



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores administrativos
de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Edwar Huamán Rinza (ORCID: 0000-0001-5149-7449)

ASESOR:

Mg. Juan Carlos Chero Zurita (ORCID: 0000-0003-3995-4226)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Chiclayo – Perú

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a cada uno de los integrantes de mi familia, y a Dios por todo lo bueno que me ha dado.

Agradecimiento

Agradezco a los profesores del programa de Maestría en Gestión Pública por brindarme sus orientaciones para el desarrollo de este trabajo de investigación.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo Edwar Huamán Rinza, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 44667017 con la tesis titulada “Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de agricultura de Lambayeque”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, diciembre del 2019



Edwar Huamán Rinza

DNI: 44667017

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	13
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
2.2. Operacionalización de las variables.....	14
2.3. Población, muestra y criterios de selección.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
2.5. Procedimiento.....	18
2.6. Método de análisis de datos.....	18
2.7. Aspectos éticos.....	18
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	32
<u>Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica.....</u>	32
Instrumento medición de la variable.....	33
Validación de instrumento.....	40
Evidencias visuales de la investigación.....	43
Autorización para el desarrollo de tesis.....	44

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	14
Tabla 2	Población de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque...	15
Tabla 3	Nivel de confiabilidad del instrumento para la variable independiente..	17
Tabla 4	Nivel de confiabilidad del instrumento para la variable dependiente..	18
Tabla 5	Resultados de la variable independiente.....	19
Tabla 6	Descripción de la Dimensión intrapersonal.....	19
Tabla 7	Descripción de la Dimensión interpersonal.....	20
Tabla 8	Descripción de la Dimensión adaptabilidad.....	20
Tabla 9	Descripción de la dimensión manejo de tensión.....	21
Tabla 10	Descripción de la dimensión estado de ánimo.....	21
Tabla 11	Contrastación de la hipótesis general.....	22
Tabla 12	Resultados de la variable clima organizacional.....	22

Índice de figuras

Figura 1	Desarrollo de cuestionario a trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque-	48
Figura 2	Aplicación del cuestionario a trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque-	48

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre los niveles de inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque, 2019. Este estudio es un tipo de investigación no experimental, transversal y diseño descriptivo correlacional y realizado en una población de 114 trabajadores y un grupo de muestral de 35, entre trabajadores y funcionarios administrativos. Los datos de cada una de las variables se han obtenido a través de cuestionarios para poder realizar la correlación respectiva.

De acuerdo a los resultados estadísticos de las variables la inteligencia emocional está relacionado directamente con el clima organizacional según la correlación de Spearman de 0,620 representando ésta una moderada correlación de las variables, y $p=0,00$ menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativo, por lo cual se concluye que existe una relación significativa entre los niveles de inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque, 2019.

Palabras clave: inteligencia emocional, clima organizacional, intrapersonal, interpersonal.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between the levels of emotional intelligence and the organizational climate in the administrative workers of the Regional Agriculture Management of Lambayeque, 2019. This study is a type of non-experimental, transversal and Descriptive correlational design carried out in a population of 114 workers and a sample group of 35 among workers and administrative officials. The data of each of the variables have been obtained through questionnaires to be able to make the respective correlation.

According to the statistical results of the variables, emotional intelligence is directly related to the organizational climate according to the Spearman correlation of 0.620, which represents a moderate correlation of the variables, and $p = 0.00$ lower than the level of significance of 0.05, this being highly significant, so it is concluded that there is a significant relationship between the levels of emotional intelligence and the organizational climate in the administrative workers of the Regional Agricultural Management of Lambayeque, 2019

Keywords: emotional intelligence, organizational, intrapersonal, interpersonal climate.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo de las organizaciones, actualmente hay un mayor enfoque en la inteligencia emocional y el estudio del desarrollo del clima de las organizaciones. Las empresas de consultoría están aumentando, al igual que las instituciones que ofrecen capacitación para capacitar a gerentes y empleados en diversas disciplinas. La mayoría de las organizaciones utilizan juicios emocionales para seleccionar el personal en la empresa.

Las organizaciones se enfrentan a diario a las exigencias de modernización y significativos cambios en cuanto a intercomunicación virtual, transparencia, eficiencia y están obligados a optar por un modelo de organizaciones flexibles, todo ello está relacionado a cambios que tengan que ver con un nuevo estilo y estructura de gestión pública. Por esta razón, el mundo cambiante ha provocado muchas transformaciones en las organizaciones en los últimos años y ha alentado las estructuras políticas y administrativas del estado.

La gestión agrícola tiene un gran desafío en el desarrollo local, cuyo objetivo es promover las actividades de producción agrícola en el marco de la gobernabilidad y el cumplimiento del estado de derecho. La gestión es la instancia más importante para la coordinación de actividades descentralizadas, proyectos y organizaciones públicas de este sector a nivel regional.

Las nuevas condiciones de planificación requieren que las organizaciones agrícolas tengan una mayor capacidad para proyectar resultados, una gestión más eficiente en la ejecución de sus procesos, una capacitación más especializada de sus funcionarios, una mejora significativa en la gestión de la información dentro de las instalaciones en el área técnica, y la implementación comprometida de uno estilo de gestión que se base en un excelente clima organizacional.

Dados estos desafíos, la misión y visión de una organización no debe basarse solo en los diversos modelos de economía, producción y administración que ha dado forma a las acciones de las organizaciones del siglo XXI, porque el verdadero objetivo de esta planificación son los usuarios, para lo cual el potencial humano de la institución debe desarrollar habilidades profesionales, tanto general como específica, como nuevos ejes

de acción. Por esta razón, queremos determinar en nuestro trabajo el nivel de inteligencia emocional y la asociación que existe en el entorno laboral de una de las organizaciones que forman el eje del desarrollo económico de la sociedad como es la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque. De esta manera, podemos contribuir al conocimiento emocional para comprender mejor el comportamiento de sus empleados.

En ese sentido y habiendo evaluado y analizado el entorno a Nivel Internacional, se ha tomado diversas muestras acerca del desarrollo de las variables en mención, del mismo modo Arredondo D. (2015) encontró en su investigación sobre inteligencia emocional. el clima de las organizaciones en el Hospital Feliz Mayorca Soto que carece de conexión sus variables. Los trabajadores son en su mayoría normales, seguidos de un bajo nivel emocional.

El sentido del clima organizacional y los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores del Hospital es mayoritariamente normal seguido del bajo nivel emocional.

Erazo V. (2018) en la Municipalidad distrital de la Victoria realizó un estudio con la finalidad de determinar el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional para lo cual estudiaron a todos los trabajadores de la institución encontrando un Rho de Spearman de 0.971 encontrando que existe relación entre las variables estudiadas.

También Juárez M. (2017), en su trabajo con 32 empleados en el área de protección civil del instituto a través de la recopilación de datos, el cuestionario se utilizó en el contexto de la encuesta, y se utilizaron los datos obtenidos. Realizado el procesamiento de los datos encontró que existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en el personal de la Municipalidad de San Borja.

López A. y Malpica K. (2016) en la Municipalidad de Concepción de Huancayo se propusieron determinar la relación de la inteligencia emocional y el clima organizacional, para lo cual estudiaron a todos los trabajadores administrativos encontrando que una correlación positiva. Esto permite que brinden servicios de alta calidad. Encontrando nivel de relación promedio entre las variables, se encuentran en la capacidad de brindar un servicio de calidad

Montoya M. (2015) en los policías de Santa Rosa realizó un estudio para demostrar la relación de la inteligencia emocional y el clima organizacional, para lo cual se estudiaron a 121 policías encontrando resultados que muestran la correlación de Spearman de 0.210, encontrando que no existe una asociación entre las variables, es una correlación positiva baja respecto

Cotrina E. (2019) en su investigación con los que laboran en la empresa de molinos - Lambayeque 2019, para determinar la relación entre la inteligencia emocional y la relación con el clima organizacional. Para lo cual fueron evaluados 120 empleados a quienes se aplicó la prueba EQ, desde la escala EDCO. Los resultados de este estudio muestran que el 49% de participantes; Encontrando que la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional entre los trabajadores de una empresa de Molinera era significativa y positiva ya que el coeficiente de correlación era de 0.944 y la sig. Bilateralmente igual a 0,000 para el cual se reconoce que existe buena relación entre las variables.

Así mismo, Varas M. (2017) En una I.E.E. de Trujillo realizó un estudio para conocer la relación de la inteligencia emocional en el clima organizacional, para lo cual se estudiaron a los docentes encontrando una altamente significativa entre las variables ($r = .37$; $p < .01$).

Dávila D, (2017) en la empresa Civa realizó un trabajo para determinar la Inteligencia Emocional y su relación con el clima institucional, participaron todos los trabajadores de la empresa Civa. Los resultados muestran que la Inteligencia Emocional de los trabajadores es baja (75%) y que hay insatisfacción general de los usuarios con el servicio que brinda la empresa de transporte. Se propuso un programa de inteligencia emocional para mejorar la calidad del servicio de los empleados de la compañía. Encontrando que mejorando la inteligencia emocional mejoró el clima organizacional y por efecto mejoró el servicio.

Deza y Malca (2017) en la Ugel Chiclayo realizaron un estudio para determinar la relación que existe en esa institución el año 2016. Trabajaron con 114 empleados de la instalación examinada. El resultado del estudio fue un nivel regular de inteligencia emocional mientras que se encontró un alto nivel de insatisfacción en el desempeño

laboral, manifestando que una relación positiva y significativa que el estudio encuentra que le falta inteligencia emocional hace que el desempeño del trabajador sea inadecuado.

Los enfoques conceptuales de esta investigación son:

La inteligencia emocional ayuda a fortalecer las emociones como fundamento para mantener o perfeccionar nuestra vida y contribuir en el aspecto profesional, social y familiar de las personas de uno mismo, porque percibir nuestro mundo subjetivo. Esto significa que debemos dirigir y equilibrar las emociones, no ahogarlas.

La Inteligencia emocional ayuda a mitigar lo esencial de lo reflexivo como un indicador para mantener, mejorar y contribuir al desarrollo de la profesión, la sociedad y la base de las personas. Aunque ahora está muy extendido, se trataba de los altibajos de un pilar exuberante en la óptica de la razón como un retrato del coeficiente intelectual. Nos estamos refiriendo a un tema de conocimiento nuevo.

Algunos autores importantes como: Gardner, Goleman y Bar-On manifiestan lo siguiente sobre inteligencia emocional.

Gardner (1983) señaló inteligencia emocional se relaciona con el interior de las personas y que tiene como objetivo comprender las diferencias y los opuestos en genio, en las intenciones y motivaciones de otras personas y en una inteligencia intrapersonal, en efecto meditar en nuestros sentimientos y usarlos como manual para moldear nuestro comportamiento. (P.28).

Goleman (1995) definió a la Inteligencia Emocional como la capacidad y actitud de las personas por reflexionar y reconocer sus propios sentimientos y también de los demás para motivar, gestionar y monitorear de manera eficaz las relaciones (p 7).

Bar-On (1997) manifiesta que la inteligencia emocional es más o menos la influencia de actitudes para afrontar las necesidades de su entorno. Esto se logra utilizando una variedad de sabidurías y aptitudes en lo emotivo Con una base en la aptitud de ser

sensato, comprendiendo, controlando y expresando sus emociones de manera óptima. (p. 124).

Otro de los enfoques conceptuales viene a ser el Clima Organizacional, el cual ha sido estudiado por varios teóricos

Litwin y Stringer (1968) manifiestan respecto a la situación organizacional como una gran parte de las características del área de obligación que estas personas pueden medir y percibir directa o indirectamente. Quienes moran y laboran en situaciones comunes y perciben su motivación y conflicto. (P.31).

También manifiestan que las características de una organización forman el clima institucional, que explicada de una manera cuantificada estas características del ambiente interno influyen en el comportamiento de sus miembros.

Garcia (2009), respecto al enfoque no dice que fue utilizado por vez primera por Gellerman en 1960, en la actualidad no existe una definición muy clara relacionado al clima organizacional, los diversos autores que se manifiestan sobre el tema, llegan a la misma conclusión.

Respecto al estilo y la técnica de administrar endógenamente la estructura como hábitat fundamental para generalizar el flujo de trabajo de una institución Arnao y Villegas, (2015) manifiestan que el clima institucional permite a los trabajadores establecerse en un sistema participativo común, o su participación en términos de su satisfacción y desempeño laboral.

Respecto al enfoque del clima organizacional algunos autores manifiestan lo siguiente:

Blanch, Espuny, Gala y Martin (2003) mencionan lo siguiente: Existe una postura efectiva de investigación e intervención que se sabe que demuestra el valor del Clima organizacional como una intervención basada en la explicación y la predicción de las fases como la de producción, conflictos, gusto personal, calidad de vitalidad sindical, eficiencia y eficiencia organizacional, etc., y que son representaciones en el entorno

laboral importante como base para la planificación que conduce a la madurez de las organizaciones (p.67).

Es importante cuestionar y calibrar el valor de realizar un diagnóstico del entorno de trabajo dentro de una entidad de cualquier tipo o tema, ya que puede usar este formulario para rastrear las áreas clave en las que la calidad se retrasa o se dificulta, y en este modo reduce Poder y, por lo tanto, la validez que más tarde generará costos inesperados.

También Brunet (2011) también explica a su vez que las características del clima organizacional son las características de la organización y de algunos trabajadores dentro de ella. Como sabemos el ambiente organizacional influye en la actitud del empleado y este en su trabajo diario, podemos determinar que el clima organizacional es un miembro que presenta diversas dimensiones y contiene varios aspectos como realizar el análisis de algunas situaciones de comportamiento. Del mismo modo, el clima puede desglosarse dentro de una institución organizada (p.25).

Según Brunet (2011) también las características del concepto del clima organizacional son correctas en la opinión del trabajador, y aunque parece imposible de describir, los resultados son fáciles de identificar porque las consecuencias para la contratación son notorias. Reconocemos que es un determinante directo de las actitudes y el comportamiento porque solo afecta las actitudes, pero también las esperanzas, que son las que determinan el comportamiento humano (p. 28).

Estos conjuntos de componentes se complementan entre sí formando un entorno específico, que tiene sus propias características, que reflejan efectivamente en la naturaleza de la estructuración e intervienen en el comportamiento del individuo.

Brunet (2011) argumenta respecto a la personalidad manifiesta que una institución puede ser minuciosa o poco saludable, tal como las personas la conocemos. Si bien no es saludable, interrumpirá o retrasará la conexión entre los propios empleados y la organizacional, esto agravará los problemas de adaptación a su entorno. Del mismo modo, una institución desafortunadamente no siempre es consciente de su emblema y puede irradiar o proyectar aquellos problemas que lo componen (p. 32).

Dada esta presencia, todavía es necesario pensar en el significado, la interpretación y el análisis del clima organizacional dentro de una estructuración, porque si tomamos en cuenta todo lo que hemos explicado antes, encontramos que una institución determina su efectividad y calidad. Productividad, incluida la imagen que presenta.

El clima, por otro lado, está relacionado con la evolución personal para mencionar la preparación y la mejora en el mundo idóneo; Es por eso que siempre se dice que la clasificación y selección de personal es muy importante, ya que determinamos desde aquí si existe una calificación y un status de obligación con el funcionamiento adecuado de la estructuración organizativa.

Al explicar la idea del clima, deben tenerse en cuenta las teorías conductuales, sobre las responsabilidades de la organización, especialmente si esto afecta los efectos del bajo sistema, la gestión del liderazgo y diversos factores internos de las personas que son parte de la organización.

Los modelos teóricos usados en esta investigación son de las competencias emocionales de Goleman y de Inteligencia emocional y social de Bar-On.

Modelo de las competencias emocionales de Goleman, el paradigma de competencia emocional de Goleman (1996) expresa que la inteligencia emocional abarca procesos psicológicos cognitivos y no cognitivos y se compone de varios aspectos amplios que se relacionan con una teoría del desempeño que es directamente aplicable al lugar de trabajo y a la organización centrado en pronosticar la excelencia laboral. Está compuesta por cinco competencias laborales:

Entendimiento de nuestras emociones, según Salovey y Mayer (1990), citados por Castro (2014) manifiesta que la base fundamental de la inteligencia emocional. Se basa en reconocer las emociones propias en su inicio. (p. 36)

El manejo de emociones, se refiere a la destreza de manejar y adaptar nuestras emociones al momento y lugar dado.

Automotivación, es la actitud que contribuye a ampliar la competitividad no solo colectiva, además la eficacia con uno mismo y con el medio.

Reconocimiento de las emociones en otros, indica una conceptualización adelantada del otro como ser sentiente y el reconocimiento de sus afectos por medio de un reconocimiento

Manejo de las relaciones, está muy relacionado con la definición anterior, implicando un adecuado nivel de interacción con los demás.

Otro modelo de Inteligencia emocional y social de Bar-On, el mismo que reconoce a la inteligencia emocional como un compuesto de factores coherencias, relaciones, aptitudes personales y sociales afectan la disposición general de ajustarse funcionalmente a las situaciones problemáticas que se presente, como demandas del entorno. Presenta cinco componentes (Ugarriza, 2001). Los cuales son:

Componente intrapersonal, es el ingenio de calibrar las propias emociones del ser humano (el yo interior).

Componente Interpersonal, esto requiere la capacidad de evaluar los estados de ánimo en la puerta de las relaciones individuales, en el campo del trabajo como con la excepción de las emociones.

Componente de adaptabilidad o ajuste, implica la adaptación de los estados de ánimo al entorno y tiempo determinado.

Componente del manejo del estrés, este aspecto incluye el conocimiento especializado para delimitar una solución para situaciones problemáticas. Es muy importante regular la discapacidad en la obligación.

Componente del estado de ánimo general, definido por las actitudes de las personas hacia la vida y todo lo que esta propone.

Las dimensiones de la inteligencia emocional que se tomaron en cuenta para esta investigación por considerarlo particularmente el más adecuado, el análisis de Bar-On dado que su modelo teórico toma en cuenta las habilidades emocionales con el desempeño de la persona en la sociedad. Se da a conocer las cinco dimensiones:

Dimensión Intrapersonal, Sobre esta dimensión Garsed (1983b) se refiere a los aspectos internos de cualquiera que nos hable sobre el tema elevan el umbral para el impulso emocional en sí, para el líder interno de cada persona, para representar la discriminación entre las emociones, colocarles un título y dirigirse a ellas como una forma de explicar y encaminar su comportamiento (p.110)

Dimensión Interpersonal, para Garsed (1983c) está construido partiendo de la difusión elemental para hacer distinciones (p. 112)

Dimensión Adaptabilidad, para Bar-On (1997) dice: que es la capacidad de justipreciar aspectos situacionales con exactitud y enfrentar a los problemas que surgen con soluciones efectivas (p. 135)

Dimensión Manejo de Tensión, según Stephen (2000) la tensión es un estado dinámico en el que una persona desafía oportunidades relacionadas con lo que quiere y los resultados que recibe como inseguro. La tensión es una gestión dinámica mediante la cual una persona toma una posición estable. También Stedman (s / f) proporciona información sobre la tensión, que es la estimación que crea una colectividad de los requisitos ambientales que cada persona experimenta.

Estas tensiones a las que el trabajador está expuesto durante el trabajo tienen muchas consecuencias, como irritabilidad, ira, miedo, etc. Es mejor usar técnicas simples de relajación como respirar o escuchar música durante el trabajo para regular la presión o cuando usted viene a casa. Estas tensiones, a través de las cuales la persona o el trabajador tienen muchas consecuencias durante su trabajo, como nerviosismo, asco, histeria, etc. Es mejor usar técnicas simples de relajación como la oxigenación o escuchar melodías suaves que ayudan a hacer eso, aborde el estrés que pueda tener.

Dimensión componente del estado de ánimo general, según Ugarriza (2003), estas tensiones a las que está expuesto el trabajador durante su trabajo miden el estado de ánimo y el aspecto personal en la dirección de la trascendencia misma y representan una capacidad esencial para resolver conflictos, problemas y situaciones con mucho estrés (p. 26)

La teoría del clima organizacional planteada por Litwin y Stringer manifiesta que:

Este modelo tiene como objetivo posibilitar la evaluación de los agentes ambientales que participan en el aspecto subjetivo del ser humano a través de varios aspectos medibles que crean el clima en su conjunto.

También analizaron y definieron varias dimensiones con respecto al clima organizacional que tienen una influencia directa, y son estos aspectos los que describen la disposición organizacional para diferenciarlos. Realizaron estudios experimentales sobre el tema para examinar el nivel y la importancia para conocer cómo influye el liderazgo en el clima de una organización en relación al comportamiento de los empleados

El clima organizacional se basa en las siguientes dimensiones:

La dimensión motivación, la dimensión motivacional es la voluntad de hacer grandes esfuerzos para lograr los objetivos de poder esforzarse por complacer necesidades del individuo. El aspecto motivacional plantea la distribución de practicar un alto nivel de esfuerzo para lograr los objetivos causados al prestar atención al esfuerzo de devolver algunas de las necesidades del tipo.

En este contexto, Peiro y Prieto (1996) señalan que: Las acciones laborales no tienen lugar de forma aislada, sino en el que los elementos, medidas y políticas influyen de alguna manera en el comportamiento los empleados dentro del deber. (P. 22)

La dimensión comunicación, para Robbins y Coulter (2005), esto significa que la transmisión y el compromiso del sentido es mencionar los lineamientos de quien dirige, teniendo en cuenta el liderazgo y los probables obstáculos o limitaciones que puedan destruirlo. (P. 256).

La dimensión autorrealización, para Maslow (1968) es la ejecución del potencial del hombre, se las arregla para ser completamente humano, para convertirse en todo lo que el hombre puede ser; está considerando alcanzar un récord y una personalidad completa también (p.78)

La dimensión humana, Chiavenato (2000) lo plantea como una labor eficiente en el aprendizaje en colectivos con la voluntad de cumplir las finalidades organizacionales y las carencias de cada persona (p. 86).

La dimensión de gestión, el aspecto de gestión es responsable de descubrir, guiar, preparar, motivar y monitorear a todo el personal, para que desarrollen su trabajo con emoción, pasión y serenidad y también contribuyan al éxito de lo propuesto. La gestión es esencial para la gestión y está ampliamente asociada con la dirección.

La dimensión Control, el aspecto de control incluye la normativa, los artículos de asociación, los parámetros y cualquier modelo de mecanismos para controlar o monitorear al trabajador.

El aspecto control es una responsabilidad y desempeño de la administración y del desarrollo administrativo en ella se analiza y se toman medidas correctivas (Chiavenato, 2000, p. 45).

La dimensión objetivos, lo planificado por la organización de la institución se logra mediante los objetivos propuestos, por lo tanto, es importante y necesario determinar qué y cómo se debe hacer esto a través de la planificación y la organización. Es lo que desea lograr la empresa en el futuro. Cuando se alcanza la meta, deja de ser deseada y se intenta alcanzar otra meta.

La formulación del problema de nuestro trabajo es ¿Cuál es nivel de relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque?

La justificación del presente trabajo de investigación, es que nuestro país y nuestra ciudad están experimentándose problemas psicosociales a consecuencia de problemas

sociales, por ello es importante cultivar los valores y el desarrollo de la conducta enfocado en las buenas relaciones basados en el aspecto emocional de los trabajadores de la GRAL. Con las contribuciones teóricas planteadas ayudará optimizar la eficiencia del personal en el desarrollo emotivo y si se logra motivar al personal a través de habilidades personales e intrapersonales ente los trabajadores tendrá un excelente clima organizacional

El presente trabajo plantea como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque. Así mismo como objetivos específicos se plantean, analizar el clima organizacional de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque y determinar las dimensiones de la inteligencia emocional en relación al clima organizacional de la GRAL.

La hipótesis que planteamos en este trabajo, de acuerdo a lo propuesto es que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la GRAL.

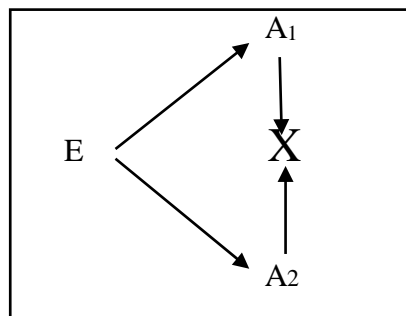
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo de tipo no experimental, porque no se ha trabajado variables en la investigación.

El diseño es descriptivo, describe el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera y de corte transversal ya que se realiza en un periodo de tiempo.

Diagrama del diseño



Interpretando el diseño tenemos:

E = Estudio.

A₁ = Datos de la V.I.

A₂ = Datos de la V.D.

X = Relación

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	INSTRUMENTO DE MEDICION	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES
Variable independiente Inteligencia Emocional	Inteligencia Intrapersonal	Conocimiento de si mismo	Inventario de Cociente Emocional BAR ON ICE BarOn	1:Rara vez o nunca es mi caso. 2:Pocas veces es mi caso. 3: A veces es mi caso. 4: Muchas veces es mi caso. 5:Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso	70 a menos = Marcadamente bajo 70 - 79 =Muy bajo 80 - 89 = Bajo 90 – 109 = Promedio 110 - 119 =Alto 120-129 = Muy alto 130 a más = Marcadamente alto
		Autoestima			
		Autorrealización			
		Independencia			
	Inteligencia Interpersonal	Empatía			
		Manejo de relaciones			
		Responsabilidad social			
		Solución de problemas			
	Adaptabilidad	Prueba de realidad			
		Flexibilidad			
	Manejo de tensiones	Tolerancia			
		Control de impulsos			
	Estado general de ánimo	Felicidad			
		Optimismo			
Variable dependiente:	Motivación	Satisfacción	Cuestionario	1:Nunca 2:Pocas veces 3:A veces 4:Muchas veces	1,50 a menos= Marcadamente bajo 1,51 – 2,00 =Muy bajo 2,01 – 2,50 = Bajo
	Comunicación	Participación en la toma de decisiones			
	Autorealización	Identificado con la institución			
	Relaciones humanas	Relación entre los individuos			

Clima Organizacional		con un grado de confianza			2,51– 3,00 = Promedio
	Dirección	Comunicación			3,01 – 3,50 =Alto
	Control	Cumplimiento de funciones			3,51-4,00 = Muy alto
	Objetivos	Metas a alcanzar			4,01 – más = Marcadamente alto

Fuente: Elaboración propia del investigador.

2.3. Población, muestra y criterios de selección

Población

Se ha teniendo en cuenta todo personal nombrado y contratado que trabajan en la Dirección Regional Agraria de la Región Lambayeque, el cual está conformada por 168 trabajadores distribuidos en diversas áreas administrativas propias de la institución.

Tabla 2

Población de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque

Planta(nombrados)	Contratados		TOTAL
	CAS	LOCADORES	
85	30	53	168

Fuente: Área de recurso humanos

Muestra

En la investigación para trabajar con una cantidad viable se aplicó la siguiente fórmula para la obtención del número de muestras:

$$n = \frac{Z^2 \times p(1-p) \times N}{e^2(N-1) + Z^2 \times p(1-p)}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (1-0.5) \times 168}{(0.05)^2 (100-1) + (1.96)^2 \times 0.5 (1-0.5)}$$

Teniendo como resultado para el estudio 35 participantes.

Criterios de selección

Para la aplicación de los instrumentos se tuvo en cuenta:

- Que tenga buena salud mental
- Mayor de edad
- Que tenga más de un año trabajando en la empresa

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el trabajo se utilizó la encuesta.

Instrumentos de investigación

Los instrumentos que se utilizaron fueron 2 cuestionarios, uno para cada variable con sus respectivas puntuaciones para evaluar el nivel de relación.

Cuestionario 1-

- (5) Siempre
- (4) Casi Siempre
- (3) A veces
- (2) Casi Nunca
- (1) Nunca.

Cuestionario 2-

- (4) Muchas veces
- (3) A veces
- (2) Pocas veces
- (1) Nunca.

Validez del instrumento

Se utilizó la técnica de juicio de expertos, en donde el instrumento tuvo que ser validado por 3 expertos, en donde estos expertos examinarán el instrumento bajo dos conceptos: Validación Contenido y Validación Constructo. Por lo tanto, si esta técnica cumple con los dos contextos, el especialista dará el Visto Bueno a la cartilla de validación y se procederá aplicar la encuesta.

Confiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se realizó determinado el coeficiente Alfa de Cronbach, este índice es usualmente utilizado para evaluar la fiabilidad, y para procesar los resultados se utilizó el software SPSS (Statistical Package for the Social Science) versión 24.

Variable independiente:

Tabla 3.

Nivel de confiabilidad del instrumento para la variable independiente

Dimensión	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Intrapersonal	0.991	42
Interpersonal	0.971	27
Adaptabilidad	0.964	27
Manejo de la tensión	0.917	22
Estado de ánimo	0.877	15

INTELIGENCIA EMOCIONAL	9.44	133
-----------------------------------	-------------	------------

Fuente: Datos procesados por el programa SPSS 24.

Tabla 4.

Nivel de confiabilidad del instrumento para la variable dependiente

Dimensión	Alfa de Cronbach	Número de ítems
CLIMA ORGANIZACIONAL	9.75	53

Fuente: Datos procesados por el programa Excel 2016

2.5. Procedimiento

El procedimiento de la recolección de datos fue el siguiente:

- 1- Se planificó el trabajo de campo
- 2- Se aplicó las encuestas a los trabajadores
- 3- Se ordenaron los datos recogidos
- 4- Se ingresó al software Microsoft Excel
- 5- Se analizaron los datos.

2.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos que se obtuvieron se aplicaron las fórmulas respectivas trabajadas en hojas de cálculo del programa Excel versión 2016.

2.7. Aspectos éticos

Antes, durante y después del desarrollo de esta investigación, se consideraron aspectos éticos con respecto a los trabajadores, para lo cual se mantuvo la aprobación del Director de la GRAL, al tiempo que se mantuvo la reserva y el anonimato de Lambayeque, los participantes también. Respeto a los resultados que se evaluaron, en todo momento hubo confidencialidad para evitar cualquier desconfianza.

III. RESULTADOS

Tabla 5.
Resultados de la variable independiente

Niveles	f	%
Muy Bajo	10	29%
Bajo	11	31%
Promedio	14	40%
Total	35	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la GRAL. Noviembre del 2019

Interpretación

Se observa en la tabla 5 que el 40% de los empleados tienen un nivel promedio, el 31% tiene un nivel bajo y el 29% de los empleados un nivel muy bajo en relación a la inteligencia emocional. Esto puede hacer que no sepan cómo manejar situaciones en las que las personas están cerca de ellos.

Tabla 6.
Descripción de la Dimensión intrapersonal

Niveles	F	%
Marcadamente bajo.	2	6%
Muy bajo	6	17%
Bajo	10	29%
Promedio	8	23%
Alto	8	23%
Muy alto	1	3%
Total	35	100%

. Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la GRAL Noviembre del 2019

Interpretación

Encontramos en la tabla 6 que hay 29.0% de los niveles de dimensión intrapersonal entre el personal administrativo. Dirección Regional de Agricultura de Lambayeque, que tienen un nivel bajo y 3.0% de los trabajadores tienen un nivel muy alto.

Tabla 7

Descripción de la Dimensión interpersonal

Niveles	f	%
Marcadamente bajo.	1	3%
Muy bajo	3	9%
Bajo	7	20%
Promedio	10	29%
Alto	12	34%
Muy alto	2	6%
Total	35	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la GRAL. Noviembre 2019

Interpretación

La Tabla 7 muestra los niveles de la dimensión interpersonal entre la GRAL, donde el 34.0% de la fuerza laboral es alto. Además, encontramos que el 3.0% de los empleados nivel bajo en relación a la dimensión interpersonal.

Tabla 8

Descripción de la Dimensión adaptabilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Marcadamente bajo.	1	3%
Muy bajo	4	11%
Bajo	12	34%
Promedio	9	26%
Alto	7	20%
Muy alto	2	6%
Total	35	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la GRAL. Noviembre del 2019

Interpretación

La Tabla 8 muestra los niveles de adaptabilidad del personal, donde el 34% de la fuerza laboral es baja. También se observa que el 3.0% de los trabajadores en la dimensión adaptabilidad son marcadamente bajos.

Tabla 9

Descripción de la dimensión manejo de tensión

Niveles	f	%
Bajo	4	11%
Promedio	10	29%
Alto	12	34%
Muy alto	9	26%
Total	35	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la GRAL. Noviembre del 2019

Interpretación

La Tabla 9 muestra los niveles de dimensión manejo de tensiones del personal administrativo de la Gerencia Regional Agraria de Lambayeque, donde el 34.0% de los trabajadores tienen nivel alto, el 11.00% de los empleados están en un nivel muy bajo.

Tabla 10

Descripción de la dimensión estado de ánimo.

Niveles	f	%
Muy bajo	1	3%
Bajo	4	11%
Promedio	12	34%
Alto	13	37%
Muy alto	5	14%
Total	35	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la GRAL. Noviembre del 2019

Interpretación

En la Tabla 10 vemos el nivel de dimensión general del estado de ánimo del personal administrativo de la Gerencia Regional Agraria de Lambayeque, donde el 37.0% de los trabajadores es alto y el 3.0% de los trabajadores tienen nivel bajo.

Tabla 11
Resultados de la variable clima organizacional

Niveles	f	%
Promedio	15	43%
Alto	18	51%
Muy alto	2	6%
Total	35	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la GRAL. Noviembre del 2019

Interpretación

Se observa en la tabla 11 que un 51.0% de trabajadores tiene nivel alto. Un 43.0% de trabajadores tiene un nivel promedio y el 6.0% tiene un nivel muy alto de apreciación del clima organizacional en la institución.

Tabla 12
Contrastación de la hipótesis general

			Inteligencia emocional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	0,690**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	35	35
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	35	35

Fuente: Datos procesados mediante el programa SPSS 24

Se observa en la tabla 12 que la correlación de Spearman es de 0.690, que es una correlación positiva moderada de las variables y está relacionada con el clima organizacional y $p = 0.00$ menor que el nivel de significancia de 0.05, indicando que es altamente significativo.

IV. DISCUSIÓN

En este trabajo los resultados alcanzados garantizan lo planteado, ya que confirman que existe relación entre las variables inteligencia emocional y clima organizacional en la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque. Nuestros resultados confirman el objetivo de nuestra investigación, esto según la correlación de Spearman de 0,690 representando ésta una moderada correlación de las variables, y $p=0,00$ menor al nivel de significancia de 0.05, siendo esta altamente significativo, concluyendo que existe una relación positiva moderada entre los niveles de inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque, estos resultados concuerdan con los de Erazo V. (2018), que aplicó y recibió la prueba de confiabilidad como resultado en cada una de las variables, demostrando que la inteligencia emocional está relacionada con el clima organizacional en los empleados del municipio del distrito de La Victoria en 2018. Cabanillas O, (2016) en la UGEL 307 Bellavista-San Martín, 2016 estudió a 25 trabajadores encontrando la prueba Chí Cuadrado de Pearson con (18.911), mayor al Chí tabular, con 8 grados de libertad (15.503), lo que indica que las variables son dependientes. Nuestros resultados no coinciden con estos datos.

Las teorías señalan que la inteligencia emocional es la capacidad de capacidad de comprender las diferencias y contrastes en el temperamento de otras personas y otra persona intrapersonal que es capaz de pensar sobre sus propios actos y utilizarlos como modelo de nuestro comportamiento.

Esto significa que se inicia de una meditación para modelar nuestra conducta y así representarlo en el clima laboral de cada empresa u organización.

Nuestros datos que muestran la correlación de Spearman de 0.690, que es una correlación positiva moderada y está relacionada con el clima organizacional y $p = 0.00$ menor que el nivel de significancia de 0.05, indicando que es altamente significativo, estos resultados coinciden con los de Cotrina. (2019) que con su trabajó en trabajadores de una empresa molinera - Lambayeque 2019, realizó un estudio con los trabajadores encontrando resultados que demuestran una correlación de 0,994 y el sig. Bilateral igual a 0,000. Como se puede observar existe una relación altamente significativa.

También López A. y Malpica K. (2016), en su trabajo de investigación llegó a la conclusión que existe correlación entre la inteligencia emocional de los trabajadores y el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Concepción, y a mejor estado emocional es mayor capacidad de brindar un servicio de calidad.

Litwin y Stringer (1968) consideraron que el tema está relacionado con la repercusión subjetiva y se percibe en el sistema formal, en las estrategias y en el estilo actual de los gerentes, y por supuesto otras características importantes que tienen las personas que trabajan en la misma empresa, como actitudes, motivaciones y valores (p.15)

Nuestra tesis no guarda relación por los resultados obtenidos que muestran la correlación de Spearman de 0.690, respecto a los resultados de Montoya M. (2015) que en su investigación sobre la inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima” obtuvo resultados que muestran la correlación de Spearman de 0.210, concluyendo que existe correlación positiva baja.

También Dávila D, (2017) en su trabajo sobre la Inteligencia Emocional como estrategia para prosperar la optimización del servicio que se brinda empleados de la empresa de transporte Civa. Los resultados también muestran que la Inteligencia Emocional de los trabajadores es baja (75%) esto se ve en la insatisfacción general de los usuarios con el servicio que brinda la empresa de transporte. Para quienes la gerencia ha desarrollado un programa de inteligencia emocional para mejorar la calidad del servicio de los empleados de la compañía. Realización de talleres sobre aspectos de sensibilización y control emocional y la salud mental ocupacional, en los que se pueden practicar actividades que participen en el manejo del estrés del personal.

Ante esto Brunet (2011) indica que las características que presenta el ambiente organizacional constituye las características de la estructuración, así como las características personales de algunos que trabajan interiormente en ella, también influye en la conducta y proceder de un trabajador con su actuar diario, además el clima atmosférico puede provocar unas influencias en su forma de proceder que se ve reflejado en el servicio de la institución.

Ello nos indica que cuando el aspecto emocional de los trabajadores no está bien o no se le da la debida atención va a formar un mal clima organizacional y el servicio que brinden los trabajadores no será de calidad.

Sin dejar de lado los conceptos teóricos sobre la inteligencia emocional que ayuda a fortalecer las emociones como fundamento para mantener contribuir en el aspecto profesional a la institución que sirve, porque es nuestro mundo subjetivo. Esto significa que debemos dirigir y equilibrar las emociones, no ahogarlas.

La Inteligencia emocional ayuda a mitigar lo esencial de lo reflexivo como un indicador para mantener, mejorar y contribuir al desarrollo de la profesión, la sociedad y la base de las personas. Aunque ahora está muy extendido, se trataba de los altibajos de un pilar exuberante en la óptica de la razón

En lo que respecta a la inteligencia emocional y desempeño laboral, Deza y Malca (2017) determinaron la relación que existe en la UGEL Chiclayo el año 2016. Evaluaron a 114 empleados de la instalación. El resultado del estudio fue un nivel regular de inteligencia emocional mientras que se encontró un alto nivel de insatisfacción en el desempeño laboral, manifestando que una relación positiva y significativa que el estudio encuentra que le falta inteligencia emocional hace que el desempeño del trabajador sea inadecuado.

Arredondo D. (2015) encontró en su trabajo sobre inteligencia emocional el clima de las organizaciones en el Hospital Feliz Mayorca Soto que sus variables carecen de conexión. Los trabajadores en su mayoría tienen bajo nivel emocional.

Estos resultados difieren de los nuestros, resaltando que la inteligencia emocional tiene relación con el desempeño y esto se da en un buen clima organizacional.

V. CONCLUSIONES

1. Analizado los instrumentos y sus resultados se afirma que existe un nivel de relación positivo moderado entre la inteligencia emocional con el clima organizacional de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque.
2. Se acepta que, en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque los componentes: intrapersonal, interpersonal, de adaptabilidad, manejo de tensiones, estado de ánimo y motivación están relacionados directamente con el clima organizacional.
3. Como conclusión final se puede decir que a mayor importancia y capacitación socioemocional que se les dé a los trabajadores mejor será el clima organizacional. Porque el clima laboral es fruto del conjunto de disposiciones y actitudes que muestran sus trabajadores,

VI. RECOMENDACIONES

Es importante que la Directiva de la GRAL. a través de sus diversas áreas siga fortaleciendo el aspecto emocional de sus trabajadores con diversos talleres emocionales y vivenciales, aunque se aprecie que existe un alto nivel de relación entre los niveles de inteligencia emocional y el clima organizacional.

Es necesario que se fortalezca las relaciones de los que integran la institución, empleados y jefes reforzando los canales de comunicación de manera óptima.

Es importante reconocer que existe un alto nivel de adaptabilidad de los encargados de dirigir la institución, permitiendo un alto nivel de adaptación de los trabajadores a las condiciones y situación laboral, de igual manera se recomienda permanente capacitación a fin de no debilitar este componente.

Realizar actividades y reconocimientos de acuerdos a periodos que se crea conveniente, en la Gerencia Regional Agraria de Lambayeque.

REFERENCIAS

- Bar-On (2014, febrero 14). Entrevista a Reuven Bar-On Experto en Inteligencia Emocional. Mundo coaching magazine. [Internet]. Recuperado de <http://www.lauracoaching.com/entrevista-al-drreuven-bar-on-experto-en-inteligenciaemocional/#sthash>.
- Brunet, L (1999). El clima de trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.
- Brunet, L(1999). El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas. México. 1997. p. 45,46,48 citado por Salldoval-Caraveo M.C. Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas 2016.
- Campos M. (2018). Inteligencia Emocional en Trabajadores del Área Administrativa de una Empresa Privada del Distrito de Lima Cercado (Tesis para licenciatura). U.P. Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú
- Condori N. (2017). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca – 2017 (Tesis de título profesional) Universidad Peruana unión, Juliaca, Perú.
- Condori S. (2018). Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de la institución educativa “Hermógenes Arenas Yáñez” de Tacna – 2018(Tesis de maestría) UCV, Tacna, Perú.
- Cotrina M. (2019). Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de una empresa molinera - Lambayeque 2019 (Tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Dávila C. (2017). La inteligencia emocional como estrategia para mejorar la calidad de servicio del personal de la “empresa de transportes Civa” - Chiclayo 2016 (Tesis de título profesional) USMP, Chiclayo, Perú.
- Deza y Malca (2018). Inteligencia emocional y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Chiclayo – 2016 (Tesis de maestría). UCV, Pimentel, Perú.

- Erazo V. (2018). Inteligencia emocional y clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de la Victoria, 2018. Lima (tesis de maestría) UCV.
- Flores J. (2016). Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una Universidad Nacional de Lima 2015. Lima (tesis de maestría) UCV, Lima ,Perú
- Goleman D. (1998). La inteligencia emocional en la empresa. Editorial planeta .Segunda edición
- Goleman, D. (1996). Inteligencia emocional. España Barcelona: Ed. Karios.
- Goleman, D. (2005). Inteligencia Emocional en el trabajo. Barcelona: Kairos
- Katz, D., & Kahn, R. (1978). The social psychology of organizations. New York, EE.UU : (2da Ed) John Wiley and Sons.
- Mayer y Salovey “Models of Emotional Intelligence” Stemberg RJ Ed. The Hand Book of Intelligence . New York. Cambridge University Press.1997,Disponible en: http://www.unh.edu/emotional_intelligence/.
- Pérez M (2017). Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor –estudiante en el escenario universitario. Laurus . vol. 15 núm. 30 Universidad Pedagógica experimental Libertador Venezuela.
- Mamani R. (2018). Inteligencia emocional y clima organizacional, en los trabajadores del Centro de Educación Técnico Productiva “Santa Fortunata” Samegua-2018 (Tesis de maestría)UCV, Moquegua, Perú.
- Mayer, J. & Salovey D. (2001). Emotional intelligence as a standard intelligence. Emotion, 1, 232-242
- Montoya P (2016) tesis Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima, 2015.

- Ortiz Dueñas, Teodoro (s/f) Metodología de la investigación guía para elaboración de informes de investigación monografía-tesis A.F.A Editores Importadores S.A
- Ruiz E. (2018). Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de la municipalidad del distrito de Yamón provincia Utcubamba región Amazonas – 2018.(Tesis de maestría).UCV, Chiclayo, Perú.
- Spearman, C. (1904). ‘General intelligence’, objectively determined and measured. American Journal of Psychology, 15,201-293.
- Título original: Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences © 1993, Howard Gardner Publicado por Basic Books, division de Harper Collins Publisher Inc., Nueva York.
- Torres S. (2016). Diagnóstico de la Gestión Municipal alternativa para el desarrollo, mayo 2005;104(2016). (Tesis de maestría) UCV, Lima, Perú.
- 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) UCV, Ancash, Perú.
- Varas M. (2014). Tesis inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo. 2016 [Tesis de licenciatura] Upao.
- Velásquez C. (2014). Inteligencia Emocional y autoestima en estudiantes de la Ciudad de Lima Metropolitana con y sin participación en actos violentos" Revista de Investigación en Psicología Vol. 6 n° 02 diciembre 2003;166(162) López Armas Edy Luisa y Malpica Chipana Karen Gloria, op. cit, p.7
- Vértiz J. (2017). Inteligencia emocional y clima laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016.(Tesis de maestría) UCV,Lima, Perú.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título: “Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de agricultura de Lambayeque”– Lambayeque, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es nivel de relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque?	General Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque.	Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la GRAL.	Variable Independiente: Inteligencia Emocional	Tipo de investigación: Descriptivo, de corte transversal, correlacional Diseño de investigación: No experimental Enfoque: Cuantitativo Técnicas: Entrevistas Instrumentos: Cuestionarios Población: Conformada por los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque. Muestra: 35 trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque.
	Específicos Analizar el clima organizacional de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque Determinar las dimensiones de la inteligencia emocional en relación al clima organizacional de la GRAL.		Variable dependiente Clima institucional	

Fuente: Elaboración propia

INSTRUMENTO MEDICIÓN DE LA VARIABLE
INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nombre y Apellidos:		
Edad: _____	Sexo: _____	Grado de Instrucción: _____

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

Hay cinco respuestas por cada frase:

- Rara vez o nunca es mi caso
- Pocas veces es mi caso
- A veces es mi caso
- Muchas veces es mi caso
- Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número.

Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

ÍTEM	Inteligencia emocional	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	COMPONENTE INTRAPERSONAL					
	Conocimiento de si mismo					
1	No soy capaz de expresar mis ideas.					
2	Creo que he perdido la cabeza.					
3	Es difícil entender como me siento.					
4	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
5	No me siento bien conmigo mismo(a).					
6	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
7	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
8	Nunca he mentido.					
9	Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
10	Soy impulsivo(a).					
	Seguridad					

11	Reconozco con facilidad mis emociones.					
12	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
13	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
14	Me tengo mucho respeto.					
15	Nada me perturba.					
16	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
17	No estoy muy contento(a) con mi vida.					
18	Me es difícil describir lo que siento.					
	Autoestima					
19	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
20	Realmente no sé para que soy bueno(a).					
21	No tengo confianza en mí mismo(a).					
22	Me resulta difícil tomar decisiones por mi mismo(a).					
23	Soy consciente de cómo me siento.					
24	No me entusiasman mucho mis intereses.					
25	Me deprimó.					
26	Prefiero seguir a otros que ser líder.					
27	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
28	Soy una persona muy extraña.					
29	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
30	Tengo mal carácter.					
	Autorrealización					
31	Es duro para mí disfrutar de la vida.					
32	Generalmente espero lo mejor.					
33	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.					
34	Nunca he violado la ley.					
35	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
36	Estoy contento(a) con la forma que me veo.					
	Independencia.					
37	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
38	Prefiero que otros tome decisiones por mí.					
39	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
40	Disfruto de las cosas que me interesan.					
41	Tengo tendencia a depender de los otros.					
42	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					
	COMPONENTE INTERPERSONAL:					

Empatía						
43	Me gusta ayudar a la gente.					
44	A la gente le resulta difícil confiaren mí.					
45	La gente no comprende mi manera de pensar.					
46	Mis amigos me confían sus intimidades.					
47	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos(as).					
48	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
Manejo de relaciones						
49	Me agradan las personas que conozco.					
50	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
51	Cuando trabajo con oíros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
52	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
53	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
54	Pienso bien de las personas.					
55	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
56	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
57	Me es difícil llevarme con los demás.					
58	Se cómo mantenerme la calma en condiciones difíciles.					
59	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
60	Mantengo buenas relaciones con los demás.					
61	Creo en mi capacidad para manejarlos problemas más difíciles.					
62	No mantengo relación con mis amistades.					
Responsabilidad social.						
63	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
64	Me importa lo que puede sucederte a los demás.					
65	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
66	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado.					
67	Soy capaz de respetar a los demás.					
68	Me es difícil ver sufrir a la gente.					

**INSTRUMENTO MEDICIÓN DE LA VARIABLE
CLIMA INSTITUCIONAL**

Nombre y Apellidos:		
Edad: _____	Sexo: _____	Grado de Instrucción: _____

Estimado Amigo(a) le invito a responder el presente cuestionario, el cual tiene por objeto recoger tu opinión sobre la percepción que usted tiene respecto al clima organizacional de su institución. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas y los resultados de este estudio constituirán un valioso aporte para la GRAL.

INSTRUCCIONES Por favor, lee atentamente cada frase de este cuestionario y conteste en la columna de las alternativas, de acuerdo a lo que usted crea conveniente o esté más cerca de lo que usted considere que está pasando, es importante que marque con una X solo una de las alternativas de posible respuesta:

	DIRECCIÓN	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces
1	En esta organización las tareas están claramente definidas				
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas				
3	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4	Conozco claramente las políticas de esta organización				
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización				
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.				
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				
9	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				

10	Nuestros Jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.				
	COMUNICACIÓN	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces
11	No nos confiamos mucho en juicios Individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.				
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				
14	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
16	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
	MOTIVACIÓN	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces
18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.				
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.				
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
21	En esta organización hay muchísima crítica.				
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				
23	Cuando cometo un error me sancionan.				
24	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.				

25	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
26	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la				
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				
28	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.				
	RELACIONES HUMANAS	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.				
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.				
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.				
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.				
33	Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.				
	CONTROL	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces
34	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.				
35	A dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.				
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				
	OBJETIVOS	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces
40	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.				
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.				
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.				
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.				

44	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.				
45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				
46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.				
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.				
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				
49	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				
	AUTOREALIZACION	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.				
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.				
53	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.				

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. TÍTULO DE LA TESIS:

Inteligencia Emocional y clima Organizacional en los trabajadores administrativos de la Agencia Regional de Agricultura de Lambayeque

II. DATOS GENERALES:

2.1. Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Alvarado Miriam Vanessa.

2.2. Especialidad del validador: _____

2.3. Grado del validador: Maestro En Gerencia de Servicios de Salud.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES				
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
CLARIDAD	Los ítems son claros, exactos y directos				✓	
RELEVANCIA	Los ítems son apropiados para representar a la dimensión específica del constructo			✓		
PERTINENCIA	Los ítems corresponden al concepto teórico formulado				✓	
SUFICIENCIA	Cubre todas las dimensiones de las variables de estudio			✓		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para los propósito de la investigación				✓	
OBJETIVIDAD	Permite registrar información exacta sobre las variables que se investigan				✓	
METODOLOGÍA	Se hace posible el acopio de información con rigor científico				✓	

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

VALIDACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	✓			

JERARQUÍA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE
CENTRO DE SALUD TAMBAYEQUE

Miriam Vanessa Ramos Alvarado
PSICÓLOGA
C. P. 15077

DNI N° 42006050

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. TÍTULO DE LA TESIS:

Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los trabajadores administrativos de la Agrupación Regional de Agricultores de Zamboanga.

II. DATOS GENERALES:

2.1. Apellidos y nombres del juez validador: Abegoso Villalba Jonathan Alexander

2.2. Especialidad del validador: Maestro en Psicología Educativa

2.3. Grado del validador: Maestría

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES				
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
CLARIDAD	Los ítems son claros, exactos y directos			✓		
RELEVANCIA	Los ítems son apropiados para representar a la dimensión específica del constructo			✓		
PERTINENCIA	Los ítems corresponden al concepto teórico formulado			✓		
SUFICIENCIA	Cubre todas las dimensiones de las variables de estudio			✓		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para los propósitos de la investigación			✓		
OBJETIVIDAD	Permite registrar información exacta sobre las variables que se investigan			✓		
METODOLOGÍA	Se hace posible el acopio de información con rigor científico			✓		

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

VALIDACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
X				


 DNI N° 47658123

FICHA DE EVALUACIÓN POR EXPERTOS

I. TÍTULO DE LA TESIS

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA DE LAMBAYEQUE

II. DATOS GENERALES

- 2.1. Apellidos y nombres del juez validador GUZMÁN ANTONIA WILDER
 2.2. Especialidad del validador PSICOPEDAGOGÍA COGNITIVA
 2.3. Grado del validador MAESTRO

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

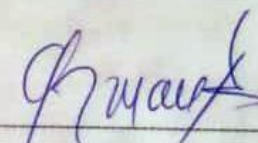
CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES				
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Los ítems son claros y exactos.					
RELEVANCIA	Los ítems son apropiados para representar a las dimensiones específicas del constructo.					X
PERTINENCIA	Los ítems corresponden al concepto teórico formulado					X
SUFICIENCIA	Cubre todas las dimensiones de la variable de estudio.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado a los propósitos de la investigación.					X
SUBJETIVIDAD	Permite registrar información exacta sobre las variables que se investigan.					X
METODOLOGÍA	Se hace posible el acopio de información con rigor científico.					X

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

V. VALIDACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
X				


 DNI N° 18077269

EVIDENCIAS VISUALES DE LA INVESTIGACIÓN

Figura 1

Aplicación del cuestionario a trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque- Noviembre del 2019



Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Aplicación del cuestionario a trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque- Noviembre del 2019.



Fuente: Elaboración propia

AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE TESIS

AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS

El Gerente Regional de Agricultura de Lambayeque, expide lo siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por el Lic. En Psicología: **Huamán Rinza Edwar** maestrante de la Universidad "César Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, al Lic. En Psicología

Huamán Rinza, Edwar

Aplicar el Proyecto de tesis titulado: **"Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque"**

Chiclayo, 27 de Noviembre del 2019



The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official stamp. The stamp contains the text: "GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA", "V°B°", "GERENTE REGIONAL", and "LAMBAYEQUE".