



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
TRABAJADORES DE LA I.E. PNP SANTA ROSA DE LIMA, 2015.**

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

AUTOR:

**MONTOYA PÉREZ YESENIA
MARIBEL**

ASESOR:

OSWALDO PALACIOS ISLA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA- PERÚ 2015

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre por acompañarme y apoyarme en este largo camino de aprendizaje, a mi familia por ser siempre mi apoyo incondicional y a mi novio, por ser mi motor y respaldo en esta etapa importante de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por regalarme vida para disfrutar de cada etapa y cada logro, a mis profesores por compartir sus conocimientos conmigo y en especial a Vicente Mendoza, por ser mi guía, mi maestro y mi amigo. Gracias por confiar en mí.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yesenia Maribel Montoya Pérez DNI N° 44024390, a efecto de cumplir con las obligaciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. 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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de Febrero del 2016

Yesenia Maribel Montoya Pérez

PRESENTACIÓN

“Los estados de ánimo positivos aumentan la capacidad de pensar con flexibilidad y complejidad, haciendo más fácil encontrar soluciones a los problemas sean intelectuales o interpersonales” (Goleman, 2012:52).

Durante las últimas décadas las demandas hacia los trabajadores de áreas educativas han ido en aumento, las expectativas que se tienen de las personas que participan en esta tarea, constituye no sólo un reto profesional, sino también personal.

Aspectos como el desarrollo de la inteligencia emocional, nos proporcionan mejoras en la calidad de vida laboral, lo que implica desenvolvernos saludablemente en un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto.

La presente investigación, titulada “Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en trabajadores de la I.E P.N.P. Santa Rosa de Lima en el año 2015”, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, en dicha institución. Se encuentra estructurada por los siguientes capítulos:

Capítulo I, la introducción. Está constituida por la descripción de la realidad problemática, trabajos previos y teorías relacionadas al tema, la formulación el problema, la justificación, se establece la hipótesis y se precisan los objetivos.

Capítulo II, desarrollamos el aspecto metodológico de la investigación, precisando el diseño de la investigación, delimitamos las variables y su operacionalización, determinamos la población y muestra del estudio, describimos los instrumentos con su validez y confiabilidad, describimos el método de análisis de datos y precisamos los aspecto teóricos.

Capítulo III, Se describen los resultados de la investigación.

Capítulo IV, Se analizan los resultados para su discusión.

Capítulo V, Se presentan las conclusiones.

Capítulo VI, Se plantean las sugerencias o recomendaciones para las futuras investigaciones.

Capítulo VII, Se describen las referencias bibliográficas, bajo el estilo APA.

Por último se colocaron los anexos útiles para la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv.
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v.
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	viii.
RESUMEN	xi.
ABSTRACT.....	xii

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4 Formulación del problema.....	22
1.5 Justificación del estudio.....	22.
1.6 Hipótesis.....	24
1.7 Objetivos.....	25

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación.....	26
2.2 Variables, Operacionalización.....	27
2.3 Población y muestra.....	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.5 Métodos de análisis de datos.....	37
2.6 Aspectos éticos.....	37

III. RESULTADOS.....	38
-----------------------------	-----------

IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIÓN.....	46
VI. RECOMENDACIONES.....	47
VII. REFERENCIAS.....	48
VIII. ANEXOS.....	51
✓ Instrumentos.....	52
✓ Validación de los instrumentos.....	52
✓ Matriz de consistencia.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Inteligencia emocional en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.</i>	38
Tabla 2: <i>Clima Laboral de los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.</i>	38
Tabla 3: <i>Prueba de normalidad para las variables: Inteligencia emocional y Clima laboral, mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov</i>	39
Tabla 4: <i>Análisis del coeficiente de correlación de Spearman entre los niveles de Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional.</i>	40
Tabla 5: <i>Relación de la dimensión Intrapersonal con el clima laboral en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.</i>	41
Tabla 6: <i>Relación de la dimensión Interpersonal con el clima laboral en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.</i>	41
Tabla 7: <i>Relación de la dimensión adaptabilidad con el clima laboral en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.</i>	41
Tabla 8: <i>Relación de la dimensión manejo de la tensión con el clima laboral en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.</i>	42
Tabla 9: <i>Relación de la dimensión estado del ánimo general con el clima laboral en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.</i>	42

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional, se utilizó una muestra de 93 trabajadores de ambos sexos. Los participantes fueron evaluados con los siguientes instrumentos: Inventario de Inteligencia emocional de Bar-On (1997), y la Escala de Clima Organizacional CL-SPC (2004). El análisis estadístico reveló que no existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015, ni relación entre sus dimensiones a excepción del componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la que existe una relación débil según los resultados estadísticos.

Palabras Clave: *Inteligencia emocional, clima organizacional, trabajadores de Institución educativa.*

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between Emotional Intelligence and Organizational Climate workers S.I. PNP Santa Rosa de Lima. The research design was descriptive correlational, a sample of 93 workers of both sexes was used. Participants were assessed with the following instruments: Emotional Intelligence Inventory Baron (1997) and Organizational Climate Scale CL -SPC (2004). Statistical analysis revealed no relationship between Emotional Intelligence and Organizational Climate workers S.I. PNP Santa Rosa de Lima in 2015 , no relationship between the dimensions except the intrapersonal component of emotional intelligence and organizational climate in which there is a weak relationship according to the statistics.

Key words: Emotional Intelligence, organizational climate, employees of educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En las instituciones educativas estatales-policiales, se percibe una fuerte carga de improvisaciones, una estructura organizativa rígida, poco flexible a los cambios y con un alto grado de descoordinación, que lejos de traer beneficios, ocasiona un clima laboral negativo, imposibilitando el logro de una mayor eficacia y eficiencia en las actividades a desarrollar, esto acompañado del escaso o nulo estudio de los niveles de inteligencia emocional en los trabajadores antes de ser contratados, convierte lo que debería ser una labor humana, en un mero trámite administrativo, lo cual estamos seguros repercute en la experiencia académica del alumnado.

El clima organizacional contiene una serie de procesos que involucran aspectos como: Estructura, relaciones interpersonales, relaciones de apoyo, comunicación, identidad, etc. Por lo que su estudio permite detectar aspectos claves que puedan estar impactando en la percepción del ambiente laboral de la institución.

Por otro lado la inteligencia emocional, es la capacidad para identificar, entender y manejar las emociones correctamente, lo que todo trabajador de una institución educativa debería poseer en niveles óptimos, ya que esto facilita las relaciones con los demás, el manejo del estrés, la superación de obstáculos y la consecución de metas y objetivos.

En la Institución Educativa PNP Santa Rosa de Lima, se han reportado incidencias de desavenencias entre trabajadores por el inadecuado uso de canales de comunicación, ausencia de asertividad, poco manejo de estrés, entre otros, lo que aparentemente ha generado un mal clima organizacional; ya que no existen antecedentes de evaluaciones de clima organizacional ni de inteligencia emocional en

dicha institución surgió la necesidad de conocer si existe relación entre estas variables, de tal forma que nos permita explicar el comportamiento de los trabajadores y cómo podemos incidir de manera positiva en ellos para mejorar dichas condiciones.

1.2. Trabajos Previos

Matassini (2012), en su tesis “Relación entre la Inteligencia emocional y Clima Organizacional en los docentes de una I.E. pública de la Perla- Callao, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre los niveles de inteligencia emocional con la percepción del clima organizacional en su organización. Su muestra fueron todos los docentes de una IE. De la Perla, constituyendo una muestra disponible-no probabilística para un estudio descriptivo-correlacional. Los instrumentos aplicados fueron “El inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On” adaptado por Nelly Ugarriza en el 2001 y la “Escala de Clima Organizacional de Sonia Palma”. Los resultados obtenidos mostraron que si existe una correlación positiva entre ambas variables. En cuanto a la correlación entre sus dimensiones se encontró que existe una relación estadística significativa y directa entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional. Del mismo modo entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional con el clima organizacional. Por otro lado se halló que no existe una relación estadísticamente significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional con el clima organizacional; de igual forma la dimensión estado de ánimo general de la inteligencia emocional con el clima organizacional.

Fong y Gonzales (2010), en su tesis “Inteligencia Emocional y Clima Laboral en Trabajadores de la UCV-Trujillo 2010”, tuvieron como objetivo determinar si existe relación entre estas variables. La muestra estuvo conformada por 159 trabajadores del área administrativa y 47 docentes. Los resultados obtenidos indican que no

existe relación significativa entre las variables de inteligencia emocional y clima organizacional, aduciendo que se debe a que la inteligencia emocional es una variable de personalidad (interna) vinculada a la motivación, mientras que el clima es una variable externa, vinculada a la percepción que tienen los trabajadores del ambiente laboral.

Salvador (2010), realizó una investigación “Relación de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo del equipo directivo de las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, Ugel 05 del distrito de San Juan de Lurigancho”. El diseño empleado fue descriptivo-correlacional aplicado sobre una muestra no probabilística de tipo intencional conformada por 34 directores. Los instrumentos utilizados fueron “el Ice de Bar-On, adaptado por Ugarriza y el “Cuestionario para medir la capacidad de Liderazgo de Mario de Miguel y Victoriano Madrid” Sus resultados muestran una correlación positiva y significativa entre ambas variables. Se observa un coeficiente de correlación de 0,434. 2. También concluye que existe un nivel promedio en inteligencia emocional; con un nivel de significación $p=0,017$ Los coeficientes emocionales del equipo directivo varían de 93 a 105 en las dimensiones componentes de inteligencia emocional y un coeficiente promedio de 103,91 que corresponde al nivel indicado.

Coronel y Ñaupari (2010), en su tesis “Relación y la Inteligencia Emocional y el Desempeño docente en aula en la Universidad de Huancayo”, tienen como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables. Su diseño fue descriptivo-correlacional basado en una muestra de estudio de 70 docentes de las 14 facultades académico profesionales. Los instrumentos utilizados fueron el “Ice de Bar-On” y una “Ficha de observación del desempeño docente en aula” en donde evalúan aspectos tanto de capacidad profesional como personal. Se obtuvo como resultado una correlación alta, directa y significativa entre las variables de inteligencia emocional y el desempeño docente en aula en la universidad Continental de Huancayo.

García (2009), en su tesis “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Docente en instituciones educativas de la Ugel 14 Oyón”, tuvo como objetivo investigar a relación existente entre ambas variables. El diseño de la investigación fue descriptivo no experimental, contando con una muestra de 98 docentes seleccionados al azar. Los instrumentos aplicados fueron diseñados por el investigador y estuvieron constituidos por encuestas para conocer la opinión de docentes y alumnos. Como resultado se obtuvo que existe una correlación directa y significativa entre las variables, lo que demuestra la influencia del clima organizacional sobre el desempeño de sus profesores.

Jum-hun (2007), en su tesis “El estudio de la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional de los maestros de primaria”, se propone indagar, mediante una investigación descriptiva correlacional, la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional de los profesores de las escuelas primarias. El estudio cuenta con una muestra estratificada de 700 maestros de escuelas públicas primarias en el distrito de Tainán, en el estado de Kaosiung. Los instrumentos usados para la investigación fueron la “Escala de Conducta de la IE de Yueh Lin” y la “Escala de Clima Organizacional de la escuela de Chiu-Ling Hung”. Los resultados demostraron que existe una correlación positiva entre ambas variables.

Nieves (2007), desarrollo un estudio titulado “Desempeño docente y clima organizacional” donde estableció la relación existente entre estas variables en una institución educativa pública. Se seleccionó una muestra probabilística al azar simple y estratificada aplicando un procedimiento sistemático y por fijación proporcional. Previo ajuste, la muestra quedó conformada por 15 profesores TC miembros del Consejo Técnico Asesor, 20 profesores PH y 60 alumnos cursantes del Segundo Año, mención Ciencias, durante el período escolar 1994-

1995. Se desarrolló una investigación de campo no experimental, tipo Descriptiva-Correlacional de corte transversal o transaccional. Se aplicaron las Escalas Éfido y Evado y el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO). La validez de dichas escalas tipo Likert, ha sido constatada en investigaciones anteriores al igual que sus niveles de confiabilidad. Sin embargo, el investigador procesó dichos resultados y se obtuvieron excelentes niveles de validez y confiabilidad. Para el análisis e interpretación de los resultados se utilizaron estadísticas descriptivas, de variabilidad inferencial. Los resultados en general indican que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Inteligencia emocional

En 1990, los psicólogos John Mayer y Peter Salovey, utilizaron por primera vez el término de inteligencia emocional, para describir las cualidades emocionales que parecían tener importancia para el éxito.

Una revisión de este modelo de Mayer y Salovey en 1997, propusieron una nueva definición de inteligencia emocional: “Habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones, conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual”. (Cuellar, 2012)

Uno de los grandes pioneros en la formulación del constructo inteligencia emocional, es Bar-On. Él incluye componentes de habilidades de procesamiento cognitivo de la información emocional, junto a factores o rasgos considerados clásicamente pertenecientes al

ámbito de la personalidad, como es el caso de empatía, flexibilidad o responsabilidad social.

Bar-On, 2014 en una entrevista realizada por Laura Molina, Coach & Mentor certificada por “The Coaches Training Institute” (CTI), define la Inteligencia Emocional como “...Un conjunto de competencias, herramientas y comportamientos emocionales y sociales, que determinan cómo de bien percibimos, entendemos y controlamos nuestras emociones. Y todas estas competencias, herramientas y comportamientos nos ayudan a entender cómo se sienten los demás y cómo relacionarnos con ellos, además de hacer frente a obligaciones, desafíos y presión diarias”.

El mayor aporte de Bar-On en el campo de la inteligencia emocional, es haber definido el constructo y sus componentes conceptuales.

Modelos de inteligencia emocional:

En los últimos años, los teóricos han elaborado modelos distintos de inteligencia emocional, distinguiéndose dos principales tendencias:

Modelos mixtos

Pone énfasis en la afectividad psicológica y se caracterizan por integrar diversas características de la personalidad, están representados por Reuven Bar-On y Daniel Góleman.

“El modelo de Bar-On de inteligencia emocional, contiene 15 componentes factoriales. Podemos identificar 5 meta-factores o factores principales en los que se basan estos 5 factores. En lugar de definir estos 15 factores individualmente, nos centraremos en los

cinco grandes factores de la IE que componen este modelo.

Considerando los 5 meta-factores o componentes principales factoriales de la IE, la persona emocionalmente inteligente es aquella que: 1- Conoce y comprende las emociones, así como expresa sentimientos con eficacia, 2- Entiende como las demás personas que le rodean se sienten y se relacionan bien con ellos, 3- Gestiona y controla las emociones de manera efectiva con el fin de hacer frente a las demandas cotidianas, los problemas y la presión diaria, 4- Sabe manejar los cambios, se adapta y soluciona problemas personales e interpersonales, y 5- Es capaz de generar estados de ánimo positivos, automotivarse y comprometerse...” (Bar-On, 2014).

Góleman estructura un modelo que está compuesto por cinco grandes áreas que incluyen procesos cognitivo y no cognitivos: Entendimiento de nuestras emociones, manejo de emociones, auto motivación, reconocimiento de las emociones en otros, y manejo de las emociones. Concibe las competencias emocionales como rasgos de personalidad; sin embargo, también pueden ser consideradas componentes de la IE, sobre todo aquellas que involucran la habilidad para relacionarse positivamente con los demás. (Cabrera, 2011:9).

Modelos de habilidades

La segunda tendencia es conocida como modelos basados en la habilidad ya que se centran de forma exclusiva en el procesamiento emocional de la información y en el estudio de las capacidades relacionadas con dicho procesamiento. Sus principales representantes son Mayer y Salovey. Este modelo está compuesto de cuatro etapas de capacidades emocionales, cada una de las cuales se construye sobre la base de las habilidades logradas en la

fase anterior. (Cabrera, 2011:10).

Para el desarrollo de la investigación, se ha tomado el modelo de Bar-On –Inteligencia No Cognitiva, *que* se fundamenta en las competencias, las cuales intentan explicar cómo un individuo se relaciona con las personas que le rodean y con su medio ambiente.

Clima Organizacional

Goncalves (2010), considera que el clima organizacional está relacionado con las características y condiciones del ambiente laboral, los cuales generan percepciones que afectan el comportamiento de los empleados.

Clima organizacional es un concepto que justamente se refiere a esta percepción de los trabajadores con respecto a la institución en que laboran. Estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales. (Goncalves, 2010).

Brunet (2011), menciona que el clima organizacional constituye la configuración de las características propias de una organización y que este a su vez influye en el comportamiento de un individuo en su ambiente laboral.

Teorías que sustentan el Clima Organizacional

Basado en los diversos estudios sobre el clima organizacional, encontramos dos grandes escuelas del pensamiento que sustentan las bases de este constructo:

La primera viene a ser la Escuela Gestalt. Según esta escuela los sujetos se comportan en función de la forma que ven el mundo, y estos a su vez perciben el mundo que los rodea basado en criterios percibidos. Esto nos da a entender que la percepción de su medio laboral influye en su comportamiento. (García, A. y Edel, R.:24).

La segunda Escuela es la llamada Funcionalista. Para esta escuela tanto el pensamiento como el comportamiento de la persona, depende del medio que lo rodea y las características que los diferencian de otros, juegan un rol muy importante en su proceso de adaptación a su medio. (García, A. y Edel, R.:24).

Estas dos escuelas, aplicadas al estudio del clima organizacional, coinciden en que los sujetos buscan llegar a un nivel de equilibrio en la institución en que trabajan y para ello necesitan y buscan obtener información de su medio de trabajo, a fin de conocer que comportamientos requiere para conseguir dicho equilibrio. (García, A. y Edel, R.:24).

Aún la asociación del Clima organizacional con aspectos psicológicos como motivación, valores u otros, no están claramente definidos, por lo que profundizar en estos temas como en otros que enfatizan la interacción con variables de contexto, constituye aún un reto inmediato para esclarecer conceptos teóricos y principalmente orientar programas de intervención.

Marco Conceptual

Inteligencia emocional: Según Bar-On “La Inteligencia Emocional es la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida”.

Clima organizacional: Según Sonia Palma “El clima organizacional es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015?

1.5. Justificación del estudio

En las diversas organizaciones, se ha observado que la personalidad, actitud, percepción, motivación y otros factores determinan formas de comportamientos de los trabajadores; y estos a su vez influyen en el clima organizacional

La mayoría de docentes consideran que es importante desarrollar las habilidades emocionales de los alumnos, para que estos logren un mayor desarrollo integral. Pero se olvidan que para enseñar dichas habilidades emocionales, es aún más importante que ellos dominen estas capacidades, lo que en el siglo XXI se considera un reto

importante para los docentes y las escuelas. (Cabello, R. y Fernández, P., 2010:13)

En la actualidad el Clima Organizacional también es un tema de suma importancia para las organizaciones que buscan mejorar su ambiente de trabajo, por ello se le considera un factor clave y trascendental en el desarrollo de una organización y tanto su diagnóstico como su mejoramiento inciden de manera directa en lo que se denomina “espíritu de la organización”. (Segredo, 2013: 35(4):78-109).

Por lo tanto, podemos afirmar que en nuestra sociedad y más personalmente, en nuestra comunidad necesitamos docentes emocionalmente inteligentes, que cuenten con la capacidad de generar un agradable clima organizacional, identificando aquellos aspectos relacionados con sus emociones que afecten el entorno.

Es de suma importancia que todos los trabajadores de la institución educativa, posean la habilidad de conocerse a sí mismos, y a las personas que los rodean, sean capaces de controlar y manejar sus emociones para generar cierto grado de empatía con los demás, esto favorecerá las relaciones interpersonales y generará el compromiso para trabajar en equipo y buscar las mejoras de problemas que surgen de la interacción con sus compañeros, alumnos o padres de familia, a través de soluciones asertivas. Esto definitivamente se verá reflejado en su desempeño laboral.

Con este estudio se contribuirá a que los trabajadores presten atención al desarrollo y control de sus emociones en su desarrollo profesional, ya que existe la necesidad de encontrar un equilibrio dentro de la institución, que conlleve a lograr climas de trabajo saludables; por ello podemos decir que este estudio tiene relevancia social.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe relación entre los niveles de Inteligencia Emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

H0: No existe relación entre los niveles de Inteligencia Emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

H2: Existe relación entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

H3: Existe relación entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

H4: Existe relación entre la dimensión manejo de estrés de la inteligencia emocional y el clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

H5: Existe relación entre la dimensión de estado de ánimo general de la inteligencia emocional y el clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.

Objetivos específicos:

Determinar los niveles de inteligencia emocional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

Determinar los niveles de clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Roa de Lima en el año 2015.

Determinar la relación entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

Determinar la relación entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

Determinar la relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

Determinar la relación significativa entre la dimensión manejo de estrés de la inteligencia emocional y el clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015

Determinar la relación significativa entre la dimensión de estado de ánimo general de la inteligencia emocional y el clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

El presente estudio es no-experimental, por cuanto no se pretendió manipular o variar intencionalmente ninguno de los componentes de una o más variables independientes (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Y Transversal o Transeccional, ya que se recolectaron los datos en un solo momento o tiempo único, buscando describir las variables de estudio y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

En relación, al tipo de estudio corresponde al correlacional, por cuanto lo que se pretendió fue establecer relaciones entre las variables de estudio sin precisar sentido de causalidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.2 Variables y Operacionalización

Variables

Inteligencia emocional y Clima organizacional

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Según Bar-On "La Inteligencia Emocional es la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas	Las respuestas a los ítems de esta prueba se medirán en niveles de Capacidad emocional • Marcadamente alta. • Alta • Promedio • Baja • Muy baja	Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo	Escala ordinal
				Seguridad	
				Autoestima	
				Autorrealización	
			Interpersonal	Independencia	
				Relaciones interpersonales	
				Responsabilidad social	
			Adaptabilidad	Empatía	
				Solución de problemas	
				Prueba de la realidad	
			Manejo de tensión	Flexibilidad	
				Tolerancia a la tensión	
			Estado de ánimo	Control de impulsos	
Felicidad					

	áreas de la vida”.		general	Optimismo	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Sonia Palma “El clima organizacional es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”.	Las respuestas a los ítems de esta prueba se medirán en: • Muy favorable • Favorable • Medio • Desfavorable • Muy desfavorable	Autorrealización	Apreciación que tiene el trabajador en relación a las posibilidades del entorno organizacional	Escala or
			Involucramiento laboral	Identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización.	
			Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores	
			Comunicación	Percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa al funcionamiento interno de la organización	
			Condiciones laborales	Reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización	

2.3 Población y muestra

Población: Todos los 93 Trabajadores de la IE PNP Santa Rosa de Lima entre docentes y administrativos de ambos turnos.

Muestra: La muestra estuvo compuesta por 93 trabajadores de la IE PNP. Santa Rosa De Lima. Los trabajadores entre docentes y administrativos son en su mayoría nombrados y tienen más de 2 años de permanencia en la institución, constituyendo una muestra disponible no probabilística ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad. Depende de la decisión del investigador. En este método, el investigador elige la muestra él mismo debido a que hay un número limitado de posibles sujetos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Por ello se trabajó con la totalidad de trabajadores para cumplir con los requerimientos de la muestra para investigaciones correlacionales.

2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Encuesta autoaplicada

Instrumentos:

- **Inteligencia Emocional: Inventario de Bar-On ICE en jóvenes y adultos.**

FICHA TÉCNICA

Nombre Original: EQ-I Bar-On Emotional Quotient Inventory

Autor: Reuven Bar-On

Procedencia: Toronto-Canadá

Adaptación Peruana: Nelly Ugarriza Chávez.

Administración: Individual o colectiva. Tipo cuadernillo.

Duración: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 minutos.

Aplicación: Sujetos de 15 años a más. Nivel lector de sexto grado de primaria.

Puntuación: Calificación manual o computarizada.

Significación: Estructura factorial: 1 CE-T – 5 factores componentes – 15 Subcomponentes.

Tipificación: Baremos peruanos

Usos: Educativo, clínico, jurídico, médico, laboral y en la Investigación.

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems del I-CE, hoja de respuestas, plantilla de corrección, hoja de resultados y de perfiles (A, B).

Confiabilidad: Alfa de Cronbach (Consistencia interna) = ,85

El nombre original de este instrumento es EQ-I (Bar-On Emotional Quotient Inventory), quien lo creó fue, Reuven Bar-On con la finalidad de examinar el modelo conceptual de funcionamiento emocional y social que inició a desarrollar en 1980. Sin embargo, los resultados obtenidos de la aplicación de dicho instrumento reveló más información acerca de la inteligencia emocional- social.

El Inventario de Cociente Emocional ICE Bar-On para jóvenes y adultos fue estandarizado en el Perú por la Dr. Nelly Ugarriza Chávez, los estudios normativos y de adaptación se caracterizó por presentar muestras extensas, esta señala que se debe tener hasta 10 veces el número de ítems de la prueba. La muestra estuvo conformada por 2249 evaluados, el método empleado del muestreo fue no probabilístico de tipo intencional. En cuanto a la construcción del inventario se generó una muestra inicial

de aproximadamente 1000 ítems que estuvieron basados en definiciones operacionales, de esta muestra inicial se seleccionaron 133 ítems, el ordenamiento de los ítems se organizó de tal manera que se iniciara por los menos “amenazadores”, la forma final del inventario consta de 133 ítems y está integrada por 5 componentes y 15 subcomponentes.

El inventario de Bar-On ICE, que mide la inteligencia emocional implica cinco grandes componentes (Ugarriza, 2004):

CE Intrapersonal (CEIA): Evalúa el sí mismo, el yo interior. Comprende los siguientes sub componentes: Comprensión emocional de sí mismo, Asertividad, autoconcepto, Autorrealización e Independencia. Los resultados altos en este subcomponente lo obtienen personas que están en contacto con sus sentimientos, son fuertes e independientes y experimentan confianza en la realización de sus ideas y creencias. Definitivamente un nivel alto en el componente Intrapersonal sería beneficioso, para las personas involucradas en las áreas de ventas, relaciones públicas y marketing.

CE Interpersonal (CEIE): Abarca las habilidades y el desempeño interpersonal. Los sub componentes del CE interpersonal son: La Empatía, las Relaciones Interpersonales y la Responsabilidad social. Los puntajes altos en este subcomponente, son alcanzados por aquellas personas responsables y confiables que poseen buenas habilidades sociales; es decir, que comprenden, interactúan y se relacionan muy bien con los demás. Estas personas se desenvuelven bien en empleos que requieren la interacción con otros y el trabajo en equipo. Las habilidades interpersonales bien desarrolladas son importantes para las personas que se desempeñen en las áreas de servicio al cliente, gerencia y liderazgo.

CE de Adaptabilidad (CEAD): Abarca los siguientes sub componentes: Solución de Problemas, Prueba de la Realidad y Flexibilidad. El puntaje CEAD permite apreciar cuán exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas. Los puntajes altos en este componente permite identificar a aquellas personas que son por lo general, flexibles, realistas, efectivas para entender situaciones problemáticas y hábiles para llegar a soluciones adecuadas. Los puntajes altos revelan un buen manejo de las dificultades diarias. La Adaptabilidad no solo es una cualidad valiosa para la vida diaria y el desempeño normal, sino también en el centro de trabajo, en los departamentos de investigación y desarrollo, así como en el área de soporte técnico.

CE del Manejo del Estrés (CEME): Incluye los siguientes sub componentes: Tolerancia al Estrés y Control de los Impulsos. Los examinados que obtienen puntajes elevados son capaces de resistir al Estrés sin desmoronarse o perder el control. Son por lo general calmados, rara vez impulsivos y trabajan bajo presión. Las personas que obtienen puntajes altos en este componente pueden realizar labores que provocan tensión o ansiedad o que encierran cierto peligro. Un elevado manejo de la tensión es necesario para aquellas personas que trabajan en situaciones de peligro, tales como los policías, los bomberos, el equipo médico de emergencias, trabajadores sociales y los soldados que combaten.

CE del Estado de Ánimo General (CEAG): Comprende los siguientes sub componentes: Felicidad y Optimismo. Este componente del inventario mide la capacidad de la persona para disfrutar la vida, la perspectiva que tenga de la vida, y el sentirse contenta en general. Los puntajes altos son obtenidos por personas alegres, positivas y optimistas que saben cómo disfrutar de la vida.

Además de ser un elemento esencial para la interacción con los demás, es un componente motivacional que influye en la habilidad para solucionar los problemas y ser tolerantes al estrés. Las personas que obtienen puntajes elevados en este subcomponente ayudarán a crear una atmósfera edificante y positiva en el centro de trabajo.

- **Validez y Confiabilidad**

Validez del inventario I-ce Los diversos estudios de validez del I-ce básicamente están destinados a demostrar cuán exitoso y eficiente es este instrumento en la evaluación de lo que se propone (por ejemplo inteligencia no cognitiva y sus componentes). En cuanto a la validez del ICE, existen nueve tipos de estudios de validación: La validez de contenido indica la buena relación teórica que cubre cada ítem con sus escalas. La validez aparente, señala la facilidad con que pueden ser comprendidas los ítems. Para la validez de constructo se correlaciono los puntajes de los subcomponentes con diversos puntajes de la escala de otras mediciones, los resultados reflejan la consistencia de las conceptualizaciones. Validez convergente el inventario fue examinado por Bar-On para evaluar si este instrumento se correlaciona con mediciones externas, los resultados señalan una fuerte relación entre los puntajes del I-CE y el rendimiento laboral y a la vez indica una adecuada validez convergente. La Validez divergente demostró que la Inteligencia cognitiva presenta una correlación muy baja con la Inteligencia Emocional (Pallaza y Bar-On, 1995 citado en Ugarriza, 2001).

Con relación a la confiabilidad retest, Bar-On (1997) refiere que la estabilidad del Ice a través del tiempo revela un coeficiente de estabilidad promedio de 0,85 después de un mes y de 0,75 después de cuatro meses. Estos valores significan que hay una

buena consistencia en los hallazgos, de una administración a la siguiente, pero el grado de correlación no es muy alto como para sugerir que la inteligencia emocional social sea permanente (estable). En una muestra de Sudáfrica, los coeficientes de confiabilidad retest con un intervalo de cuatro meses, oscilaron entre 0,55 y 0,82. En el Perú no se determinó la confiabilidad retest.

- **Escala de Clima Organizacional CL-SPC.**

FICHA TÉCNICA

Nombre: Clima Laboral CL – SPL

Autora: Sonia Palma Carrillo

Variable de estudio: clima laboral

Número de ítems: 50

Forma de Aplicación: Individual / Colectivo

Duración: 15 a 30 min.

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Factores de estudio: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Divididos de la siguiente manera:

Puntuación: de 1 a 5 por cada ítem, con un total de 50 puntos por actor y 250 en la escala general. Valorados de la siguiente manera:

En la fase preliminar al diseño de la Escala se registraron opiniones de trabajadores de distinta jerarquía vinculados a cómo percibían su ambiente de trabajo. Las mismas conformaron una base de datos de 100 reactivos aproximadamente. Estas fueron revisadas, corregidas y redactadas considerando las exigencias técnicas de Likert quedando un total de 66 ítems, los mismos que

fueron sometidos a la validación de jueces y a una aplicación piloto en organizaciones laborales distintas a las consideradas en la muestra de tipificación.

En esta etapa, la validez estimada por el método de jueces y el análisis del poder discriminativo de los ítems se obtuvo un índice de correlación de 0.87 y 0.84 respectivamente.

Luego de aplicar el instrumento a la muestra seleccionada, se procedió al análisis factorial que permitió el ajuste de ítems en la escala y que conformarían los factores del clima siendo la denominación producto de un análisis cualitativo del contenido. El análisis de las correlaciones íter ítem permitió descartar 16 ítems quedando una versión final de 50 ítems agrupados en cinco factores o dimensiones que con la ayuda de especialistas en el área se validaron con los siguientes nombres:

Autorrealización

Involucramiento Laboral

Supervisión

Comunicación

Condiciones Laborales.

La calificación del instrumento de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo para la escala total y de 50 puntos por factor. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas, se consideró como criterio que a mayor puntuación, una mejor percepción del ambiente de trabajo y puntuaciones bajas indicaría un clima adverso.

- **Validez y Confiabilidad**

En la etapa de ajuste final de la Escala CL -SPC, los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; lo que permite referir de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

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

Los datos de la versión de 66 ítems se sometieron al Test de Kaiser Meyer Olkin obteniendo un nivel de .980 lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial.

Adecuación para análisis Factorial Escala CL-SPC

	Coeficientes
Medida de adecuación Kaiser Meyer	980
Test de Esfericidad de Barlett	4475.69
Nivel de significación	000

Luego de corroborada, dicha adecuación, se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunidades pertinentes (tabla n° 5 y 6); luego el análisis exploratorio y rotación con el método de varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas (≥ 0.5) entre los cinco factores de clima laboral, confirmando la validez del instrumento.

2.5 Método de análisis de datos

Para la tabulación de los datos estadísticos se usará el programa SPSS21.

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, test no paramétrico que comúnmente se utilizan para verificar si una distribución se ajusta o no a una distribución esperada, en particular a la distribución normal.

Se utilizó el coeficiente de correlación rho Spearman para establecer si existe relación significativa entre las variables de estudio.

2.6 Aspectos éticos

De acuerdo con los principios establecidos en el compendio de normativa ética del 2011, esta investigación se considera no riesgosa y se desarrolló bajo los siguientes criterios:

Respeto pleno de la dignidad humana, derechos humanos y libertades fundamentales.

La investigación se llevó a cabo previo consentimiento de los participantes y/o representante legal.

Respeto a la privacidad y confidencialidad.

Se dará un aprovechamiento compartido de los beneficios.

III. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tabla 1

Inteligencia emocional en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.

	Frecuencia	Porcentaje
Marcadamente baja-capacidad emocional	5	5,4
Muy baja-capacidad emocional	4	4,3
Baja-capacidad emocional	21	22,6
Promedio-capacidad emocional	36	38,7
Alta-capacidad emocional	19	20,4
Muy alta-capacidad emocional	6	6,5
Marcadamente alta-capacidad emocional	2	2,2
Total	93	100,0

En la tabla 1, se observa que de los 93 evaluados el 5,4% presentan Marcadamente baja-capacidad emocional, el 4,3% muestran Muy baja-capacidad emocional. Asimismo el 22,6% presenta Baja-capacidad emocional, en tanto el 38,7% se presentan capacidad emocional promedio. De otro lado el 20,4% presenta Alta-capacidad emocional. El 6,5%, Muy alta-capacidad emocional. Asimismo el 2,2% presenta Marcadamente alta-capacidad emocional.

Tabla 2

Clima Laboral de los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	1	1,1
Desfavorable	7	7,5
Medio	37	39,8
Favorable	39	41,9
Muy Favorable	9	9,7
Total	93	100,0

En la tabla 2 se observa que de los 93 evaluados, el 1,1 % manifiesta presentar niveles muy desfavorables de clima laboral. El 7,5% presenta un desfavorable clima. El 39,8% presenta niveles medios de clima laboral. De otro lado el 41,9% manifiestan un favorable clima laboral. Asimismo el 9,7% de los evaluados mostraron niveles muy favorables de clima laboral.

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad para las variables: Inteligencia emocional y Clima laboral, mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Total Inteligencia emocional	,096	93	,003
Total Clima laboral	,054	93	,000 ^a

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 3 se muestra el análisis de la normalidad para la *Inteligencia emocional*, así como para el *Clima laboral*. Se observa que las dos variables presentan valores p (sig.) menores a 0.05, por lo cual no se ajustan la distribución normal. Por lo tanto, se explica que la prueba de hipótesis para las correlaciones se realizará con estadísticos no paramétricos, en este caso Rho de Spearman, puesto que en ninguno de los casos, ambas variables a ser correlacionadas, se ajustan a la vez a la distribución normal.

Hipótesis general

Para realizar la prueba de hipótesis general se ha cumplido con los siguientes pasos:

Se formula la hipótesis nula y la alternativa:

Hipótesis Nula (H₀)

H₀: $r_{XY} = 0$ Existe relación significativa entre los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores y el clima organizacional en la IE PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

Hipótesis Alternativa (H₁)

H₁: $r_{XY} \neq 0$ No existe relación significativa entre los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores y el clima organizacional en la IE PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015

Asumimos el nivel de confianza= 95%

Margen de error = Al 5% (0.05)

Regla de decisión

$p \geq \alpha =$ acepta H₀

$p < \alpha =$ rechaza H₀

Prueba de hipótesis

Tabla 4

Análisis del coeficiente de correlación de Spearman entre los niveles de Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional.

		Inteligencia Emocional
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación
		-,019
		Sig. (bilateral)
		,854
		N
		93

Decisión estadística

Los resultados del coeficiente de correlación de rho de Spearman, con respecto al nivel de significación (sig=0,854), evidencia mayor que el p valor 0,05. Sumado al coeficiente de

correlación (-0,019) la cual determina que no existe relación entre ambas variables. Se rechaza la hipótesis alternativa (H_1) y se acepta la hipótesis nula (H_0).

Estadística correlacional

Tabla 5

Relación de la dimensión Intrapersonal con el clima laboral en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.

			Total Clima
Rho de Spearman	Intrapersonal	Coefficiente de correlación	,112
		Sig. (bilateral)	,284
		N	93

En la tabla 5, observamos que la dimensión intrapersonal posee una relación positiva muy débil con el clima laboral ($r=0,112$; $p=0,284$) en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.

Tabla 6

Relación de la dimensión Interpersonal con el clima laboral en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.

			Total Clima
Rho de Spearman	Interpersonal	Coefficiente de correlación	,029
		Sig. (bilateral)	,785
		N	93

En la tabla 6, observamos que la dimensión interpersonal no posee una relación estadísticamente significativa con el clima laboral ($r=0,029$; $p=0,785$) en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.

Tabla 7

Relación de la dimensión adaptabilidad con el clima laboral en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.

Correlaciones	
	Total Clima

Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	,084
		Sig. (bilateral)	,425
		N	93

En la tabla 7, observamos que la dimensión adaptabilidad no posee una relación estadísticamente significativa con el clima laboral ($r=0,084$; $p=0,425$) en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.

Tabla 8

Relación de la dimensión manejo de la tensión con el clima laboral en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015.

			Total Clima
Rho de Spearman	Manejo de la tensión	Coefficiente de correlación	,105
		Sig. (bilateral)	,315
		N	93

En la tabla 8, observamos que la dimensión manejo de la tensión posee una relación positiva muy débil con el clima laboral ($r=0,105$; $p=0,315$) en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015

Tabla 9

Relación de la dimensión estado del ánimo general con el clima laboral en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015

			Total Clima
Rho de Spearman	Estado de ánimo General	Coefficiente de correlación	,005
		Sig. (bilateral)	,964
		N	93

En la tabla 9, observamos que la dimensión manejo de la tensión no posee relación con el clima laboral ($r=0,05$; $p=0,964$) en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015

IV. DISCUSIONES

Existen muchas investigaciones aún no concluyentes, que han analizado la relación que existe entre motivación, personalidad y otros factores individuales del comportamiento de los trabajadores. Unas de las variables más estudiadas son, el clima organizacional y la inteligencia emocional; diferentes estudios muestran que existe relación entre ambas variables, y otras por el contrario mencionan que ambas variables pueden funcionar de manera independiente.

De los 93 trabajadores de la IE PNP Santa Rosa de Lima, el 5,4% presentan Marcadamente baja-capacidad emocional, el 4,3% muestran Muy baja-capacidad emocional. Asimismo el 22,6% presenta Baja-capacidad emocional, en tanto el 38,7% se presentan capacidad emocional promedio. De otro lado el 20,4% presenta Alta-capacidad emocional. El 6,5%, Muy alta-capacidad emocional. Asimismo el 2,2% presenta Marcadamente alta-capacidad emocional. Estos datos coinciden con los hallados por Salvador (2010), quien en una muestra de 34 trabajadores directivos de una institución educativa, encuentra un nivel de promedio de inteligencia emocional.

Después de los resultados obtenidos en la presente investigación, podemos afirmar lo siguiente:

En los niveles de clima organizacional se encontró que el 1,1 % manifiesta presentar niveles muy desfavorables de clima laboral. El 7,5% presenta un desfavorable clima. El 39,8% presenta niveles medios de clima laboral. De otro lado el 41,9% manifiestan un favorable clima laboral. Asimismo el 9,7% de los evaluados mostraron niveles muy favorables de clima laboral.

En cuanto a la hipótesis general, se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre la Inteligencia Emocional y el Clima

Organizacional en los trabajadores de la IE PNP SRL. Estos datos concuerdan con los encontrados por Fong y Gonzales (2010), quienes en una muestra de 159 administrativos y 47 docentes, encontraron que no existe relación entre las variables de inteligencia emocional y clima organizacional, afirmando a que se debe a que la inteligencia emocional es una variable de personalidad (interna) vinculada a la motivación, mientras que el clima es una variable externa, vinculada a la percepción que tienen los trabajadores del ambiente laboral. Resultados opuestos fueron encontrados por Matassini (2012), quien en una muestra de 34 docentes del sector público obtuvo como resultado que si existe correlación positiva entre ambas variables. Otros estudios más antiguos como los realizados por Jum-hun (2007), también obtuvo resultados de correlación positiva entre ambas variables.

Al analizar la relación entre los cinco componentes de la inteligencia emocional con el clima organizacional, no se halló relación estadísticamente significativa entre ellos salvo, una relación muy débil entre el nivel intrapersonal y el clima organizacional. Contraponiéndose a los resultados obtenidos por Matassini (2012), en el que casi todas las dimensiones de la inteligencia emocional, se relacionaban de forma positiva con el clima organizacional.

Haciendo un análisis de los resultados, podemos inferir que la marcada diferencia con los resultados obtenidos por otros autores, pueden deberse a diversos factores, uno de ellos puede ser la diferencia en la muestra representativa, ya que en ambos estudios, Matassini (2012) y Jun-hun (2010), participaron sólo docentes, mientras que en esta investigación participaron tanto docentes como personal administrativo.

Otro motivo por el cuál no se halló correlación entre ambas variables, puede deberse a las características y personalidad de la institución, recordemos que el presente estudio se realizó con docentes y administrativos de un colegio estatal-policial, en la que gran parte de su

plana, tiene formación militar, lo que los hace capaces de separar los aspectos emocionales, de los factores externos o medioambientales.

V. CONCLUSIONES

No existe relación entre los niveles de inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la IE PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

Existe relación débil entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la IE PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

No existe una relación entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la IE PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

No existe una relación entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la IE PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

No existe una relación entre el componente manejo del estrés y el clima organizacional en los trabajadores de la IE PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

No existe correlación entre el la dimensión estado de ánimo de la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la IE PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere propiciar la ejecución de investigaciones respecto de la relación existente entre la Inteligencia emocional de los docentes y el Clima Organizacional en muestras probabilísticas para así generalizar los resultados y re-valorar la implicancia de los mismos.

Propiciar la capacitación en la temática del Clima Organizacional de la Institución Educativa para el personal directivo, a fin de proveerlos de herramientas sociales, destrezas y habilidades que le permitan ser capaces de manejar y propiciar un clima óptimo en las instituciones educativas que direccionan.

Aplicar programas de Inteligencia emocional con carácter dinámico y vivencial, con el fin de mejorar sus competencias personales y laborales.

Realizar estos estudios en colegios de diferentes estratos económicos y sociales, sectores que no se han considerado en esta muestra. Nos servirá para confrontar o confirmar los resultados que hemos encontrado.

A los futuros investigadores se les sugiere investigar y ahondar en la relación entre clima organizacional e inteligencia emocional en todos los estamentos de la institución educativa.

REFERENCIAS

- Bar-On (2014, febrero 14). Entrevista a Reuven Bar-On Experto en Inteligencia Emocional. Mundo coachingmagazine. (3).
Recuperado de <http://www.lauracoaching.com/entrevista-al-dr-reuven-bar-on-experto-en-inteligencia-emocional/#sthash.eoLwR4WH.dpuf>
- Brunet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas. 12, 13.
- Cabello, R., Ruiz, D. y Fernández, P. (2010). *Docentes Emocionalmente Inteligentes, REIFOP: 13, 41-49.*
- Cabrera, M. (2011). *Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico de los alumnos del nivel secundario de una I.E. de la región Callao*. Tesis para optar por el grado académico de Maestro en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Coronel, E. y Naupari, F. (2010). *Relación entre la Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo*.
Recuperado de
http://www.ucci.edu.pe/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=803&Itemid=239
- Cuellar, R. (2012). *Relación entre Inteligencia Emocional y Rendimiento académico en alumnos de educación primaria*. Tesis para optar por el grado de Master en Neuropsicología y Educación. Universidad Internacional de la Rioja. Chile.
- Fong, C. y Gonzales, H. (2010). *Inteligencia Emocional y Clima Laboral en Trabajadores de la UCV-Trujillo 2010*. Tesis para optar por el Título de Licenciado en Psicología. Universidad César Vallejo. Trujillo.

- García, C. (2009). *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño docente en instituciones educativas de la Ugel 14 Oyón*. Tesis para obtener el grado de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- García, A. y Edel, R. (s, f). *El capital humano en las organizaciones*. ISBN-B: 978-84-691-60558.
- Goleman (2012). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona. Kairos: 152.
- Goncalver, A. (2010). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Recuperado de <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/clima-organizacional.htm>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Ed Mac. Graw-Hill.
- Jum-hun, L. (2007). *El estudio de la inteligencia emocional y clima organizacional de los maestros de primaria en el distrito de Tainan*. Tesis de Maestría. China. Recuperado de <http://www.etd-0506108-210652.pdf>
- Matassini, H. (2012). *Relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los docentes de una institución educativa pública de la Perla-Callao*. Tesis para optar por el grado académico de Maestro en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Nieves, F. (2007). *Desempeño Docente y Clima Organizacional*. Maracay: Universidad Bicentenario de Aragua.
- Palma, S. (2004). *Manual de la escala de Clima Laboral CL-SPC*. Manual 1er ed. Lima.

Salvador, A. (2010). *Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, Ugel 05 del distrito de San Juan de Lurigancho*. Tesis para obtener el grado de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Segredo, A. (2013). Clima Organizacional en la Gestión del Cambio para el Desarrollo de la Organización. *Revista Cubana de salud pública*, 39(2). ISSN: 08643466.

ANEXOS

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL BAR-ON ICE

INSTRUCCIONES: En este cuadernillo encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léalas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero modo de ser. Hay cinco posibles respuestas para cada frase.

1. Rara Vez o Nunca.
2. Pocas Veces.
3. Algunas Veces.
4. Muchas Veces.
5. Muy frecuentemente o Siempre.

Una vez decidida su respuesta, usted debe indicarla en el lugar correspondiente de la HOJA DE RESPUESTAS. Hágalo así: verifique la cifra que tiene la respuesta elegida y sombree el círculo que rodea a esa cifra.

Por ejemplo: si ante la primera frase: “Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso”, decide que eso es, “MUCHAS VECE5” verdadero para usted, entonces sombreará, en la HOJA DE RESPUESTAS y frente al número 1, el círculo con la cifra 4:

1.	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---

Si alguna de las frases no tiene nada que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta cómo se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación.

No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es usted, no según cómo le gustaría ser ni cómo le gustaría que otros lo (a) vieran.

No hay límite de tiempo, pero trabaje con rapidez y asegúrese de responder todas las frases.

CONTESTE EN LA “HOJA DE RESPUESTAS”

NO ESCRIBA NADA EN ESTE CUADERNILLO

- 1. Rara Vez o Nunca.**
 - 2. Pocas Veces.**
 - 3. Algunas Veces.**
 - 4. Muchas Veces.**
 - 5. Muy frecuentemente o Siempre.**
-

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Me resulta difícil disfrutar la vida.
3. Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo hacer.
4. Sé cómo manejar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a).
9. Entro fácilmente en contacto con mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información pos para comprender mejor lo que está pasando.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los den que en las mías propias.
20. Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.
21. No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a).
22. No soy capaz de expresar mis pensamientos.
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos.

24. No tengo confianza en mí mismo (a).
25. Creo que he perdido la cabeza.
26. Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.
29. Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general mismo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a).
34. Tengo pensamientos positivos para con los demás.
35. Me es difícil entender cómo me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que son inexplicables.
39. Me resulta fácil hacer amigos (as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento (a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a).
49. No resisto el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar sin sentimientos más íntimos.

53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. En general, espero que suceda lo mejor.
55. Mis amistades me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo (a).
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor.
61. Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque ese momento tengo otro compromiso.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasman muchos mis intereses.
67. Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.
68. Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad ya fantasear.
69. Me es difícil relacionarme con los demás.
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
71. Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Me deprimó.
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado.

80. En general me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas ponen difíciles.
81. Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.
82. Me resulta difícil decir no aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz conmigo mismo (a).
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a).
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy respetuoso (a) con los demás.
91. No estoy muy contento (a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros, a ser líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tengo tendencia a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con la gente.
100. Estoy contento (a) con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsivo (a).
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
106. En general: tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surjan inconvenientes.

107. Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento (a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansioso.
123. Nunca tengo un mal día.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Mis cualidades superan a mis defectos y esto me permite estar contento (a) conmigo mismo (a).
130. Tengo una tendencia de explotar de rabia fácilmente.
131. Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

APELLIDOS Y NOMBRES				EDAD												
SEXO		EMPRESA		FECHA												
<p>A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. La cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa(x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuesta ni buena ni mala.</p>																
<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">Ninguno o nunca</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">Poco</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">Regular o algo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">Mucho</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">Todo o siempre</td> </tr> </table>							1	Ninguno o nunca	2	Poco	3	Regular o algo	4	Mucho	5	Todo o siempre
1	Ninguno o nunca															
2	Poco															
3	Regular o algo															
4	Mucho															
5	Todo o siempre															
<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">5</td> </tr> </table>							1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5												
1	Existen oportunidades de progresar en la institución															
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización															
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan															
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo															
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí															
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados															
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo															
8	En la organización, se mejora continuamente los métodos de trabajo															
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente															
10	Los objetivos de trabajo son retadores															
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo															
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización															
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea															
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa															
15	Los trabajadores tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades															
16	Se valora los altos niveles de desempeño															
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.															
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo															
19	Existen suficientes canales de comunicación															
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado															
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros															

22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en que se trabaja permiten aprender y desarrollarnos					
27	Cumplir con las actividades diarias en el trabajo, permite el desarrollo del persona					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivos de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace					
40	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversos oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la institución					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO

Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en trabajadores de la IE. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en los trabajadores de la IE PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015?	Determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015	Bar-On, define la Inteligencia Emocional como "...Un conjunto de competencias, herramientas y comportamientos emocionales y sociales, que determinan cómo de bien percibimos, entendemos y controlamos nuestras emociones".	H1: Existe relación entre los niveles de Inteligencia Emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.	INTELIGENCIA EMOCIONAL: DIMENSIONES; Intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo e tensión, estado de ánimo general.	El presente estudio es no-experimental, por cuanto no se pretende manipular o variar intencionalmente ninguno de los componentes de una o más variables independientes Y Transversal o Transeccional, ya que se recolectaran los datos en un solo momento o tiempo único, buscando describir las variables de estudio y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado.
		Palma "El clima organizacional es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo"	H0: No existe relación entre los niveles de Inteligencia Emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015.	CLIMA ORGANIZACIONAL: DIMENSIONES; Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.	En relación, al tipo de estudio corresponde al correlacional, por cuanto lo que se pretende es establecer relaciones entre las variables de estudio sin precisar sentido de causalidad.

CARGO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Los Olivos, 21 de setiembre de 2015

CARTA N° 210-2015/EAP/PSI. UCV LIMA

SO1

JUAN CARLOS DONAYRE MARTINEZ

Director de la I.E. PNP. "Santa Rosa de Lima"

Av. Santa Ana - Cuadra 1 S/N. - Urb. San Diego - San Martín de Porres
Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **MONTOYA PEREZ YESENIA MARIBEL**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DOCENTES DE LA I.E."**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Firma manuscrita]
Mg. Taniht Cubas Romero

Directora

Escuela Académico Profesional de Psicología
Filial - Lima

CAMPUS LIMA NORTE
Av. Alfredo Mendiola 6232,
Panamericana Norte, Los Olivos.
Tel.: (+511) 202 4342
Fax.: (+511) 202 4343
www.ucvlima.edu.pe

