



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA
LABORAL EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS NACIONALES
DEL DISTRITO DE LLATA, HUÁNUCO**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

VEGA AGUIRRE KETTERING HETLEY

ASESORES:

Dr. José Vallejos Saldarriaga

Mg. Luís Alberto Barboza Zelada

LIMA - PERÚ

2013

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación primeramente con toda la humildad que mi corazón pueda emanar al creador de todas las cosas, al ser más supremo; Dios, por haberme concedido la vida, por protegerme durante todo mi camino, por haberme dado fuerzas para superar obstáculos cuando a punto de caer he estado y por permitirme el haber llegado hasta este momento tan especial de mi formación profesional.

A mis padres que me vieron nacer, que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos, valores y que sus enseñanzas y sus buenas costumbres han sembrado en mí una sabiduría tan especial, lo cual me ha ayudado mucho a salir adelante en todos los momentos más difíciles; con mucho respeto y admiración para ustedes: Flor De María Aguirre Sánchez y Diego Nicolás Pablo Chaupis Pablo.

A mis abuelos Hugo Aguirre y Carmen Sánchez, por satisfacer los más recónditos gustos de este su nieto, por compartir conmigo sus consejos y conocimientos, por apoyarme en mis proyectos que me proponía; los quiero mucho.

A mi hermano mayor que siempre ha estado junto a mí y brindándome su apoyo, sus consejos, muchas veces poniéndose en el papel de padre; y a mi hermano menor por su tiempo y apoyo en la aplicación de los instrumentos de esta investigación. Con todo lo que he podido ser hasta hoy para ustedes.

A mi novia Verónica, compañera inseparable de cada jornada. Ella representó gran esfuerzo y tesón en momentos de decline y cansancio, quien me apoyo y alentó para continuar, cuando parecía que me iba a rendir.

A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza, y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abrió sus puertas a jóvenes como yo, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

AGRADECIMIENTOS

Primero me gustaría agradecerte a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mis padres, abuelos, hermanos y familia en general, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mi novia Verónica, que durante estos años de carrera ha sabido compartir conmigo alegrías y fracasos, me ha apoyado para continuar y nunca renunciar, gracias por tu amor incondicional y por tu ayuda en mi proyecto de tesis.

A la familia Contreras Zevallos, por ser tan generosos y permitirme acceder a un espacio en su hogar.

Al profesor y Dr. José Vallejos Saldarriaga, director del Área de Investigación de la Escuela de Psicología de la universidad, por su valiosa guía, tiempo, asesorías, consejos, paciencia, oportunidades para la realización de la presente tesis.

Al profesor Juan José Kaneko Aguilar por su asesoramiento y por ser un profesional muy abierto en compartir con sus alumnos sus experiencias y conocimientos sobre este tema y otros de suma importancia en el área de la Psicología Organizacional; profesional digno de imitar.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

PRESENTACION

La globalización del siglo XXI ha producido grandes cambios a nivel tecnológico y científico que han obligado inconscientemente a la humanidad y con ello a sus organizaciones de ser más capaces de enfrentar y adaptarse a la presión de dichos cambios. Por una parte, nos encontramos ante la disyuntiva, donde las opciones parecen ser la supervivencia o la destrucción del ser humano y de su entorno laboral, este último producto de un ambiente cada vez más turbulento, impredecible, competitivo, agitado, con fuerte presión por resultados eficiencia, y con alta velocidad y profundidad de los cambios en los procesos estructurales del trabajo. Muchas veces la mayoría de los cambios y transformaciones escapan del control de las personas y de las organizaciones.

Es así que ante estas exigencias del mundo de hoy, los líderes de las organizaciones anhelan contar con colaboradores satisfechos, motivados, que resuelvan problemas, que manejen sus emociones y sean comprometidos con la organización, porque sabe que lograrlo implica tener una mayor productividad en sincronía de un buen estado emocional y de un buen clima de laboral. Ambos temas son de gran trascendencia al cual se debe dedicar especial atención para mantenerlo y mejorarlo como uno de los objetivos estratégicos del área de personal.

En general, los distintos autores coinciden que el coeficiente intelectual (CI) es una forma de estimar el potencial de un individuo en relación a sus destrezas en razonamiento matemático y los procesos básicos del pensamiento (observación, análisis, síntesis, comparación, inferencias, etc.). Y para muchos, este valor, sería un indicador del éxito académico o profesional del mismo, y que no deja de ser importante en el desarrollo de nuestras actividades diarias.

Sin embargo, la inteligencia emocional va mucho más allá, ya que viene a ser la habilidad que posee un individuo para reconocer el significado de sus emociones y sus relaciones con el fin manejarlas de tal forma que pueda obtener

los objetivos que se plantee. Además, el éxito o el fracaso en las actividades que emprendemos sean estos familiares, académicos, profesionales, etc. dependen de la inteligencia emocional. De esta manera, cuando los colaboradores logran manejar sus estados emocionales dentro del ambiente de trabajo, se ven de inmediato los resultados positivos sobre la calidad y la productividad, se reducen los problemas de ausentismo, desmotivación y bajo rendimiento; se genera en síntesis un clima organizacional completamente funcional.

El concepto de percepción es clave para comprender la importancia del Clima laboral. Quienes forman parte de los equipos aportan valor agregado para la organización, que genera capital social en la sociedad. La medición del clima organizacional es la herramienta adecuada para analizar cuál es la percepción de las personas en torno a la organización y a su desempeño. La adecuada generación de una cultura interna positiva es esencial en la búsqueda de un clima laboral donde los conflictos internos apenas tienen lugar, el compromiso con la organización es enorme y la empresa es vista como un empleador destacado entre las empresas de la competencia.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los docentes de las instituciones educativas nacionales del distrito de Llata, Huánuco. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional y tuvo una muestra de 280 docentes de ambos sexos, de nivel educativo primario y secundario. Se utilizaron como instrumentos para la recolección de datos: el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn- y la Escala de Clima Laboral CL-SPC. Los resultados obtenidos muestran que un 79% de los docentes se encuentran en un nivel inadecuado de inteligencia emocional, al igual que en las dimensiones intrapersonal (66.8%), interpersonal (87.8%), adaptabilidad (72.5%), manejo de tensión (60.7%) y estado de ánimo en general (83.9%). Por otro lado, el nivel de clima laboral, tiende a ser percibido como favorable (47.9%). Asimismo, se encuentra una correlación estadísticamente significativa y positiva entre la inteligencia emocional general, las dimensiones intrapersonal, la adaptabilidad y estado de ánimo en general de la inteligencia emocional con los factores de involucramiento y supervisión del clima laboral.

Palabras clave: *Inteligencia Emocional, Clima Laboral.*

ABSTRACT

This study aimed to determine if there is a relationship between the emotional intelligence and work environment in teachers of national schools in Llata district, Huánuco. This study was descriptive – correlational and the sample was formed by 280 elementary and high school teachers. The instruments used were the Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) and the Work Environment Scales. The results show that a 79% of teachers have lower level of emotional intelligence, such as the intrapersonal (66.8%), interpersonal (87.8%), stress management (60.7%), adaptability (72.5%) and general mood dimensions (83.9%). On the other hand, the work environment tends to be perceived like favorable (47.9%). In addition, it was found a significant relationship between general emotional intelligence and the intrapersonal, adaptability and general mood dimension of the emotional intelligence with the involvement and supervision, both work environment factors.

Keywords: *Emotional intelligence, work environment.*

INDICE

	Pág.
Agradecimiento	iv
Presentación	v
Resumen	vii
Abstract	viii
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	13
1.1. Planteamiento de problema	13
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Justificación	15
1.4. Antecedentes	18
1.4.1. Internacionales	18
1.4.2. Nacionales	19
1.4.3. Locales	22
1.5. Objetivos	25
1.5.1. General	25
1.5.2. Específicos	25
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	27
2.1. Marco referencial	27
2.2. Marco teórico	65

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	66
3.1. Hipótesis	66
3.2. Variables	
3.2.1. Definición conceptual	67
3.2.2. Definición operacional	67
3.3. Metodología	68
3.3.1. Tipo de estudio	68
3.3.2. Diseño de la Investigación	68
3.4. Población, muestra y muestreo	68
3.5. Método de investigación	72
3.6. Técnicas de instrumentos de recolección de datos	72
3.7. Procedimiento de recolección de datos	77
3.8. Método de análisis de datos	79
RESULTADOS	80
DISCUSIÓN	96
CONCLUSIONES	101
SUGERENCIAS	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
ANEXOS	112

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Muestra de estudio	70
Tabla 2: Distribución de la muestra según género	80
Tabla 3: Distribución de la muestra según nivel educativo	81
Tabla 4: Estadísticos descriptivos de la variable inteligencia emocional	82
Tabla 5: Nivel de inteligencia emocional general	83
Tabla 6: Nivel del componente intrapersonal de la inteligencia emocional	84
Tabla 7: Nivel del componente interpersonal de la inteligencia emocional	84
Tabla 8: Nivel del componente adaptabilidad de la inteligencia emocional	85
Tabla 9: Nivel del componente manejo de tensión de la inteligencia emocional	85
Tabla 10: Nivel del componente estado de ánimo general de la inteligencia emocional	86
Tabla 11: Estadísticos descriptivos de la variable clima laboral	87
Tabla 12: Nivel del clima laboral general	88
Tabla 13: Niveles del factor realización personal del clima laboral	89
Tabla 14: Niveles del factor involucramiento del clima laboral	89
Tabla 15: Niveles del factor supervisión del clima laboral	90
Tabla 16: Niveles del factor comunicación del clima laboral	90
Tabla 17: Niveles del factor condiciones laborales del clima laboral	91
Tabla 18: Prueba de normalidad	92
Tabla 19: Coeficiente de correlación entre las variables inteligencia emocional y clima laboral	93