



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de la  
Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo, Morales  
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Alamo Dávila, Carlos Fernando (ORCID: 0000-0002-8677-1214)

Carnero Tapullima, Marina (ORCID: 0000-0002-3745-6760)

**ASESORA:**

Mtra. Saavedra Meléndez, Janina (ORCID: 0000-0002-7571-7271)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

TARAPOTO – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A Dios, por su amor infinito, por la vida, bendiciones y oportunidades que me brinda día a día.

A mi madre, por creer en mí y por ofrecerme siempre su apoyo.

**Carlos Fernando**

A nuestro ser supremo quien provee por el bienestar de cada uno de nosotros, a mis padres, hermanos y esposo, quienes cada día me alientan y apoyan para seguir firme en este sacrificado camino de la superación profesional.

**Marina**

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo – Tarapoto, por brindarnos el conocimiento para ejercer nuestra profesión.

A nuestra asesora, Mtra. Janina Saavedra Meléndez, por la paciencia y dedicación, por las indicaciones y aportes que han permitido realizar el trabajo de investigación.

A los docentes que laboran en la Institución Educativa N°0031 María Ulises Dávila Pinedo, por su disposición y apertura a formar parte de esta investigación.

**Los autores**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>3</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>9</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización:.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	10
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos:.....	11
3.5. Procedimientos:.....	12
3.6. Método para analizar los datos:.....	12
3.7. Aspectos éticos:.....	12
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>14</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>18</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>22</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>24</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>25</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>28</b>

## Índice de tablas

Tabla 1: Confiabilidad de Inteligencia Emocional.....	14
Tabla 2: Confiabilidad del Clima Laboral.....	14
Tabla 3: Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk para ambas variables.....	14
Tabla 4: Correlación entre ambas variables.....	15
Tabla 5: Correlación entre la variable 1 y la dimensión realización personal.....	15
Tabla 6: Correlación entre la variable 1 y la dimensión involucramiento laboral.....	15
Tabla 7: Correlación entre la variable 1 y la dimensión supervisión.....	16
Tabla 8: Correlación entre la variable 1 y la dimensión comunicación.....	16
Tabla 9: Correlación entre la variable 1 y la dimensión condiciones laborales.....	16
Tabla 10: Niveles de Inteligencia emocional.....	17
Tabla 11: Niveles de Clima laboral.....	17

## RESUMEN

La presente investigación pretendió determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N°0031 María Ulises Dávila Pinedo del distrito de Morales en el periodo 2020, fue un estudio de tipo básica y de diseño no experimental, de corte transversal y enfoque correlacional, la población estuvo conformada por 60 docentes de ambos sexos y para la muestra se contó con la participación de 40 docentes de dicha institución, a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, tales como, el Inventario Emocional de BarOn para medir la inteligencia emocional y la Escala de CL-SPC de Sonia Palma para medir el clima laboral. Los resultados encontrados permitieron determinar que existe correlación positiva baja con un valor de  $Rho = 0,392$  y una significancia de  $0,012$  facultando de esta manera aceptar la hipótesis planteada respecto a la existencia de una correlación significativa entre las variables estudiadas, estos resultados dieron lugar a concluir que, a mayor inteligencia emocional, mejores serán las percepciones del trabajador en cuanto a su ambiente laboral.

**Palabras claves:** Inteligencia emocional, clima laboral, docentes.

## **ABSTRACT**

The present research sought to determine the relationship that exists between emotional intelligence and the work climate in teachers of the educational institution N°0031 Maria Ulises Dávila Pinedo of the Morales district in the period 2020, it was a study of basic type and of non-experimental design, cross-sectional and correlational approach, the population was made up of 60 teachers of both sexes and the sample included the participation of 40 teachers from that institution, to whom the survey technique applied two questionnaires as data collection tools, such as Baron's Emotional Inventory to measure emotional intelligence and Sonia Palma's CL-SPC Scale to measure the working climate. The results found showed that there was a low positive correlation with a Rho value = 0.392 and a significance of 0.012 thus allowing the hypothesis raised regarding the existence of a significant correlation between the variables studied, these results led to the conclusion that the higher the emotional intelligence, the better the worker's perceptions regarding their work environment.

**Keywords:** Emotional Intelligence, work climate, teachers

## I. INTRODUCCIÓN

La globalización trae consigo cambios en la humanidad y el contexto organizacional no es ajeno a esto. Años atrás, las organizaciones mostraban mayor interés en el resultado que en el proceso, es decir, los directivos ponían mayor atención en cumplir con las metas planteadas, que, en conocer o brindar las estrategias a sus colaboradores para que éstas se logren. Hoy en día sucede lo contrario. Cada vez son más las empresas interesadas en conocer este proceso, en diseñar e implantar estrategias que posibiliten el crecimiento tanto personal como profesional del trabajador que allí labora. Un estudio publicado por el diario El Financiero en el 2017, afirma que una de las estrategias más empleadas, tiene que ver con la inteligencia emocional, o como Goleman (1995) la denomina, el coeficiente emocional. Este mismo estudio señala que, ésta tiene influencia directa sobre la percepción del ambiente en la que se desempeñan. En este sentido, los centros de educación en el mundo, como parte de una organización o empresa, no están ajenas al interés de esta problemática, prueba de ello, es un estudio publicado en el año 2019 por el diario Expansión; muestra, como en colegios españoles a través de un programa de intervención que consta de charlas y talleres, intentan mejorar el entorno laboral, implantando técnicas que buscan acrecentar el coeficiente emocional en el personal de aulas.

En el Perú, el Diario Gestión (2019), publicó un estudio, en el que evidencia, cómo es que las Instituciones Educativas públicas y privadas comienzan a trabajar por el desarrollo emocional, no sólo de los estudiantes, sino también de los docentes, a través de charlas informativas y talleres, con el propósito de restablecer el ambiente laboral y, por ende, mejorar también, aspectos concernientes al proceso enseñanza – aprendizaje que imparten a los estudiantes.

En la Región San Martín; la Institución Educativa N°0031 María Ulises Dávila Pinedo, no está exenta a la problemática que hacen frente las empresas e instituciones educativas en el mundo. En este sentido, dicha organización cuenta con 60 docentes, los cuales perciben su ambiente laboral muy tenso y no cuentan con mecanismos de adecuado manejo de emociones. Para lo cual, frente a lo descrito, despierta el interés por desarrollar una investigación que permita



encontrar relación alguna, entre lo emocional y sobre la forma en cómo se concibe el entorno laboral, mismo que, se orienta a dato útil para futuros programas de intervención.

En tal sentido, de manera general, se buscó conocer ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral de los docentes de la I. E N° 0031 MUDP Morales 2020? En cuanto a la formulación de problemas específicos, se precisaron de acuerdo a las dimensiones de la variable 2, buscando saber ¿Cuál es la relación entre la variable 1 y la dimensión de la variable 2 de la población de estudio?

Es por ello que, este estudio basó su justificación teóricamente, en descubrir si existe coherencia entre el CL y la IE, misma que, nos permitirá acercarnos a diversas conclusiones de lo que respecta la forma en cómo se percibe el ambiente laboral y qué herramientas se utilizan para contrastarlo. Así mismo, a nivel práctico en cuanto a los resultados, estos permitirán elaborar charlas, talleres y/o programas de intervención, prevención y promoción respecto a las variables planteadas en el contexto organizacional, ya que, éstas están sujetas a logros dentro de la institución. A nivel metodológico, se tendrán dos instrumentos validados a nivel local que pueden servir para futuros estudios. Finalmente, en el aspecto social será beneficioso para diversas instituciones de la región San Martín, quienes quieran empoderar la inteligencia emocional en el personal que presta labores dentro de las instituciones y/o empresas. Así mismo la intervención oportuna permitiría el fortalecimiento de los lazos entre los directivos y trabajadores, de esa manera la productividad se incrementaría.

De modo que, como objetivo general, se planteó determinar la relación entre la variable 1 y la variable 2 en los docentes de la I. E N° 0031 MUDP, Morales 2020. Y específicamente se buscó determinar la relación entre la variable 1 y las dimensiones de la variable 2 en los docentes de la I.E antes mencionada.

En cuanto a las hipótesis, de manera general se propuso que la variable 1 tiene relación significativa con la variable 2 de los docentes de la I.E N°0031 MUDP, Morales 2020. Y de manera específica presumimos que la variable 1 tiene relación significativa con las dimensiones de la variable 2 en los docentes de la I.E antes mencionada.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación se sustentó en base a numerosos estudios y aportes realizados, no solo dentro de nuestro país, sino también en el exterior, así como en el ámbito de nuestra región, los cuales, dieron mayor soporte a las posturas planteadas.

A nivel internacional tenemos a Romero, S. (2016). *Inteligencia Emocional y clima Organizacional de la Delegación de Recursos Humanos en una Institución Gubernamental de la zona 6 de Quetzaltenango*. (Tesis de post grado). Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala. este estudio se propuso relacionar el factor emocional respecto a la forma cómo se siente el medio laboral. Su propuesta estuvo diseñada de acuerdo al tipo básico y correlacional, para la muestra tuvo la participación de 32 personas de esa delegación, en quienes aplicaron la técnica de la encuesta a través de cuestionarios, el cual, permitió concluir que, las variables estudiadas presentan relación significativa con habilidades de comunicación, relaciones interpersonales y empatía.

Mientras tanto Aguayo, A. y Aguilar, M. (2017). *Principales resultados de investigación sobre Inteligencia Emocional en Docentes Españoles*. Esta investigación propuso encontrar si existe relación entre la inteligencia emocional el burnout y el optimismo. Un estudio de diseño correlacional, cuya muestra lo conformaron los docentes en España, a los que se les aplicó la encuesta como técnica y la Escala de estado de ánimo rasgo meta (TMMA-24) como instrumento. Concluyendo que, la relación entre las variables postuladas es positiva.

Finalmente, Ruiz, D. (2015). *Nivel de Inteligencia emocional en docentes de universidades privadas. ACADEMO*. Esta investigación planteó su objetivo describir la idoneidad de la variable que estaba estudiando, misma que le permitió realizar un estudio descriptivo correlacional, teniendo como participantes a 404 docentes de la universidad privada asunción, España. Empleando instrumentos que permitieron concluir que la IE, mantiene estrecha relación con aspectos relacionados al clima y desempeño laboral

En el ámbito nacional Morote, B. (2016). *Inteligencia emocional y clima laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue*. (Tesis

de post grado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. su trabajo se basó en asociar aspectos emocionales con la forma de percibir el ambiente de trabajo, para lo cual, a nivel metodológico empleó el estudio de tipo básico, correlacional, la muestra lo conformaron 53 enfermeras, a las que se les aplicó dos instrumentos. Los resultados hallados le permitieron inferir que, la IE y las dimensiones de, involucramiento laboral, realización personal, condiciones laborales, y la comunicación guardan relación significativa, sin embargo, no existe relación con la dimensión supervisión, esto según la Rho Spearman obtuvo un total de ( $r = 0,342$ ), la cual se interpreta como baja y positiva, quiere decir que, cuanto mayor sea la IE, mejor será el desenvolvimiento en el trabajo.

Asi mismo Erazo, A. (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de la Victoria, 2018* (Tesis de post grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Su estudio pretendió proponer la semejanza entre la IE y el CO, para lo cual, se basó en un estudio de tipo básico, correlacional, siendo 140 colaboradores quienes conformaron la muestra, a los que se les aplicaron dos cuestionarios. Concluyó que, las variables que se estudiaron mostraron relación positiva baja, asimismo encontró relaciones significativas con aspectos relacionados con la comunicación, la realización personal y el involucramiento laboral.

Por otro lado, Ubaldo, M. (2017). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, 2017*. (Tesis de post grado). Universidad Cesar vallejo, Perú. Se centró en analizar sobre aspectos que relacionen el coeficiente emocional y los elementos del entorno laboral. Su estudio estuvo diseñado con el enfoque no experimental, correlacional, la muestra la conformaron 55 profesores, se empleó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios. Concluyendo que las variables analizadas muestran relación positiva débil entre las variables estudiadas, debido a que son influenciadas por otros factores tales como la comunicación y el involucramiento con la institución.

Mientras que en ámbito local Rojas, F. (2017). *Inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017*. (Tesis de pre grado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto Perú. Su estudio quiso relacionar los factores emocionales con el ambiente laboral, por lo que, empleó el

estudio de tipo básico, diseño no experimental, correlacional, siendo 50 trabajadores los cuales conformaron la muestra, a los que les aplicó dos cuestionarios. Se encontraron en los resultados que, la IE más sobresaliente corresponde a la adaptabilidad representada en un 32%, este dato relevante permitió que concluya que las variables estudiadas están asociadas.

Por otro lado, encontramos el estudio de Martín, O. (2016). *Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista - San Martín*. (Tesis de post grado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Esta investigación quiso encontrar asociaciones entre la IE y el CL. empleándose el diseño básico correlacional, trabajó un grupo muestral de 25 administrativos, empleándose la encuesta y dos cuestionarios. Llegando a concluir que, las variables estudiadas muestran relación positiva bajo, indicando la influencia significativa sobre factores que involucran la estabilidad organizacional.

Para culminar Tarrillo, J. (2017). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión Tarapoto, 2017*. (Tesis de Post grado). Universidad peruana Unión, Tarapoto. Perú. dicho estudio pretendió encontrar relación entre las variables mencionadas, de tipo correlacional, conformada por una muestra de 82 docentes, a quienes se les administró dos cuestionarios. Los resultados mostraron que, las variables antes mencionadas se relacionan positiva y significativamente, el cual permitió inferir que, a mejor manejo de emociones más facilidad en el desempeño.

Respecto a las teorías relacionadas al tema, se abordó, en primer lugar, la variable inteligencia emocional, la cual integra las propuestas teóricas del Modelo de habilidades propuesto por Salovey y Mayer; así también, el Modelo mixto desarrollado por Daniel Goleman y finalmente el Modelo de Habilidades Sociales formulada por Bar-On. En segundo lugar, se desarrolló la segunda variable clima laboral, misma, que se sustentó en base a los siguientes autores: Modelo de Rensis Likert (1968), modelo de Litwin & Stringer (1969) y para culminar la propuesta del modelo de Sonia Palma (2004).

Salovey y Mayer (1997), propone que la inteligencia emocional viene a ser la habilidad que permite distinguir ciertas emociones y expresarlas asertivamente. (p.241). para discernir entre los postulados comprendidos por Goleman (2000) y

Bar-On (2010), respecto a la inteligencia y competencia emocional, difieren en que la primera es el eje principal por la que una persona haciendo uso de sus emociones encuentra coherencia entre la lógica de su pensar y actuar, y la segunda comprende a que la persona consigue sentir y expresar sus emociones con toda libertad (Quevedo, 2009, p.35).

En tal sentido, los modelos mixtos agregan a su teoría aspectos relacionados con rasgos de la personalidad tales como, el optimismo, la felicidad, y la empatía, los cuales difieren con los modelos de habilidad, mismas que enfatizan únicamente sobre las emociones (Salazar, 2010, p.56).

Goleman (1995), por su parte precisó que ésta viene a ser la virtud en la que, la persona distingue sus sentimientos, así como para reconocerlos de los demás, misma que permite el manejo adecuado de las relaciones (p.45).

Bar-On (1997), por su parte, basa su teoría en el aspecto social, denominándola inteligencia socio-emocional, misma que la definió como la interrelación entre las competencias emocionales y las habilidades que permiten expresarlas efectivamente (p.36).

Es así que, Bar-On (como se citó en Abanto, Higuera y Cueto, 2000, párr.9), instrumenta la IE en cinco dimensiones básicas. Las cuales son: las habilidades intrapersonales que hace referencia a 4 subdimensiones o indicadores, éstos hacen posible que una persona tenga un apropiado manejo emocional a nivel intrapersonal; otra dimensión son las habilidades interpersonales, ésta hace referencia a las habilidades que permite a la persona establecer adecuadamente las relaciones con los demás; por otro lado, la dimensión de habilidades de Adaptabilidad incorpora las habilidades de adaptación emocional, lo cual hace posible la selección emocional sobre qué aspectos van a influir directamente sobre nosotros y que otros no, así también, la manera cómo hacemos frente a las circunstancias y los recursos que utilizamos ante ello, estas habilidades son: la validación, la flexibilidad y la solución de problemas; asimismo, tenemos la dimensión de los componentes factoriales de manejo del estrés, el cual, hace referencia a la facultad afrontar los obstáculos con aptitud positiva; finalmente tenemos la dimensión de estado de ánimo en general que viene a ser la capacidad para sentir plena satisfacción con la vida, para sentirse bien con uno mismo y con

los demás, misma que permita la expresión de sentimientos positivos, estas habilidades son la felicidad y el optimismo.

De acuerdo con Bar-On (2000) hace énfasis sobre estos componentes y el grado de importancia que estos poseen sobre una persona emocionalmente inteligente, ya que, aquellas que gozan de este nivel intelectual son personas que, logran distinguir entre emociones propios y ajenos, asimismo de entablar relaciones interpersonales saludables, así como para afrontar las exigencias del día a día sin estresarse y perder el control.

La segunda variable, corresponde al clima laboral, para lo cual, se estudió el modelo de Rensis Likert (1968), quien plantea que, existen tres factores, los cuales contribuyen en la concepción de los empleados respecto al clima laboral, mismas a las que los denominó como variables causales que vienen a ser factores que dependen exclusivamente de la organización en sí, cuya modificación corresponden al directorio, es por ello que, los elementos que lo componen vienen a ser la estructura organizacional, el liderazgo y las tomas de decisiones; por otro lado, las segundas variables muestran la realidad interna de la organización, es así como el nivel de comunicación, la motivación y las actitudes; por último, están los factores relacionados a la combinación entre las decisiones establecidas por el directorio y la forma de comportarse internamente, obteniendo en base a estas, resultados favorables o desfavorables en cuanto a la productividad y otros elementos que complementan la organización (p.87).

Por su parte, Litwin & Stringer (1969), establecen que el clima laboral está sujeta a factores motivacionales de las personas que ejercen labores dentro de una organización (p. 85).

Por otra parte, tenemos los aportes de Sonia Palma (2004), quien manifiesta que, el CL es la forma como el trabajador siente o concibe al ambiente en la cual se desempeña, lo cual sirve como indicador para establecer a nivel organizacional para plantearse acciones preventivas del proceso y obtención de óptimos resultados” (p. 25).

Palma (2004) sustentó su teoría en base a 5 dimensiones: la primera es la realización personal, lo cual, viene a ser la percepción que tiene el trabajador sobre

su crecimiento personal y profesional; la segunda dimensión es el involucramiento laboral, ésta hace referencia a cuando el trabajador se identifica y alinea con los protocolos de la organización, a su vez, se compromete con la empresa, puesto que, busca el crecimiento mutuo y cada día los esfuerzos por lograrlo se intensifican, pues ello, implica que el trabajador se sienta bien consigo mismo; la tercera dimensión es la supervisión, está referido al rol crucial que cumplen los directivos o superiores dentro de una organización, misma que, está relacionada al grado de priorización que le den éstos a sus subordinados, en el sentido de que, cuan mayor sea la responsabilidad de orientar y apoyar en las tareas encomendadas, mayor será el nivel de desempeño, mientras que, cuando no se brindan estas prioridades los trabajadores perciben que no cuentan con el apoyo, llegándose a sentir desmotivados, desencadenando un indicador de mal desempeño; comunicación, por su parte, viene a ser la cuarta dimensión, la cual hace referencia a aspectos que permiten a que el mensaje llegue a todos los niveles efectivamente; y como ultima y quinta dimensión es las condiciones laborales está referida a los elementos físicos, materiales y económicos que la empresa le provee a sus trabajadores, para asegurar el cumplimiento y bienestar para que se puedan cumplir con las tareas encomendadas.

### III. METODOLOGÍA

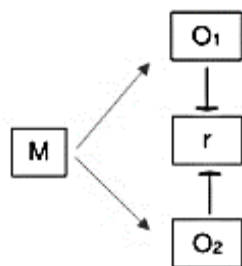
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** básica. Tiene como finalidad adicionar los conocimientos previos, sin que estos sean llevados a la práctica (Sampieri, 2010, p.90).

**Diseño de investigación:** No experimental, transversal, correlacional. Ya que, las variables no se manipulan (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.185).

Así mismo mencionan que según su temporalidad en la recolección de datos una investigación no experimental puede ser de diseño transversal, debido a que se tomarán los datos en un solo momento y esto permitirá encontrar la relación entre algún tipo de variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.187).

Finalmente, los estudios correlacionales se centran en el analizar las asociaciones entre, categorías o conceptos en una determinada muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 126)



En donde:

**M**= Docentes de la I.E N°0031 MUDP-Morales

**O1**= variable 1

**O2**= variable 2

**r**= relación



### 3.2. Variables y operacionalización:

**V1:** inteligencia emocional

**V2:** clima laboral

**Nota:** la matriz de operacionalización de las variables se ubica en los anexos.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** participaron 60 docentes de la I.E N° 0031 MUDP. Según Arias (2012) considera que la población forma parte del total del fenómeno a estudiar, las cuales comparten ciertas características similares, mismas que, deben ser cuantificadas para que conlleven a obtener ciertas conclusiones (p.81).

#### **Criterios de inclusión:**

Docentes de ambos sexos.

Docentes de cualquier edad

#### **Criterios de exclusión:**

Docentes que se encuentren de licencia.

Docentes con contrato eventual.

Docentes que ya participaron en la prueba piloto.

**Muestra:** estuvo compuesta por 40 docentes de ambos sexos. La muestra es un grupo menor a la población, sin embargo, posee características similares y representativas que permite dar con grandes hallazgos (Arias, 2006, p. 83).

**Muestreo:** Se empleó la técnica no probabilística debido a que fue intencional. En estas muestras la probabilidad no forma parte del proceso de elección, sino más bien corresponden a los propósitos del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 176).

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos:**

#### **Técnica**

Se empleó la técnica de la encuesta, la cual, desde una perspectiva cuantitativa, consiste en estructurar múltiples interrogantes, con el propósito de recoger información, para su posterior tratamiento estadístico (Naresh, 2004, p. 150).

#### **Instrumento**

Para recolectar la información se aplicaron dos instrumentos: la primera el Inventario Emocional de BarOn, correspondiente a la variable 1, misma que se divide en cinco dimensiones, tales como las intrapersonales, interpersonales, adaptabilidad, componentes factoriales del manejo del estrés y el estado de ánimo en general, compuesto de 133 preguntas, para lo cual como opciones de respuestas son los siguientes : 1. Rara vez o nunca, 2. Pocas veces, 3. Algunas veces, 4. Muchas veces, 5. Muy frecuentemente o siempre. Y para la segunda variable se utilizó la escala de Sonia Palma, el cual, está compuesto por 50 preguntas, distribuidos en 5 dimensiones (Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales), cuyas opciones de respuesta son: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

**Validez:** Se consideró el juicio de expertos para obtener la validez de contenido, considerando a cinco profesionales: 1 metodólogo y 4 especialistas a través de un formato brindado por la Universidad, donde se recogió la opinión de los expertos en cuanto a la claridad, coherencia y pertinencia de cada uno de los ítems y luego se procesaron los datos a través del análisis ítems por ítems en el programa Excel.

Validez de la escala de clima laboral, al realizar la validez ítem por ítem, nos arrojó que tiene una validez de 1.00, lo cual, nos permitió decir que el instrumento es válido a nivel excelente.

Validez de la escala emocional de BarOn, al realizar la validez ítem por ítem, nos arrojó que tiene una validez de 0.97, lo cual nos permitió decir que, el instrumento es válido a nivel excelente.

**Confiabilidad:** Se aplicaron dos instrumentos a una muestra piloto con características semejantes a la población, luego de recoger los datos, se midió la consistencia interna a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

De este modo la escala de CL logró un valor de 1.00, lo cual nos permitió decir que, el instrumento es fiable a nivel excelente.

De modo similar la escala emocional de BarOn se logró una confiabilidad de 0,901, lo cual permitió asegurar que tal instrumento es confiable a nivel excelente.

### **3.5. Procedimientos:**

Se solicitó a la Escuela Profesional de Psicología una carta de presentación de los investigadores y del estudio que se pretendió realizar a fin de presentarla a la dirección de la IE N° 0031 MUDP, Morales y solicitar el permiso para el desarrollo del estudio. Teniendo el visto bueno de la dirección, se buscó la participación voluntaria, mediante el consentimiento informado. Teniendo al grupo de docentes se les expuso los fines del estudio y los beneficios del mismo, posteriormente se les brindó los cuestionarios. Luego de ello la dirección de la mencionada institución nos hizo la entrega de una constancia del trabajo realizado.

### **3.6. Método para analizar los datos:**

Se empleó el método cuantitativo, a través de programas estadísticos, tales como, Microsoft Excel y el SPSS, los cuales permitieron tabular los datos e interpretar los resultados. La confiabilidad fue analizada a través del coeficiente Alfa de Cronbach. El desarrollo de la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, permitió verificar que la distribución no se ajusta a los parámetros normales. En consecuencia, se consideró el coeficiente de correlación Rho Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Se consideró en primer lugar evitar cualquier circunstancia que falte a la veracidad de autenticidad, es por ello que, esta investigación fue sometida al comité de ética de nuestra casa de estudios, para lo cual, nos comprometimos a trabajar en base a los lineamientos y reglas que este órgano fiscalizador así

lo contempla, siendo uno de ellos respetar la propiedad intelectual de los autores, para lo cual, se emplearon citas de acuerdo a las normas APA.

Por otro lado, se contó con la autorización de nuestra Universidad a través de la Escuela Profesional de Psicología, el cual, mediante una carta de presentación de los investigadores, dirigido al director de la IE N° 0031 MUDP del distrito de Morales, población a la cual, nos dirigimos para explicar los motivos de nuestra investigación.

Finalmente, para el recojo de información se elaboró un consentimiento informado donde se detalla el motivo de la investigación. Respetando los principios de privacidad y participación voluntaria.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos muestran lo siguiente:

**Tabla 1**

*Confiabilidad de inteligencia emocional*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	133

Fuente: spss versión 24

La tabla 1 muestra que se logró un valor de 0,901, lo cual permitió asegurar que tal instrumento es confiable a nivel excelente.

**Tabla 2**

*Confiabilidad del Clima laboral*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	50

Fuente: spss versión 24

La tabla 2 nos indica que, se alcanzó una confiabilidad de 0,953, misma que nos permitió asegurar que, la confiabilidad de dicho instrumento es a nivel excelente.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para ambas variables*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,539	40	,000
Clima laboral	,810	40	,000

Fuente: spss versión 24

La tabla 3 nos muestra que ambas variables, arrojaron un valor de significancia de 0,00, indicándonos que ésta no se ajusta a los parámetros normales de la distribución de datos, permitiendo emplear para la correlación el coeficiente de Rho Spearman.

**Tabla 4***Correlación entre ambas variables*

		Clima laboral		
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,392
		Sig. (bilateral)	-	,012
		N	40	40

Fuente: spss versión 24

La tabla 4 nos muestra que, las variables obtuvieron un valor de ( $\rho=0,392$ ), y una de significancia de 0.012 evidenciando una correlación positiva baja, aceptando de este modo la hipótesis planteada al respecto.

**Tabla 5***Correlación entre la variable 1 y la dimensión realización personal*

		Realización personal		
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,290
		Sig.(bilateral)	-	0,69
		N	40	40

Fuente: spss versión 24

Se observa en la presente tabla un valor de  $\rho= 0,290$ , indicando que existe una correlación positiva bajo y una significancia de 0,069 de este modo, se rechaza la hipótesis planteada respecto.

**Tabla 6***Correlación entre la variable 1 y la dimensión involucramiento laboral*

		Involucramiento laboral		
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,272
		Sig.(bilateral)	-	,089
		N	40	40

Fuente: spss versión 24

En la tabla 6 se obtuvo una  $\rho= 0,272$ , indicando que existe relación positiva bajo y un valor de significancia de 0,089 lo cual rechaza la hipótesis planteada respecto.

**Tabla 7***Correlación entre la variable 1 y la dimensión Supervisión*

		Supervisión	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000 ,309
		Sig.(bilateral)	- ,052
		N	40 40

Fuente: spss versión 24

Esta tabla nos muestra un valor de rho= 0,309 indicando una correlación positiva bajo y un valor de significancia de 0,052 aceptando la hipótesis planteada.

**Tabla 8***Correlación entre la variable 1 y la dimensión Comunicación*

		Comunicación	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000 ,355
		Sig.(bilateral)	- ,025
		N	40 40

Fuente: spss versión 24

La tabla nos muestra un valor de rho= 0,355 indicando que existe una correlación positiva bajo y un valor de significancia de 0,025 aceptando de esta manera la hipótesis planteada.

**Tabla 9***Correlación entre la variable 1 y la dimensión Condiciones laborales*

		Condiciones laborales	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000 ,379
		Sig.(bilateral)	- ,016
		N	40 40

Fuente: spss versión 24

Esta tabla nos muestra un valor de rho= 0,379 indicando que existe relación positiva bajo y un valor de significancia de 0,016 aceptando la hipótesis planteada respecto.

**Tabla 10***Niveles de Inteligencia emocional*

		Inteligencia emocional	
		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Por mejorar	35	87,5
	Bueno	4	10
	Desarrollado	1	2,5
	Total	40	100

Fuente: spss versión 24

La tabla nos muestra los niveles de la variable 1, indicando que el 87,5% del total de la población tiene una IE por mejorar, el 10% es bueno y solo el 2,5% lo tiene desarrollado.

**Tabla 11***Niveles de Clima laboral*

		Clima laboral	
		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Muy desfavorable	15	37,5
	Medio	20	50
	Favorable	5	12,5
	Total	40	100

Fuente: spss versión 24

La tabla nos muestra los niveles de la variable 2, indicando que el 50% del total de la población percibe un Clima medio, el 37% es muy desfavorable y que solo el 12,5% percibe un Clima favorable.



## V. DISCUSIÓN

Para la discusión de los resultados, se parte mencionando, respecto a cómo las emociones son influyentes en entornos laborales, esto hace que, múltiples investigaciones hayan intentado describir la relación existente entre ambas; corroborando teóricamente que el papel positivo de las emociones infiere como un impulsor clave del desempeño organizacional y están inmersas en algunas habilidades que los líderes ejecutivos deben poseer para una adecuada adaptación en el trabajo.

En tal sentido, se planteó como objetivo primordial determinar la relación entre ambas variables en los docentes de la I.E N° 0031 MUDP, Morales 2020, encontrándose con una correlación de  $Rho = ,392$ , de mismo modo una significancia de  $,012$ , indicándonos que existe una correlación positiva baja, significativa, misma que, nos permitió aceptar la hipótesis general, quiere decir que, cuanto mayor sea el desarrollo de la inteligencia emocional, mejora el entorno laboral de estos docentes, estos resultados contrastan con lo encontrado por Ubaldo, M. (2017) quien realizó una investigación con 55 profesores en Huaraz, obtuvo resultados similares, esto puede deberse a que, el sistema educativo aun no implanta estrategias de adecuado manejo de emociones, misma que se ve reflejada en la forma en cómo se concibe el medio de labores y en el ámbito internacional los resultados se asemejan por los encontrados por Ruiz (2015), quien en su investigación realizada a 404 docentes de la universidad privada Asunción en España, determinó que el desarrollo de la inteligencia emocional impacta de manea positiva al clima y desempeño laboral. En ese sentido Tarrillo, J. (2017), determinó en su estudio que, los docentes tienen mejor desempeño si es que, hay un equilibrado manejo emocional.

Por otra parte, referente al primer objetivo específico, el cual busca encontrar la relación existente la variable 1 y la dimensión realización personal; se encontró un valor de  $rho = 0,290$ , indicando que existe una correlación positiva baja y un valor de significancia de  $0,069$  rechazando la hipótesis planteada. Estos resultados contraponen los encontrados por Morote (2016), quien halló que, la correlación entre la inteligencia emocional es significativa con factores como la autorrealización, quiere decir que, el crecimiento tanto personal así como

profesional de los docentes y trabajadores está influenciada por aspectos relacionados al desarrollo de la inteligencia emocional, tal como lo menciona Goleman (1995), quien plantea que las personas que logran un alto coeficiente emocional, son aquellas que han alcanzado autorrealizarse.

Así mismo referente al segundo objetivo específico, el cual busca determinar la relación entre la variable 1 y la dimensión involucramiento laboral, se encontró un valor  $\rho = 0,272$ , evidenciando una correlación positiva baja. Estos resultados se comparan con los encontrados por Erazo (2018), quien determinó que la correlación entre la inteligencia emocional y el involucramiento laboral es significativa, teniendo en cuenta, que ambas poblaciones brindan servicios estatales, por lo cual, rigen las mismas políticas, normas y objetivos, que sistematizan al docente o trabajador a que se conozcan cada una de ellas y en base a lo establecido se da el cumplimiento de metas, sin embargo todo ello no es determinante para que el clima laboral sea igual para todas las instituciones estatales, ya que el factor personalidad influye en cada institución.

De igual manera en el tercer objetivo específico el cual indaga la relación entre la inteligencia emocional y la supervisión laboral, se estableció un valor de  $\rho = 0,309$  indicando que existe una correlación positiva baja y un valor de significancia de 0,052 aceptando la hipótesis planteada. Estos resultados difieren a los hallados por Marote (2016), quien encontró que la inteligencia emocional no muestra relación con la dimensión supervisión, debido a que, en esa población de estudio, por ser un hospital estatal, su estructura está basada en jerarquías y mucha burocracia, lo que hace que el personal que allí labora, no perciba de manera adecuada el apoyo por parte de sus superiores ante situaciones que lo requieran.

También en lo referente al cuarto objetivo específico el cual busca encontrar la relación existente entre la inteligencia emocional y comunicación laboral, se encontró que el coeficiente de correlación arrojó una correlación con un valor de  $\rho = 0,355$  indicando que existe una correlación positiva baja y un valor de significancia de 0,025 aceptando de esta manera la hipótesis planteada. Estos resultados son discutidos con los encontrados por Romero (2016), quien concluyó que, las dimensiones con más alto índice de relación fueron las habilidades de comunicación, relaciones interpersonales y empatía, lo que quiere decir que, las instituciones gubernamentales, ya sea en nuestro país como en el extranjero,

muestran mayor interés en que se desarrollen ciertas habilidades que encaminen hacia una comunicación efectiva, hacia estar en sintonía con los sentimientos ajenos y no ser indiferentes a ellos, mismos que son fundamentales para el éxito.

Referente al último objetivo específico quien busca identificar la relación entre la inteligencia emocional y las condiciones laborales, se encontró un valor de  $Rho=0,379$ , indicando que, existe una correlación positiva baja y un valor de significancia de  $0,016$ , aceptando de este modo la hipótesis planteada respecto a la correlación significativa entre la variable Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales. Estos resultados difieren con los encontrados por Erazo (2018), quien en su estudio determino que no existe correlación entre la inteligencia emocional y las condiciones laborales del clima organizacional, debido a la limitación de recursos materiales que faciliten el cumplimiento de las funciones y por ende las metas. Erazo (2018) sostiene además que, no existe la presencia de programas que trabajen el aspecto emocional relacionado al hacer frente a situaciones negativas, es decir, no existe un entrenamiento en el pensamiento positivo del trabajador, que puede llegar a transformar un espacio no adecuado para desempeñarse, en aquello que le haga sentir un espacio único para trabajar.

Con respecto a los niveles de inteligencia emocional, los resultados arrojaron que el 87,5% del total de la población tiene una inteligencia emocional por mejorar, el 10% es bueno y solo el 2,5% está desarrollado. El cual indica que, los docentes de la población estudiada necesitan reforzar estas habilidades que permitan su adecuado manejo de emociones, estos datos concuerdan con lo dicho por Rojas (2017), quien obtuvo que la inteligencia emocional más sobresaliente en la población estudiada fue la adaptabilidad representada en un 32%, el cual nos permite hacer inferencia sobre lo que plantea BarOn (1990), quien plantea que la base del desarrollo organizacional parte de la implantación de mecanismos para el desarrollo de la inteligencia socio emocional, misma que, da lugar a que, se logren lo propuesto.

Finalmente, con respecto a los niveles de la variable Clima laboral, nos indican que el 50% del total de la población percibe un clima medio, el 37% es muy desfavorable y que solo el 12,5% percibe un clima favorable, quiere decir que, la mitad de los docentes de la institución perciben que su ambiente de trabajo no es

ni bueno ni malo, lo que nos lleva a deducir que, no existe estabilidad en cuanto al ambiente y que existe probabilidad a que ese porcentaje decline hacia lo desfavorable, tal como menciona Palma (2004), que la forma en como los trabajadores sienten su entorno laboral, necesariamente como indicadores en la implementación de acciones preventivas. Lo mismos resultados fueron encontrados por Rojas (2017) quien halló que, la expectativa más común respecto a los niveles de clima laboral es media.

Estos resultados evidencian que los docentes que participaron en la investigación, tienen un nivel de inteligencia emocional por desarrollar, mostrando gran carencia de herramientas emocionales que les permitan hacer frente a las exigencias del trabajo. Estas carencias se reflejan en las relaciones interpersonales que mantienen entre ellos, la motivación, el compromiso, productividad y otros concernientes a la forma en que se desenvuelven dentro de su centro laboral.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** se determinó que, de manera general existe relación positiva baja y significativa entre ambas variables, es decir que, a mayor inteligencia emocional, mejores serán las percepciones del trabajador en cuanto a su ambiente laboral.

**SEGUNDO:** la variable 1 y la dimensión realización personal se relaciona positiva, baja, no significativa, esto quiere decir que, a mayor inteligencia emocional, mayores oportunidades para que el trabajador se realice tanto a nivel personal, así como profesionalmente.

**TERCERO:** la variable 1 y la dimensión supervisión se relaciona positiva, baja, significativa, esto quiere decir que, a mayor inteligencia emocional, mejores serán las percepciones del trabajador en cuanto a la supervisión de la tarea, a la relación con sus superiores y pares, así como la percepción de sentirse apoyados para realizar sus funciones.

**CUARTO:** la relación entre la variable 1 y la dimensión involucramiento laboral es positiva, baja y significativa, lo cual nos da a entender de que, mientras más elevado sea el nivel de inteligencia emocional el docente habrá mayor compromiso e identificación con la institución.

**QUINTO:** la relación entre la variable 1 y la dimensión comunicación es positiva, baja y significativa, lo cual nos da a entender de que, mientras más elevado sea el nivel de inteligencia emocional el docente tendrá mayor fluidez para comunicarse efectiva y asertivamente a todo nivel dentro de su centro de labores.

**SEXTO:** la relación entre la variable 1 y la dimensión condiciones laborales es positiva, baja y significativa, lo cual nos da a entender de que, mientras más elevado sea el nivel de inteligencia emocional los docentes tendrán mayor creatividad para hacer de su centro de labores el mejor lugar para desempeñarse, buscando nuevos métodos y modelos que se adecuen a sus exigencias sin que estos se vean afectados por las carencias de recursos que puedan existir dentro del plantel.

**SEPTIMO:** en la población de estudio existe un porcentaje elevado de 87,5% de docentes que muestran un nivel de IE por mejorar, el 10% es bueno y solo el

2,5% tiene una Inteligencia emocional desarrollado, esto quiere decir que, no existen métodos o estrategias para desarrollar ciertas habilidades emocionales en los docentes estudiados

**OCTAVO:** el 50% de la población en estudio percibe que su ambiente laboral no es ni bueno ni malo, mientras que, el 37% percibe que es muy desfavorable y solo el 12,5% percibe un Clima favorable, esto nos da a entender que, existe los docentes que laboran allí, no se sienten bien con su ambiente o entorno laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** potencializar la inteligencia emocional, a través de charlas y/o talleres que brinden estrategias, las cuales permitan el autoconocimiento y la adquisición de herramientas para enfrentar de mejor modo las situaciones negativas a las que se enfrentan los docentes de la I.E. Con ello se mejorará un aspecto importante de la institución; el clima laboral.

**SEGUNDO:** mejorar aspectos del clima laboral concernientes al sistema de recompensas, diseñando estrategias que van desde la elaboración de certificados que reconozcan el trabajo realizado por los docentes, hasta la organización y disfrute de pequeños espacios recreativos (deportes, celebración de cumpleaños, cenas, entre otros), esto afianzará las relaciones entre compañeros, mejorará la comunicación y permitirá encontrar soluciones adecuadas a las dificultades que se presenten.

**TERCERO:** Evaluar los medios de comunicación que se emplean en la I.E. a través de pequeñas encuestas que permitan determinar si estos son o no efectivos.

**CUARTO:** Dotar de implementos nuevos y actualizados (material educativo) que permitan mejorar el desarrollo de las funciones que realizan los docentes.

**QUINTO:** continuar gestionando ante profesionales de la salud mental, la realización de capacitaciones de habilidades como la asertividad, empatía, relaciones interpersonales y control de impulsos, esto hará posible no sólo la mejora del clima laboral, sino también el desarrollo del coeficiente emocional de los docentes.

**SEXTO:** verificar el logro del desarrollo de las variables, a través de mediciones graduales.

**SÉPTIMO:** Implementar un buzón de sugerencias para los docentes en el cual podrán plasmar quejas y/o sugerencias respecto al proceso de mejora del clima laboral. Aquello servirá como medio de comunicación y facilitará la expresión y atención del pensamiento de los docentes.

**OCTAVO:** finalmente recomendamos poner en práctica las estrategias propuestas en las capacitaciones recibidas por parte del consultorio psicológico de la I.E. los cuales están ligados a las buenas prácticas emocionales y el entorno laboral.



## REFERENCIAS

- Abanto, Z. Higuera, L. y Cueto, J. (2000). Bar-On: Inventario del Cociente Emocional (EQ-i) Una prueba de Inteligencia Emocional, Lima: Grafimas.
- Aguayo, A. y Aguilar, M. (2017). Principales resultados de investigación sobre Inteligencia Emocional en Docentes Españoles. *ReiDoCrea*, 6, 170-193.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. 6ta ed. editorial episteme Caracas, Venezuela
- Arias. (2006). El proyecto de investigación. quinta edición. editorial episteme. Caracas, Venezuela
- Bar-On, R. (1997). El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional. Toronto: Multi-Health Systems.
- Erazo, A. (2018). Inteligencia emocional y clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de la Victoria, 2018 (Tesis de post grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16896>
- Goleman, D. (2005). Inteligencia Emocional en el trabajo. Barcelona: Kairos.
- Goleman, D. (2005). Inteligencia Emocional. Buenos Aires, Argentina. Edit. Vergara. 1995.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). Metodología de la Investigación. México. McGraw – Hill Interamericana
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación. México. McGraw – Hill Interamericana
- Litwin, G. & Stringer. (2015). Psicología de las organizaciones México. Edit. Prentice Hall. 1980.
- Martin, O. (2016). *Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista - San Martín*. (Tesis de post grado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25975>
- Mayer y Salovey (1990) Modelos de inteligencia emocional. En Sternberg, R. Ed. The Hand book of Intelligence. New York. Cambridge University Press.
- Mayer y Salovey (1997). ¿Qué es la Inteligencia emocional? Desarrollo emocional: Implicancias en la educación. New York: Basic Books.
- Moatt y Duarte. (2014) Qué es inteligencia emocional Madrid- España. Edit.

EDAF.1997.

- Morote, B. (2016). *Inteligencia emocional y clima laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue*. (Tesis de post grado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8684/Morote\\_GB\\_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8684/Morote_GB_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Naresh, M. (2004). Estudios de mercado. Ed. Mc Graw Hill. México
- Palma, S. (2004) "Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana". En: Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, Nº 1, Facultad Psicología Universidad Ricardo Palma. Lima.1999
- Rojas, F. (2017). *Inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017*. (Tesis de pre grado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36921>
- Romero, H. (2016). *Inteligencia Emocional y clima Organizacional de la Delegación de Recursos Humanos en una Institución Gubernamental de la zona 6 de Quetzaltenango*. (Tesis de post grado). Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Romero-Hassan.pdf>
- Ruiz, D. (2015). Nivel de Inteligencia emocional en docentes de universidades privadas. ACADEMO. 2(1), p.19.
- Tarrillo, J. (2017). En su tesis denominado: *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017*. (Tesis de Post grado). Universidad peruana Unión, Tarapoto. Perú. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1116/Jos%c3%a9\\_Tesis\\_Maestro\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1116/Jos%c3%a9_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Ubaldo, M. (2017). Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, 2017. (Tesis de post grado). Universidad Cesar vallejo, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29682>

# **ANEXOS**

## Anexo 01. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Inteligencia emocional	Bar-On (1997), basa su teoría en el aspecto social, denominándola inteligencia socio-emocional, misma que la definió como la interrelación entre las competencias emocionales y las habilidades que permiten expresarlas efectivamente (p.36).	Se evaluó con el Inventario Emocional BarOn, el cual consta de 133 ítems distribuidos en 5 dimensiones.	Habilidades Intrapersonales	Comprensión emocional de sí mismo. Asertividad. Autoconcepto. Autorrealización. Independencia.	Ordinal
			Habilidades Interpersonales	Empatía. Relaciones interpersonales. Responsabilidad Social.	
			Habilidades Adaptabilidad	Validación. Flexibilidad. Solución de problemas.	
			Componentes Factoriales del manejo del estrés	Tolerancia al estrés. Control de impulsos.	
			Estado de ánimo en general	Felicidad. Optimismo.	
Clima laboral	Palma (2004) manifiesta que, el clima laboral es la forma como el trabajador siente o concibe al ambiente en la cual se desempeña, lo cual sirve como indicador para establecer a nivel	Se evaluó con la Escala de Medición de Clima Laboral de Sonia Palma, la cual consta de 50 ítems distribuidos en 5 dimensiones	Realización personal	Oportunidad de crecimiento Participación e. Reconocimiento por los logros. Promover las capacitaciones	Ordinal
			Involucramiento laboral	Compromiso con la organización.	

organizacional para  
plantearse acciones  
preventivas del proceso y  
obtención de óptimos  
resultados” (p. 25).

---

	Sentirse clave Clara definición de visión, misión y valores.
Supervisión	Apoyo para resolver obstáculos. constantemente. Trabajo en función a métodos y planes definidos.
Comunicación	Acceso a la información Fluidez de la información. Relación armoniosa. Comunicación a todo nivel. Conocimiento de los logros de otras áreas.
Condiciones laborales	Libertad en toma de decisiones. Integración grupal. Oportunidad para dar todo de sí en el trabajo. Buena administración de los recursos.

---

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 02: Carta de presentación de los investigadores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Cacatachi, 12 de mayo de 2020

**OFICIO N° 027-UCV-VA-P26-F03/CPP**

**SEÑOR:**

**DR. RICARDO MELÉNDEZ MACEDO**

**DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0031 MARÍA ULISES DÁVILA PINEDO- MORALES**

**Presente.-**

**ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTES Y SOLICITO AUTORIZACIÓN**

De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarlo cordialmente como coordinador de la Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a los estudiantes ÁLAMO DÁVILA CARLOS FERNANDO y CARNERO TAPULLIMA MARINA, quienes vienen desarrollando el proyecto de Investigación: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 0031 MARÍA ULISES DÁVILA PINEDO, MORALES 2020"**.

En tal sentido, los estudiantes necesitan aplicar los instrumentos psicológicos: Instrumento para medir la inteligencia emocional de BarON e instrumento para medir el clima laboral de Sonia Palma en los docentes de la institución que se encuentra a su cargo, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Por lo que solicito tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndoles el acceso a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida y estima.

Atentamente,



Mg. Dioneer Francis Marín Puelles  
Coordinador de la Escuela de Psicología  
UCV – Tarapoto

## Anexo 03. Carta de autorización para la aplicación de instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo-Morales

**EL QUE SUSCRIBE RICARDO MELÉNDEZ MACEDO DIRECTOR DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0031 MARÍA ULISES DÁVILA PINEDO DEL  
DISTRITO DE MORALES – SAN MARTÍN – PERÚ**

**AUTORIZA:**

**LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DE INTELIGENCIA  
EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL**

A Carlos Fernando Álamo Dávila identificado con DNI N° 70072983 y Marina Carnero Tapullima identificada con DNI N°46590024, estudiantes de la carrera profesional de Psicología de la universidad César Vallejo, la aplicación de dos instrumentos de medición para su investigación Titulada : **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0031 MARÍA ULISES DÁVILA PINEDO, MORALES 2020”** el Inventario Emocional de BarOn y la Escala de clima laboral CL-SPC de Sonia Palma, ejecutado el 20 al 25 de mayo del 2020.



**DIRECTOR**  
*(Firma y sello)*

## Anexo 04: Constancia de aplicación de instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo- Morales

**EL QUE SUSCRIBE RICARDO MELÉNDEZ MACEDO DIRECTOR DE LA  
INSTITUCION EDUCATIVA N°0031 MARIA ULISES DÁVILA PINEDO DEL  
DISTRITO DE MORALES – SAN MARTIN – PERÚ**

**OTORGA:**

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

A Carlos Fernando Álamo Dávila identificado con DNI N° 70072983 y Marina Carnero Tapullima identificada con DNI N° 46590024, estudiantes de la carrera profesional de Psicología de la universidad César Vallejo, por haber aplicado dos instrumentos de medición para su investigación Titulada : "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0031 MARÍA ULISES DÁVILA PINEDO, MORALES 2020" el Inventario Emocional de BarOn y la Escala de clima laboral CL-SPC de Sonia Palma, ejecutado el 20 al 25 de mayo de 2020.

Se otorga el presente a petición de los interesados con el fin de culminar con el informe final de tesis.

**DIRECTOR**  
(Firma y sello)



## Anexo 05. Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento 01 “inteligencia emocional”

## PRUEBA PSICOLÓGICA - ICE BARON

#### DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

En este cuadernillo encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar y 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.

OPCIONES DE RESPUESTAS				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Rara vez o nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Muy frecuentemente o siempre

Recuerde que no hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es usted, no según como le gustaría ser ni como le gustaría que otros lo(a) vieran.

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se presentan actuó paso a paso.					
2	Me resulta difícil disfrutar de la vida.					
3	Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que tengo que 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.					
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 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 posible para comprender mejor lo que está pasando					
16	Me gusta ayudar a la gente					
17	Me es difícil sonreír					
18	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.					
19	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás 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 que cosa 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 del 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 eso 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 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 mis 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 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 en ese momento tenga 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 mucho 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 y a 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 pueda 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 se ponen difíciles						
81	Trato de seguir adelante con las cosas que me gusten.						
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 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 permite estar contento(a) conmigo mismo(a).					
130	Tengo una tendencia a 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.					

*“Al menos el 80% del éxito en la edad adulta, proviene de la inteligencia emocional”*

Daniel Goleman

***¡Gracias por participar!***

## Instrumento 02 “clima laboral”

### ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

**DATOS PERSONALES:**

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( ) Empresa: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las preposiciones tiene 5 opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa(X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

OPCIONES DE RESPUESTA				
Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)	En acuerdo (4)	Totalmente en acuerdo (5)

Nº	ITEMS	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	¿Existen oportunidades de progresar en la empresa?					
2	¿Se siente comprometido con el éxito en la empresa?					
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 mejoran 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 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 tienen 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 reconocimientos 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 de mayor jerarquía?					

25	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?					
26	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?					
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?					
28	¿Se dispone de un sistema para el control y seguimiento de las actividades?					
29	¿En la empresa se afronta y supera 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 empresa fomenta y promueve la comunicación interna?					
35	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?					
36	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?					
37	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?					
38	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?					
39	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?					
40	¿Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la empresa?					
41	¿Se promueven la generación de ideas creativas e innovadoras?					
42	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa?					
43	¿El trabajo se realiza en función a métodos y planes establecidos?					
44	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
45	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?					
46	¿Se reconocen los logros en el trabajo?					
47	¿La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
48	¿Existe un trato justo en la empresa?					
49	¿Se conocen los avances en las otras áreas de la organización?					
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					

*“El trabajo **más productivo**, es el que sale de una **persona contenta**”*

Víctor Pauchet

***¡Gracias por participar!***



# Calificación de los jueces

## JUEZ 01: Mg. Carlos Augusto Romero García



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: HABILIDADES INTRAPERSONALES</b>								
22	No soy capaz de expresar mis ideas.	X		X			X	
25	Creo que he perdido la cabeza.	X		X		X		
35	Me es difícil entender cómo me siento.	X		X		X		
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X		X		X		
56	No me siento bien conmigo mismo (a).	X			X		X	
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	X		X		X		
71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.	X			X	X		
79	Nunca he mentido.	X		X		X		
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo.	X		X		X		
102	Soy impulsivo.	X		X		X		
9	Reconozco con facilidad mis emociones.	X		X		X		
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.	X		X		X		
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	X		X		X		
40	Me tengo mucho respeto.	X		X		X		
65	Nada me perturba.	X		X		X		
83	Me dejo llevar por mi imaginación y fantasías.	X			X		X	
91	No estoy muy contento (a) con mi vida.	X		X		X		
116	Me es difícil describir lo que siento.	X		X		X		
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
21	Reamente no sé para qué soy bueno (a).	X		X		X		
24	No tengo confianza en mí mismo (a).	X		X		X		
48	Me resulta difícil tomar decisiones mí mismo (a)	X			X		X	Podría ser: Tomar decisiones por mí mismo
63	Soy consciente de cómo me siento.	X		X		X		
66	No me entusiasman mucho mis intereses.	X			X		X	Reformular ítem
77	Me deprimó.	X			X	X		Reformular ítem
92	Prefiero seguir a otros que ser líder.	X		X		X		
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	X		X		X		
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	x		x		X		
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.		X	x		x		
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	X			x	X		
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		x		x		
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	X		x		X		
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	X		x		x		
36	He logrado muy poco en los últimos años.	X			x	X		
104	Considero que es muy importante ser un (a) buen(a) ciudadano (a) que respeta la ley.		x		x	x		
120	Me gusta divertirme.	x		x		X		
123	No tengo días malos.	X		x		X		
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	x			x	X		
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cuenta con muchas preguntas

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ x ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: D<sup>r</sup>/ Mg: Mg. Carlos Augusto Romero García DNI: 47635586

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

Tarapoto 05 de mayo del 2020

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Carlos Augusto Romero García  
 PSICÓLOGO  
 C.Ps.P. 28381

Firma del Experto Informante

## Juez 02: Dra. Tanith L. Cubas Romero

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Superencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: HABILIDADES INTRAPERSONALES</b>								
22	No soy capaz de expresar mis ideas.	X		X		X		
25	Creo que he perdido la cabeza.	X		X		X		
35	Me es difícil entender cómo me siento.	X		X		X		
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X		X		X		
56	No me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	X		X		X		
71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.	X		X			X	Reformular el ítem
79	Nunca he mentado.	X		X		X		
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo.	X		X		X		
102	Soy impulsivo.	X		X		X		
9	Reconozco con facilidad mis emociones.	X		X		X		
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.	X		X		X		
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	X		X		X		
40	Me tengo mucho respeto.	X		X		X		
65	Nada me perturba.	X		X		X		
83	Me dejo llevar por mi imaginación y fantasías.	X		X		X		
91	No estoy muy contento (a) con mi vida.	X		X		X		
116	Me es difícil describir lo que siento.	X		X		X		
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
21	Reamente no sé para qué soy bueno (a).	X		X		X		
24	No tengo confianza en mí mismo (a).	X		X		X		
48	Me resulta difícil tomar decisiones mí mismo (a)	X		X		X		Agregar "por" antes de mí mismo (a)
63	Soy consciente de cómo me siento.	X		X			X	Reformular el ítem
66	No me entusiasman mucho mis intereses.	X		X		X		
77	Me deprimó.	X		X		X		
92	Prefiero seguir a otros que ser líder.	X		X		X		
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	X		X		X		
101	Soy una persona muy extraña.	X		X		X		
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	X		X		X		
117	Tengo mal carácter.	X		X		X		
2	Es duro para mí disfrutar de la vida.	X		X		X		
54	Generalmente espero lo mejor.	X		X		X		
80	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.	X		X		X		
120	Me gusta divertirme.	X		X		X		
123	No tengo días malos.	X		X		X		
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	X		X		X		
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Tanith Lisseth Cubas Romero      DNI: 40724750

Especialidad del validador: Organizacional – Directora Nacional de Bolsa de Trabajo y Seguimiento a graduados.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 04 de mayo del 2020



Firma del Experto Informante.



## Juez 03: Mg. Marcelino Arévalo Ramírez

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: HABILIDADES INTRAPERSONALES</b>								
22	No soy capaz de expresar mis ideas.	X		X		X		
25	Creo que he perdido la cabeza.	X		X		X		
35	Me es difícil entender cómo me siento.	X		X		X		
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X		X		X		
56	No me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	X		X		X		
71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.	X		X			X	Reformular el ítem
79	Nunca he mentado.	X		X		X		
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo.	X		X		X		
102	Soy impulsivo.	X		X		X		
9	Reconozco con facilidad mis emociones.	X		X		X		
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.	X		X		X		
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	X		X		X		
40	Me tengo mucho respeto.	X		X		X		
65	Nada me perturba.	X		X		X		
83	Me dejo llevar por mi imaginación y fantasías.	X		X		X		
91	No estoy muy contento (a) con mi vida.	X		X		X		
116	Me es difícil describir lo que siento.	X		X		X		
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
21	Reamente no sé para qué soy bueno (a).	X		X		X		
24	No tengo confianza en mí mismo (a).	X		X		X		
48	Me resulta difícil tomar decisiones mí mismo (a)	X		X			X	Reformular ítem
63	Soy consciente de cómo me siento.	X		X			X	Reformular el ítem
66	No me entusiasman mucho mis intereses.	X		X		X		
77	Me deprimó.	X		X		X		
92	Prefiero seguir a otros que ser líder.	X		X		X		
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	X		X		X		
101	Soy una persona muy extraña.	X		X		X		
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	X		X		X		
62	Soy una persona divertida.	X		X		X		
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	X		X		X		
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	X		X		X		
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	X		X		X		
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		X		X		
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	X		X		X		
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	X		X		X		
36	He logrado muy poco en los últimos años.	X		X		X		
104	Considero que es muy importante ser un (a) buen(a) ciudadano (a) que respeta la ley.	X		X		X		
120	Me gusta divertirme.	X		X		X		
123	No tengo días malos.	X		X		X		
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	X		X		X		
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg:    Mg. Marcelino Arévalo Ramírez    DNI: 07232177

Especialidad del validador: Organización y dirección de personas – **Director** – Gerente de Centro de Formación Gerencial

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto 04 de mayo del 2020

  
**Mg. Marcelino Arévalo Ramírez**  
 Gerente General

Firma del Experto Informante.

## Juez 04: Mg. Cynthia Pinedo Dávila



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: HABILIDADES INTRAPERSONALES</b>								
22	No soy capaz de expresar mis ideas.	X		X		X		
25	Creo que he perdido la cabeza.	X		X		X		
35	Me es difícil entender cómo me siento.	X		X		X		
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X		X		X		
56	No me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	X		X		X		
71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.	X		X		X		
79	Nunca he mentado.	X		X		X		
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo.	X		X		X		
102	Soy impulsivo.	X		X		X		
9	Reconozco con facilidad mis emociones.	X		X		X		
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.	X		X		X		
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	X		X		X		
40	Me tengo mucho respeto.	X		X		X		
65	Nada me perturba.	X		X		X		
83	Me dejo llevar por mi imaginación y fantasías.	X		X		X		
91	No estoy muy contento (a) con mi vida.	X		X		X		
116	Me es difícil describir lo que siento.	X		X		X		
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
21	Reamente no sé para qué soy bueno (a).	X		X		X		
24	No tengo confianza en mí mismo (a).	X		X		X		
48	Me resulta difícil tomar decisiones mí mismo (a)	X		X		X		Agregar "por" antes de mí mismo (a)
63	Soy consciente de cómo me siento.	X		X		X		
66	No me entusiasman mucho mis intereses.	X		X		X		
77	Me deprimó.	X		X		X		
92	Prefiero seguir a otros que ser líder.	X		X		X		
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	X		X		X		
101	Soy una persona muy extraña.	X		X		X		
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	X		X		X		
117	Tengo mal carácter.	X		X		X		
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	X		X		X		
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	X		X		X		
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		X		X		
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	X		X		X		
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	X		X		X		
36	He logrado muy poco en los últimos años.	X		X		X		
104	Considero que es muy importante ser un (a) buen(a) ciudadano (a) que respeta la ley.	X		X		X		
120	Me gusta divertirme.	X		X		X		
123	No tengo días malos.	X		X		X		
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	X		X		X		
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

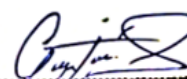
Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Cynthia Jackeline Pinedo Dávila    DNI: 44740047

Especialidad del validador: Coordinadora del C.E.M – Comisaría de Yurimaguas – Programa Nacional Aurora – MIMP

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Yurimaguas, 03 de mayo del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Mg. Cynthia J. Pinedo Dávila**  
**PSICÓLOGA**  
**C.P.P. 18271**

Firma del Experto Informante.

## Juez 05: Mg. Alvaro Goyonochea Buscaglia



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: HABILIDADES INTRAPERSONALES</b>								
22	No soy capaz de expresar mis ideas.	X		X		X		
25	Creo que he perdido la cabeza.	X		X		X		
35	Me es difícil entender cómo me siento.	X		X		X		
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X		X		X		
56	No me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	X		X		X		
71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.	X		X		X		
79	Nunca he mentido.	X		X		X		
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo.	X		X		X		
102	Soy impulsivo.	X		X		X		
9	Reconozco con facilidad mis emociones.	X		X		X		
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.	X		X		X		
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	X		X		X		
40	Me tengo mucho respeto.	X		X		X		
65	Nada me perturba.	X		X		X		
83	Me dejo llevar por mi imaginación y fantasías.	X		X		X		
91	No estoy muy contento (a) con mi vida.	X		X		X		
116	Me es difícil describir lo que siento.	X		X		X		
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
21	Reamente no sé para qué soy bueno (a).	X		X		X		
24	No tengo confianza en mí mismo (a).	X		X		X		
48	Me resulta difícil tomar decisiones mí mismo (a)	X		X		X		Agregar "por" antes de mí mismo (a)
63	Soy consciente de cómo me siento.	X		X		X		
66	No me entusiasman mucho mis intereses.	X		X		X		
77	Me deprimó.	X		X			X	Reformular ítem
92	Prefiero seguir a otros que ser líder.	X		X		X		
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	X		X		X		
101	Soy una persona muy extraña.	X		X		X		
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	X		X		X		
117	Tengo mal carácter.	X		X		X		
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	X		X		X		
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		X		X		
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	X		X		X		
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	X		X		X		
36	He logrado muy poco en los últimos años.	X		X		X		
104	Considero que es muy importante ser un (a) buen(a) ciudadano (a) que respeta la ley.	X		X		X		
120	Me gusta divertirme.	X		X		X		
123	No tengo días malos.	X		X		X		
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	X		X		X		
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Alvaro Goyonochea Buscaglia    DNI: 44740047

Especialidad del validador: Organización y dirección de personas – Gerente General de Human Resources Boutique

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 08 de mayo del 2020

  
 -----  
**Mg. Alvaro Goyonochea Buscaglia**  
 Organización y Dirección  
 de personas  


Firma del Experto Informante.

## Validez de la Escala de clima laboral de Sonia Palma

Item	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	Sx <sub>i</sub>	Mx	CVC <sub>1</sub>	P <sub>ei</sub>	CVC <sub>1c</sub>
Item 01	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 06	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 11	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 16	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 21	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 26	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 31	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 36	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 41	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 46	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 02	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 07	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 12	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 17	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 22	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 27	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 32	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 37	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 42	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 47	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 03	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 48	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 04	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 09	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 14	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 19	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 24	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 29	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 34	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 39	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 44	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 49	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 05	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 10	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 15	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 20	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 25	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 30	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 35	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 40	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 45	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 50	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
										1.00

## Juez 01: Mg. Carlos Augusto Romero García



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>a3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
1	¿Existen oportunidades de progresar en la empresa?	X		X		X		
6	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	X		X		X		
11	¿Se participa en definir los objetivos y acciones para lograrlos?	X		X		X		
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	X		X		X		Podría ser "niveles" en lugar de "niveles" tomar en cuenta.
21	¿Los supervisores expresan reconocimientos por los logros?	X		X		X		
26	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?	X		X		X		
31	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?	X		X		X		
36	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?	X		X		X		
41	¿Se promueven la generación de ideas creativas e innovadoras?	X		X		X		
46	¿Se reconocen los logros en el trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
2	¿Se siente comprometido con el éxito en la empresa?	X		X		X		
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
12	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?	X		X		X		
17	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	X		X		X		
22	¿En la oficina se hacen mejor las cosas cada día?	X		X		X		
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?	X		X		X		
32	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?	X		X		X		
10	¿Los objetivos de trabajo son retadores?	X		X		X		
15	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?	X		X		X		
20	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?	X		X		X		
25	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?	X		X		X		
30	¿Existe buena administración de los recursos?	X		X		X		
35	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?	X		X		X		
40	¿Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la empresa?	X		X		X		
45	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?	X		X		X		
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene muchas preguntas

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**


Apellidos y nombres del juez validador: **D<sup>r</sup>/ Mg: Mg. Carlos Augusto Romero García**    **DNI: 47635586**

Especialidad del validador: **Psicólogo Organizacional**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto 05 de mayo del 2020

  
**Carlos Augusto Romero García**  
**PSICÓLOGO**  
**C.Ps P 28381**

Firma del Experto Informante

## Juez 02: Dra. Tanith L. Cubas Romero



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: REALIZACION PERSONAL</b>								
1	¿Existen oportunidades de progresar en la empresa?	x		x		x		
6	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	x		x		x		
11	¿Se participa en definir los objetivos y acciones para lograrlo?	x		x		x		
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	x		x		x		Debe corregirse "nivele" por "niveles".
21	¿Los supervisores expresan reconocimientos por los logros?	x		x		x		
26	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?	x		x		x		
31	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?	x		x		x		
36	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?	x		x		x		
41	¿Se promueven la generación de ideas creativas e innovadoras?	x		x		x		
46	¿Se reconocen los logros en el trabajo?	x		x		x		
<b>DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
2	¿Se siente comprometido con el éxito en la empresa?	x		x		x		
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	x		x		x		
12	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?	x		x		x		
17	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	x		x		x		
22	¿En la oficina se hacen mejor las cosas cada día?	x		x		x		
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?	x		x		x		
32	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?	x		x		x		
37	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?	x		x		x		
42	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa?	x		x		x		
47	¿La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	x		x		x		
<b>DIMENSION 3: SUPERVISION</b>								
3	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	x		x		x		
8	¿En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	x		x		x		
<b>DIMENSION 5: CONDICIONES LABORALES</b>								
5	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	x		x		x		
10	¿Los objetivos de trabajo son retadores?	x		x		x		
15	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?	x		x		x		
20	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?	x		x		x		Reformular la pregunta, "bien integrado" debería decir "integrado". La palabra ya denota lo bueno.
25	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?	x		x		x		
30	¿Existe buena administración de los recursos?	x		x		x		
35	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?	x		x		x		
40	¿Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la empresa?	x		x		x		
45	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?	x		x		x		
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [x]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Tanith Lisseth Cubas Romero    DNI: 40724750

Especialidad del validador: Organizacional – Directora Nacional de Bolsa de Trabajo y Seguimiento a graduados.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 04 de Mayo del 2020



Firma del Experto Informante.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## Juez 03: Mg. Marcelino Arévalo Ramírez



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
1	¿Existen oportunidades de progresar en la empresa?	X		X		X		
6	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	X		X		X		
11	¿Se participa en definir los objetivos y acciones para lograrlo?	x		X		X		
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	x		X		X		Agregar la "s" en la palabra "nivele"
21	¿Los supervisores expresan reconocimientos por los logros?	x		X		X		
26	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?	X		X		X		
31	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?	X		X		X		
36	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?	x		X		X		
41	¿Se promueven la generación de ideas creativas e innovadoras?	X		X		X		
46	¿Se reconocen los logros en el trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
2	¿Se siente comprometido con el éxito en la empresa?	X		X		X		
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
12	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?	X		X		X		
17	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	X		X		X		
35	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?	x		x		x		
40	¿Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la empresa?	X		X		X		
45	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?	X		X		X		
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg:    Mg. Marcelino Arévalo Ramírez    DNI: 07232177

Especialidad del validador: Organización y dirección de personas – Director – Gerente de Centro de Formación Gerencial

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto 04 de mayo del 2020



Mg. Marcelino Arévalo Ramírez  
Gerente General

Firma del Experto Informante.

## Juez 04: Mg. Cynthia Pinedo Dávila



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
1	¿Existen oportunidades de progresar en la empresa?	X		X		X		
6	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	X		X		X		
11	¿Se participa en definir los objetivos y acciones para lograrlos?	x		X		X		
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	x		X		X		Colocar "niveles" en lugar de "nivele"
21	¿Los supervisores expresan reconocimientos por los logros?	x		X		X		
26	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?	X		X		X		
31	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?	X		X		X		
36	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?	x		X		X		
41	¿Se promueven la generación de ideas creativas e innovadoras?	X		X		X		
46	¿Se reconocen los logros en el trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
2	¿Se siente comprometido con el éxito en la empresa?	X	No	X	No	X	No	
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
12	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?	X		X		X		
17	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	X		X		X		
22	¿En la oficina se hacen mejor las cosas cada día?	X		X		X		
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?	X		X		X		
32	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?	X		X		X		
37	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?	X		X		X		
42	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa?	X		X		X		
47	¿La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>								
3	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	X		X		X		
8	¿En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	X		X		X		
13	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?	X		X		X		
5	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	X		X		X		
10	¿Los objetivos de trabajo son retadores?	X		X		X		
15	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?	X		X		X		
20	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?	X		X		X		
25	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?	X		X		X		
30	¿Existe buena administración de los recursos?	X		X		X		
35	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?	X		X		X		
40	¿Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la empresa?	X		X		X		
45	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?	X		X		X		
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Cynthia Jackeline Pinedo Dávila    DNI: 44740047

Especialidad del validador: Coordinadora del C.E.M – Comisaría de Yurimaguas – Programa Nacional Aurora – MIMP

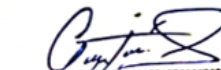
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Yurimaguas 03 de mayo del 2020

  
**Mg. Cynthia J. Pinedo Dávila**  
**PSICÓLOGA**  
**C.P.P. 18271**

Firma del Experto Informante.



## Juez 05: Mg. Álvaro Goyenechea Buscaglia



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
1	¿Existen oportunidades de progresar en la empresa?	X		X		X		
6	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?	X		X		X		
11	¿Se participa en definir los objetivos y acciones para lograrlos?	x		X		X		
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño?	x		X		X		Colocar "niveles" en lugar de "nivele"
21	¿Los supervisores expresan reconocimientos por los logros?	x		X		X		
26	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?	X		X		X		
31	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?	X		X		X		
36	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?	x		X		X		
41	¿Se promueven la generación de ideas creativas e innovadoras?	X		X		X		
46	¿Se reconocen los logros en el trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
2	¿Se siente comprometido con el éxito en la empresa?	X		X		X		
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
12	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?	X		X		X		
17	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?	X		X		X		
22	¿En la oficina se hacen mejor las cosas cada día?	X		X		X		
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?	X		X		X		
32	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?	X		X		X		
37	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?	X		X		X		
42	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa?	X		X		X		
47	¿La empresa es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>								
3	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	X		X		X		
8	¿En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES</b>								
5	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	X		X		X		
10	¿Los objetivos de trabajo son retadores?	X		X		X		
15	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?	X		X		X		
20	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?	X		X		X		
25	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?	X		X		X		
30	¿Existe buena administración de los recursos?	X		X		X		
35	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?	X		X		X		
40	¿Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la empresa?	X		X		X		
45	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?	X		X		X		
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Álvaro Goyenechea Buscaglia    DNI: 10804747

Especialidad del validador: Organización y dirección de personas – Gerente General de Human Resources Boutique

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 08 de mayo del 2020

  
 -----  
**Mg. Álvaro Goyenechea Buscaglia**  
 Organización y Dirección  
 de personas  


Firma del Experto Informante.

## Anexo 07: Consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a

Docente/colaborador: Juan Ricardo Pinedo Martínez

Con el debido respeto nos presentamos a usted, nuestros nombres son: **Carlos Fernando Álamo Dávila** y **Marina Carnero Tapullima** internos de psicología de la Universidad César Vallejo – Sede Tarapoto. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre la **Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo, Morales 2020**; y para ello quisiéramos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios: **Prueba Psicológica- Ice BarOn** y **Escala clima laboral CL-SPC**. De aceptar participar en la investigación, afirma haber sido informado(a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se lo explicamos cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Carlos Fernando Álamo Dávila  
ESTUDIANTE DE LA EAP DE  
PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Atte. Marina Carnero Tapullima  
ESTUDIANTE DE LA EAP DE  
PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

Yo, Juan Ricardo Pinedo Martínez.....  
con número de DNI: 40982309 acepto participar en la investigación: **Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo, Morales 2020**; de los estudiantes Carlos Fernando Álamo Dávila y Marina Carnero Tapullima

Día: 20/05/2020



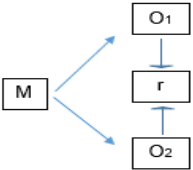
Firma

---

## Anexo 08: Matriz de consistencia interna

**Título:** *Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020*

Formulación de problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e instrumentos
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la dimensión realización personal en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la dimensión supervisión en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión realización personal en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión supervisión en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>La relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral es significativa en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>La relación entre la inteligencia emocional y la dimensión realización personal es significativa en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020</p> <p>La relación entre la inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral es significativa en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020</p> <p>La relación entre la inteligencia emocional y la dimensión realización personal es significativa en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020</p> <p>La relación entre la inteligencia emocional y la dimensión comunicación es significativa en los docentes de la Institución Educativa N°</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Se utilizó la técnica de la encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Inventario emocional de BarOn.</p> <p>Escala de clima laboral de Sonia Palma.</p>

<p>Dávila Pinedo Morales, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la dimensión comunicación en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020?</p>	<p>inteligencia emocional y la dimensión comunicación en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020</p>	<p>0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020</p> <p>La relación entre la inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales es significativa en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo Morales, 2020</p>														
<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Variables y dimensiones</b></p>														
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, correctional, transversal</p>  <pre> graph LR   M[M] --&gt; O1[O1]   M --&gt; O2[O2]   O1 --- r[r]   O2 --- r   </pre>	<p><b>Población:</b></p> <p>Estuvo conformada por 60 docentes</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Estuvo conformada por 40 docentes</p>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="3">Inteligencia emocional</td> <td>Intrapersonales</td> </tr> <tr> <td>interpersonales</td> </tr> <tr> <td>adaptabilidad</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Clima laboral</td> <td>Componentes factoriales del manejo de estrés</td> </tr> <tr> <td>Estado de ánimo en general</td> </tr> <tr> <td>Realización personal</td> </tr> <tr> <td>Involucramiento laboral</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Clima laboral</td> <td>Supervisión</td> </tr> <tr> <td>comunicación</td> </tr> <tr> <td>Condiciones laborales</td> </tr> </table>	Inteligencia emocional	Intrapersonales	interpersonales	adaptabilidad	Clima laboral	Componentes factoriales del manejo de estrés	Estado de ánimo en general	Realización personal	Involucramiento laboral	Clima laboral	Supervisión	comunicación	Condiciones laborales	
Inteligencia emocional	Intrapersonales															
	interpersonales															
	adaptabilidad															
Clima laboral	Componentes factoriales del manejo de estrés															
	Estado de ánimo en general															
	Realización personal															
	Involucramiento laboral															
Clima laboral	Supervisión															
	comunicación															
	Condiciones laborales															

Fuente: elaboración propia

# Anexo 09: base de datos de la muestra SPSS

## Base de datos de la muestra Clima laboral

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA CLIMA LABORAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 50 de 50 variables

	ITEMS	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12
1	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	
4	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
5	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	
6	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	
7	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	
8	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	
9	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	
10	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	
11	2	4	4	4	3	2	4	2	3	4	
12	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	
13	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	
14	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3	
15	4	4	3	2	2	4	3	4	2	2	
16	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	
17	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	
18	2	3	4	3	2	2	4	3	4	4	
19	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	
20	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	
21	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	
22	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	
23	4	4	2	4	3	3	3	4	4	2	

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA CLIMA LABORAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 50 de 50 variables

	V41	V42	V43	V44	V45	V46	V47	V48	V49	V50	V51
1	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	2
2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1
3	2	2	4	2	4	4	3	3	4	2	3
4	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
5	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
6	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3
7	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	2
8	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3
9	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2
10	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
11	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3	4
12	4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	4
13	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1
14	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3
15	3	4	2	3	2	2	4	3	4	2	4
16	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
17	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1
18	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4
19	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
20	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
21	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3
22	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2
23	4	4	2	3	2	4	3	4	2	3	2

Vista de datos Vista de variables

# Base de datos de la muestra inteligencia emocional

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA - INTELIGENCIA EMOCIONAL.sav [ConjuntoDatos5] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 133 de 133 variables

	ÍTEMS	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12
1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1
2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
4	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1
5	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1
6	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
7	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1
8	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1
9	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1
10	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2
11	4	4	2	5	5	5	4	5	2	5	5
12	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	1
13	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1
14	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2
15	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
16	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
17	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
18	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
19	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2
20	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
21	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
22	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2
23	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA - INTELIGENCIA EMOCIONAL.sav [ConjuntoDatos5] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 133 de 133 variables

	V124	V125	V126	V127	V128	V129	V130	V131	V132	V133	V134
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1
3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2
4	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
6	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1
7	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1
8	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2
9	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2
10	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
11	4	5	1	1	1	5	5	2	1	1	5
12	2	5	2	3	3	4	4	2	3	3	4
13	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2
14	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
15	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
16	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
17	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
18	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2
19	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
20	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
21	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
22	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1
23	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1

Vista de datos Vista de variables