**	0,10	-							
8 Motivación y esfuerzo	12,08	2,30	-,47	-,43	.83**	.69**	.65**	.68**	.75**	.64**	.25**	-						
9 Liderazgo	11,68	2,26	.02	-1,10	.78**	.61**	.62**	.59**	.67**	.60**	.28**	.58**	-					
10 Inteligencia Emocional	88,96	12,26	-,17	-,95	.59**	.42**	.50**	.57**	.63**	.51**	.19*	.49**	.38**	-				
11 Apreciación de sus propias emociones	22,23	3,47	.04	-,92	.55**	.43**	.48**	.53**	.63**	.46**	.12	.46**	.37**	.88**	-			
12 Apreciación de otras emociones	21,62	3,49	-,09	-,46	.42**	.26**	.43**	.40**	.43**	.31**	.22*	.35**	.20*	.77**	.63**	-		
13 Utilización de las emociones	23,07	3,76	-,41	-,75	.58**	.43**	.46**	.55**	.60**	.52**	.17	.46**	.42**	.90**	.75**	.55**	-	
14 Regulación de emociones	22,03	3,61	-,13	-,56	.47**	.32**	.33**	.47**	.49**	.44**	.13	.41**	.32**	.85**	.65**	.46**	.77**	-

Nota: p<.05*= significancia; p<.01**= alta significativa; p<.001***= muy significativo; M=media; DE= desviación estándar; G1=Asimetría. G2= Curtosis

Continuando con las comparaciones según edad dentro de la variable de clima organizacional se observa que. si existe diferencia en cuanto a las edades de los trabajadores, esto evidenciado con un $p < .025^*$, por lo que las edades que predominan son las de 41 a 50 años. Además de ello. dentro de sus dimensiones se puede evidenciar que si existe diferencia significa dentro de la autonomía en el trabajo ($p < .016^*$), relaciones sociales ($p < .016^*$), la unión y apoyo ($p < .008^{**}$), motivación y esfuerzo ($p < .000^{***}$), por lo que dentro de estas edades la que predomina es la de 51 a 65 años (Tabla 2).

En cuanto a las comparaciones según edad dentro de la inteligencia emocional se observa de forma general que. si existe diferencia entre las edades ($p < .020^*$), por otro lado, solo dos dimensiones mantienen diferencias significativas la primera es la apreciación de las propias emociones ($p < .003^{**}$) y la utilización de las emociones ($p < .007^{**}$), donde predomina de igual forma las edades de 51 a 65 años.

Tabla 2

Diferencias según edad dentro del clima laboral y la inteligencia emocional

Variable	Edad	N	M	DE	F	p
Clima organizacional	27 a 40 años	34	106.41	18.91	3.799	.025*
	41 a 50 años	29	112.62	19.888		
	51 a 65 años	53	116.74	13.839		
Satisfacción de los trabajadores	27 a 40 años	34	15.74	2.832	1.385	0.254
	41 a 50 años	29	16.24	2.862		
	51 a 65 años	53	16.66	2.112		
Autonomía en el trabajo	27 a 40 años	34	10.41	2.955	4.311	.016*
	41 a 50 años	29	11.76	3.158		
	51 a 65 años	53	12.09	2.106		
Relaciones sociales	27 a 40 años	34	10.65	2.569	4.321	.016*
	41 a 50 años	29	11.52	2.613		
	51 a 65 años	53	12.11	1.826		
Unión y apoyo	27 a 40 años	34	14.85	3.202	5.041	.008**
	41 a 50 años	29	15.76	3.562		
	51 a 65 años	53	16.92	2.533		
Consideración de directivos	27 a 40 años	34	20.79	3.282	1.102	0.336
	41 a 50 años	29	20.79	5.01		
	51 a 65 años	53	21.81	3.007		
Beneficios y recompensa	27 a 40 años	34	12.12	3.867	0.072	0.931
	41 a 50 años	29	12.48	4.006		
	51 a 65 años	53	12.32	3.735		
Motivación y esfuerzo	27 a 40 años	34	10.91	2.379	9.165	.000***
	41 a 50 años	29	11.9	2.483		
	51 a 65 años	53	12.92	1.785		
Liderazgo	27 a 40 años	34	10.94	2.373	2.794	0.065
	41 a 50 años	29	12.17	2.421		
	51 a 65 años	53	11.89	2.025		
Inteligencia emocional	27 a 40 años	34	84.76	12.238	4.045	.020*
	41 a 50 años	29	88.07	12.856		
	51 a 65 años	53	92.13	11.232		

Apreciación de sus propias emociones	27 a 40 años	34	20.85	3.439	6.055	.003**
	41 a 50 años	29	21.83	3.506		
	51 a 65 años	53	23.34	3.162		
Apreciación de otras emociones	27 a 40 años	34	21.03	3.503	0.955	0.388
	41 a 50 años	29	21.48	3.46		
	51 a 65 años	53	22.08	3.518		
Utilización de las emociones	27 a 40 años	34	21.56	3.863	5.254	.007**
	41 a 50 años	29	22.9	3.949		
	51 a 65 años	53	24.13	3.276		
Regulación de emociones	27 a 40 años	34	21.32	3.235	1.313	0.273
	41 a 50 años	29	21.86	4.042		
	51 a 65 años	53	22.58	3.576		

Nota: $p < .05^*$; $p < .01^{**}$

Dentro de la tabla 3 se puede observar las comparaciones según tiempo de servicio en cuanto al clima organizacional, donde únicamente se encuentra diferencias en las siguientes dimensiones: Autonomía en el trabajo ($p < .013^*$ - predomina el tiempo de 21 a 30 años de servicio), relaciones sociales ($p < .046^*$ - predomina el tiempo de 31 a 39 años de servicio), unión y apoyo ($p < .017^*$ - predomina el tiempo de 21 a 30 años de servicio) y motivación y esfuerzo ($p < .001^{**}$ - predomina el tiempo de 31 a 39 años de servicio).

Tabla 3

Diferencias según tiempo de servicio dentro del clima laboral

Variable	Tiempo de servicio	N	M	DE	F	p
Clima organizacional	2 a 10 años	43	108.56	19.84	2.322	.079
	11 a 20 años	23	109.78	17.49		
	21 a 30 años	34	117.53	13.68		
	31 a 39 años	15	117.47	15.75		
Satisfacción de los trabajadores	2 a 10 años	43	15.74	2.89	1.100	.352
	11 a 20 años	23	16.43	2.60		
	21 a 30 años	34	16.74	2.19		
	31 a 39 años	15	16.60	2.09		
Autonomía en el trabajo	2 a 10 años	43	10.70	3.10	3.752	.013*
	11 a 20 años	23	11.00	2.61		
	21 a 30 años	34	12.56	2.20		
	31 a 39 años	15	12.20	2.11		
Relaciones sociales	2 a 10 años	43	10.98	2.59	2.751	.046*
	11 a 20 años	23	11.09	2.42		
	21 a 30 años	34	12.09	1.86		
	31 a 39 años	15	12.53	1.99		
Unión y apoyo	2 a 10 años	43	15.21	3.32	3.523	.017*
	11 a 20 años	23	15.26	3.44		

	21 a 30 años	34	17.21	2.33		
	31 a 39 años	15	16.73	2.86		
Consideración de directivos	2 a 10 años	43	20.98	3.62	1.237	.300
	11 a 20 años	23	20.26	4.76		
	21 a 30 años	34	21.94	3.28		
	31 a 39 años	15	22.00	2.67		
Beneficios y recompensa	2 a 10 años	43	12.53	3.79	0.152	.928
	11 a 20 años	23	12.17	3.62		
	21 a 30 años	34	11.97	3.54		
	31 a 39 años	15	12.47	5.01		
Motivación y esfuerzo	2 a 10 años	43	11.23	2.47	6.194	.001**
	11 a 20 años	23	11.52	2.21		
	21 a 30 años	34	13.03	2.02		
	31 a 39 años	15	13.20	1.26		
Liderazgo	2 a 10 años	43	11.19	2.38	1.102	.352
	11 a 20 años	23	12.04	2.14		
	21 a 30 años	34	12.00	2.28		
	31 a 39 años	15	11.73	2.08		

Nota: $p < .05^*$; $p < .01^{**}$

Por otro lado, en la tabla 4 se puede evidenciar las comparaciones hechas en cuanto a la variable inteligencia emocional y sus dimensiones, donde se observan diferencias en cuanto a Inteligencia emocional general ($p < .004^{**}$), apreciación de otras emociones ($p < .003^{**}$) y utilización de las emociones ($p < .004^{**}$), donde existe un predominio en el tiempo de 31 a 39 años de servicio.

Tabla 4

Diferencias según tiempo de servicio en la variable de inteligencia emocional

Variable	Tiempo de servicio	N	M	DE	F	p
Inteligencia emocional	2 a 10 años	43	86.72	12.27	4.668	.004**
	11 a 20 años	23	83.43	13.25		
	21 a 30 años	34	92.50	9.57		
	31 a 39 años	15	95.20	12.12		
Apreciación de sus propias emociones	2 a 10 años	43	21.30	3.56	3.885	.011
	11 a 20 años	23	21.30	3.66		
	21 a 30 años	34	23.18	2.76		
	31 a 39 años	15	23.93	3.41		
Apreciación de otras emociones	2 a 10 años	43	21.23	3.57	5.025	.003**
	11 a 20 años	23	19.70	3.11		
	21 a 30 años	34	22.74	3.22		
	31 a 39 años	15	23.13	3.22		

Utilización de las emociones	2 a 10 años	43	22.49	3.74	4.610	.004**
	11 a 20 años	23	21.26	4.19		
	21 a 30 años	34	24.12	3.15		
	31 a 39 años	15	24.93	3.10		
Regulación de emociones	2 a 10 años	43	21.70	3.35	1.244	.297
	11 a 20 años	23	21.17	4.18		
	21 a 30 años	34	22.47	3.17		
	31 a 39 años	15	23.20	4.29		

Nota: p<.05*; p<.01**

V DISCUSIÓN

Dado que las personas tienen formas variadas de ser y de adaptarse a los entornos de trabajo, puede resultar difícil gestionar los procesos que se producen a través de cada individuo en un entorno en el que se desarrollan vínculos emocionales y que están asociados con el trabajo (Ayşe, 2020).

A raíz de este problema, el estudio busca determinar la relación entre Inteligencia emocional y Clima organizacional en la muestra de estudio. Por lo que se puede observar el grado de asociación entre las variables, donde se tiene un efecto grande con una alta significancia ($r=.597^{**}$) (Tabla 1). Estos resultados son similares a la investigación desarrollada por Carrillo et al. (2018) quien llegó a la conclusión de que existe una estrecha correlación entre inteligencia emocional y clima laboral, por tal motivo, si el intelecto emocional de los empleados de una empresa no es excelente u óptimo, por ende, se verá afectada la percepción hacia la empresa. Esto es apoyado teóricamente en base a que la IE motiva a las personas a desempeñarse mejor y desarrollarse en su trabajo, esto se verá reflejado en el CO de una organización (Romero, 2016). Es así que, el modelo explicativo de la IE indica que esta capacidad busca una conexión entre las emociones y la gestión de las mismas dentro de actividades que involucren el aspecto laboral y la vida cotidiana, es por ello que, entre los distintos modelos se encuentra que las diferencias de inteligencia deben ser tomadas en cuenta como un grupo de ideas determinado por niveles (Olvera y Arteaga, 2022).

Por otro lado, en cuanto a los objetivos específicos, el primero se enfoca en determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones de inteligencia emocional, dentro del cual se evidencio que, se tiene un grado de correlación moderado ($r=.427^{**}$ a $.581^{**}$). Esto contrastado con el estudio de Vilarreal (2017) quien evidencio que las dimensiones de la inteligencia emocional se correlacionan de forma alta y significativa ($p<.05$) con la variable de CO. Por lo que, estos resultados explican que la IE abarca enteramente las características de las personas y da la aprobación en el desarrollo de cada una de las competencias, destrezas y aptitudes más aun dentro de una empresa y/u organización (Luque, 2015).

Asimismo, como segundo objetivo se planteó, determinar la relación entre inteligencia emocional y las dimensiones de la escala multidimensional de clima organizacional. En la tabla 1, se observó en su mayoría una asociación moderada y significativas que van de .428** a .632**, a su vez se observa una asociación moderada baja (DCL8=.387**) y baja (DCL6=.193**). Esto es explicado en base a que el CO mantiene factores que pueden o no afectar la estabilidad emocional del colaborador, por lo que este mismo deberá de mantener un reconocimiento de sus sentimientos, análisis de sus fortalezas y debilidades (Goleman, 2017). Por otro lado, se ha observado cómo es que mantiene un efecto pequeño en cuanto a las consideraciones de los directivos y la motivación – esfuerzo de los colaboradores, por ende, esto se explica según lo siguiente, los individuos obligaciones y asignaciones según sean sus respectivos campos laborales y está inexplicablemente ligado a sus interacciones con compañeros de trabajo, superiores y otras personal del área, por lo que, el factor motivación y dirección vienen a estar comandados por factores externos al individuo, siendo que la IE es un factor interno del mismo (Lüscher, 2021).

Como último objetivo específico, se tuvo como finalidad establecer las diferencias entre la inteligencia emocional y el clima organizacional según edad y tiempo de servicio. Ante este objetivo en la tabla 2, se observan las comparaciones según edad dentro de la variable de clima organizacional muestran que si existe diferencia en cuanto a las edades de los trabajadores $p < .025^*$. Dentro de sus dimensiones se evidencia que si existe diferencia significa dentro de la autonomía en el trabajo ($p < .016^*$), relaciones sociales ($p < .016^*$), la unión y apoyo ($p < .008^{**}$), motivación y esfuerzo ($p < .000^{***}$), por lo que dentro de estas edades la que predomina es la de 51 a 65 años. Por otro lado, respecto a la inteligencia emocional se observa de forma general que, si existe diferencia entre las edades ($p < .020^*$). En las dimensiones mantienen diferencias significativas la primera es la apreciación de las propias emociones ($p < .003^{**}$) y la utilización de las emociones ($p < .007^{**}$), donde predomina de igual forma las edades de 51 a 65 años. Estos resultados son comparados con el estudio de Pérez (2022), llego a la conclusión que las edades vienen a ser un factor que determina la forma en la que un individuo gestiona sus emocionales y percibe su

centro laboral, por ello, en su investigación evidencio que existió diferencias entre los colaboradores que pertenecen al rango de edad 51 – 60 años. Ante esto, Fragoso-Luzuriaga (2015), explico que la edad del trabajador influye en la forma en que se identifica con la institución y más aún por cómo percibe a la institución.

Por otro lado, respecto a las diferencias según tiempo de servicio, dentro de la tabla 3, se puede observar las comparaciones según tiempo de servicio en cuanto al clima organizacional, donde únicamente se encuentra diferencias en las siguientes dimensiones: Autonomía en el trabajo ($p < .013^*$ - predomina el tiempo de 21 a 30 años de servicio), relaciones sociales ($p < .046^*$ - predomina el tiempo de 31 a 39 años de servicio), unión y apoyo ($p < .017^*$ - predomina el tiempo de 21 a 30 años de servicio) y motivación y esfuerzo ($p < .001^{**}$ - predomina el tiempo de 31 a 39 años de servicio). Por otro lado, en la tabla 4 se puede evidenciar las comparaciones hechas en cuanto a la variable inteligencia emocional y sus dimensiones, donde se observan diferencias en cuanto a Inteligencia emocional general ($p < .004^{**}$), apreciación de otras emociones ($p < .003^{**}$) y utilización de las emociones ($p < .004^{**}$), donde existe un predominio en el tiempo de 31 a 39 años de servicio. Del mismo modo Pérez (2022), mostro resultados similares en tiempo de servicio o antigüedad en el trabajo, encontrando que mientras mayor sea el tiempo en el que se laboral en la institución, mejor manejo emocional y percepción del clima laboral se tiene (16 a 20 años de servicio). Por ello, Madrigal (2009) ha intentado constantemente identificar los factores que motivan a las personas a dar los pasos necesarios para alcanzar sus objetivos, e identificar los factores más responsables de dirigir sus esfuerzos de forma que se maximicen sus posibilidades de éxito. El desarrollo de la inteligencia emocional puede conducir a la identificación de prácticas que impulsen la moral y el aprecio entre los trabajadores, con el fin de que con el pasar del tiempo logren cumplir sus metas.

Cabe señalar que como limitante se tuvo el método de evaluación utilizado en este estudio, el cual fue la autoevaluación, ya que, para abordar estas temáticas en el futuro, los investigadores tendrían que llevar a cabo un análisis de 360°, en el que no sólo los empleados, sino también sus jefes y superiores, proporcionarían información sobre sus impresiones acerca de la empresa. Por otro lado, se consideraría como limitante el número de la muestra, ya que, para

la realización de estudios comparativos se sugiere que sea un número mayor a 300 participantes, con el fin de que haya un número representativo que genere confiabilidad en los resultados.

Por último, este estudio mantiene un aporte para la comunidad científica, porque pretende medir variables en las que se ha observado una mayor incidencia del problema; esto significa que puede servir de base para futuros estudiantes que deseen continuar su análisis en la misma línea de investigación, incorporando además constructos adicionales.

VI CONCLUSIONES

Se determinó la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional, hallándose un coeficiente moderado con una alta significancia (.597**).

Se determinó la relación entre el clima laboral y las dimensiones de inteligencia emocional, donde se tiene un grado de correlación moderado y altamente significativo de .427** a .581**.

Se determinó la relación entre inteligencia emocional y las dimensiones de la escala multidimensional de clima organizacional, encontrándose una asociación moderada y significativas que van de .428** a .632**, a su vez se observa una asociación moderada baja (DCL8=.387**) y baja (DCL6=.193**).

Se estableció las diferencias entre la inteligencia emocional y el clima organizacional según edad y tiempo de servicio, hallándose, diferencias en cuanto a las edades con un $p < .025$, dentro del clima organizacional, además de, observar diferencias en cuanto a inteligencia emocional general ($p < .004$ **) según tiempo de trabajo.

VII RECOMENDACIONES

Se recomienda impartir conferencias sobre gestión emocional, con el fin de generar una percepción óptima hacia la institución con la finalidad de mejorar el clima organizacional.

Para obtener una comprensión más holística del impacto que tiene la IE en una organización sobre su colaborador, es recomendable evaluar los elementos que provocan diversas dificultades psicoempresariales analizando las variables entre una población más amplia y perteneciente a diferentes empresas.

Con el fin de mejorar la calidad de la enseñanza, se recomienda proponer a las organizaciones del Sector de la Educación que programen actividades de formación y actualización basadas en talleres, conferencias, etc.

Se sugiere realizar sesiones de intervención individualizada o grupal destinadas a elevar el liderazgo, participación y entre otros aspectos del colaborador dentro del lugar de trabajo para mejorar el nivel de la enseñanza.

REFERENCIAS

- Ahad, R., Mustafa, M. Z., y Mohamad, S. (2021). Actitud laboral, compromiso organizacional e inteligencia emocional de los profesores de universidades profesionales de Malasia. *Revista de educación y formación técnica*, 13(1), 15-21.
<https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/7898>
- Álamo, D., Carnero, T., y Saavedra, M. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de morales 2021. *Revista Científica Digital de Psicología*, 10(1), 1-7.
<http://181.224.246.204/index.php/psiquemag/article/view/2746>
- Aragón, J. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza. Sociedad y Ambiente*, 6 (1), 55-68.
<https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>
- Aranguren, D., y Lozano, L. (2019). *Análisis Correlacional entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional de los trabajadores del nivel administrativo. hospitalario y asistencial de la clinica del sistema nervioso renovar LTDA sede Villavicencio* [Tesis de Licenciatura, Universidad Santo Tomás de Colombia].
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/19629/2019Andreaaranguren?sequence=1&isAllowed=y>
- Ato, M., y Vallejo, G. (2007). *Diseños experimentales en psicología*. Madrid: Pirámide.
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3).
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Ayşe, D. (2019). La influencia de la inteligencia emocional basada en la capacidad en los comportamientos discrecionales en el lugar de trabajo. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30(3), 369- 382.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10911359.2019.1687388?sr=c=reccsys>
- Bertranou, F. (2017). *Dialogo tripartito sobre el futuro del trabajo*. Organización internacional del trabajo. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_836584.pdf

- Cano, C., y Romero, J. (2018). Estado de avance de la salud de los trabajadores en el Perú. *Acta méd. Perú*, 35(1), 35. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172859172018000100001
- Carrillo, D., Vargas, J., y Sierra, D. (2018) Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público. *Revista de Ciencias. Tecnología e Innovación*, 5, 1135 – 1146. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1550>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). *Código de ética y deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Condori, S. (2018). *Inteligencia emocional y clima laboral en el personal de la institución educativa “Hermógenes Arenas Yáñez” de Tacna* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35718/condori_vs.pdf?sequence=1&isAllowed=yEurofoundy
- Erazo, V. (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de la Victoria. 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16896/Erazo_TVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández-Berrocal, H., Extremera, N., Rey, L., Y Sánchez-Álvarez, N. (2019). Validation of the Spanish version of the Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S). *Psicothema*, 31(1). 94-100. <http://doi.org/10.7334/psicothema2018.147>
- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(16), 110-125. <https://ries.universia.net/article/view/1085/inteligencia-emocional-competenciasemocionales-educacion-superior-un-concepto->
- Garay, C. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de primaria - RED 13, San Miguel, 2014* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6446/Garay_FCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gellerman, S. W. (1960). *People, problem and profit*. Estados Unidos: McGraw Hill.

Goleman, D. (2017). *La inteligencia emocional*. Le Libros. <http://LeLibros.org>

Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Madrid. <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>

Gómez, M., y Vicario, O. (2008). *Clima Organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/41340/Tesis_Gardun_o%20Gomez%20MadelRosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa y mixta* (1ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

Luque, R. (2015). *El papel de la inteligencia emocional sobre la calidad de vida en mayores institucionalizados* [Tesis Doctoral, Universidad de Jaén]. <https://ruja.ujaen.es/jspui/bitstream/10953/771/1/9788416819744.pdf>

Lüscher, F. (2021) *La Neurociencia Cognitiva en las Empresas y las Organizaciones*. <https://www.linkedin.com/pulse/la-neurociencia-cognitiva-en-las-empresas-y-pablo-g-rom%C3%A1n-l%C3%BCscher/?originalSubdomain=es>

Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México D.F.: Mc Graw Hill/interamericana Editores S.A.

Maish, E. (2004) *Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9859/9298>

Miyashima, G. (2019). *Relación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en los colaboradores de la Universidad Privada Leonardo Da Vinci Pimentel, Perú* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6874>

- Moscoso, S. (2019). Hacia una integración de mindfulness e inteligencia emocional en psicología y educación. *Liberabit*, 25(1), 107- 117. <http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/230>
- Olvera, J., y Arteaga, Z. (2022). Inteligencia emocional: componentes y percepción de hombres universitarios de su relación con pares. *DIVULGARE*, 9(17), 17– 25. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/divulgare/issue/archive>
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (2019). *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo*. Oficina de publicaciones de la Unión Europea. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_696335.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. OPS (2020). *Salud de los trabajadores*. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral CL – SPC*. Lima
- Pereyra, J. (2015). *Adaptación y Estandarización de la EMCO 10. Escala Multidimensional de Clima Organizacional en trabajadores industriales del Callao*. NEOTEST Editores.
- Pérez, K., Reyes, J., y Aguirre, J. (2022). Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2557
- Rojas, D., Barrera, G., y Noboa, J. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Ecociencia*, 6(1), 1-24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Romero, H. (2016). *Inteligencia emocional y clima organizacional* [Tesis de Maestría, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Romero-Hassan.pdf>
- Ruiz, M. (2018). *La comunicación asertiva y la inteligencia emocional para mejorar el clima laboral en la empresa junta de usuarios chancay Lambayeque* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5985/BC1642%20RUIZ%20FACHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Salazar, M., Icaza, M., y Alejo, A. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*. 10(1). 305-311. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Salovey, P., y Mayer, J. (1990). Emotional. Intelligence. *Imagination, Cognition and. Personality*, 9(3), 185-211. <https://journals.sagepub.com/doi/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Salvador, M., y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Journal of High Andean Research*, 20(1). 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en Investigación Científica. tecnológica y humanista (1ra Edición). Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Sylva, M. (2019). *La inteligencia emocional para la prevención y desarrollo emocional en la formación del profesorado del nivel de 3 a 5 años de educación inicial en Ecuador* [Tesis de Doctorado, Universitat de Barcelona]. <http://hdl.handle.net/2445/144412>
- Trujillo, A., y Rivas, M. (2005) Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15(25), 9-4. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802502.pdf>
- Ubaldo, M. (2017). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29682>
- Valle, R. (2003). *La gestión estratégica de los recursos humanos*. Madrid: Pearson Education.
- Villarreal, M. (2017) *Clima laboral e Inteligencia emocional en una empresa privada de Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3128/villarreal_cg.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Wong, C., y Law, S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The*

Leadership Quarterly, 13(2), 243–274.
<https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2021730>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES		MÉTODO
¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y clima organizacional en la plana docente de Instituciones educativas de Nuevo Chimbote – 2023?	Objetivo General	Variable 1: Inteligencia Emocional		Tipo de investigación: Revisiones sistemáticas. Diseño de investigación: Diseño no experimental y transversal descriptivo. Nivel de estudio: Descriptivo – correlacional. Población - Muestra: N = 110
		Dimensiones	Ítems	
	Determinar la relación entre Inteligencia emocional y Clima organizacional en la plana docente de Instituciones educativas de Nuevo Chimbote – 2023	<ul style="list-style-type: none"> ● Valorar y expresar nuestras emociones. ● Valorar y reconocer las emociones en los demás. ● Regular las propias emociones. ● Usar las emociones para fortalecer el desempeño. 	1 al 16	
	Objetivo Específicos	Variable 2: Clima Organizacional		
		Dimensiones	Ítems	
	<ul style="list-style-type: none"> - Describir los niveles de inteligencia emocional y clima laboral. - Determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones de inteligencia emocional. - Determinar la relación entre inteligencia emocional y las dimensiones del clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Satisfacción de los trabajadores. ● Autonomía en el trabajo. ● Relaciones sociales entre los miembros de la organización. ● Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo. ● Beneficios y recompensas. ● Motivación y esfuerzos. ● Liderazgo de directivos. 	1 al 29	

Anexo 2: Cuadro de Operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Inteligencia Emocional	Competencia intelectual para percibir, abarcar y regular las emociones individuales y ajenas; reporta un alto ajuste psicológico (Salovey & Mayer. 1990).	La escala en mención fue diseñada por Wong & Law (2002). por lo que lo que pretende medir es el nivel de inteligencia emocional dentro de los individuos. El tiempo de administración es 5 a 10 minutos y la aplicación puede ser tanto de forma individual como grupal.	Apreciación de sus propias emociones	- Autoconocimiento de las emociones.	1. 2. 3. 4	Totalmente desacuerdo (1) Bastante desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni desacuerdo. ni acuerdo (4) De acuerdo (5) Bastante De acuerdo (6) Totalmente de acuerdo (7)	
			Apreciación de otras emociones	- La determinación de autocontrol.	5. 6. 7. 8		
			Utilización de las emociones	- La autopercepción.	9. 10. 11. 12		
			La regulación de las emociones	- Estado de ánimo. empatía y automotivación.	13.14. 15. 16		

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Clima Organizacional	La impresión posee cada empleado de la organización en la que trabaja. El sentido de referencia de los empleados consiste en un grupo de factores fisiológicos, psicológicos y sociales proporcionados por la organización a través del entorno organizacional (Parma. 2004).	El Clima organizacional se medirá con la Escala multidimensional del clima organizacional EMCO de los autores Gómez y Vicario (2010) adaptado por Pereyra (2015) comprendido de 29 ítems con escalas de Likert	Satisfacción de los trabajadores	Grado de satisfacción en el trabajo Reconocimiento Logro de metas y objetivos Ambiente agradable	1.2.3.4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	90-106 Clima organizacional bajo 107-115 Clima organizacional medio 116-133 Clima organizacional alto
			Autonomía en el trabajo	Grado de independencia en el trabajo Libertad de elegir y decisión	5.6.7		
			Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Grado de percepción del trabajo con sus compañeros Amistad Comunicación	8.9.10		
			Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Grado de comunicación compromiso Integración Apoyo y ayuda de compañeros Trabajo en equipo	11.12.13.14		
			Consideración de directivos	Grado de apoyo del superior Comunicación Respeto y amabilidad Buen trato humano	15.16.17.18.19		
			Beneficios y recompensas	Grado de retribución del trabajo Estímulos y recompensas Salarios e incentivos reconocimiento Calidad de trabajo	20.21.22.23		
			Motivación y esfuerzo	Grado de motivación Responsabilidad laboral Compromiso laboral	24.25.26		
			Liderazgo	Grado de percepción de manejo inteligente	27.28.29		

Anexo 3: Instrumentos empleados

Escala de Inteligencia Emocional (WLEIS)

Iniciales de nombres y apellidos: _____ Edad: _____ Sexo: M () F () Fecha: __/__/__

Colegio: _____ Tiempo de servicio: _____

Área: _____ Nivel: _____ Grado: _____

Modalidades de trabajo: - Presencial () - Semi Presencial () - Virtual ()

Indicaciones:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1		2		3		4		5		6		7		
Totalmente en desacuerdo		Bastante en desacuerdo		En desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		De acuerdo		Bastante de acuerdo		Totalmente de acuerdo		
1.	Normalmente, soy muy consciente del por qué tengo ciertos sentimientos la mayor parte del tiempo.							1	2	3	4	5	6	7
2.	Tengo una buena comprensión de mis propias emociones.							1	2	3	4	5	6	7
3.	Realmente entiendo lo que siento.							1	2	3	4	5	6	7
4.	Siempre sé cuándo estoy feliz o no.							1	2	3	4	5	6	7
5.	Siempre reconozco las emociones de mis amigos por la manera en que se comportan.							1	2	3	4	5	6	7
6.	Soy un buen observador(a) de las emociones de los demás.							1	2	3	4	5	6	7
7.	Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás.							1	2	3	4	5	6	7
8.	Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean.							1	2	3	4	5	6	7
9.	Habitualmente me fijo metas y luego hago mi mejor esfuerzo para alcanzarlas.							1	2	3	4	5	6	7
10.	Siempre me digo a mí mismo(a) que soy una persona competente.							1	2	3	4	5	6	7
11.	Me resulta fácil motivarme a mí mismo(a) para hacer las cosas.							1	2	3	4	5	6	7
12.	Siempre me animo a hacer mi mejor esfuerzo.							1	2	3	4	5	6	7
13.	Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades racionalmente.							1	2	3	4	5	6	7
14.	Soy bastante capaz de controlar mis propias emociones.							1	2	3	4	5	6	7
15.	Siempre puedo calmarme rápidamente cuando estoy muy enojado.							1	2	3	4	5	6	7
16.	Tengo un buen control de mis propias emociones.							1	2	3	4	5	6	7

Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)

Iniciales de nombres y apellidos: _____ Edad: _____ Sexo: M () F () Fecha: ___/___/___

Colegio: _____ Tiempo de servicio: _____

Área: _____ Nivel: _____ Grado: _____

Modalidades de trabajo: - Presencial () -Semi Presencial () - Virtual ()

Indicaciones:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas con total franqueza. No hay respuestas buenas ni malas.

	1	2	3	4	5			
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
1.	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.			1	2	3	4	5
2.	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.			1	2	3	4	5
3.	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.			1	2	3	4	5
4.	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.			1	2	3	4	5
5.	Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades.			1	2	3	4	5
6.	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.			1	2	3	4	5
7.	Cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponerla de forma en la cual desea realizar sus actividades.			1	2	3	4	5
8.	Los trabajadores se llevan bien entre ellos.			1	2	3	4	5
9.	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.			1	2	3	4	5
10.	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.			1	2	3	4	5
11.	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.			1	2	3	4	5
12.	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.			1	2	3	4	5
13.	En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.			1	2	3	4	5
14.	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.			1	2	3	4	5
15.	El director trata a su personal de la manera más humana posible.			1	2	3	4	5
16.	El trato de los superiores hacia sus compañeros es con respeto.			1	2	3	4	5
17.	Los directivos dan apoyo a su personal en realización de sus actividades.			1	2	3	4	5
18.	El jefe trata con indiferencia a su personal.			1	2	3	4	5
19.	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.			1	2	3	4	5
20.	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.			1	2	3	4	5
21.	Dentro de la organización todos los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.			1	2	3	4	5

22.	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
23.	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.	1	2	3	4	5
24.	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.	1	2	3	4	5
25.	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.	1	2	3	4	5
26.	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en realización de su trabajo.	1	2	3	4	5
27.	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.	1	2	3	4	5
28.	En la organización todos los empleados reciben apoyo.	1	2	3	4	5
29.	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5

Anexo 4: Solicitudes de permisos a Instituciones educativas.



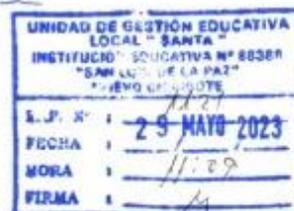
Chimbote, 29 de mayo de 2023

CARTA N°124 - 23/D.Ps-UCV-CH

Dr. Vada Quispe Octavio Fermín
Director

I.E. San Luis De la paz

Presente. -



De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y deseárselo todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el **XI ciclo** se desarrolle la experiencia curricular denominado **Desarrollo de Proyecto de la Investigación** que estará bajo la responsabilidad del docente **Mgtr. Gutember Peralta Eugenio**, cuya actividad implica en realizar una encuesta sobre la investigación **"Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en la Plana Docente de Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote - 2023"**, lo cual estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestra estudiante, y al mismo tiempo a enriquecer la calidad de vida de su comunidad, en la mejora de la salud física y mental.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestros estudiantes puedan realizar dicha actividad de la distinguida institución que usted dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



.....
Dra. Iveth Mariela Flores Flores
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Campus Chimbote

Se adjunta data del estudiante:

Alva Casana Yamina Selene
Álvarez Calderón Pedro José

CAMPUS CHIMBOTE
Mz. H.14, L.480, Buenos Aires
Av. Central Nuevo Chimbote
M: (043) 403 030 Av: 4190

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#calapdelante
ucv.edu.pe

Chimbote, 24 de abril del 2023

CARTA N°55-23/D.Ps-UCV-CH

Lic. Laura Golcochea Ibarra

Directora

I.E. "República Argentina"



Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada **Desarrollo del Proyecto de Investigación** que estará bajo la responsabilidad **Mg. Peralta Eugenio Gutember Viligran** (cuyo proceso involucra la aplicación de los siguientes instrumentos denominados: **Escala Inteligencia Emocional (WLEIS)** Y **Escala Multidimensional del Clima Organizacional (EMCO)** que está dirigido a la plana docentes de la institución que usted dirige.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle se brinde las facilidades a nuestros estudiantes para que puedan lograr el desarrollo de la aplicación de la misma, con fines investigativos sobre el trabajo de investigación denominado: **"Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en la Plana Docente de Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote-2023."**

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.



Dra. Iveth Mariela Flores Flores
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Campus Chimbote

Se adjunta data de los estudiantes:

Alva Casana Selene Yamina
Álvarez Calderón Pedro José

Chimbote, 24 de abril del 2023

CARTA N°54- 23/D.Ps-UCV-CH

Lic. Custodio Viera López
Director
I.E. FE Y ALEGRÍA N°14

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada **Desarrollo del Proyecto de Investigación** que estará bajo la responsabilidad **Mg. Peralta Eugenio Gutember Viligran** (cuyo proceso involucra la aplicación de los siguientes Instrumentos denominados: **Escala Inteligencia Emocional (WLEIS) Y Escala Multidimensional del Clima Organizacional (EMCO)** que está dirigido a la plana docentes de la institución que usted dirige.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle se brinde las facilidades a nuestros estudiantes para que puedan lograr el desarrollo de la aplicación de la misma, con fines investigativos sobre el trabajo de investigación denominado: **"Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en la Plana Docente de Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote-2023."**

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.




Dra. Iveth Mariela Flores Flores
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Campus Chimbote



Se adjunta data de los estudiantes:

Alva Casana Selene Yamina
Álvarez Calderón Pedro José

Chimbote, 24 de abril del 2023

CARTA N°55-23/D.Ps-UCV-CH

Lic. Luis Alberto Muñoz Pacheco

Director

I.E. 88047 "Augusto Salazar Bondi"

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada **Desarrollo del Proyecto de Investigación** que estará bajo la responsabilidad **Mg. Peralta Eugenio Gutember Viligran** (cuyo proceso involucra la aplicación de los siguientes Instrumentos denominados: **Escala Inteligencia Emocional (WLEIS) Y Escala Multidimensional del Clima Organizacional (EMCO)** que está dirigido a la plana docentes de la institución que usted dirige.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle se brinde las facilidades a nuestros estudiantes para que puedan lograr el desarrollo de la aplicación de la misma, con fines investigativos sobre el trabajo de investigación denominado: **"Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en la Plana Docente de Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote-2023."**

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.



Flores Flores
Dra. Iveth Mariela Flores Flores
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Campus Chimbote

Se adjunta data de los estudiantes:

Alva Casana Selene Yamina
Álvarez Calderón Pedro José





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PERALTA EUGENIO GUTEMBER VILIGRAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PLANA DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NUEVO CHIMBOTE - 2023", cuyos autores son ALVAREZ CALDERON PEDRO JOSE, ALVA CASANA SELENE YAMINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PERALTA EUGENIO GUTEMBER VILIGRAN DNI: 44110570 ORCID: 0000-0002-1177-6088	Firmado electrónicamente por: GPERALTAE el 05- 08-2023 12:33:20

Código documento Trilce: TRI - 0638615