



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los
trabajadores de CORPAC, Callao 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mg. Douglas Mario Olivares Hencke (ORCID: 0000-0001-7698-3304)

ASESOR:

Dr. Ulises Córdova García (ORCID: 0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú
2020

Dedicatoria

Para mis padres, Jesús Hencke y Julio Olivares quien partió a los cielos y ahora debe estar feliz de que haya concretado mis estudios, porque estuvieron en todo momento incentivándome e impulsándome a que continúe especializándome en mi profesión. A mi esposa Edith y a mis hermanos que nunca dejaron de alentarme para lograr mis objetivos profesionales.

Agradecimiento

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, por haberme brindado fortaleza, inteligencia y perseverancia durante el transcurrir de mis estudios en esta gran casa de estudios de la Universidad Cesar Vallejo, asimismo expresar mi agradecimiento al Dr. Ulises Córdova García, por habernos impartido sus conocimientos y experiencias profesionales para el diseño y desarrollo en la investigación y apoyo brindado en la cátedra de investigación científica de esta prestigiosa universidad.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Douglas Mario Olivares Hencke, estudiante del Programa de Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; identificado con DNI N° 06764844, con la tesis titulada: “Inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 3) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 4) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 5) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 de agosto del 2020



Mgtr. Douglas Mario Olivares Hencke

DNI N°: 06764844

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Presento la Tesis titulada: “**Inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020**”, en cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Los planteamientos teóricos de autores nacionales e internacionales vertidos en el presente estudio, determinen la rigurosidad científica necesario para una investigación científica, que permita el logro de objetivos y resultados esperados.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la Universidad. En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el marco metodológico, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias consultadas y finalmente los anexos correspondientes.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. Introducción	1
II. Método	19
2.1. Tipo y diseño de investigación	19
2.2. Operacionalización	20
2.3. Población, muestra y muestreo	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Procedimiento	28
2.6. Método de análisis de datos	29
2.7. Aspectos éticos	29
III. Resultados	30
IV. Discusión	44
V. Conclusiones	50
VI. Recomendaciones	52
VII. Propuesta	52
Referencias	55
ANEXOS	61

Anexo 1.	Matriz de consistencia	77
Anexo 2.	Instrumento de recolección de datos	79
Anexo 3.	Certificado de validación de los instrumentos	83
Anexo 4.	Base de datos	103
Anexo 5.	Prueba de fiabilidad de los instrumentos	113
Anexo 6.	Operacionalización de la variable 1: Inteligencia emocional	115
Anexo 7.	Operacionalización de la variable 2: Clima laboral	116
Anexo 8.	Operacionalización de la variable 3: Desarrollo profesional	117
Anexo 9.	Prueba de hipótesis	118
Anexo 10.	Reporte de Turnitin	121
Anexo 11.	Carta de aceptación institucional	122

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Distribución de la población de los seis grupos ocupacionales de CORPAC, Callao	22
Tabla 2: Distribución de la muestra de los seis grupos ocupacionales de CORPAC, Callao	22
Tabla 3: Juicio de expertos de validación de las tres variables	26
Tabla 4: Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad	26
Tabla 5: Interpretación de la confiabilidad de las tres variables	27
Tabla 6: Análisis de la inteligencia emocional y sus dimensiones	27
Tabla 7: Análisis del clima laboral y sus dimensiones	28
Tabla 8: Análisis del desarrollo profesional y sus dimensiones	28
Tabla 9: Distribución de la variable 1 inteligencia emocional de los trabajadores de CORPAC, Callao, 2020.	30
Tabla 10: Distribución de las dimensiones de la variable inteligencia emocional de los trabajadores de CORPAC, Callao. 2020.	30
Tabla 11: Distribución de la variable clima laboral de los trabajadores de CORPAC, Callao. 2020.	32
Tabla 12: Distribución de las dimensiones de la variable clima laboral de los trabajadores de CORPAC, Callao. 2020	32
Tabla 13: Distribución de la variable desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao. 2020	34
Tabla 14: Distribución de las dimensiones de la variable desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao. 2020	34
Tabla 15: Contrastes de la razón de verosimilitud	35
Tabla 16: Calidad de ajuste del modelo	36
Tabla 17: Información de ajuste del modelo	37
Tabla 18: Contrastes de la razón de verosimilitud	38
Tabla 19: Calidad de ajuste del modelo	38
Tabla 20: Información de ajuste del modelo	38
Tabla 21: Contrastes de la razón de verosimilitud	39
Tabla 22: Calidad de ajuste del modelo	40
Tabla 23: Información de ajuste del modelo	40
Tabla 24: Contrastes de la razón de verosimilitud	41

Tabla 25	Calidad de ajuste del modelo	41
Tabla 26	Información de ajuste del modelo	41
Tabla 27	Contrastes de la razón de verosimilitud	42
Tabla 28	Calidad de ajuste del modelo	43
Tabla 29	Información de ajuste del modelo	43
Tabla 30	Actividades del programa para la implementación de talleres de coaching para mejorar la inteligencia emocional y el clima laboral para motivar el desarrollo profesional en los trabajadores de CORPAC	53
Tabla 31	Cronograma de actividades de programa de implementación de talleres de coaching para mejorar la inteligencia emocional y el clima laboral para motivar al desarrollo profesional en los trabajadores de CORPAC.	54

Resumen

El presente trabajo de investigación se tituló: Inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020.

Se propuso como objetivo general determinar la incidencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020. De paradigma positivista, el tipo de investigación es básico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de nivel explicativo causal, el alcance fue transversal o transeccional, método hipotético deductivo. La población es de 800 trabajadores de CORPAC S. A., la muestra fue 120 trabajadores, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. La técnica fue encuesta, los instrumentos fueron tres cuestionarios, debidamente validados a través de los juicios de expertos y se determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Crombach.

Se llegó a las siguientes conclusiones: En la estadística descriptiva referida a la variable de inteligencia emocional se obtuvo 99,2% en el nivel medio y un 0,8% en un nivel alto. En la variable de clima laboral se obtuvo 92,5% en el nivel medio y 7,5% en el nivel alto. En la variable de desarrollo profesional se obtuvo 97,5% en el nivel medio y 2,5% en el nivel alto. Asimismo, (a) el índice de Nagelkerke comprobó que la inteligencia emocional y el clima laboral influye en un 9,21% en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC 2020; (b) el índice de Nagelkerke comprobó que la inteligencia emocional y el clima laboral influye en un 75,8% en el compromiso de los trabajadores de CORPAC 2020; (c) el índice de Nagelkerke comprobó que la inteligencia emocional y el clima laboral influye en un 99,4 % en el optimismo de los trabajadores de CORPAC 2020; (d) el índice de Nagelkerke comprobó que la inteligencia emocional y el clima laboral influye en un 96,3% en la organización de los trabajadores de CORPAC 2020; (e) el índice de Nagelkerke comprobó que la inteligencia emocional y el clima laboral influye en un 36,8% en la competencia de los trabajadores de CORPAC 2020.

Palabras claves: *Inteligencia emocional, clima laboral, desarrollo profesional*

Abstract

This research work was titled: Emotional intelligence and the work environment in the professional development of CORPAC workers, Callao 2020.

It was proposed as a general objective to define the incidence of emotional intelligence and the work environment in the professional development of CORPAC workers, Callao 2020. From a positivist paradigm, the type of research is basic, with a quantitative focus, non-experimental design, level explanatory causal, the scope was transversal or transactional, deductive hypothetical method. The population is 800 CORPAC A. S workers, the sample was 120 workers, the sampling was non-probabilistic for convenience. The technique was a survey, the instruments were two questionnaires and a test, duly validated through expert judgment, and their reliability was determined through the Crombach Alpha statistic.

The following conclusions were reached: In the descriptive statistics referring to the emotional intelligence variable, 99, 2% were obtained at the medium level and 0,8% at a high level. In the work environment variable, 92, 5% was obtained at the medium level and 7, 5% at the high level. In the professional development variable, 97, 5% were obtained at the medium level and 2,5% at the high level. Likewise, (a) the Nagelkerke index found that emotional intelligence and the work environment influence by 9.21% the professional development of CORPAC 2020 workers; (b) the Nagelkerke index found that emotional intelligence and the work environment influence by 75.8% the commitment of CORPAC 2020 workers; (c) the Nagelkerke index found that emotional intelligence and the work environment influence 99.4% of the optimism of CORPAC 2020 workers; (d) the Nagelkerke index found that emotional intelligence and the work environment influence 96.3% in the organization of CORPAC 2020 workers; (e) the Nagelkerke index found that emotional intelligence and work environment influence by 36.8% the competence of CORPAC 2020 workers.

Keywords: *Emotional intelligence, work environment, professional development*

I. Introducción

Se presenta como **realidad problemática**, en décadas a nivel global, las instituciones públicas han tomado como eje fundamental, el manejo de las emociones de los trabajadores, que es una limitante de las expectativas para lograr un mayor éxito en la gestión de las empresas, ya que los trabajadores han dejado de lado el aprendizaje de nuevas técnicas como consecuencia de no mantener un control de sus capacidades individuales y emocionales, el mismo que afecta al crecimiento profesional y personal en las distintas áreas de las empresas donde desarrollan sus actividades, que generan un inadecuado servicio a los usuarios causando las bajas de productividad de las instituciones.

Las empresas han descuidado en contar con un plan de respaldo referidos al tema de la inteligencia emocional que se va incrementando al pasar el tiempo, y en la actualidad existe un alto grado de trabajadores afectados por este problema y se traduce en la baja autoestima que perjudica su rendimiento laboral, así como en el entorno familiar, debilitando el crecimiento social de un individuo; Por ello, Escobedo (2015), refiere que la inteligencia emocional es una variedad de conductas que se manifiestan en forma de emociones y expectativas, la misma que se presenta mediante pensamientos, reacciones, carácter fisiológico y las diferentes acciones conductuales que promueven el mejoramiento de cada individuo, y afianza los vínculos humanos que se van transmitiendo entre sí, son esenciales para que toda organización tenga un funcionamiento exitoso.

Asimismo, Solana (2015), planteó que los líderes de una institución formen equipos para realizar trabajos más eficientes, como también es muy importante que cada integrante de la organización pueda desarrollarse al máximo nivel con respecto a la inteligencia emocional para fijar un propósito ambicioso para el logro de sus objetivos y de la buena marcha de la institución. Un buen manejo de las emociones puede contribuir en el clima laboral, a su vez aporta al desarrollo profesional, que es parte del cambio de los recursos humanos y un logro de la inversión de una empresa que apuesta por sus trabajadores.

Para la presente investigación se consideró la percepción extranjera, entorno al trabajo y su progreso del profesional. Igualmente, la inteligencia emocional abre diferentes interpretaciones, que a su vez la buena práctica del mismo no es garantía del éxito en la vida del hombre, bajo la misma premisa de que si eres inteligente y conocedor de muchas cosas tendrás un buen futuro personal y laboral, pero esto no siempre es así, el coeficiente intelectual (CI) no es sinónimo de éxito, partiendo de este punto es muy importante el plantearse en desarrollar diversas habilidades que nos ayudan a interactuar con los demás

integrantes de la sociedad. Al respecto Arce (2009), refiere que el desarrollo profesional es un proceso vinculado a la carrera, como el elegir la vocación, y la adquisición de nuevos conocimientos que sean provechosos y permitan el acceso a diferentes oportunidades en el campo laboral, y presenta la posibilidad de escalar y ostentar puestos superiores dentro de su ámbito donde desarrolla sus actividades. Estas características dependen directamente de una calidad personal como la actitud, perseverancia, proactividad y su propia lucha por una mejora de su estatus profesional.

La inteligencia emocional es el recurso más implementado por las instituciones, esta herramienta fundamental influye cada vez más en el crecimiento de los trabajadores de cada organización, ya que esta tiene como propósito evaluar, analizar, manejar las emociones y modificar algunas conductas inadecuadas, sean propias o ajenas, que se refiere a la capacidad de socializar y adaptarse a cada caso en particular. Es decir, se busca que los trabajadores puedan gestionar sus emociones de manera positiva, caso que viene tomando importancia en los últimos años en algunas empresas de nuestro país. La inteligencia emocional intrapersonal, es conocida también como una de las habilidades que ayudan a interactuar y comunicarse con uno mismo de una manera óptima y controlar la emoción. Las empresas del estado deben apostar por el conocimiento de sus trabajadores, mediante incentivos para participar a los talleres constantes, al respecto, Gutiérrez (2012), expuso sobre los recursos humanos y su importancia con la que cuenta cualquier tipo de empresa, en lo que, se enfatizará con el capital humano. Por lo que una correcta administración con referencia a los recursos humanos asume una importancia esencial en la organización.

La inteligencia emocional, clima laboral y el desarrollo profesional a nivel local se está haciendo cada vez más notorio, en otras palabras, el estudio de estas variables, tiene un principal objetivo, darle una connotación positiva al capital humano, es decir, implementar y fortalecer las aptitudes y herramientas existente en el personal dentro del ámbito local, poniendo especial énfasis en la flexibilidad, iniciativa, habilidades de liderazgo, facilidad de relacionamiento, correcto planeamiento del tiempo y capacidad para trabajar dentro de un grupo de trabajo.

Este trabajo de investigación se desarrolló en CORPAC S.A., Callao, en donde se observó que hay una deficiencia en la comunicación, motivación, empatía y desarrollo profesional originado por el mal manejo de las emociones en los trabajadores, llevándolos a la insatisfacción, creando un clima laboral inadecuado incrementando las actitudes

negativas, fomentando en ellos el desánimo, desmotivación, falta de identificación con la empresa, y la carencia de integración que se refleja en las desavenencias y conflictos entre sus jefes y compañeros de trabajo, que limitan y desalientan que el trabajador pueda alcanzar un desarrollo profesional en beneficio propio y de la Corporación. La falta de una inteligencia emocional acertada desmotiva y limita acceder a puestos de trabajo de mayor jerarquía. La cual, si se mantiene en el tiempo podría influir en el óptimo desempeño de sus actividades, en el trabajo en equipo y en las relaciones interpersonales, teniendo efectos negativos en el clima laboral a su vez en el desarrollo profesional y como consecuencia afecta a los usuarios del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez. Generando malestar en los usuarios, ya que los servicios se prestarían de formas inadecuadas y con ciertas deficiencias. Los directivos deben de renovar y fortalecer las políticas existentes referidos al talento humano y los talleres, considerando alternativas y propuestas nuevas, acorde con las necesidades de los trabajadores, en otras palabras, los talleres de coaching estén dirigidas a su campo de desempeño, en lo que corresponde a la motivación que brinden una serie de técnicas de comunicación cuyo aprendizaje y practica estén enfocados al clima laboral y el desarrollo profesional con la permanente evolución que se requiere en un mundo ágil y competitivo.

La Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial, CORPAC S.A., fue fundada el 25 de Junio de 1943 mediante el Decreto Supremo, durante el primer gobierno de Manuel Prado, como una Empresa Pública, transformándose en el año 1981 en una Empresa de propiedad exclusiva del Estado sujeta al régimen Legal de las personas jurídicas de Derecho Privado y organizada para funcionar como sociedad anónima, regulada por los Decretos Legislativos N° 099 y N° 216 por la ley de Sociedades Mercantiles, ley de actividad empresarial del Estado y por su Estatuto Social. Es una empresa pública de derecho privado, su actividad es de brindar servicios de aeronavegación y aeroportuarios y depende del Ministerio de Transportes y Comunicaciones y del Fondo Nacional de Financiamiento del Estado (FONAFE), sus clientes son las compañías aéreas a las cuales se les brinda los servicios de Información Aeronáutica, Meteorología, Comunicaciones y de Tránsito Aéreo.

Trabajos previos internacionales a Ortega (2016), quién planteo el siguiente objetivo, estudiar la unión entre los cambios en la toma de decisión y la inteligencia emocional, obteniendo el siguiente resultado, existe un vínculo entre optar por tomar una

decisión basados en la inteligencia emocional, es decir, que una persona mejor preparada emocionalmente podrá tomar una decisión acertada. Del mismo modo, se consideró a Piñar (2015), sostuvo el siguiente objetivo estudiar las competencias requeridas del TCP, para un mejor trato de pasajeros conflictivos. Asimismo, llegó al siguiente resultado, no se presentó mucha varianza en la variable dependiente. Por ello, la inteligencia emocional no depende directamente de los pasajeros conflictivos. Asimismo, Ramírez (2018), se planteó dos objetivos, una de ellas relacionar la inteligencia emocional con el desempeño laboral, del personal de la institución de la provincia de Trujillo en el 2017, llegó al siguiente resultado que, se determinó que hay asociación de la inteligencia emocional y la capacidad del trabajo. Por ende, con mejor práctica de las emociones, mejores decisiones. Asimismo, París (2014), se planteó 3 objetivos informar sobre el perfil de cada trabajador, teniendo en cuenta sus actividades profesionales y las competencias de cada una de estas; conocer los percances que pudiera sufrir un profesional de la FPE. Llegando a un resultado sobre los alcances de las aptitudes del profesional y su desarrollo que tiene una connotación fundamental para el crecimiento de la institución. Del mismo modo, Noguera (2017), se planteó 2 objetivos generales, evaluar la inteligencia emocional y su relevancia referido al arte y conducta llenos de innovación, y la posible fuerza o dirección que posee en esta relación de la creatividad y su comportamiento, propiciada por aspectos contextuales. Asimismo, se ha tomado en cuenta como **trabajos previos nacionales** a Rojas (2018), presentó la siguiente finalidad de la investigación cual es establecer la relación del estudio de la gestión del talento humano, con la capacidad laboral de los trabajadores de la institución de salud Sagrado Corazón de Jesús. De la misma manera, se consideró a Montoya (2016), expresó el siguiente objetivo, estudiar la relación de las variables que son muy importantes dentro de la gestión del talento humano: el entorno del trabajo y su análisis de capacidad de trabajo dentro del campo laboral, llegó al siguiente resultado que se encuentra una relación de forma acertada sobre el campo laboral y la observación de la evaluación del desempeño del trabajo, en concordancia con las dimensiones estudiadas en esta investigación, con el desempeño laboral general y con algunas de sus dimensiones. Asimismo, Huaripoma (2017), quien finalizó que, efectivamente existe una relación de las variables que se analizó en este trabajo de investigación, es decir que, si existe un buen clima laboral dentro de la empresa y el desempeño laboral, será muy bueno. De la misma manera, Quispe (2018), se planteó el siguiente objetivo, describir el clima laboral en dicha empresa textil. Por otro lado, Sonia Palma (2004), quien concluyó que, el entorno laboral

es muy importante a la hora del desenvolvimiento de un trabajo no es óptima en las diferentes empresas textiles del Perú, por lo que siempre existe una deficiencia en el desempeño laboral. También, Asencio (2017), se planteó como meta estudiar la semejanza y la interacción de las variables de estudio dentro del hospital de Lima 2016 y que derivó a la siguiente cuestión que el desarrollo profesional existe relación de forma muy leve y a la vez muy importante.

En relación a la **inteligencia emocional**, Royo (2016), la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones. Capacidad para la auto-reflexión: Identificar las propias emociones y regularlas de forma apropiada. Habilidad para reconocer lo que están pensando y sintiendo los demás: Habilidades sociales, empatía, asertividad, comunicación no verbal, entre otras. La capacidad para manejar las emociones de forma apropiada, teniendo buenas estrategias de afrontamiento a situaciones estresantes, capacidad de autogenerarse emociones positivas. Es una característica favorable que permite a un individuo conocer las emociones propias y de los demás para poder interactuar con el entorno dentro del trabajo, a su vez permite ser eficaz en la vida, como también esto crea hábitos desfavorables frente al desempeño laboral. Asimismo, durante los 10 años posteriores a la aparición de la inteligencia emocional, se destacó la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas, lo que implica habilidades sociales, capacidad de comunicación, empatía, respeto, asertividad, etc. Por ello, el adecuado manejo de la inteligencia emocional desemboca en una mejora continua en el ámbito laboral y personal. Para Sifuentes (2017), la variable denominado inteligencia emocional es un concepto revolucionario, en la cual se estudian tres aspectos, la visión de la manifestación de la emoción, regulación de los sentimientos inadecuados y la empatía, etc. Por lo que se busca muchas veces solo conectarse con otro ser humano de forma empática y emocional, con el propósito de conectarse en un mismo diálogo y entendimiento de las emociones, y así poder alcanzar y garantizar el éxito en el ámbito laboral. Tener una inteligencia intelectual alta no es necesariamente sinónimo de éxito, en otras palabras, tener una inteligencia intelectual no garantiza ser eficiente y eficaz en el centro laboral, social y tampoco en relación de pareja, amigos y familiar. Así el coeficiente emocional no determina el éxito emocional, tampoco la salud mental.

Al respecto, Creaves (2007), afirmó que cuando se trata de manejar las emociones se debería tener en cuenta como una herramienta principal el estudio de la inteligencia emocional, ya que está referida a canalizar las emociones en el área del trabajo, por ejemplo, si se presenta un problema y no lo podemos solucionar de manera intelectual, es decir, si no se maneja de manera adecuada las emociones y no se puede canalizar de forma eficiente en cada circunstancia de la vida. Al entender las emociones, se puede usar mejor las habilidades de una manera proactiva y asumir todos los retos que se nos presenta dentro del trabajo como en la vivencia del día a día de cada individuo. Asimismo, la inteligencia emocional impulsa a que las emociones negativas sean más flexibles referido a que se puede manejar el estrés y que nos permitan analizar y actuar de la mejor forma posible dentro de las situaciones difíciles, y mucho antes que se compliquen más en nuestras actividades diarias. Díaz (2013), precisó que la inteligencia emocional es una herramienta fundamental en la vida de cualquier individuo ya que ayuda a manejar las emociones. Se considera en gran medida, el cual se podría decir que es un manual ideal para reprimir las emociones por su carácter de intranquilidad fue analizada, así como su complejidad propicia el nacimiento de controversias relacionadas al tema en estos últimos años con las diferentes teorías y conceptos relacionados al tema de inteligencia emocional.

Igualmente, Salovey, Mayer y Goleman (2011), citado por Delgado (2014), que la inteligencia emocional tiene una importancia significativa en la vida laboral de las personas, ya que esta proporciona herramientas acertadas para mejorar las conductas inadecuadas en las personas, logrando un ambiente adecuado en el entorno laboral, esto ayuda a tener asertividad y aporta a la actitud positiva de querer afrontar las dificultades que se presenta en el ámbito de la vida. La inteligencia emocional es una técnica que lleva al individuo a descubrirse asimismo, preparándolo para promover cambios rápidos y efectivos en ellos mismos y en las personas que los rodean, a darse cuenta que tienen la capacidad de lograr lo que se propongan en el ambiente laboral y profesional. También, ayuda a reducir el estrés, por lo que su implementación en las organizaciones va aumentando cada vez más a nivel mundial y nacional. Acosta (2011), el estudio realizado sobre la inteligencia emocional llevó a varios descubrimientos interesantes dentro de un centro de trabajo, por lo que, se determinó que tener una estabilidad emocional ayuda a potenciar las capacidades de los trabajadores enfocándose en el crecimiento personal como profesional.

Tipos de inteligencia emocional a la más relevante. Según Goleman (2013), la inteligencia emocional tiene dos aspectos fundamentales; (a) la inteligencia interpersonal. Se refiere a la parte de analizar y comprender los sentimientos de los demás y poseer la habilidad de actuar según sus emociones de la otra persona; (b) La inteligencia intrapersonal. Es referida al entendimiento de las emociones de los demás y de uno mismo, ser consciente de las emociones de acuerdo a la situación.

Asimismo, Goleman (2013), describe que aparte de estos dos aspectos fundamentales se puede dividir en cinco elementos; Estos elementos son variables pues dependen directamente de la personalidad de un sujeto y que varía dependiendo de su género, por ejemplo; en gran parte los varones son más conscientes de sus sentimientos, a diferencia de la mujer que siente más empatía.

También, se ha considerado como **fases de la inteligencia emocional** a Mayer y Salovey (1990), la inteligencia emocional es reconocida como una variedad de herramientas necesarias para el crecimiento del individuo, esta puede determinarse como una habilidad que está vinculada con las emociones, ya que son partes fundamentales de cada actividad fisiológica, así como son la observación y el análisis de la parte psicológica y su expresión, así como con el estudio complejo del aspecto cognitivo que se centra en el manejo de la persona e interpersonal. Como también se plantea la complejidad según su evaluación planteado por algunos autores y son; **La percepción emocional.** - se basa en la capacidad de reconocer los sentimientos de sí mismo como de los que le rodea. Asimismo, como los estados y sensaciones. **La facilitación o asimilación emocional.** - que ayuda a tomar en cuenta los sentimientos ante una decisión. Asimismo, ayuda al proceso cognitivo. **La comprensión emocional.** -habilidad de identificar y categorizar las emociones y las señales de las emociones. Igualmente, supone conocer la combinación de los diferentes estados emocionales. **La regulación emocional.** – es conocida como aptitud que ayuda a manejar las emociones y mantiene en una posición de analizar las emociones que son negativas o positivas, por lo que es la más compleja. Además, incluye las habilidades, esto permite la regulación de los sentimientos propios y de los otros mitigando las emociones que no son adecuadas y mejorando las que son productivas.

Se ha considerado a Delgado (2014), uno de los autores más representativos de la inteligencia emocional, que establece cuatro dimensiones, se describen las siguientes aptitudes: **Conocer las propias emociones.** Los conocimientos de uno mismo (identificar las emociones mientras ocurren y corregirlo si es necesario) la esencia de la inteligencia

emocional se traduce en percibir lo que se siente a cada momento de la vida diaria y manejarlo a nuestro favor. **Manejar las emociones.** Siempre estar atentos al control de las emociones y saber canalizarlas de una forma correcta. Esto es referido a una capacidad interna de la emoción, Ciertamente algunas personas son capaces de controlar estas emociones que son ansiedad, irritación, melancolía en exceso, etc. **Automotivación y autorregulación.** Algunas personas son capaces de controlar su impulsividad para lograr alcanzar sus objetivos, el hecho de controlar sus emociones no signifique de ocultar o reprimir las emociones, se trata de analizarlas de una manera adecuada. **Empatía.** La aptitud del individuo de poder percibir los sentimientos de los demás y comprenderlos apoyándolo de manera solidaria. También se puede decir que la empatía es una de las herramientas más necesarias en todas las instituciones sean estas privadas o públicas, para la construcción del compañerismo y un clima laboral adecuado y de esa manera tener resultados satisfactorios en cada una de las actividades que realiza la empresa.

También, se ha considerado como **Teorías relacionadas a la inteligencia emocional** al respecto Goleman (2013), que es uno de los referentes de la inteligencia emocional, esta tiene ciertas características y se presentan de la siguiente manera; primero la inteligencia emocional es esencial para el ser humano ya que le ayuda explotar sus habilidades en su totalidad en todos los ámbitos de la vida; segundo la inteligencia emocional es boom a nivel mundial por su importancia para el desarrollo profesional y personal, el autor indica que es más útil que conocida, aún más funcional que al practicar nos deriva al conocimiento de la inteligencia emocional y las formas de aplicación en las diferentes áreas del ámbito laboral como en el campo social. Por ello, la inteligencia se clasifica según sus características, y una de ellas es la inteligencia emocional, se describe la habilidad de manejarse adecuadamente sobre los sentimientos, el cual facilita la generación de empatía frente a los demás, del mismo modo las relaciones personales y el autocontrol con el fin de mejorar la vida de todos los individuos que la componen como parte central; **El autoconocimiento emocional.** – es parte de conocerse a sí mismo, con respecto a las emociones o sentimientos que perjudican las decisiones. Asimismo, resulta fundamental para la toma de decisiones en cada etapa de la vida laboral y personal. **Autorregulación o autocontrol emocional:** consiste en regular o autocontrolarse, es para tener una claridad de razonamientos y ser capaces de actuar de forma serena ante un conflicto, tanto interior como exteriormente frente a la sociedad. **La automotivación:** es un fin que está dirigido a uno mismo, el ser conscientes de que la decisión que se toma y de los efectos de este. Nos

esforzamos de forma constante en cada campo de la vida. **Las emociones ajenas reconocidas:** si bien algunos nacen con ese don, pero también se puede aprender, bajo este concepto se podría decir que con esos dones destacan y también son parte de la evolución, la capacidad de ser empáticos con los demás, reconocer los sentimientos personales como de los demás es sumamente vital para no perjudicar a nadie, tampoco seamos, perjudicados por los demás. **Relaciones entre personas:** está referida a la habilidad social, el hecho de interactuar con los demás es parte imprescindible para destacar los vínculos con los semejantes que te acompañaran durante el viaje. Esto parte por conocerse así mismo en su totalidad, saber tener el control, motivarse correctamente, saber de nuestras emociones en los demás y relacionarse con las personas, parecen ser la esencia de alcanzar las metas que nos proponemos.

Con respecto, a las Consecuencias positivas de tener la inteligencia emocional adecuada para Goleman (2013), la inteligencia emocional es un cumulo de capacidades a analizar e identificar las emociones de sí mismo y de los demás usando la empatía y el compañerismo de cada persona. Se han presentado muchos estudios abarcando el tema de este fenómeno llamado inteligencia emocional y sus beneficios dentro de las sociedades, hace unas dos décadas atrás se está aplicando el tema tanto en el campo de trabajo como en la parte de la sociedad para mejorar la eficiencia de los trabajadores. **Mejora el autoconocimiento y la toma de decisiones.** – el hecho de conocerse asimismo tiene como beneficio el mejorar nuestra autoestima y elevar la confianza, de este modo se convierte en más eficiente y capaz por la confianza en sí mismo. **Mejora el rendimiento laboral.** – al aplicar la inteligencia emocional en el centro de trabajo es muy útil en diferentes aspectos. Como por ejemplo; optimiza el rendimiento de los trabajadores, estabiliza la salud laboral, mejor empatía a favor del consumidor, etc. **Protege y evita el estrés.** – en todo este campo de estudio se determina que la correcta gestión de la emoción es importante para poder combatir el estrés en todos los aspectos como en la vida laboral y la vida social. El estrés es un síntoma que se presenta con frecuencia en los seres humanos, la cual, es generado constantemente por un mal manejo de las conductas inapropiadas, por lo que poseer una inteligencia emocional correcta sería un aporte para solucionar conflictos diarios dentro del centro de trabajo y de la vida personal, es decir, con una inteligencia emocional adecuada podría solucionarse las discusiones o los malos entendidos a falta de la empatía de los integrantes de los centros de labores, a su vez la falta de afinidad derivados por sus emociones vinculados con los compañeros de trabajo así como con los jefes dentro de cada

empresa. Se puede deducir que estas discusiones a la larga pueden provocar un ambiente de trabajo incómodo para todos sin distinción, que deriva a un estrés perjudicial para la salud social. **Mejora las relaciones interpersonales.** – tomando en referencia el ejemplo planteado anteriormente podemos demostrar que la inteligencia emocional es muy importante para establecer una relación interpersonal sana. Este por el hecho de que el conocimiento del sentimiento interno y de los demás te facilita relacionarte de una mejor manera y llevar el conflicto de forma analítica, algo que en ocasiones es invisible dentro de la convivencia con los demás. **Favorece el desarrollo personal.** – el desarrollo personal va en la misma dirección para alcanzar los objetivos en conjunto por lo que la inteligencia emocional es fundamental para la sociedad. Tienen el objetivo de realizar acompañamientos para mejorar la perspectiva de la vida diaria dentro y fuera del centro de trabajo, estas personas que son expertas en el tema del desarrollo personal implementan las diferentes herramientas de inteligencia emocional, que va a depender mucho del conocimiento del individuo y su control con dichas emociones y la correcta gestión de ello. **Otorga capacidad de influencia y liderazgo.** – es una herramienta principal de los grandes líderes por lo que consideran que la inteligencia emocional es la parte principal de cada individuo. Los correctos manejos de sus emociones hacen que un líder tenga más capacidad de enfrentar los percances que se pueden originar dentro de un grupo de trabajo y que esto se convierte en una habilidad de liderazgo. **Favorece el bienestar psicológico.** – la aplicación de este tema en los diferentes campos está creciendo entre los últimos años, basados en sus resultados que son para alcanzar el bienestar psicológico. Así como las diferentes enfermedades asociadas a la vida que van perjudicando la adecuada manera de manejarse a los sentimientos y emociones, y por esto, que se emplea en el campo de tratamiento. **Reduce la ansiedad y ayuda a superar la depresión.** – todas las personas están propensos a padecer ansiedad por culpa de los malos resultados frente a las evaluaciones, así como un mal control de las emociones, por lo que se puede decir, que el correcto empleo de la inteligencia emocional incrementa la capacidad de reducir los síntomas de ansiedad. **Aumenta la motivación y ayuda a alcanzar las metas.** – muchos estudios demostraron de que la inteligencia emocional es una pieza clave para al alcanzar el éxito. Los coach emplean la inteligencia emocional y enseñan a poder manejar las emociones con el propósito de lograr transmitir motivaciones específicas a los consumidores. **Ayuda a dormir mejor.** – en muchos aspectos de mejorar el sueño y la salud es el correcto uso de las emociones y por lo que se convierten en la parte esencial

para conciliar el sueño, pues la mala práctica de la emoción son provocadores de ansiedad y que van generando dificultades cada día, perjudicando el sueño y el descanso óptimo de una persona. Igualmente se tomó como referencia de malas experiencias **por no tener una inteligencia emocional adecuada**. Es un aspecto importante que permite el cambio de los malos hábitos para una mejora continua en las actividades de cada ser humano. Una persona con falta de inteligencia emocional tiene un proceso de transformación de una conversación tranquila a una discusión con los que le rodean. Implementar recursos de manejo de emociones ayuda a crear conciencia y responsabilidad en un centro de trabajo.

Se consideró en el **Clima laboral**, a Pacheco (2017), el clima laboral abarca las diferentes dimensiones y el elemento que se complementa y descompone en términos de estructuras organizacional, la dimensión de la organización, así como las formas de comunicación, métodos de liderazgo, las características mencionados son parte de un clima en el cual cada uno tiene su propia característica, que en cierto modo es la esencia principal de una organización que va influyendo en las actividades de los trabajadores. Asimismo, la importancia de este concepto se encuentra en la conducta de un trabajador, donde no se puede decir que es un factor determinante por las organizaciones existentes, sino que dependen de las percepciones de cada individuo. Además, estas percepciones pueden depender de la interacción de actividades conjuntamente combinadas con la experiencia de cada individuo de la organización.

Gutiérrez y Payano (2018), el clima laboral es un término que se utiliza para detallar el grupo y sus características que describen el tipo de organización y en lo que perciben y experimentan cada trabajador. El clima laboral está referido a la parte de la convivencia en un centro de trabajo, y esta tiene ciertas características que incluyen de manera positiva o negativa en una institución. Igualmente, el clima laboral y las satisfacciones de las labores tienen una significancia en sus empleados de diferente manera, a su vez destaca de forma positiva o negativa dependiendo de su percepción y su dimensión del clima organizacional. La mejora constante y el crecimiento en las competencias organizacionales, tienen significancia en el crecimiento de aportes que ayudan a mejorar el centro de trabajo con los compañeros de diferentes áreas de la organización.

Según Martínez (2016), las dimensiones del clima laboral son las siguientes: **Estructura**, está referida a cómo organizar, dividir, agrupar y coordinar actividades en cada empresa referidas a la jerarquía de todos los niveles, sin importar el estatus. Este proceso nace como una estructura de cada constitución de manera natural se da en cada

institución, y que son suscritas en cada estructura organizacional. También, se incluye las leyes o reglamentos de cada institución, entre otros. **Responsabilidad.** Está reconocida como una característica que tiene como propósito fundamental añadir la autonomía para la ejecución de todas las acciones referidas a las decisiones importantes en cada empresa, también se puede decir que la responsabilidad está relacionada con la actitud del trabajador, en otras palabras, el desempeño, habilidad, compromiso, destreza entre otros. Finalmente, se puede decir que la responsabilidad está asociada con supervisión y asignación de las actividades que realizan los trabajadores dentro de cada institución. **Recompensa.** Es denominado como un premio al esfuerzo que realiza cada trabajador en una institución. Está muy asociado al salario que percibe cada trabajador, ya que es una de las maneras de premiar el esfuerzo del trabajo que realiza en su organización. **Grado de estructura que impone el puesto.** Este mecanismo evalúa el trabajador en su centro de trabajo de acuerdo a su desempeño en la institución.

Se ha considerado como **Teorías relacionadas al clima laboral** de acuerdo con Álvarez y Ortiz (2012), las teorías relacionadas con el clima laboral son las siguientes: **Teoría X;** en esta teoría asegura que una persona común siempre rehuirá a la actividad laboral cada vez que pueda, en base a esta tendencia del hombre se emplearon nuevas reglas con las cuales se le puede obligar de una forma controlada a dedicarse a estas actividades, simplemente controlar, dirigir y algunos amonestaciones necesarias que le obliguen a ser responsable en el cumplimiento de sus actividades y normas que están comprendidas en su organización. De la misma forma se puede decir que una persona que no asume responsabilidades, cuenta con pocas ambiciones, y prefiere creerse seguro a estar en constante estrés. **Teoría Y;** en esta teoría se dice que el hombre es capaz de lograr cosas de forma natural por lo que su esfuerzo tanto mental como físico son naturales, solo depende de un estímulo apropiado para ejercitar esta característica humana y un ambiente adecuado que le permita canalizar y fijar sus objetivos y metas, partiendo de este punto un ser humano con las condiciones justas puede alcanzar su máximo potencial y aceptar retos y responsabilidades incluso generarlo como si fuera de su iniciativa, según esta teoría bajo el ambiente adecuado establecido por una organización el hombre es capaz de afrontar grandes retos, que se imponen a sí mismos y retos propuestos por las organizaciones al que pertenecen en su momento. Se consideró también al **Desarrollo profesional** para lo cual se citó a Arce (2009), con respecto al desarrollo de un profesional y su alcance en el campo laboral, es donde un individuo está seguro que ha entregado lo mejor de sí en un proceso

de desarrollo en el centro laboral, por lo cual está satisfecho por lograr cumplir sus objetivos más importantes y con tendencia a mejorar. Por otra parte, el hombre se puede valorar en cuanto a su desarrollo profesional, va observando el camino que ha recorrido después de que saliera de una entidad, un profesional analiza el proceso que llevo durante su desarrollo, así como al cambio evolutivo por sus experiencias laborales y su conocimiento técnico, practico que adquirió durante su vivencia profesional esto incremento su confianza en sus propias capacidades profesionales. Asimismo, Méndez (2014), el desarrollo de un profesional está relacionado con lo que quiere uno por vocación más que por obligación, de esta forma se cree que realmente a nivel personal se encuentra realizado, bajo el requerimiento de que pudo realizar su trabajo dentro de los estándares establecidos por una organización y que es considerado como su crecimiento personal para lo que se ha preparado con mucha actitud positiva. Igualmente, García (2010), indicó que el desarrollo profesional en el profesorado en la transformación social, se ha modificado muy radicalmente el trabajo de estos profesionales, analizando su imagen, así como la valoración con respecto a sus labores para ser más exactos en los últimos 30 años el cambio drástico de nuestro sistema educativo ha planteado retos nuevos. Es un riesgo que un profesional no se encuentre preparado para asumir los nuevos retos que se avecinan al mantener la monotonía. Esto conlleva a muchos profesores a recurrir en la ejecución de sus labores de forma equivocada, exponiéndoles a la no aceptación y ser criticados constantemente, y los responsables universales de la mala educación social a la nueva sociedad, el profesor tiene que cumplir con diferentes características para aportar a la educación de sus alumnos, estas tiene que tener capacitaciones constantes y estar en la vanguardia de la tecnología, que es un eje principal en el crecimiento profesional del docente. Asimismo, Sánchez (2015), el trabajo relacionado a las profesiones se refiere a la crítica: Referida a la auto-formación de cada trabajo que tiende a crecer de acuerdo al desempeño y contenidos con pertenencia en cada profesional. El profesional que trabaja en contexto de riesgo desfavorecido, vulnerables en el momento de intervención, analizando dicho contexto, identificará los factores de riesgo del mismo y de los destinatarios, a la vez implementar su acción socio educativa desde su experiencia formativa, practica, y en su caso, profesional. García y González (2017), el desarrollo profesional es un tema muy importante para la institución aeronáutica orientada a las capacitaciones constantes que tiene como función orientadora que puede encontrar abundantes antecedentes de la antigüedad, concerniente al crecimiento profesional. García (2013), refiere que el

desarrollo profesional: En las instituciones del estado viene decayendo por falta de ascensos profesionales. Tiene como fundamento primordial a una empresa, con respecto a sus necesidades que tienen que ver con el futuro del talento de sus trabajadores y que tengan clara la dirección de sus conocimientos y objetivos profesionales, un trabajador debe investigar el requerimiento que hace falta dentro de la organización y desarrollarse de forma adecuada como profesional.

Se ha considerado como **dimensiones del desarrollo profesional al compromiso**. Según Fernández (2009), el compromiso hacia al trabajo es fundamental, estos son factores que llevaran a concretar todos los proyectos y objetivos laborales. Si no se cuenta con compromiso pactado hace que se pierda el camino del objetivo propuesto. Es esencial ser una persona comprometida, por lo que la labor de un profesional implica una gran responsabilidad para con los objetivos que se tiene a cargo dentro de la institución. Por otra parte, la falta de compromiso puede ocasionar graves consecuencias. Por ende, es muy importante el compromiso y la responsabilidad de todos los trabajadores dentro de una organización. Al comprometerse una persona asume casi por obligación, pero este depende de un compromiso consigo mismo pues esto definirá el rumbo de su vida. **Optimismo**. Fernández (2009), el ser optimista ofrece un nuevo enfoque de éxito, por lo que siempre se cuenta con una actitud permanente de iniciar una labor a pesar de la dificultad que se presenta, y estudiar la situación para entenderla de mejor manera y optar por lado positivo. Asimismo, los estudiosos en la rama de la psicología exponen diferentes casos para entender cada actitud de un individuo para seguir una línea de investigación adecuada, por ello, el optimismo es la misma que se encuentra al analizar aspectos positivos, en la que se puede hacer o plantear soluciones. **Organización**. Según Fernández (2002), La organización se basa en un conjunto de pasos para alcanzar una meta bajo el proceso correcto, este sistema a la vez, suele conformarse por sub sistemas que están relacionados y que cumplen ciertas normas. Por ello, la organización está formada en base a un conjunto de personas con intereses similares, y que para su desarrollo ejecutan una actividad de gestión, que va interactuando bajo el cuadro de su estructura, así como el cumplimiento de metas propuestas de un trabajador. Asimismo, se puede destacar que una organización se basa en su existencia en un grupo de personas, es decir que si no hay personas con intereses similares que estén dispuestos a interactuar las organizaciones sucumben porque se pierde el objetivo y misión de su existencia. La organización funciona mediante procedimientos exactos que son fijados para su función. Por ende, las organizaciones

pueden realizar las tareas que son planteadas, y es esencial que posea una red de recursos. Por ello, la organización es un factor muy importante para diversos grupos o entidades. **Competencia profesional.** Se refiere al campo específico de un profesional donde se extrae informaciones que ayudan al desarrollo profesional mediante los conocimientos recopilados. En este aspecto en una área de trabajo lo que se requiere es la recopilación de información de los antecesores para poder desenvolverse correctamente bajo los conocimientos encontrados durante la exploración del área, es decir que las diferentes capacidades o competencias de los profesionales que permiten difundir los conocimientos teóricos a la práctica laboral. Su importancia desde un punto de vista de aprendizaje de adecuación al entorno laboral del área de trabajo requerido, el cual podemos decir que los conocimientos prácticos de los profesionales son una competencia más para cada sucesor del área de trabajo mediante la experiencia en las labores cotidianas.

Se ha tomado en cuenta como **Teorías relacionadas al desarrollo profesional** Fariña (2012), indicó basándose en la información histórica recopilada bajo una ardua investigación sobre el desarrollo profesional y sus procedencias, así como las consideraciones generales referidas al tema de la transformación del hombre y su particularidad en su influencia sobre el tema. Asimismo, se analizan todos los enfoques posibles que estén vinculadas al tema de estudio, así como los procesos de educación y su organización. Su aporte en esta reseña se basa sobre los análisis realizados sobre la calidad de educación bajo la problemática del desarrollo profesional; las cuales se identificarán mediante las variables de investigación a su vez que se desglosen en dimensiones e indicadores para su posterior análisis profundo. Según Peralta (2015), plantea una variedad de técnicas y conceptos para conceptualizar el desarrollo profesional de diversas disciplinas; la psicología, que parte de la interpretación de las conductas y proceden a una intervención acorde con los principios de la teoría basados en el desarrollo del profesional, y la pedagogía que es la rama que ayuda a fundamentar mediante un estudio de toda la información recopilada del estudio.

Se consideró como **Problema general**, ¿De qué manera la inteligencia emocional y el clima laboral inciden en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020?, como **Problema específico**, 1 ¿De qué manera la inteligencia emocional y el clima laboral inciden en el compromiso de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020?, 2 ¿De qué manera la inteligencia emocional y el clima laboral inciden en el optimismo de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020?, 3 ¿De qué manera la inteligencia emocional y el

clima laboral inciden en la organización de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020?, 4
¿ De qué manera la inteligencia emocional y el clima laboral inciden en la competencia profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020?

Se consideró como **justificación teórica**. Para Bernal (2010), una justificación teórica se basa en el fin que se plantea, en otras palabras, es el hecho de reproducir las reflexiones y controversias académicas de las investigaciones anteriores, así como la verificación de los resultados. Por ello, la presente investigación es referenciar su importancia de analizar el problema referido al manejo de las emociones que se denomina inteligencia emocional y el clima laboral y sus incidencias en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020. El estudio de los fenómenos en las diferentes presentaciones, así como la nacional e internacional son tomados en cuenta para la elaboración de la investigación, también se estudió una gran variedad de teorías, con el fin de entender la problemática de la investigación. Por ende, esta investigación nos permite analizar valoraciones de la mejor manera a las variables de la inteligencia emocional, el clima laboral y sus incidencias en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020.

Igualmente, **justificación práctica**. En la presente investigación se aplica la justificación práctica por lo que, su desarrollo tiene como finalidad, proponer ciertas pautas para resolver el problema y plantear ciertos parámetros con el propósito de buscar alternativas de solución para resolver el conflicto que aqueja a los trabajadores de CORPAC. El presente estudio ayudó a entender cuáles son los efectos de no poder manejar las emociones de manera adecuada en el clima laboral y sus incidencias en el desarrollo profesional, también, este estudio formuló las propuestas y recomendaciones para la optimización del manejo de las emociones y el clima laboral y fomentar e implementar herramienta para el desarrollo profesional en el personal de CORPAC, Callao. El propósito del presente estudio es contribuir con la empresa CORPAC S. A. brindándole una adecuada gestión de cambio de actitud de sus trabajadores, mediante un apropiado ambiente de trabajo y armonía laboral. Es decir, proporcionarles las herramientas a los trabajadores para desarrollar las capacidades que tiene una persona para percibir, las diferentes emociones y sentimientos propio como el de los demás que están a su alrededor, esto con un objetivo de modificar la conducta inapropiada de sí mismo, con el fin de mejorar el proceso de cómo se dan las emociones y sentimientos y gestionarlos de una

mejor manera dentro del trabajo y así optimizar el clima laboral teniendo como eje principal el desarrollo profesional en CORPAC, Callao.

También, **justificación metodológica**. Este aspecto está referido al empleo de los diferentes instrumentos válidos y confiables que se emplean durante la investigación y pueden ser usados en posteriores estudios, con el propósito de establecer una fuente de sabiduría. En el actual estudio se emplea un importante proceso metodológico, para poder establecer los aspectos de la variable de la inteligencia emocional y el clima laboral y el desarrollo profesional de CORPAC, Callao. Además, se establecen objetivos de operacionalización de las variables de la investigación y reunir datos fiables, mediante la implementación de los instrumentos como cuestionarios y test que son admitidos en el ambiente científico. El test se empleó con el propósito de medir la inteligencia emocional, también, medir el clima laboral y evaluar el desarrollo profesional, estos instrumentos serán un aporte del investigador para las futuras investigaciones con el mismo propósito de estudio, el test y los cuestionarios. Con la finalidad que el presente estudio proponga a la empresa CORPAC S. A, implementar talleres de coaching, charlas relacionadas a la inteligencia emocional y prácticas que faciliten la gestión de las emociones y mitigar el estrés laboral, para mejorar el clima laboral y fomentar el desarrollo profesional en los bachilleres, profesionales y técnicos en la organización. En el estudio se prioriza la investigación profunda referidas a la inteligencia emocional, clima laboral y el desarrollo profesional, relacionados con los trabajadores del sector transporte.

Del mismo modo, **justificación epistemológica**. El actual estudio posee una evidencia epistemológica por su finalidad de analizar su origen, como su naturaleza y la legalidad de los datos de cada una de las variables. El presente estudio tiene el propósito de proponer soluciones referidas a la variable de inteligencia emocional, clima laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao, mediante talleres de manejo de las emociones, talleres de motivación y todo lo concerniente al conocimiento de las emociones, en los trabajadores de CORPAC, Callao. Finalmente, esta investigación aportará para que la empresa mejore el servicio que brinda para satisfacción de los usuarios de CORPAC, Callao.

Se consideró como **Hipótesis general**, la inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, como **Hipótesis específicas**: 1 La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente sobre el compromiso de los trabajadores de CORPAC, Callao

2020, 2 La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en el optimismo de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, 3 La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en la organización de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, 4 La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en el competencia profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

Se tomó en cuenta como **Objetivo general**, Determinar la incidencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, como **Objetivos específicos**: 1 Determinar la incidencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en el compromiso de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, 2 Determinar la incidencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en el optimismo de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, 3 Determinar la incidencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en la organización de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, 4 Determinar la incidencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en la competencia profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Paradigma

Según Veliz, Ceballos y Valenzuela (2012), el **paradigma positivista** se define como un conjunto de ideas que tiene por objetivo aportar a la investigación científica que esta recopilada de la práctica y sentidos de las percepciones, asociados al método científico de la investigación. El paradigma positivista es usado en las investigaciones de enfoque cuantitativo.

Tipo

Fue básico, para Sánchez y Reyes (2002), el tipo de investigación básica, también reconocido como pura o fundamental. Con este tipo de investigación se busca conocer nuevos conocimientos, es decir, el tipo de investigación básica lleva al trabajo de campo sin ningún objetivo práctico o específico. Este tipo de investigación se utiliza para intentar responder un problema hipotético, de las variables y se orienta a explicarlo y describir. Mantiene un propósito de recopilar información del entorno para el uso aplicativo dentro del círculo científico, dirigidos a la revelación del nacimiento de nuevas leyes (p.13).

Nivel

Se consideró el nivel explicativo causal. Según Velásquez y Rey (2013), el nivel explicativo causal se denomina como una pregunta que se hace el investigador, referido a la causa y efecto de cada variable, en otras palabras, busca la causa y efecto de la variable dependiente e independiente. Para determinar la causa y efecto de cada variable se debe de plantear hipótesis y realizar los cruces correspondientes mediante la estadística, que deberán, luego, ser contrastadas.

Diseño

Hernández (2006), refiere que el diseño no experimental tiene una particularidad específica al diseño experimental, en otras palabras, es cuando el fenómeno no requiere ninguna manipulación, en el presente estudio las variables de inteligencia emocional, el clima laboral y el desarrollo profesional no fueron manipulados, se estudiaron en su estado natural.

Método

Según Hernández (2006), el método hipotético deductivo es un proceso que debe de seguir en un estudio. En la cual, el presente trabajo se planteó como objetivo ejecutar una actividad práctica y científica.

Alcance

Tipo Transeccional, según Bernal (2010), se centra en el estudio de los individuos de diferentes índoles o edades en el momento determinado o en el mismo momento. Se suele estudiar a las personas, empleando los diferentes instrumentos que relacionan los datos por una sola vez en un momento dado, es decir, los cuestionarios serán empleados una sola vez y en un momento determinado.

2.2 Variable, operacionalización

Variable Independiente 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual

Delgado (2014), la inteligencia emocional tiene una serie de características que lleva a las personas a explotar sus habilidades implementado técnicas de fácil uso para aumentar la comunicación cuyo aprendizaje y practica están enfocada al desarrollo humano. La inteligencia emocional permite realizar descripciones de los elementos de la estructura mental, pensamientos, emociones, acciones que son comunes en todos los seres humanos pero se organiza de diferente manera en cada ser humano, afectando así los resultados obtenidos.

Operacionalización

Según Pino (2013), la operacionalización es parte de un proceso de operaciones que se lleva a cabo para analizar las variables en general para descomponerlas en variables específicas y posteriormente en dimensiones, al final para llegar a analizarlas mejor como indicadores, la cual nos facilita medir las variables en la investigación (p.145).

Definición operacional

La variable inteligencia emocional, fue evaluada de acuerdo a las cuatro dimensiones; conocer las propias emociones, manejar las emociones, automotivación y autorregulación y empatía, la misma que estuvo conformada por 20 preguntas. Donde se puede observar en el anexo 6 de ooperacionalización de la variable 1: Inteligencia emocional

Variable Independiente 2: Clima laboral

Definición conceptual

El clima laboral es conocido por tener una serie de aspectos que se complementan y se seccionan en términos de estructuras en una organización, en este aspecto Martínez (2016), indico que el clima laboral tiene diferentes dimensiones y elementos que se estructuran en un conjunto organizacional, así como las formas de satisfacción laboral que son percibidas por los trabajadores de las diferentes formas de su percepción y experiencia sobre el clima

organizacional. A su vez esto genera la mejora continua del entorno laboral y fortalece la eficacia del trabajador que esté involucrado en dicho proceso.

Definición operacional

La variable clima laboral, fue medida de acuerdo a sus cuatro dimensiones; estructura, responsabilidad, recompensa y grado de estructura que impone el puesto, la misma que estuvo conformado por 20 preguntas. Donde se puede observar en el anexo 7 de operacionalización de la variable 2: Clima Laboral.

Variable Dependiente: Desarrollo profesional

Definición conceptual

El desarrollo profesional es un proceso de progresión individual que contribuye a las necesidades de auto-superación del hombre (individuo). Para Fernández (2009), determinaron que el desarrollo profesional se transformó en un estudio científico, a su vez es muy controversial y ha ido variando de acuerdo a sus interpretaciones sobre los actores de cada proceso (estudiantes, profesionales, etc.). Por ello, la contribución de las diferentes ciencias especializadas en el tema ayuda a la conceptualización del desarrollo profesional, así como; la psicología y la pedagogía basada desde su punto de interpretación, la psicología profundiza en la conducta de un individuo y la pedagogía fundamenta de forma didáctica los principales eventos, si se mantienen en concordancia con la teoría.

Definición operacional

La variable desarrollo profesional, fue medida de acuerdo a sus cuatro dimensiones; Compromiso, optimismo, organización y competencia profesional, la misma que estuvo conformada por 20 preguntas. Donde se puede observar en el anexo 6 de operacionalización de la variable 3: desarrollo profesional

2.3 Población, muestra y muestreo

Población.

Según Hernández y Sampieri (2016), una población es la agrupación de todos los casos que coinciden con un orden de especificaciones. La población está conformada por 800 trabajadores de CORPAC S. A., Callao. Estos se dividen en 6 grupos ocupacionales; 92 técnicos, 202 operacionales, 171 profesionales, 70 administrativos, 182 Controladores y 83 funcionarios.

Tabla 1

Distribución de la población de los seis grupos ocupacionales de CORPAC sede Callao

Grupos Ocupacionales	N° de trabajadores
Funcionarios	83
Profesionales	171
Administrativos	70
Operacionales	202
Controladores	182
Técnicos	92
Total	800

Nota: Cuadro de Asignación de Personal (2019)

Según Sánchez y Reyes (2002), la población se refiere a un conjunto o cantidad de individuos que serán concepto de estudios que coinciden con un orden de especificaciones, también se le conoce como el conjunto de universo.

Muestra.

Según Hernández, Sampieri (2016), Es un Subgrupo de la población de donde se recopilan los datos y que tienden a ser representativo de la misma.

Para la muestra se tomó como referencia a 120 trabajadores de CORPAC S. A., Callao. 20 técnicos, 20 operacionales, 20 profesionales, 20 administrativos, 20 Controladores y 20 funcionarios. De acuerdo con Sánchez y Reyes (2002), la muestra es una parte de la población que se seleccionó, con la finalidad recolectar datos más exactos y trabajables para la presente investigación. Asimismo, la muestra es una pequeña porción de la población que tienen las mismas características de esta.

Tabla 2

Distribución de la muestra de los seis grupos ocupacionales de CORPAC sede Callao

Grupos Ocupacionales	N° de trabajadores
Funcionarios	20
Profesionales	20
Administrativos	20
Operacionales	20
Controladores	20
Técnicos	20
Total	120

Nota: Cuadro de Asignación de Personal (2019)

Muestreo

El método de muestreo que se utiliza en el actual estudio es el no probabilístico por conveniencia. De acuerdo Sánchez y Reyes (2002), un tipo de muestreo no probabilístico

es referido por lo que es escaso el conocimiento de las “probabilidades de los componentes de la población los que en algún momento serán seleccionados en la muestra. En conclusión, de porque se utiliza este método, es para facilitar la elaboración de la muestra” (p.116). En este estudio se aplicó el método de muestreo antes mencionado, por conveniencia, llamado también muestreo intencionado, muestreo por cuotas, en esta “técnica de muestreo”, quien selecciona se basa en la búsqueda que sea significativa, el cual se sustenta en la opinión del investigador de acuerdo a su percepción personal (Sánchez y Reyes, 2002, P.117). En el estudio se consideró los seis grupos ocupacionales establecidos en el clasificador de cargos, que fue proporcionado por CORPAC, Callao.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

De acuerdo con la naturaleza de los indicadores, así como de las variables dependientes como independientes, se emplean las siguientes técnicas e instrumentos que se detallan a continuación:

Técnicas.

Según Hernández (2010), una técnica es cuando los eventos son similares, se realiza los lineamientos establecidos para replicar y lograr el mismo efecto. Por ello, se trata de realizar la misma actividad de forma ordenada que consiste en repetir sistemáticamente ciertas acciones.

De acuerdo Hernández (2010), el procedimiento que se realizó en la siguiente investigación fue la encuesta, una técnica utilizada en el enfoque cuantitativo para la recolección de datos o recabar información mediante un instrumento llamado cuestionario, y tiene la característica de ser anónimos, que son utilizado para determinar la percepción de temas específicos de una investigación.

Instrumentos

Según Hernández (2010), instrumentos que se utilizó para la obtención de datos, fueron tres cuestionarios con el propósito medir cada una de las variables de esta investigación, denominadas la inteligencia emocional, el clima laboral y el desarrollo profesional.

Hernández (2006), mencionó que un cuestionario se basa en un conjunto de preguntas abiertas, cerradas y mixtas referidas a una o más variables a medir. Estos cuestionarios fueron adaptados para su aplicación al contexto de la institución de CORPAC, Callao.

Asimismo, estos instrumentos fueron validados convenientemente y se determinó su confiabilidad mediante técnicas apropiadas. La construcción de estos cuestionarios se diseñó utilizando la escala de Likert.

La escala de actitudes Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos:

1= nunca. 2= casi nunca. 3= a veces. 4= casi siempre. 5= siempre.

Ficha técnica: inteligencia emocional

Nombre: cuestionario de la inteligencia emocional

Autor: Copelo Cristóbal (2014)

Formato de aplicación: individual

Grupo de aplicabilidad: seis grupos ocupacionales

Duración: 20 minutos

Descripción: conformada por 20 items

El instrumento está compuesto por 20 items estructurados bajo una escala de tipo Likert de cinco índices: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5), Estuvo dividido en cuatro dimensiones.

Baremo:

Bajo [46 – 20] medio [72 – 46] Alto [100 – 72]

Para la estructuración del sistema de medición de aplica el siguiente procedimiento:

Valor mínimo de número de preguntas (20)

Valor máximo de número de preguntas (100)

Estructuración de los niveles de medición 3 Bajo, medio, alto.

Ficha técnica: Clima Laboral

Nombre: cuestionario de clima laboral

Autor: Williams Rodríguez (2013)

Formato de aplicación: individual

Grupo de aplicabilidad: seis grupos ocupacionales

Duración: 20 minutos

Descripción: conformada por 20 items

El instrumento está compuesto por 20 items estructurados bajo una escala de tipo Likert de cinco índices: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5), Estuvo dividido en cuatro dimensiones.

Baremo:

Bajo [46 – 20] medio [72 – 46] Alto [100 – 72]

Para la estructuración del sistema de medición de aplica el siguiente procedimiento:

Valor mínimo de número de preguntas (20)

Valor máximo de número de preguntas (100)

Estructuración de los niveles de medición 3 Bajo, Regular, Alto.

Ficha técnica: desarrollo Profesional

Nombre: Cuestionario desarrollo profesional

Autor: Waldemar Bauer, Jörn Bleck-Neuhaus, Rainer Dombos (2010)

Formato de aplicación: individual

Grupo de aplicabilidad: seis grupos ocupacionales

Duración: 20 minutos

Descripción: conformada por 20 ítems

El instrumento está compuesto por 20 ítems estructurados bajo una escala de tipo Likert de cinco índices: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5), Estuvo dividido en cuatro dimensiones.

Baremo:

Bajo [46 – 20] medio [72 – 46] Alto [100 – 72]

Para la estructuración del sistema de medición de aplica el siguiente procedimiento:

Valor mínimo de número de preguntas (20)

Valor máximo de número de preguntas (100)

Estructuración de los niveles de medición 3 Bajo, medio, Alto.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Según Crano y Brewer (2008), la validez está relacionada a los constructos, perspectiva y positivista del instrumento utilizado para evaluar cada una de las variables de estudio. La validez se refiere al grado de la medición de las tres variables de la presente investigación.

Asimismo, Crano y Brewer (2008), considera la validez se puede dar por admitido cuando el instrumento aplicado arroja los resultados requeridos o que se busca, verídicamente sin alterar el efecto. También se refiere a que el instrumento mide lo que tiene que medir de las variables de la tarea de investigación.

La validez de los instrumentos, para el actual estudio, se sometió al juicio de 5 expertos, con la finalidad de que las herramientas de medición que se aplicaron dentro de la recopilación de datos tengan la validez correspondiente. Los expertos analizaron los instrumentos bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Por lo cual si un instrumento cumple con las tres condiciones, el experto valida con un certificado firmado, donde indica que “Hay suficiencia”.

Tabla 3

Juicio de expertos de validación de las tres variables

	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Luis Alberto, Leon Mackay	Hay suficiencia
2	Doctora	Mirtha Lisbeth, Sánchez Farías	Hay suficiencia
3	Doctor	Carlos Castro Guillen	Hay suficiencia
4	Doctor	Nicanor Seguismundo, Asmat Vega	Hay suficiencia
5	Doctor	Chantal , Jara Aguirre	Hay suficiencia

Nota: Certificado de validez (2019)

Este fue el resultado de la validación de instrumentos por los doctores de la Universidad Cesar Vallejo expertos en la Gestión Pública, referidos a la materia de la inteligencia emocional, clima laboral y el desarrollo profesional por lo que los ítems considerados en este trabajo de investigación están debidamente respaldados. Por lo tanto, son aplicables y altamente confiables.

Confiabilidad

Según Hernández (2006), la confiabilidad está referido a la aplicación de los instrumentos en repetidas veces a las mismas personas con el mismo resultado.

Según Crano y Brewer (2008), la fiabilidad del instrumento es cuando los cuestionarios son aplicados más de una vez y estos tienen los mismos efectos. Ejemplo si se aplica varias veces a los mismos trabajadores y tienen resultados diferentes el cuestionario o instrumento no es confiable.

Para este trabajo de investigación se aplicó la confiabilidad de los instrumentos, mediante el estadístico coeficiente Alfa de Crombach, es la herramienta más empleada para evaluar fiabilidad, la cual se calculó después de haber realizado una prueba piloto en un grupo de 20 trabajadores de CORPAC, Callao considerando que estos presentaron las mismas características que los sujetos de la muestra elegida del estudio, en la variable de inteligencia emocional se obtuvo alfa de 0.756, en la variable de clima laboral se obtuvo el alfa de 0.748 y en la variable de desarrollo profesional se obtuvo el alfa de 0.747.

Tabla 4

Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota. Hernández Y Mendoza (2018)

Interpretación: para continuar con el lineamiento de la investigación se procedió a calcular el índice de alfa de Crombach, el cual se aplicaron en las tres (03) variables de

investigación donde nos arrojó los siguientes resultados que la variación del rango va desde 0,01 hasta 1,00 de muy baja hasta muy alta con los siguientes datos.

Confiabilidad de la variable 1: Inteligencia emocional

Interpretacion: se realizó el análisis de Alfa de Crombach de la variable inteligencia emocional, a través de 20 preguntas y se logró los siguientes resultados 0.756 de fiabilidad de los instrumentos de recopilación de datos y clasificándolo de acuerdo con el rango y su magnitud de alta fiabilidad, como lo detalla la siguiente tabla sobre resultado estadístico de SPSS 20.0

Confiabilidad de la variable 2: Clima laboral

Interpretacion: Se realizó el análisis de Alfa de Crombach de la variable clima laboral, a travez de 20 preguntas y se logró los siguientes resultados 0.748 de fiabilidad de los instrumentos de recopilacion de datos y clasificandolo de acuerdo con el rango y su magnitud de alta fiabilidad, como lo detalla la siguiente tabla sobre resultado estadistico de SPSS 20.0

Confiabilidad de la variable 3: Desarrollo profesional

Interpretacion: Se realizó el análisis de Alfa de Crombach de la variable desarrollo profesional, a travez de 20 preguntas y se logró los siguientes resultados 0.747 de fiabilidad de los instrumentos de recopilacion de datos y clasificandolo de acuerdo con el rango y su magnitud de alta fiabilidad, como lo detalla la siguiente tabla sobre resultado estadistico de SPSS 20.0

Tabla 5

Interpretación de la confiabilidad de las tres variables

Variables	Alfa de Crombach	N° de elementos
Inteligencia emocional	0.756	20
Clima laboral	0.748	20
Desarrollo profesional	0.747	20

Nota: Análisis de fiabilidad de las variables (2019)

Confiabilidad de la dimensión de la inteligencia emocional

Tabla 6

Análisis de la inteligencia emocional y sus dimensiones

Dimensión	Fiabilidad
Conocer las propias emociones	0.765
Manejar las emociones	0.502
Automotivación y autorregulación	0.598
Empatia	0.654

Nota: Análisis de fiabilidad (2019)

Interpretación: para un óptimo análisis de la variable de la inteligencia emocional y se procede a desglosar en dimensiones y su posterior estudio por cada dimensión para un excelente resultado de estudio. **Confiabilidad de la dimensión del clima laboral**

Tabla 7

Análisis del clima laboral y sus dimensiones

Dimensión	Fiabilidad
Estructura	0.765
Responsabilidad	0.651
Recompensa	0.664
Grado de estructura que te impone el puesto	0.786

Nota: Análisis de fiabilidad (2019)

Interpretación: para un óptimo análisis de la variable del clima laboral se procede a desglosar en dimensiones y su posterior estudio por cada dimensión para un excelente resultado de estudio.

Confiabilidad de la dimensión del desarrollo profesional

Tabla 8

Análisis del desarrollo profesional y sus dimensiones

Dimensión	Fiabilidad
Compromiso	0.769
Optimismo	0.726
Organización	0.653
Competencia profesional	0.733

Nota: Análisis de fiabilidad (2019)

Interpretación: para un óptimo análisis de la variable del desarrollo profesional y se procede a desglosar en dimensiones y su posterior estudio por cada dimensión para un excelente resultado de estudio.

2.5 Procedimiento de recolección de datos

El método de recolección de información es el siguiente:

Organizar el trabajo de campo.

Recolección de datos de la muestra.

Designar los datos según la estructura requerida.

Utilización del SPSS, donde se tabularán los datos obtenidos.

Analizar los elementos de estadística más apropiadas de acuerdo a lo requerido en la investigación: (a) objetivo, (b) el diseño, (c) el tipo de variables y (d) escala de medición

2.6 Métodos de análisis de datos

El estudio de toda la información recopilada será analizado para designarlos de acuerdo a sus aspectos y sus diferentes etapas, mediante estadística descriptiva y regresión logística multidominal.

Según las pautas de este modelo de investigación, se tiene en cuenta el tipo, diseño, nivel, alcance de investigación, se aplicó la estadística siguiendo los parámetros para la respectiva contrastación de las hipótesis basándose en los siguiente criterios: (a) se formulan las hipótesis nulas, como las alternas respectivamente de la hipótesis general y específicas de este trabajo de investigación, (b) establecer el nivel de significancia o error de investigación del propio investigador que tiene que aceptar, (c) elegir la estadística de prueba, (d) establecer del p-valor y (e) decidir en función del resultado para aceptar o rechazar las hipótesis primeramente planteadas. Es decir, rechazar o aceptar la hipótesis nula.

Al momento de una selección de prueba de estadística lo que se tiene que considerar son los siguientes aspectos; (a) objetivo de la investigación, (b) diseño de la investigación, (c) variable de la investigación y (d) escala de medición.

2.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se ha seguido los lineamientos establecidos por la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, tomando en cuenta el código de ética, del mismo modo se tienen en cuenta los derechos de autor de las investigaciones que antecedan a esta. Asimismo, los datos que se obtuvieron fueron de los trabajadores de CORPAC, Callao, de tal manera que se utilizaron bajo un proceso apropiado y supervisado, en otras palabras, sin alterar ningún dato obtenido, que fueron indicados en su estado natural, que se obtuvo como resultado, teniendo la premisa de alcanzar el objetivo adecuado de la investigación que se planteó.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivos por variable y dimensiones

3.1.1 Análisis descriptivos de la variable 1 y sus dimensiones

Tabla 9

Distribución de la variable 1 inteligencia emocional de los trabajadores de CORPAC, Callao, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	ALTO	1	,8	,8
	MEDIO	119	99,2	99,2
	BAJO	0	0	0
	Total	120	100,0	100,0

Nota: Análisis estadísticos SPSS _V23 (2020)

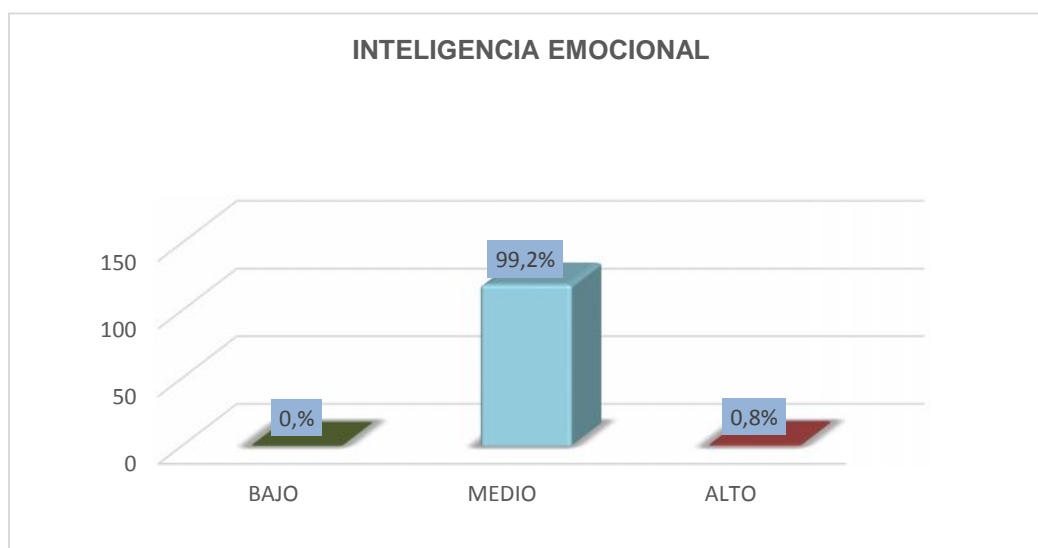


Figura 1. Niveles de la inteligencia emocional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

En la tabla 9 y figura 1 se observó que el 99,2% de los trabajadores percibieron que la inteligencia emocional se encuentra en el nivel medio, 0,8% en el nivel alto.

Tabla 10

Distribución de las dimensiones de la variable inteligencia emocional de los trabajadores de CORPAC, Callao. 2020.

Niveles	Estructura		Responsabilidad		Recompensa		Grado de estructura	
	F	%	F	%	F	%	F	%
ALTO	37	30,8	28	23,3	14	11,7	16	13,3
MEDIO	83	69,2	92	76,7	100	83,3	104	86,7
BAJO	0	0	0	0	6	5,0	0	0
Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0

Nota: Análisis estadísticos _V23 (2020)

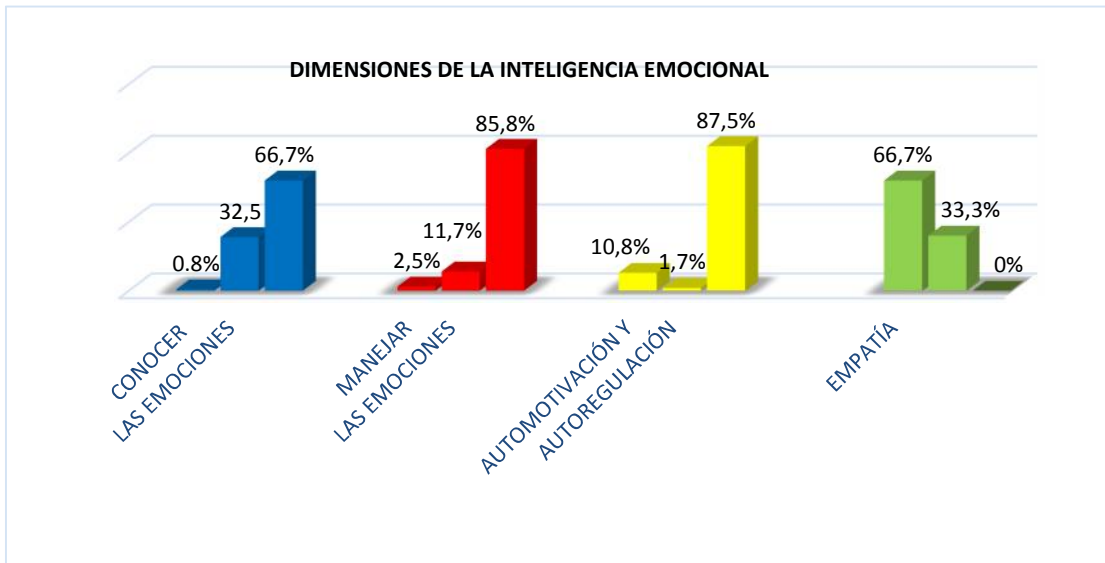


Figura 2. Niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional

En la tabla 10 y figura 2 se observó que el 32,5% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que conocer las propias emociones se encuentra en el nivel bajo, por otra parte, 66,7% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que conocer las propias emociones se encuentra en el nivel medio, finalmente, 8.0% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que conocer las propias emociones se encuentra en el nivel alto.

Asimismo, se observó que el 11,70% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que manejar las emociones se encuentra en el nivel bajo, por otra parte, 85,5% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que manejar las emociones se encuentra en el nivel medio, finalmente, 2,5% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que manejar las emociones se encuentra en el nivel alto.

Del mismo modo, se observó que el 1,7% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la autoevaluación y autorregulación se encuentra en el nivel bajo, por otra parte, 87,5 % de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la autoevaluación y autorregulación se encuentra en el nivel medio, finalmente, 10,8% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la autoevaluación y autorregulación se encuentra en el nivel alto.

Por último, se observó que el 66,7% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la empatía se encuentra en el nivel medio, finalmente, 33,3% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la empatía se encuentra en el nivel alto.

3.1.2. Análisis descriptivo de la variable 2 y sus dimensiones.

Tabla 11

Distribución de la variable clima laboral de los trabajadores de CORPAC, Callao. 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	ALTO	9	7,5	7,5
	MEDIO	111	92,5	92,5
	BAJO	0	0	0
	Total	120	100,0	100,0

Nota: Análisis estadísticos _V23 (2020)

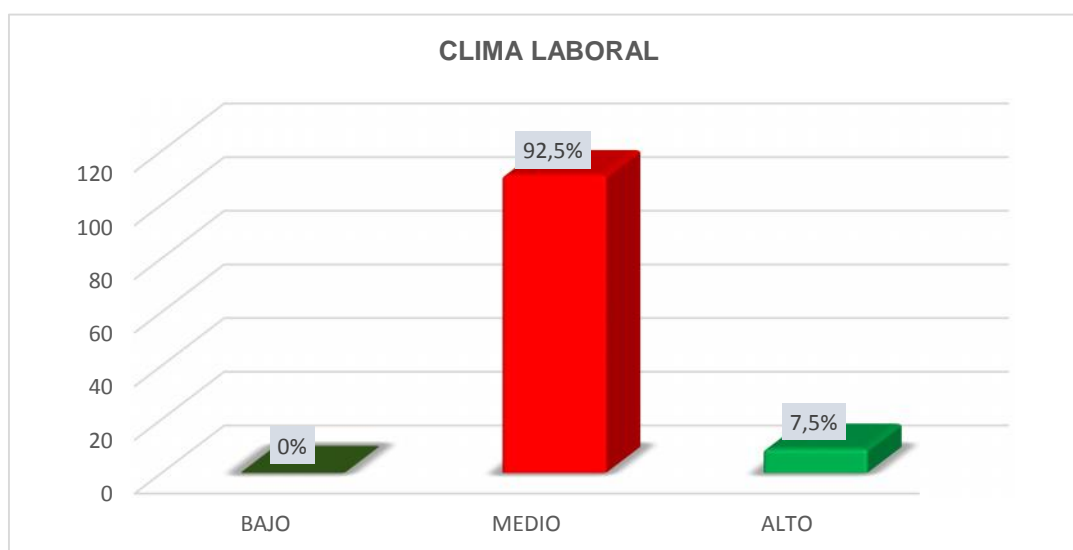


Figura 3. Niveles de clima laboral

En la tabla 11 y figura 3 se observó que el 92,5% de los trabajadores percibieron que el clima laboral se encuentra en el nivel medio, 7,5% en el nivel alto.

Tabla 12

Distribución de las dimensiones de la variable clima laboral de los trabajadores de CORPAC, Callao. 2020.

Niveles	Estructura		Responsabilidad		Recompensa		Grado de estructura	
	F	%	F	%	F	%	F	%
ALTO	37	30,8	28	23,3	14	11,7	16	13,3
MEDIO	83	69,2	92	76,7	100	83,3	104	86,7
BAJO	0	0	0	0	6	5,0	0	0
Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0

Nota: Análisis estadísticos _V23 (2020)

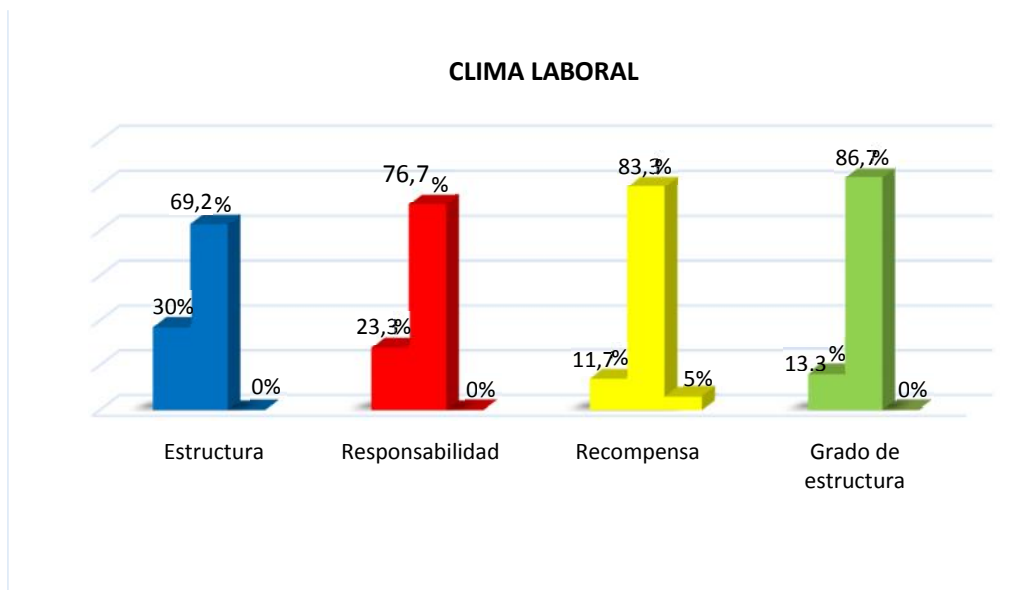


Figura 4. Niveles de la dimensión del clima laboral

En la tabla 12 y figura 4 se observó que el 69,2% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la estructura se encuentra en el nivel medio, finalmente, 30% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la estructura se encuentra en el nivel alto.

Asimismo, se observó que el 76,7% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la responsabilidad se encuentra en el nivel medio, finalmente, 23,3% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la responsabilidad se encuentra en el nivel alto.

Igualmente, se observó que el 11,7% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la recompensa se encuentra en el nivel bajo, por otra parte, 83,3% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la recompensa se encuentra en el nivel medio, finalmente, 5% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la recompensa se encuentra en el nivel alto.

Del mismo modo, se observó que el 86,7% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que el grado de estructura que impone el puesto en el nivel medio, finalmente, 13,3% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que el grado de estructura que impone el puesto se encuentra en el nivel alto.

3.1.3. Análisis descriptivo de la variable 3 y sus dimensiones.

Tabla 13

Distribución de la variable desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	ALTO	3	2,5	2,5
	MEDIO	117	97,5	97,5
	BAJO	0	0	0
	Total	120	100,0	100,0

Nota: Análisis estadísticos _V23 (2020)

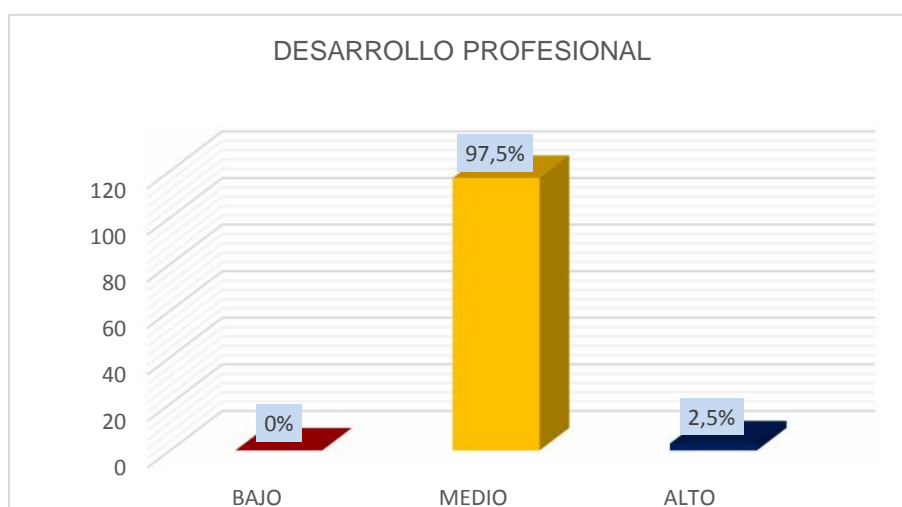


Figura 5. Niveles de desarrollo profesional

En la tabla 13 y figura 5 se observó que el 97,5% de los trabajadores percibieron que el desarrollo profesional se encuentra en el nivel medio, 2,5% en el nivel alto.

Tabla 14

Distribución de las dimensiones de la variable desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020.

Niveles	Compromiso		Optimismo		Organización		Competencia profesional	
	F	%	F	%	F	%	F	%
ALTO	26	21,7	22	18,3	8	6,7	8	6,7
MEDIO	92	76,7	94	78,3	110	91,7	108	90,0
BAJO	2	1,7	4	3,3	2	1,7	4	3,3
Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0

Nota: Análisis estadísticos _V23 (2020)



Figura 6. Niveles de la dimensión desarrollo profesional

En la tabla 14 y figura 6 se observó que el 1,7% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que el compromiso se encuentra en el nivel bajo, por otra parte, 76,7% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que el compromiso en el nivel medio, finalmente, 21,7% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que el nivel del compromiso es alto.

Del mismo modo, se observó que el 3,3% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que el optimismo se encuentra en el nivel bajo, por otra parte, 78,3% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que el optimismo en el nivel medio, finalmente, 18,3% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que el optimismo se encuentra en el nivel alto.

Asimismo, se observó que el 6,7% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la organización se encuentra en el nivel bajo, por otra parte, 91,7% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la organización en el nivel medio, finalmente, 1,7% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la organización se encuentra en el nivel alto.

Igualmente, se observó que el 6,7% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la competencia profesional se encuentra en el nivel bajo, por otra parte, 90% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la competencia profesional en el nivel medio, finalmente, 3,3% de los trabajadores de CORPAC, Callao, percibieron que la competencia profesional se encuentra en el nivel alto.

3.2. Resultados inferenciales

Nivel de significancia:

El nivel de significación teórica " $\alpha = 0.05$ " que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

Si $p_{valor} < 0,05$, rechazar H_0 ; Si $p_{valor} \geq 0,05$, aceptar H_0

Prueba de hipótesis general

H_0 : La inteligencia emocional y el clima laboral no inciden significativamente en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

H_1 : La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

Se determinó que el desarrollo profesional es dependiente, la cual será explicada en términos de la variable inteligencia emocional y clima laboral como variables independientes.

Tabla 15

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo -2 log verosimilitud del modelo reducido	Contrastes de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Intersección	312,046 ^a	,000	0	.
Inteligencia Emocional	374,144	62,098	504	,000
Desarrollo Profesional	32499,794	32187,748	588	

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las -2 log verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de ese efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final ya que la omisión del efecto no incrementa los grados de libertad.

En la tabla 15, se exhibió la prueba de la razón verosimilitud del modelo final; con una valoración de los coeficientes de los parámetros menores a 0.05 lo que se puede concluir que existe suficiente evidencia o pruebas en contra de la H_0 para negarla, resumiendo que "el resultado es estadísticamente significativo".

Tabla 16

Calidad de ajuste del modelo

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,918
Nagelkerke	,921
McFadden	,433

En la tabla 16, para medir la calidad del ajuste del modelo se utilizó los coeficientes de Pseudo R-cuadrado de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden. Sus cálculos con Cox y Snell, midió (,918) difícilmente alcanzan un valor cercano a 1, pero se obtuvo un valor mayor a 0,2 por lo que se obtiene un buen ajuste. Con respecto a Mc Fadden tiene un rango de $1 - R^2 = 0$, pero muy raramente se aproxima a 1. Por ello es preferible utilizar el coeficiente como calidad de ajuste de Nagelkerke que obtuvo un valor de (,921), lo cual presenta un ajuste bueno. Podemos afirmar que la inteligencia emocional y el clima laboral influyen un (9,21%) en el desarrollo profesional

Tabla 17

Información de ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo -2 log verosimilitud	Contrastes de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo la intersección	561,754			
Final	312,046	249,708	1092	,020

En la tabla 17, se presentó la información de ajuste del modelo, en tal sentido la ratio de probabilidad de chi -cuadrado de bondad de ajuste fue de 249,708 con un valor de significancia de (,020), lo que significa que $p < 0,020$ (valor teórico establecido), razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: La inteligencia emocional y el clima laboral si inciden significativamente en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: La inteligencia emocional y el clima laboral no inciden significativamente en el compromiso de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

H₁: La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en el compromiso de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

Se determinó a la dimensión de compromiso como la dimensión dependiente, estos serán explicados dentro del término de la variable inteligencia emocional y clima laboral como variables independientes.

Tabla 18

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud del modelo reducido	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Intersección	273,338 ^a	,000	0	.
Inteligencia Emocional	368,999	95,661	252	,030
Compromiso	1062,475	789,137	312	,000

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las -2 log verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de ese efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final ya que la omisión del efecto no incrementa los grados de libertad.

En la tabla 18, se presentó la prueba de la razón verosimilitud del modelo final; con una significancia de los coeficientes de los parámetros menores a 0.05 lo que se puede concluir que existe suficiente evidencia o pruebas en contra de la H_0 para negarla, resumiendo que el resultado es estadísticamente significativo.

Tabla 19

Calidad de ajuste del modelo

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,747
Nagelkerke	,758
McFadden	,325

En la tabla 19, para evaluar la calidad del ajuste de un modelo se utilizó los coeficientes de Pseudo R -cuadrado de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden. Sus cálculos con Cox y Snell, midió (,747) difícilmente alcanzan un valor cercano a 1, pero se obtuvo un valor mayor a 0,2 por lo que se obtiene un buen ajuste. Con respecto a Mc Fadden tiene un rango de 0 R1 2, pero muy raramente se aproxima a 1 Por ello es preferible utilizar el coeficiente como calidad de ajuste de Nagelkerke que obtuvo un valor de (,758) lo cual presenta un ajuste bueno. Podemos afirmar que la inteligencia emocional y el clima laboral influyen un (75,8%) en el compromiso

Tabla 20

Información de ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo la intersección	410,717			
Final	273,338	137,739	588	,009

En la tabla 20, se presentó la información de ajuste del modelo, en tal sentido la ratio de probabilidad de chi-cuadrado de bondad de ajuste fue de 137,739 con un valor de significancia de (.009) lo que significa que $p < 0,009$ (valor teórico establecido), razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: La inteligencia emocional y el clima laboral si inciden significativamente en el compromiso de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: La inteligencia emocional y el clima laboral no inciden significativamente en el optimismo de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

H₁: La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en el optimismo de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

Se determinó a la dimensión de optimismo como la dimensión dependiente, la cual será explicada en términos de la variable inteligencia emocional y clima laboral como variables independientes

Tabla 21

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud del modelo reducido	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Intersección	1,041 ^a	,000	0	.
Inteligencia Emocional	55,753	54,712	52	,090
Optimismo	28,349	27,308	8	,001

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las -2 log verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de ese efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final ya que la omisión del efecto no incrementa los grados de libertad.

En la tabla 21, se exhibió la prueba de la razón verosimilitud del modelo final; con una significancia de los coeficientes de los parámetros menores a 0.05 lo que se puede concluir que existe suficiente evidencia o pruebas en contra de la H₀ para negarla, resumiendo que el resultado es estadísticamente significativo.

Tabla 22

Calidad de ajuste del modelo

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,630
Nagelkerke	,994
McFadden	,990

En la tabla 22, para evaluar la calidad del ajuste de un modelo se utilizó los coeficientes de Pseudo R -cuadrado de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden. Sus cálculos con Cox y Snell, midió (.630) difícilmente alcanzan un valor cercano a 1, pero se obtuvo un valor mayor a 0,2 por lo que se obtiene un buen ajuste. Con respecto a Mc Fadden tiene un rango de 1 R2 0, pero muy raramente se aproxima a 1 Por ello es preferible utilizar el coeficiente como calidad de ajuste de Nagelkerke que obtuvo un valor de (.994) lo cual presenta un ajuste bueno. Podemos afirmar que la inteligencia emocional y el clima laboral inciden en un (99,4%) en el optimismo.

Tabla 23

Información de ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
		-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	Gl
Sólo la intersección	118,094			
Final	4,423	113,671	6	,003

En la tabla 23, se presentó la información de ajuste del modelo, en tal sentido la ratio de probabilidad de chi-cuadrado de bondad de ajuste fue de 113,671 con un valor de significancia de (.003) lo que significa que $p < 0,003$ (valor teórico establecido), razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en el optimismo de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: La inteligencia emocional y el clima laboral no inciden significativamente en la organización de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

H₁: La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en la organización de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

Se determinó a la dimensión de organización como la dimensión dependiente, la cual será explicada en términos de la variable inteligencia emocional y clima laboral como variables independientes

Tabla 24

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud del modelo reducido	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Intersección	4,423 ^a	,000	0	.
Inteligencia Emocional	75,692	71,268	42	,003
Organización	280,190	275,767	52	;000

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las -2 log verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de ese efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final ya que la omisión del efecto no incrementa los grados de libertad.

En la tabla 24, se presentó la prueba de la razón verosimilitud del modelo final; con una significancia de los coeficientes de los parámetros menores a 0.05 lo que se puede concluir que existe suficiente evidencia o pruebas en contra de la H_0 para negarla, resumiendo que el resultado es estadísticamente significativo.

Tabla 25

Calidad de ajuste del modelo

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,679
Nagelkerke	,963
McFadden	,930

En la tabla 25, para medir la calidad del ajuste del modelo se utilizó los coeficientes de Pseudo R -cuadrado de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden. Sus cálculos con Cox y Snell, midió (.679) difícilmente alcanzan un valor cercano a 1, pero se obtuvo un valor mayor a 0,2 por lo que se obtiene un buen ajuste. Con respecto a Mc Fadden tiene un rango de 0 R4 2, pero muy raramente se aproxima a 1 Por ello es preferible utilizar el coeficiente como calidad de ajuste de Nagelkerke que obtuvo un valor de (.963) lo cual presenta un ajuste bueno. Podemos afirmar que la inteligencia emocional y el clima laboral inciden en un (96,3%) en la organización.

Tabla 26

Información de ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo la intersección	118,094			
Final	4,423	113,671	8	,003

En la tabla 26, se presentó la información de ajuste del modelo, en tal sentido la ratio de probabilidad de chi-cuadrado de bondad de ajuste fue de 113,671 con un valor de significancia de (,003) lo que significa que $p < 0,003$ (valor teórico establecido), razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: La inteligencia emocional y el clima laboral si inciden significativamente en la organización de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

Prueba de hipótesis específica 4

H_0 : La inteligencia emocional y el clima laboral no inciden significativamente en la competencia profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

H_1 : La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en la competencia profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020.

Se determinó a la dimensión de competencia profesional como la dimensión dependiente, la cual será explicada en términos de la variable inteligencia emocional y clima laboral como variables independientes

Tabla 27

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo -2 log verosimilitud del modelo reducido	Contrastes de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Intersección	11,468 ^a	,000	0	.
Inteligencia Emocional	30,952	19,484	2	,000
Competencia	15,473	4,005	4	,000

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las -2 log verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de ese efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final ya que la omisión del efecto no incrementa los grados de libertad.

En la tabla 27, se exhibió la prueba de la razón verosimilitud del modelo final; con una significancia de los coeficientes de los parámetros menores a 0.05 lo que se puede concluir que existe suficiente evidencia o pruebas en contra de la H_0 para negarla, resumiendo que el resultado es estadísticamente significativo.

Tabla 28

Calidad de ajuste del modelo

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,259
Nagelkerke	,368
McFadden	,246

En la tabla 28, para medir la calidad de ajuste del modelo se utilizó los coeficientes de Pseudo R-cuadrado de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden. Sus cálculos con Cox y Snell, midió (,259) difícilmente alcanzan un valor cercano a 1, pero se obtuvo un valor mayor a 0,2 por lo que se obtiene un buen ajuste. Con respecto a Mc Fadden tiene un rango de 0 R 2, pero muy raramente se aproxima a 1 Por ello es preferible utilizar el coeficiente como calidad de ajuste de Nagelkerke que obtuvo un valor de (,368) lo cual presenta un ajuste bueno. Podemos afirmar que la inteligencia emocional y el clima laboral inciden en un (36,8%) en la competencia.

Tabla 29

Información de ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
		Chi cuadrado	Gl	Sig.
Sólo la intersección	41,499			
Final	11,468	30,031	6	,000

En la tabla 29, se presentó la información de ajuste del modelo, en tal sentido la ratio de probabilidad de chi-cuadrado de bondad de ajuste fue de 30,031, con un valor de significancia de (,000) lo que significa que $p < 0,000$ (valor teórico establecido), razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: La inteligencia emocional y el clima laboral si inciden significativamente en la competencia profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020.

IV. Discusión

En relación a la **hipótesis general** que indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral incide significativamente en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, dicha información lo corroboró la prueba de la razón verosimilitud del modelo final donde los coeficientes fueron menores a 0.05 lo que se puede concluir que existe suficiente evidencia en contra de hipótesis nula para negarla. Asimismo, la prueba de ajuste del modelo indicó el valor de la significancia de 0,020 menor a 0,05; además, la calidad de ajuste del modelo mediante el índice de Nagelkerke nos indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral influye un 9,21% en el desarrollo profesional. Del mismo modo, la estadística descriptiva indicó que 119 de los trabajadores percibieron que la inteligencia emocional se encuentra en el nivel medio, finalmente, 1 persona se encuentra en el nivel alto. Además, estos hallazgos concuerdan con el antecedente nacional Huaripoma (2017) en su tesis titulada relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017. Obtuvo la siguiente conclusión si existe una influencia entre el clima laboral dentro de la institución y el desempeño laboral. Por ello, concuerda con el antecedente nacional de Asencio (2017), en su tesis titulado el desarrollo profesional y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Que llegó a la siguiente conclusión; Que el desarrollo profesional se relaciona de forma muy leve y a la vez muy importante. Otro antecedente nacional con el que concuerda fue con Montoya (2016), en su tesis titulada relación entre el clima laboral y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015. Llegando al siguiente resultado se encuentra una relación de forma acertada sobre el campo trabajo y el análisis de la evaluación del desenvolvimiento laboral.

Por otra parte, estos hallazgos no concuerdan con el antecedente nacional de Piñar (2015), en su tesis sobre la inteligencia emocional y estrés y rendimiento en la cabina de tripulantes frente a pasajeros conflictivo. Llegó al siguiente resultado, no se presentó mucha varianza en la variable dependiente. Por ello, la inteligencia emocional no depende directamente de los pasajeros conflictivos. Finalmente, no concuerdan con el antecedente nacional de Quispe (2018), en su tesis doctoral. Clima laboral en una empresa textil, Lima 2018. Llegó a la siguiente conclusión que el entorno laboral es muy importante a la hora del desenvolvimiento de un trabajo. Asimismo, concordó con la teoría de Sifuentes (2017), donde refiere que la inteligencia emocional es un concepto revolucionario, en la cual se

estudian tres aspectos, la visión de la manifestación de la emoción, regulación de los sentimientos inadecuados y la empatía, etc. Por ello, lo que se busca muchas veces es solo conectarse con otro ser humano de forma empática y emocional. Finalmente, concordó con la teoría de Gutiérrez y Payano (2018), que refirieron que el clima laboral y las satisfacciones de las labores tienen una significancia en sus empleados de diferente manera a su vez destaca de forma positiva o negativa dependiendo de su percepción y su dimensión del clima organizacional.

En relación a la **hipótesis específica 1**, que indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en el compromiso de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, dicha información lo corroboró la prueba de la razón verosimilitud del modelo final donde los coeficientes fueron menores a 0.05 lo que se puede concluir que existe suficiente evidencia en contra de Hipótesis nula para negar H_0 . Asimismo, la prueba de ajuste del modelo indicó el valor de la significancia de 0,009 menor a 0,05; además, la calidad de ajuste del modelo mediante el índice de Nagelkerke nos indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral influye un 92,1% en el compromiso en el desarrollo profesional. Además, estos hallazgos no concuerdan con el antecedente nacional Huaripoma (2017), en su tesis titulada relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del mercado de Lima 2017. Obtuvo la siguiente conclusión; existe una relación de las variables que se estudió en este trabajo de investigación, es decir que, si existe un buen clima laboral dentro de la empresa el desempeño laboral será muy bueno. Asimismo, concuerda con el antecedente nacional de Asencio (2017), en su tesis titulado el desarrollo profesional y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Que derivó a la siguiente cuestión que el desarrollo profesional existe relación de forma muy leve y a la vez muy importante. Otro antecedente nacional con el que concuerda fue con Montoya (2016), en su tesis titulada relación entre el clima laboral y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015. Llegando al siguiente resultado que hay una relación de forma acertada sobre el campo laboral y el análisis de la evaluación del desempeño laboral.

Por otra parte, estos hallazgos no concuerdan con el antecedente nacional de Ortega (2016), en su tesis referida el proceso de toma de decisiones vinculado a la inteligencia emocional como herramienta de gestión dentro de las organizaciones empresariales. Llegó a la siguiente conclusión que una persona mejor preparada emocionalmente estará

preparada para tomar una decisión acertada. Finalmente, París (2014), en su tesis titulada los profesionales de la formación profesional para el empleo: competencias y desarrollo profesional. Llegó a las siguientes aptitudes del profesional y su desarrollo que tiene una connotación fundamental para el crecimiento de la institución. Asimismo, concordó con la teoría de Acosta (2011), que el análisis de la inteligencia emocional llevo a varios descubrimientos interesantes dentro de un centro de trabajo, por lo que, se determinó como la capacidad que tiene una persona para poder desarrollarse de manera adecuada dentro y fuera de una institución laboral, la misma que puede aportar al individuo a explotar sus habilidades para alcanzar el éxito deseado frente a las adversidades perjudiciales que derivan de las emociones.

En relación a la **hipótesis específica 2**, que indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en el optimismo de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, dicha información lo corroboró la prueba de la razón verosimilitud del modelo final donde los coeficientes fueron menores a 0.05 lo que se puede concluir que existe suficiente evidencia en contra de Hipótesis nula para negarla. Asimismo, la prueba de ajuste del modelo indicó el valor de la significancia de 0,009 menor a 0,05; además, la calidad de ajuste del modelo mediante el índice de Nagelkerke nos indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral incide en un 9,90% en el optimismo en el compromiso en el desarrollo profesional. Además, estos hallazgos concuerdan con el antecedente nacional Huaripoma (2017), en su tesis titulada relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017. Obtuvo la siguiente conclusión que existe una relación de las variables que se estudió en este trabajo de investigación. Asimismo, concuerda con el antecedente nacional de Asencio (2017), en su tesis titulado el desarrollo profesional y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Que derivó a la siguiente cuestión que el desarrollo profesional existe relación de forma muy leve y a la vez muy importante. Otro antecedente nacional con el que concuerda fue con Montoya (2016), en su tesis titulada relación entre el clima laboral y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015. Llegando al siguiente resultado que se encuentra una relación de forma acertada sobre el campo laboral y el análisis de la evaluación del desempeño laboral.

Por otra parte, estos hallazgos no concuerdan con el antecedente nacional de Rojas (2018), en la tesis titulada el desarrollo profesional y su relación con el desempeño laboral

del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús- Lima, enero 2018. Llegó a la siguiente conclusión que el desarrollo profesional está relacionada a la calidad de la tarea y desempeño laboral en el personal de la empresa. Del mismo modo, concordó con la teoría de Díaz (2013), indico que la inteligencia emocional, es una herramienta fundamental en la vida de cualquier individuo ya que ayuda a manejar las emociones dentro de la institución. Finalmente, concordó con la teoría de Martínez (2016), donde refiere que el clima laboral es una característica que tiene como propósito fundamental añadir la autonomía para la ejecución de todas las acciones referidas a las decisiones importantes en cada empresa.

En relación a la **hipótesis específica 3**, que indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en la organización de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, dicha información lo corroboró la prueba de la razón verosimilitud del modelo final donde los coeficientes fueron mayor a 0.05 lo que se puede concluir que no existe suficiente evidencia para aceptar la hipótesis nula. Asimismo, la prueba de ajuste del modelo indicó el valor de la significancia de 0,003 menor a 0,05; además, la calidad de ajuste del modelo mediante el índice de Nagelkerke nos indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral incide en un 96,3% en la organización el desarrollo profesional. Además, estos hallazgos concuerdan con el antecedente nacional Huaripoma (2017), en su tesis titulada relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017. Obtuvo la siguiente conclusión de que, si efectivamente existe una relación de las variables que se estudió en este trabajo de investigación, es decir que, si existe un buen clima laboral dentro de la empresa el desempeño laboral será muy bueno. Asimismo, concuerda con el antecedente nacional de Asencio (2017), en su tesis titulado el desarrollo profesional y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Que derivó a la siguiente cuestión que el desarrollo profesional existe relación de forma muy leve y a la vez muy importante. Otro antecedente nacional con el que concuerda fue con Montoya (2016), en su tesis titulada relación entre el clima laboral y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015. Llegando al siguiente resultado que se encuentra una relación de forma acertada sobre el campo laboral y el análisis de la evaluación del desempeño laboral.

Por otra parte, estos hallazgos no concuerdan con el antecedente nacional de París (2014), en su tesis doctoral los profesionales de la formación profesional para el empleo: competencias y desarrollo profesional. De la misma manera, concordó con la teoría de

Sánchez (2015), que refirió que el trabajo relacionado a las profesiones se refiere a la crítica: referida al auto-formación de cada trabajo que tiende a crecer de acuerdo al desempeño.

En relación a la **hipótesis específica 4**, que indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en la competencia profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, dicha información lo corroboró la prueba de la razón verosimilitud del modelo final donde los coeficientes fueron menores a 0.05 lo que se puede concluir que existe suficiente evidencia en contra de hipótesis nula para negarla. Asimismo, la prueba de ajuste del modelo indicó el valor de la significancia de 0,000 menor a 0,05; además, la calidad de ajuste del modelo mediante el índice de Nagelkerke nos indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral incide en un 36,8% en la organización y el desarrollo profesional. Además, estos hallazgos concuerdan con el antecedente nacional, Huaripoma (2017), en su tesis titulada relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017. Obtuvo la siguiente conclusión: si existe un buen clima laboral dentro de la empresa el desempeño laboral será muy bueno. Asimismo, concuerda con el antecedente nacional de Asencio (2017), en su tesis titulada el desarrollo profesional y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Que derivó a la siguiente cuestión que el desarrollo profesional existe relación de forma muy leve y a la vez muy importante. Otro antecedente nacional con el que concuerda fue con Montoya (2016), en su tesis titulada, relación entre el clima laboral y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015. Llegando al siguiente resultado que se encuentra una relación de forma acertada sobre el campo laboral y el análisis de la evaluación del desempeño laboral.

Por otra parte, estos hallazgos no concuerdan, con el antecedente nacional de Ortega (2016), en su tesis referida al proceso de toma de decisiones vinculada a la inteligencia emocional como herramienta de gestión dentro de las organizaciones empresariales. Llegó a la siguiente conclusión que una persona mejor preparada emocionalmente estará preparada para tomar una decisión acertada. Finalmente, París (2014), en su tesis titulada los profesionales de la formación profesional para el empleo: competencias y desarrollo profesional. Llegó a las siguientes conclusiones, que las aptitudes del profesional y su desarrollo que tiene una connotación fundamental para el crecimiento de la institución. Igualmente, concordó con la teoría de García y González (2017), el desarrollo profesional

es un tema muy importante para la institución aeronáutica orientada a las capacitaciones constantes que tiene como función orientadora que puede encontrar abundantes antecedentes de la antigüedad, referidos al crecimiento profesional.

V. Conclusiones

Primera: Se determinó que existe influencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao, 2020; esto quedó demostrado con la prueba de contraste de la razón de verosimilitud que indicó como valor de significancia de 0,000 menor a 0,05; asimismo mediante el índice de Nagelkerke se comprobó que la inteligencia emocional y el clima laboral influye un 92,1% en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, 2020, Callao.

Segunda: Se determinó que existe influencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en el compromiso de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020; esto quedó demostrado con la prueba de contraste de la razón de verosimilitud que indicó como valor de significancia de 0,009 menor a 0,05; además, el índice de Nagelkerke nos indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral influye un 75,8% en el compromiso de los trabajadores de CORPAC, 2020, Callao.

Tercera: Se determinó que existe influencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en el optimismo de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020; esto quedó demostrado con la prueba de contraste de la razón de verosimilitud que indicó como valor de significancia de 0,009 menor a 0,05; asimismo mediante el índice de Nagelkerke nos indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral incide en un 99,4% en el optimismo de los trabajadores de CORPAC, 2020 sede Callao.

Cuarta: Se determinó que existe influencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en la organización de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020; esto quedó demostrado con la prueba de contraste de la razón de verosimilitud que indicó como valor de significancia de 0,003 menor a 0,05; asimismo mediante el índice de Nagelkerke nos indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral incide en un 96,3% en la organización de los trabajadores de CORPAC, 2020 sede Callao.

Quinta: Se determinó que existe influencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en la competencia profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020; esto quedó demostrado con la prueba de contraste de la razón de verosimilitud que indicó como valor de significancia de 0,000 menor a 0,05; asimismo mediante el índice de Nagelkerke nos indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral incide en un 36,8% en la competencia de los trabajadores de CORPAC, 2020 sede Callao.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a las autoridades fortalecer las políticas de integración y estímulo a los trabajadores que promueva talleres referidos a la gestión de sus emociones, que permita mejorar el clima laboral y el desarrollo profesional, teniendo como eje fundamental fortalecer e impulsar al personal de la empresa para que retome sus actitudes emprendedoras enfocadas en el aprendizaje y conocimiento que lo beneficie en lo personal, familiar y laboral, y redunde en la mejora del servicio que brinda CORPAC.S.A para satisfacción de los usuarios del aeropuerto Internacional “Jorge Chávez”.

Segunda: Se recomienda al Gerente General de CORPAC, Callao, que adopten estrategias concretas referidas a los procedimientos de mejora sobre el manejo de las emociones y terapias psicológicas grupales, mediante charlas, seminarios, talleres de coaching entre otros recursos para mejorar la inteligencia emocional y de esta manera se logre que los trabajadores interactúen en armonía con sus compañeros de trabajo y sus superiores y retomen una actitud que coadyuve en su desarrollo profesional, personal, familiar y laboral.

Tercera: Se recomienda al Gerente Central de Navegación Aérea de CORPAC, Callao, que adopten políticas concretas para ayudar a conocer y manejar sus propias emociones de manera adecuada, para lo cual se debe implementar algunas reuniones cada fin de semana con charlas referidos al manejo de las emociones y desarrollo personal que incentive al cambio de actitud para enfrentar nuevos retos en los diferentes campos de su vida.

Cuarta: Se recomienda al Gerente Central de Aeropuertos de CORPAC de la sede Callao, que adopten medidas concretas para manejar las emociones mediante seminarios, charlas, talleres y terapias psicológicas referentes al control de la ira, con clases de respiración e información al respecto.

Quinta: Se recomienda al Gerente Central de Administración y Finanzas de CORPAC de la sede Callao, que adopten políticas concretas para mejorar la automotivación y autorregulación, mediante, reconocimientos, cumplidos, bonos, incentivos, premios etc.

Sexta: Se recomienda al Gerente de Tecnología Aeronáutica de CORPAC, Callao, que adopten estrategias concretas para practicar la empatía en todos los sectores jerárquicos, con el propósito de establecer un ámbito laboral sociable que puedan mantener vínculos personales sanos y duraderos.

VII. Propuesta

Programa de implementación de talleres de coaching para mejorar la inteligencia emocional y el clima laboral para incentivar el desarrollo profesional en los trabajadores de CORPAC.

7.1 Descripción

La presente propuesta pretende fortalecer políticas existentes relacionado al talento humano y los talleres motivacionales constantes duraderos en el tiempo para implementar cambios rápidos y efectivos, con técnicas que ayuden a desarrollar las aptitudes, capacidad, comunicación asertiva, y una serie de herramientas, referidos a trabajo en equipo, manejo de las emociones, autoconocimiento personal, manejo de la ira, empatía y motivación para un desarrollo profesional adecuado, con talleres de coaching, terapias grupales y otros cursos para el crecimiento profesional y laboral en los funcionarios, técnicos, operacionales, profesionales, administrativos y controladores de CORPAC, Callao. El propósito de mejorar la inteligencia emocional es contribuir en una relación más cercana y fortalecer los lazos de compañerismo entre los trabajadores. Además, poner en práctica la comunicación fluida, empatía con los jefes y subordinados. La misma, que contribuirá en el clima laboral y en el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao.

7.2. Ventajas y desventajas

La presente propuesta tendría como ventaja: i) Fortalecer las relaciones humanas entre los trabajadores y jefes, y mejorar el clima laboral dentro de la institución; ii) Crear conciencia y responsabilidad para mejorar el desarrollo profesional en cada uno de los seis grupos ocupacionales de CORPAC, Callao; iii) Comprender y aplicar la inteligencia emocional para lograr que el desempeño laboral sea más eficiente y eficaz en cada área de la institución; iv) Garantizar que el desarrollo profesional de los trabajadores sean un reflejo en su desempeño y poder ocupar cargos importantes dentro de la institución; v) El desarrollo de los trabajadores permitirá que estos se sientan motivados para realizar un buen trabajo, en beneficio de los usuarios del Aeropuerto Jorge Chávez.

Las desventajas de esta propuesta: i) Dificultad de contar con presupuestos adecuados para realizar los talleres de coaching dentro de CORPAC S.A. Callao; ii) La falta de constancia a la asistencia de los talleres realizados por parte de los trabajadores y la falta de compromiso de las autoridades de CORPAC S.A.

7.3. Justificación y explicación de la propuesta

La presente propuesta es fundamental porque nos ayuda a entender cómo es nuestro mundo, a partir de la forma en que nos comunicamos. De este modo, cambiando este diálogo interno, actitudes, emociones limitantes, pensamiento negativo, para poder transformar nuestra realidad. La inteligencia emocional por su capacidad transformadora, está revolucionando campos tan diversos como el clima laboral, desarrollo profesional, política, el deporte o la misma vida. La misma, que puede ser implementada para el crecimiento tanto profesional y personal en los funcionarios, técnicos, operacionales, profesionales, administrativos y controladores de CORPAC Callao, es importante que estos puedan motivarse para lograr sus objetivos dentro y fuera de la institución. Es decir, los talleres de coaching ayudarán que los individuos puedan utilizar sus recursos y herramientas, y poder explotar su potencial a lo máximo en todas las áreas, el cual, beneficiará a la empresa ya que esta mejoraría sus servicios, por ende, se lograría la satisfacción en los usuarios del Aeropuerto Jorge Chávez.

7.4. Planteamiento de actividades y recursos necesarios:

Tabla 30

Actividades de programa de implementación de talleres de coaching para mejorar la inteligencia emocional y el clima laboral para motivar al desarrollo profesional en los trabajadores de CORPAC.

Actividades	Recursos	Responsables
1.- Elaboración de proyecto referido a los talleres.	Gerencia de gestión de talento humano	CORPAC. S.A.
2.-Convocatoria para contratar profesionales en la especialidad de psicología, con experiencia en manejo de terapias grupales.	Gerencia de logística, Portal Web	CORPAC. S.A.
3.-Adecuar un lugar idóneo para los talleres y terapias grupales.	CIAC , equipo necesario	CORPAC. S.A
4.- Elaboración del plan de los días y horas de los talleres.	Gerencia de gestión de talento humano	CORPAC. S.A
5.- Evaluación y seguimiento de los talleres de manera Continúa.	Gerencia de gestión de talento humano.	CORPAC. S.A
6.-Acompañamiento en la retroalimentación entre los compañeros de trabajo.	Gerencia de gestión de talento humano	CORPAC. S.A
7.- Análisis e informe sobre los talleres realizados.	Gerencia de gestión de talento humano.	CORPAC. S.A

7.5. Cronograma de actividades

Tabla 31

Cronograma de actividades en la implementación de talleres coaching para mejorar la inteligencia emocional y el clima laboral para motivar al desarrollo profesional en los trabajadores de CORPAC.

Actividades	Trimestre anual			
	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	x			
1,2,3,4,5,6,7,8		x		
1,2,3,4,5,6			x	
1,2,3,4,				X

Fuente: Elaboración propia

7.6. Evaluación y control

El control y la evaluación se realizarán de manera mensual para la cual, se tiene que elegir a una comisión especializada para la verificación de la realización de los talleres y luego evaluar a los trabajadores para certificar que los talleres de coaching y terapias están logrando el objetivo esperado. En otras palabras, que estos hayan mejorado su inteligencia emocional.

Referencias

- Acosta, B. (Ed) (2011) *Conducta agresiva e inteligencia emocional en la adolescencia*. Psychology, vol. 7, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 29-41 Editorial CENFINT Almería, España
- Álvarez, V. y Ortiz, N. (2012) *Asesorías para el Diagnóstico e Intervención del Clima Organizacional*. Trabajo de Grado, Maestría en Ciencias Sociales
- Arce (2009) *Actitud hacia la evaluación del desempeño docente y su relación con la autoevaluación del propio desempeño, en profesores básicos de Copiapó, La*. Int.J. Morphol. v.27 n.1 Temuco mar. 2009. Recuperado de <https://bit.ly/2n5p91k>
- Asencio, G. (2017) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/2m6zpGE>
- Bernal, B. (2010) *Los obstáculos para el desarrollo profesional de un profesional en una entidad laboral de agencia de envió de encomiendas*. Revistes catalanes amb Accés Obert (RACO). Recuperado de <https://bit.ly/32nMRWn>
- Ceballos V. y Valenzuela S. (2012) *Análisis crítico del paradigma positivista y su influencia en el desarrollo de la enfermería*. Recuperado de <https://bit.ly/33vTuXo>
- Creaves, B. (Ed) (2007), *Las claves de la inteligencia emocional*. Travis Bradberry Jean Greaves. Recuperado de <https://bit.ly/2nezybn>
- Crano, W. y Brewer, M. (2008), *Principles and methods of social research* (2a Ed). New London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Delgado, L. (2014) *La medida de la comprensión emocional con el modelo de Rasch* Actualidades en Psicología, vol. 30, núm. 120, 2016, pp. 47-56 Instituto de Investigaciones Psicológicas Jan sosé, Costa Rica

- Díaz, M. (2013) *Inteligencia Emocional: Abordaje metodológico en el aula de clase desde la enseñanza para la comprensión*. (Tesis doctoral) <https://bit.ly/2mlt8He>
- Escobedo, K. (2015) *Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico de los Alumnos del nivel básico de un colegio privado*. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/2BgoDBD>
- Fernández, M. (2009) *Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud Contaduría y Administración*, vol. 60, núm. 1, enero-marzo, 2015, pp. 31-51 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México
- Fernández, M. (2002) *La orientación al mercado: evolución y medición de un enfoque de gestión que trasciende al marketing perspectivas*, núm. 25, enero-junio, 2010, pp.25-83 Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia
- Fariña, G. (2012). *Psicología, educación y sociedad. Un estudio sobre el desarrollo humano*. La Habana, Cuba: Félix Varela
- García, A. y González, M. (2017) *Orientación para el desarrollo profesional. Universidad nacional de educación a distancia de Madrid*
- García, B. (2010) *Orientación para el desarrollo profesional. Universidad nacional de educación a distancia de Madrid*
- García, M. (2013) *Estrategias de desarrollo profesional para la optimización del desempeño laboral de los trabajadores del área de gerencia financiera en la empresa Unión Andina de Cementos S.A.A.* recuerdo de <https://bit.ly/2nea0Lm>
- Goleman, G. (2013) *la inteligencia emocional*. Best-Seller. Mundial. Editorial Kairos. Recuperado de <https://bit.ly/2ZmjCRU>

- Gutiérrez, O. y Payano, L. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios Lima 2018*. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/2ko01lx>
- Gutiérrez, B. (2012) *El rol del capital humano en la generación de valor: variables determinantes*. *Revista Ciencias Estratégicas* ISSN: 1794-8347. Recuperado de <https://bit.ly/2n7SUyz>
- Hernández, R. (2006), *Metodología de la investigación* (4a Ed). México, D. F.: McGraw Hill.
- Hernández, H. Sampieri, M. (2016) *Metodología de la investigación* (5a Ed). México, D. F.: McGraw Hill.
- Huaripoma, B. (2017) *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017*(tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/35dxBgL>
- Corpac.gob.pe (25 de junio de 1943) Nuestra historia la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial, CORPAC S.A. recuperado de <https://bit.ly/366wvpW>
- Mayer, H. y Salovey, M. (1990) *La inteligencia emocional*. Rafael Bisgerra. GROP. Recuperado de <https://bit.ly/1jdpb8d>
- Martínez, G. (2016) *Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas*. Vol. 35 No. 1/ enero-junio 2016 pp. 21-34 / ISSN: 2539-5238 - Medellín – Colombia. DOI: 10.21772/ripo.v35n1a02
- Méndez, O. (2014) *Introducción el planeamiento estratégico*. Recuperado de <http://ow.ly/6QuW30aBoMj>

- Montoya, B. (2016) *Relación entre el clima laboral y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015*(tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/31Wtu6z>
- Noguera, M. (2017) *La Inteligencia Emocional y el Comportamiento Creativo e Innovador de los empleados del Sector Terciario en las PYMEs de España*. (Tesis doctoral) Recuperado de <https://bit.ly/2mOSbTm>
- Ortega, A. (2016) *El proceso de toma de decisiones vinculado a la inteligencia emocional Como herramienta de gestión dentro de las organizaciones empresariales*. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/2VkyvDH>
- Pacheco, G. (2017) *Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Comercial Pacheco E.I.R.L. – Huancayo, 2014*. Recuperado de <https://bit.ly/2nkt1f1>
- Palma, B. (2014) *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015*. (Tesis). Recuperado de <https://bit.ly/2NwmmWC>
- París, D. (2014) *Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: Competencias y desarrollo profesional*. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/2PrBcPV>
- Peralta, J. (2015). *Hacia un desarrollo profesional convergente de la orientación escolar*. Revista electrónica de investigación Psicoeducativa (5), 205-226.
- Pino, M. (2013) *Elementos de interés en la investigación didáctica y enseñanza de la dispersión estadística* Sociedad Canaria Isaac Newton de Profesores de Matemáticas ISSN: 1887-1984 Volumen 83, julio de 2013, páginas 43- <https://bit.ly/2ZNojWP>

- Piñar (2015) *La inteligencia emocional y estrés y rendimiento en la cabina de tripulantes frente a pasajeros conflictivos*. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/2PrBcPV>
- Quispe, Q. (2018) *Clima laboral en una empresa textil, Lima 2018*. (Tesis magister). Recuperado de <https://bit.ly/2oEoDZE>
- Ramírez, M. (2018) *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada. 2017*. Revista Ciencia y Tecnología. Vol. 14, Núm. 4 (2018) > Ramírez. Recuperado de <https://bit.ly/3101U7u>
- Rojas, C. (2018) *El desarrollo profesional y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/2nSeIyM>
- Royo, A. (2016) *Inteligencia emocional aplicada a los factores de riesgo*. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/2kjJleW>
- Salovey, M. y Goleman H. (2011) *El origen del concepto de inteligencia emocional*. Revista Iberoamericana de Educación Superior Volume 6, Issue 16, Pages 110-125. Recuperado de <https://bit.ly/2pdyNNu>
- Solana, A. (2015) *Perfiles de organizaciones positivas. Análisis de características percibidas según variables individuales, organizacionales y de resultado*. 2016 Escritos de Psicología ISSN 1989-3809 DOI: 10.5231/psy.writ.2016.1103. Recuperado de <https://bit.ly/2VMlhP7>
- Sifuentes, F. (2017) *La inteligencia emocional, el estado emocional y el bienestar psicológico de los cadetes del primer año de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú

Sánchez, A. (2015) *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico* <https://bit.ly/2Dcq7B0>

Sánchez, A. y Reye L. (2002), *Metodología de investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Velásquez, A. y Rey, N. (2013), *Metodología de la investigación científica*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Edal S.L.

Williams, A. Rodríguez, V. (2013) *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* <https://bit.ly/31XliWC>

Waldemar, B. Jörn B.-Neuhaus, Rainer Dombois (2010) *Desarrollo de proyectos de investigación* Guía para un seminario <https://bit.ly/31W8DU2>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencias

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Método	Población y muestra
<p>Problema general ¿De qué manera la inteligencia emocional y el clima laboral inciden en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020?</p> <p>Problema específico 1 ¿De qué manera la inteligencia emocional y el clima laboral inciden en el compromiso de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020?</p> <p>2 ¿De qué manera la inteligencia emocional y el clima laboral inciden en el optimismo de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020?</p> <p>3 ¿De qué manera la inteligencia emocional y el clima laboral inciden en la organización de los trabajadores de CORPAC, Callao</p>	<p>Objetivo general Determinar la incidencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020</p> <p>Objetivos específicos 1 Determinar la incidencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en el compromiso de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020</p> <p>2 Determinar la incidencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en el optimismo de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020,</p> <p>3 Determinar la incidencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en la organización de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020,</p> <p>4 Determinar la</p>	<p>Hipótesis general La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020</p> <p>Hipótesis específicas: 1 La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente sobre el compromiso de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020</p> <p>2 La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en el optimismo de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020</p> <p>3 La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en la organización de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020,</p>	<p>Variable Independiente 1 Inteligencia emocional</p> <p>Variables Independiente 2 Clima laboral</p> <p>Variable Dependiente Desarrollo organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las propias emociones - Manejar las emociones - Automotivación y autorregulación - Empatía - Estructura - Responsabilidad - Recompensa - Grado de estructura que impone el puesto - Compromiso - Optimismo - Organización - Competencia profesional 	<p>Tipo Básica</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Nivel Explicativo causal</p> <p>Diseño Diseño no experimental</p>	<p>POBLACIÓN: Tuvo como población a 800 trabajadores de CORPAC A. S., de la sede Callao. Estos están conformados por 6 grupos ocupacionales; 92 técnicos, 202 operacionales, 171 profesionales, 70 administrativos, 182 Controladores y 83 Funcionarios</p> <p>muestra: 120 trabajadores de CORPAC A. S., de la sede Callao. 20 técnicos, 20 operacionales, 20 profesionales, 20 administrativos, 20 Controladores Y 20 Funcionarios</p> <p>muestreo: No probabilístico por conveniencia.</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Test</p>

<p>2020?, 4 ¿De qué manera la inteligencia emocional y el clima laboral inciden en la competencia profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020?</p>	<p>incidencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en la competencia profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020.</p>	<p>4 La inteligencia emocional y el clima laboral inciden significativamente en el competencia profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020</p>				<p>y dos cuestionarios</p> <p>Validación y confiabilidad de instrumentos validados por 5 expertos</p>
---	---	---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la inteligencia emocional de los trabajadores de CORPAC S.A.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de afirmaciones las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la afirmación que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Conocer las propias emociones					
	INDICADOR: Como me siento					
01	Los trabajadores prestan mucha atención a sus sentimientos			X		
02	Los trabajadores normalmente se preguntan por lo que sienten				X	
	INDICADOR: Autoconocimiento					
03	Los trabajadores normalmente dedican su tiempo en pensar en sus emociones		X			
04	Los trabajadores piensan que merecen la pena prestar atención a sus emociones			X		
05	Los trabajadores piensan en su estado de ánimo constantemente				X	
	DIMENSIÓN: Manejar las emociones	1	2	3	4	5
	INDICADOR: Autocontrol					
06	Los trabajadores tienen claro sus sentimientos				X	
07	Los trabajadores frecuentemente pueden definir sus sentimientos			X		
08	Los trabajadores siempre pueden decir cómo se sienten			X		
	INDICADOR: Autorregulación					
09	Los trabajadores casi siempre saben cómo sienten		X			
10	Los trabajadores pueden llegar a comprender sus sentimientos				X	
	DIMENSIÓN: Automotivación y autorregulación	1	2	3	4	5
	INDICADOR: Actitud positiva					
11	Los trabajadores tienen mucha energía cuando se sienten felices				X	
12	Los trabajadores cuando están enfadados intentan cambiar su estado de ánimo			X		
	INDICADOR: Mentalidad positiva					
13	Los trabajadores cuando están tristes piensan en todos los placeres de la vida		X			
14	Los trabajadores se preocupan por tener un buen estado de ánimo			X		
	INDICADOR: Regulación					

15	Los trabajadores aunque se sientan mal, procuran pensar en cosas agradables				X	
	DIMENSIÓN: Empatía.	1	2	3	4	5
	INDICADOR: Empatía					
16	Los trabajadores cuándo los demás le provocan intensamente son capaces de reaccionar			X		
17	Los trabajadores son capaces de divertirse y pasarla bien en el lugar donde se encuentren				X	
	INDICADOR: Tener consideración					
18	Los trabajadores son capaces de sonreír			X		
19	Los trabajadores tienen cosas que no les agrada hacerla, pero las hacen por compromiso		X			
	INDICADOR: Ponerse en lugar del otro					
20	Los trabajadores controlan sus pensamientos, piensan en verdad lo que les interesa			x		

Muchas gracias

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Estructura					
	INDICADOR: Organización					
01	La empresa brinda las condiciones adecuadas para el buen desempeño de sus funciones				X	
02	El trabajo que realizó es compatible con los objetivos de la empresa			X		
	INDICADOR: Lineamientos					
03	La empresa le brinda los recursos necesarios los recursos necesarios para desarrollar sus funciones				X	
04	La empresa le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí mismo			X		
05	La empresa tiene en cuenta las opiniones de los trabajadores		X			
	DIMENSIÓN: Responsabilidad	1	2	3	4	5
	INDICADOR: Responsabilidad					
06	Los trabajadores son responsables dentro de la empresa en función con sus actividades			X		
07	Los trabajadores son puntuales con su asistencia a su centro de labores				X	
	INDICADOR: Compromiso					
08	Los trabajadores están cansados por lo que tienen faltas de asistencia				X	
09	Los trabajadores se sienten comprometidos con la tarea de la empresa		X			
	INDICADOR: Ética					
10	Los trabajadores están totalmente comprometidos a disposición de la empresa			X		
	DIMENSIÓN: Recompensa	1	2	3	4	5
	INDICADOR: Remuneración					
11	Los trabajadores son remunerados de acuerdo a las labores que realiza				X	
12	Los trabajadores se sienten motivados permanentemente en la empresa				X	
	INDICADOR: Incentivos					
13	Los trabajadores reciben una retribución proporcional al esfuerzo realizado en la empresa			X		
	INDICADOR: Valor del servicio					
14	Los trabajadores reciben retroalimentación sobre las labores que realiza en la empresa			X		
15	Los trabajadores están a gusto con la labor que hacen				X	
	DIMENSIÓN: Grado de estructura que impone el puesto.	1	2	3	4	5
	INDICADOR: Entorno optimo					
16	Los trabajadores se sienten acogidos por sus compañeros del área o de la gerencia				X	
17	Los líderes de la empresa gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo			X		
	INDICADOR: Respaldo					
18	En la empresa existe un alto grado de entrega y desempeño en las labores que realiza			X		
	INDICADOR: Unión y compromiso					
19	La empresa requiere de innovaciones urgentes				X	
	INDICADOR: Clima laboral					
20	Está orgulloso de pertenecer a esta empresa			X		

Muchas gracias

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Compromiso					
	INDICADOR: Ética profesional					
01	El compromiso de los trabajadores como profesional es indispensable			X		
02	Los trabajadores siempre anteponen la ética profesional a toda actividad				X	
	INDICADOR: Compromiso profesional					
03	La empresa le brinda las condiciones adecuadas dentro de su área trabajo			X		
04	Los trabajadores pueden realizar su trabajo de forma segura		X			
05	En las diferentes áreas de la empresa es adecuado el desarrollo del personal y de su trabajo			X		
	DIMENSIÓN: Optimismo	1	2	3	4	5
	INDICADOR: Objetivos mutuos					
06	La expectativa de los profesionales tiene un enfoque optimista			X		
07	Los trabajadores se sienten parte de la empresa como profesionales y trabajadores				X	
	INDICADOR: Mejora continua					
08	Los trabajadores conocen todas las actividades que realiza la empresa			X		
09	Los trabajadores están motivados y le gusta el trabajo que desarrolla dentro de la empresa				X	
	INDICADOR: Actitud positiva					
10	Los trabajadores como se sienten ser integrantes de la empresa			X		
	DIMENSIÓN: Organización					
	INDICADOR: Organizar					
11	Los trabajadores conocen en su totalidad las actividades que desarrolla la empresa			X		
12	La empresa está sumamente organizada en la atención a sus usuarios			X		
	INDICADOR: Decisiones					
13	La empresa cuenta con un sistema de organización adecuada				X	
	INDICADOR: Designación de actividades					
14	La empresa les brinda a sus trabajadores buenas condiciones para seguir laborando			X		
15	Los trabajadores coordinan sus tareas con las demás áreas antes de ser aprobadas.			X		
	DIMENSIÓN: Competencia profesional					
	INDICADOR: Desarrollo personal					
16	Los trabajadores reciben información para desarrollar las tareas que son encomendadas			X		
	INDICADOR: Desarrollo de aptitudes					
17	Los trabajadores son altamente competentes			X		
	INDICADOR: Comunicación adecuada					
18	La comunicación dentro de la entidad es adecuada para el buen desenvolvimiento de los trabajadores			X		
	INDICADOR: Capacidad de liderazgo					
19	La empresa facilita todas las herramientas que pueda requerir un trabajador para el cumplimiento de sus actividades				X	
	INDICADOR: Distribución de actividades					
20	La carga de trabajo es distribuida de forma equitativa			X		

Muchas gracias

Anexo 3: Certificado de validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Inteligencia emocional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Conocer las propias emociones								
1	Los trabajadores prestan mucha atención a sus sentimientos	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores normalmente se preguntan por lo que sienten	✓		✓		✓		
3	Los trabajadores normalmente dedican su tiempo en pensar en sus emociones	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores piensan que merecen la pena prestar atención a sus emociones	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores piensan en su estado de ánimo constantemente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Manejar las emociones								
6	Los trabajadores tienen claro sus sentimientos	✓		✓		✓		
7	Los trabajadores frecuentemente pueden definir sus sentimientos	✓		✓		✓		
8	Los trabajadores siempre pueden decir cómo se sienten	✓		✓		✓		
9	Los trabajadores casi siempre saben cómo sienten	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores pueden llegar a comprender sus sentimientos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Automotivación y autorregulación								
11	Los trabajadores tienen mucha energía cuando se sienten felices	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores cuando están enfadados intentan cambiar su estado de ánimo	✓		✓		✓		
13	Los trabajadores cuando están tristes piensan en todos los placeres de la vida	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores se preocupan por tener un buen estado de ánimo	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores aunque se sientan mal, procuran pensar en cosas agradables	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No
16	Los trabajadores cuándo los demás le provocan intensamente son capaces de reaccionar	✓		✓		✓	
17	Los trabajadores son capaces de divertirse y pasarla bien en el lugar donde se encuentren	✓		✓		✓	
18	Los trabajadores son capaces de sonreír	✓		✓		✓	
19	Los trabajadores tienen cosas que no les agrada hacerla, pero las hacen por compromiso	✓		✓		✓	
20	Los trabajadores controlan sus pensamientos, piensan en verdad lo que les interesa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: León Mackay, Luis Alberto DNI: 17860171

Especialidad del validador: Dr. en psicología

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

04 de 01 del 2020

[Handwritten signature]

Firma del Experto Informante.

Dr. Luis Alberto León Mackay
C.Pe.P. 2403

DIMENSIÓN 4: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No
16	Los trabajadores cuándo los demás le provocan intensamente son capaces de reaccionar	✓		✓		✓	
17	Los trabajadores son capaces de divertirse y pasarla bien en el lugar donde se encuentren	✓		✓		✓	
18	Los trabajadores son capaces de sonreír	✓		✓		✓	
19	Los trabajadores tienen cosas que no les agrada hacerla, pero las hacen por compromiso	✓		✓		✓	
20	Los trabajadores controlan sus pensamientos, piensan en verdad lo que les interesa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sanchez Faros, Mirtha Lisbeth DNI: 25710071

Especialidad del validador: Dno en Derecho

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

04 de 01 del 2020



Firma del Experto Informante.

Dra. Mirtha L. Sánchez Faros;

ABOGADA
C.A.L. 41894

DIMENSIÓN 4: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No
16	Los trabajadores cuándo los demás le provocan intensamente son capaces de reaccionar	✓		✓		✓	
17	Los trabajadores son capaces de divertirse y pasarla bien en el lugar donde se encuentren	✓		✓		✓	
18	Los trabajadores son capaces de sonreír	✓		✓		✓	
19	Los trabajadores tienen cosas que no les agrada hacerla, pero las hacen por compromiso	✓		✓		✓	
20	Los trabajadores controlan sus pensamientos, piensan en verdad lo que les interesa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Dr. Carlos A. Castro Guillén* DNI: *07851779*

Especialidad del validador: *Doctor en Educación / Maestro en Administración, Economista 1484 de profesión*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

4 de *01* del 20*20*


Firma del Experto Informante.

DIMENSIÓN 4: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No
16	Los trabajadores cuándo los demás le provocan intensamente son capaces de reaccionar	✓		✓		✓	
17	Los trabajadores son capaces de divertirse y pasarla bien en el lugar donde se encuentren	✓		✓		✓	
18	Los trabajadores son capaces de sonreír	✓		✓		✓	
19	Los trabajadores tienen cosas que no les agrada hacerla, pero las hacen por compromiso	✓		✓		✓	
20	Los trabajadores controlan sus pensamientos, piensan en verdad lo que les interesa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ASMAT VEGA, NICANOR SEGISMUNDO DNI: 105570246

Especialidad del validador: doctor en derecho

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

04 de 01 del 2020



Dr. Nicanor S. Asmat Vega
Firma del Experto Informante.

DIMENSIÓN 4: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No
16	Los trabajadores cuándo los demás le provocan intensamente son capaces de reaccionar	✓		✓		✓	
17	Los trabajadores son capaces de divertirse y pasarla bien en el lugar donde se encuentren	✓		✓		✓	
18	Los trabajadores son capaces de sonreír	✓		✓		✓	
19	Los trabajadores tienen cosas que no les agrada hacerla, pero las hacen por compromiso	✓		✓		✓	
20	Los trabajadores controlan sus pensamientos, piensan en verdad lo que les interesa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Chantal Jara Aguirre DNI: 25451905

Especialidad del validador: CEJA EDUCACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

04 de 01 del 2020


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Clima laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura							
1	La empresa brinda las condiciones adecuadas para el buen desempeño de sus funciones de los trabajadores	✓		✓		✓		
2	El trabajo que realizó es compatible con los objetivos de la empresa	✓		✓		✓		
3	La empresa le brinda los recursos necesarios para desarrollar sus funciones	✓		✓		✓		
4	La empresa le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí mismo	✓		✓		✓		
5	La empresa tiene en cuenta las opiniones de los trabajadores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los trabajadores son responsables dentro de la empresa en función con sus actividades	✓		✓		✓		
7	Los trabajadores son puntuales con su asistencia a su centro de labores	✓		✓		✓		
8	Los trabajadores están cansados por lo que tienen faltas de asistencia	✓		✓		✓		
9	Los trabajadores se sienten comprometidos con la tarea que realizan en la empresa	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores están totalmente comprometidos a disposición de la empresa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Recompensa	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los trabajadores son remunerados de acuerdo a las labores que realizan	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores se sienten motivados permanentemente en la empresa	✓		✓		✓		
13	Los trabajadores reciben una retribución proporcional al esfuerzo realizado en la empresa	✓		✓		✓		

14	Los trabajadores reciben retroalimentación sobre las labores que realiza en la empresa	✓		✓		✓	
15	Los trabajadores están a gusto con la labor que hacen	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Grado de estructura que impone el puesto	Si	No	Si	No	Si	No
17	Los trabajadores se sienten acogidos por sus compañeros del área o de la gerencia	✓		✓		✓	
18	Los líderes de la empresa gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo	✓		✓		✓	
19	En la empresa existe un alto grado de entrega y desempeño en las labores que realiza	✓		✓		✓	
20	La empresa requiere de innovaciones urgentes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: León Mackay, Luis Alberto DNI: 17860171

Especialidad del validador: Dr. en psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

04 de 01 del 2020

Firma del Experto Informante.

Dr. Luis Alberto León Mackay
C.Ps.P. 2493

14	Los trabajadores reciben retroalimentación sobre las labores que realiza en la empresa	✓		✓		✓	
15	Los trabajadores están a gusto con la labor que hacen	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Grado de estructura que impone el puesto		Si	No	Si	No	Si	No
17	Los trabajadores se sienten acogidos por sus compañeros del área o de la gerencia	✓		✓		✓	
18	Los líderes de la empresa gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo	✓		✓		✓	
19	En la empresa existe un alto grado de entrega y desempeño en las labores que realiza	✓		✓		✓	
20	La empresa requiere de innovaciones urgentes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sanchez Fariés, Milla Isabel DNI: 25710031

Especialidad del validador: Pro en Derecho.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

04 de 01 del 2020



Firma del Excmo. Informante.
Dra. Milla Isabel Sanchez Fariés
ABOGADA
C.A.L. 41894

14	Los trabajadores reciben retroalimentación sobre las labores que realiza en la empresa	✓		✓		✓	
15	Los trabajadores están a gusto con la labor que hacen	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Grado de estructura que impone el puesto		Si	No	Si	No	Si	No
17	Los trabajadores se sienten acogidos por sus compañeros del área o de la gerencia	✓		✓		✓	
18	Los líderes de la empresa gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo	✓		✓		✓	
19	En la empresa existe un alto grado de entrega y desempeño en las labores que realiza	✓		✓		✓	
20	La empresa requiere de innovaciones urgentes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Carlos A. Castro Guillá DNI: 01851779

Especialidad del validador: Doctor en Educación, Maestro Amador, Economista del 1484 de profesión

04 de 01 del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


 Firma del Experto Informante.

14	Los trabajadores reciben retroalimentación sobre las labores que realiza en la empresa	✓		✓		✓	
15	Los trabajadores están a gusto con la labor que hacen	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Grado de estructura que impone el puesto	Si	No	Si	No	Si	No
17	Los trabajadores se sienten acogidos por sus compañeros del área o de la gerencia	✓		✓		✓	
18	Los líderes de la empresa gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo	✓		✓		✓	
19	En la empresa existe un alto grado de entrega y desempeño en las labores que realiza	✓		✓		✓	
20	La empresa requiere de innovaciones urgentes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

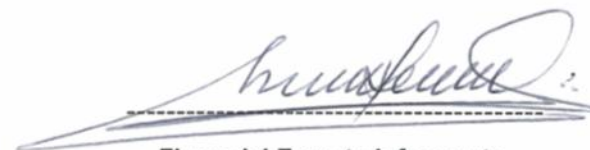
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ASMAT VEGA, NICANOR SEGISMUNDO DNI: 10557046

Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

04 de 01 del 2020



Firma del Experto Informante.

Dr. Nicamor S. Asmat Vega
ABOGADO
C.C.L. 43632

14	Los trabajadores reciben retroalimentación sobre las labores que realiza en la empresa	✓		✓		✓	
15	Los trabajadores están a gusto con la labor que hacen	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Grado de estructura que impone el puesto		Si	No	Si	No	Si	No
17	Los trabajadores se sienten acogidos por sus compañeros del área o de la gerencia	✓		✓		✓	
18	Los líderes de la empresa gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo	✓		✓		✓	
19	En la empresa existe un alto grado de entrega y desempeño en las labores que realiza	✓		✓		✓	
20	La empresa requiere de innovaciones urgentes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE DNI: 25451905

Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCACIONAL

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

07 de 01 del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Desarrollo profesional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso								
1	El compromiso de los trabajadores como profesional es indispensable	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores siempre anteponen la ética profesional a toda actividad	✓		✓		✓		
3	La empresa le brinda las condiciones adecuadas dentro de su área trabajo	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores pueden realizar su trabajo de forma segura	✓		✓		✓		
5	En las diferentes áreas de la empresa es adecuado el desarrollo del personal y de su trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Optimismo								
6	La expectativa de los profesionales tiene un enfoque optimista	✓		✓		✓		
7	Los trabajadores se sienten parte de la empresa como profesionales y trabajadores	✓		✓		✓		
8	Los trabajadores conocen todas las actividades que realiza la empresa	✓		✓		✓		
9	Los trabajadores están motivados y le gusta el trabajo que desarrolla dentro de la empresa	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores como se sienten ser integrantes de la empresa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Organización								
11	Los trabajadores conocen en su totalidad las actividades que desarrolla la empresa	✓		✓		✓		
12	La empresa está sumamente organizada en la atención a sus usuarios	✓		✓		✓		
13	La empresa cuenta con un sistema de organización adecuada	✓		✓		✓		
14	La empresa les brinda a sus trabajadores buenas condiciones para seguir laborando	✓		✓		✓		

15	Los trabajadores coordinan sus tareas con las demás áreas antes de ser aprobadas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Competencia profesional		Si	No	Si	No	Si	No
16	Los trabajadores reciben información para desarrollar las tareas que son encomendadas	✓		✓		✓	
17	Los trabajadores son altamente competentes	✓		✓		✓	
18	La comunicación dentro de la entidad es adecuada para el buen desenvolvimiento de los trabajadores	✓		✓		✓	
19	La empresa facilita todas las herramientas que pueda requerir un trabajador para el cumplimiento de sus actividades	✓		✓		✓	
20	La carga de trabajo es distribuida de forma equitativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: León Mackay, Luis Alberto DNI: 17860171

Especialidad del validador: Dr. en psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

04 de 01 del 2020

Firma del Experto Informante.

Dr. Luis Alberto León Mackay
C.Ps.P. 2493

15	Los trabajadores coordinan sus tareas con las demás áreas antes de ser aprobadas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Competencia profesional		Si	No	Si	No	Si	No
16	Los trabajadores reciben información para desarrollar las tareas que son encomendadas	✓		✓		✓	
17	Los trabajadores son altamente competentes	✓		✓		✓	
18	La comunicación dentro de la entidad es adecuada para el buen desenvolvimiento de los trabajadores	✓		✓		✓	
19	La empresa facilita todas las herramientas que pueda requerir un trabajador para el cumplimiento de sus actividades	✓		✓		✓	
20	La carga de trabajo es distribuida de forma equitativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lunchez Favis Mule Lisbell DNI: 25710031

Especialidad del validador: Abogado en Derecho

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

04 de 01 del 2020

[Firma]

Firma del Experto Informante.

Dr. Mirtha L. Sánchez Torres
ABOGADA
C.A.L. 41894

15	Los trabajadores coordinan sus tareas con las demás áreas antes de ser aprobadas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Competencia profesional		Si	No	Si	No	Si	No
16	Los trabajadores reciben información para desarrollar las tareas que son encomendadas	✓		✓		✓	
17	Los trabajadores son altamente competentes	✓		✓		✓	
18	La comunicación dentro de la entidad es adecuada para el buen desenvolvimiento de los trabajadores	✓		✓		✓	
19	La empresa facilita todas las herramientas que pueda requerir un trabajador para el cumplimiento de sus actividades	✓		✓		✓	
20	La carga de trabajo es distribuida de forma equitativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: León Mackay, Luis Alberto DNI: 17860171

Especialidad del validador: Dr. en psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

04 de 01 del 2020

Firma del Experto Informante.

Dr. Luis Alberto León Mackay
C.Ps.P. 2493

15	Los trabajadores coordinan sus tareas con las demás áreas antes de ser aprobadas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Competencia profesional		Si	No	Si	No	Si	No
16	Los trabajadores reciben información para desarrollar las tareas que son encomendadas	✓		✓		✓	
17	Los trabajadores son altamente competentes	✓		✓		✓	
18	La comunicación dentro de la entidad es adecuada para el buen desenvolvimiento de los trabajadores	✓		✓		✓	
19	La empresa facilita todas las herramientas que pueda requerir un trabajador para el cumplimiento de sus actividades	✓		✓		✓	
20	La carga de trabajo es distribuida de forma equitativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lunchez Favis Mule Lisbell DNI: 25710031

Especialidad del validador: Abogado en Derecho

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

04 de 01 del 2020

[Firma]

Firma del Experto Informante.

Dr. Mirtha L. Sánchez Torres
ABOGADA
C.A.L. 41894

15	Los trabajadores coordinan sus tareas con las demás áreas antes de ser aprobadas.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Competencia profesional	Si	No	Si	No	Si	No
16	Los trabajadores reciben información para desarrollar las tareas que son encomendadas	✓		✓		✓	
17	Los trabajadores son altamente competentes						
18	La comunicación dentro de la entidad es adecuada para el buen desenvolvimiento de los trabajadores	✓		✓		✓	
19	La empresa facilita todas las herramientas que pueda requerir un trabajador para el cumplimiento de sus actividades	✓		✓		✓	
20	La carga de trabajo es distribuida de forma equitativa						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia


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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Carlos A. Castro Guillá DNI: 07851779

Especialidad del validador: Doctor en Educación, Maestría en Administración, Economista @ 1484 de profesión

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

04 de 1 del 2020

 Firma del Experto Informante.

15	Los trabajadores coordinan sus tareas con las demás áreas antes de ser aprobadas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Competencia profesional		Si	No	Si	No	Si	No
16	Los trabajadores reciben información para desarrollar las tareas que son encomendadas	✓		✓		✓	
17	Los trabajadores son altamente competentes						
18	La comunicación dentro de la entidad es adecuada para el buen desenvolvimiento de los trabajadores	✓		✓		✓	
19	La empresa facilita todas las herramientas que pueda requerir un trabajador para el cumplimiento de sus actividades	✓		✓		✓	
20	La carga de trabajo es distribuida de forma equitativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ASMIAT VEGA, NICANOR SEGISMUNDO..... DNI: 10557046.....

Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

04 de 01 del 2020


 ASMIAT VEGA
 FOGADO
 C.R.L. 43832
Firma del Experto Informante.
 Abogado,
 ABOG.
 C.R.L. 43832

15	Los trabajadores coordinan sus tareas con las demás áreas antes de ser aprobadas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Competencia profesional		Si	No	Si	No	Si	No
16	Los trabajadores reciben información para desarrollar las tareas que son encomendadas	✓		✓		✓	
17	Los trabajadores son altamente competentes	✓		✓		✓	
18	La comunicación dentro de la entidad es adecuada para el buen desenvolvimiento de los trabajadores	✓		✓		✓	
19	La empresa facilita todas las herramientas que pueda requerir un trabajador para el cumplimiento de sus actividades	✓		✓		✓	
20	La carga de trabajo es distribuida de forma equitativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. CHRISTINA AGUIRRE DNI: 25481925

Especialidad del validador: SECRETARÍA EDUCACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

04 de 01 del 2020


 Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Base de datos

Base de datos de inteligencia emocional:

Sujeto	D1: conocer las propias emociones					Dimensión	Nivel	D2: Manejar las emociones					Dimensión	Nivel	D3: Automotivación y autorregulación					Dimensión	Nivel	D4: Empatía					Dimensión	Nivel	Variable1	Nivel 1
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5				
1	1	5	4	3	4	17	MEDIO	3	4	2	3	5	17	MEDIO	3	4	3	4	3	17	MEDIO	5	2	3	5	3	18	ALTO	69	MEDIO
2	3	2	3	3	4	15	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	3	3	2	4	5	17	MEDIO	3	3	4	2	5	17	MEDIO	64	MEDIO
3	1	3	2	4	3	13	MEDIO	4	3	5	2	1	15	MEDIO	5	2	3	4	3	17	MEDIO	3	4	2	5	3	17	MEDIO	62	MEDIO
4	4	1	2	3	4	14	MEDIO	3	3	4	3	4	17	MEDIO	3	2	5	5	4	19	ALTO	4	3	2	2	5	16	MEDIO	66	MEDIO
5	1	1	2	5	3	12	MEDIO	3	2	5	4	3	17	MEDIO	5	2	3	3	2	15	MEDIO	5	4	2	3	3	17	MEDIO	61	MEDIO
6	2	1	4	3	4	14	MEDIO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	4	5	2	4	5	20	ALTO	3	2	3	4	2	14	MEDIO	65	MEDIO
7	1	1	5	2	4	13	MEDIO	3	5	3	4	3	18	ALTO	4	2	2	4	3	15	MEDIO	4	5	4	4	4	21	ALTO	67	MEDIO
8	3	3	2	3	4	15	MEDIO	2	2	4	5	3	16	MEDIO	3	3	3	4	2	15	MEDIO	3	3	5	4	3	18	ALTO	64	MEDIO
9	1	1	3	4	4	13	MEDIO	4	4	3	3	1	15	MEDIO	4	4	3	4	4	19	ALTO	4	4	3	4	5	20	ALTO	67	MEDIO
10	4	1	4	2	3	14	MEDIO	3	3	3	2	3	14	MEDIO	4	3	2	4	4	17	MEDIO	4	5	4	3	3	19	ALTO	64	MEDIO
11	1	4	3	3	4	15	MEDIO	3	5	4	1	2	15	MEDIO	3	3	2	4	5	17	MEDIO	3	3	2	5	4	17	MEDIO	64	MEDIO
12	3	1	5	5	3	17	MEDIO	3	2	2	5	2	14	MEDIO	2	2	5	2	3	14	MEDIO	2	5	3	2	3	15	MEDIO	60	MEDIO
13	1	3	3	3	5	15	MEDIO	4	4	3	2	3	16	MEDIO	2	3	4	3	4	16	MEDIO	2	3	4	5	5	19	ALTO	66	MEDIO
14	4	1	4	3	5	17	MEDIO	5	3	4	1	3	16	MEDIO	3	5	3	5	4	20	ALTO	4	5	3	3	3	18	ALTO	71	MEDIO
15	1	5	5	4	3	18	ALTO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	5	4	4	3	4	20	ALTO	5	5	5	3	4	22	ALTO	77	ALTO
16	1	3	2	4	4	14	MEDIO	4	5	5	1	1	16	MEDIO	4	5	1	1	5	16	MEDIO	5	4	2	1	4	16	MEDIO	62	MEDIO
17	1	1	3	4	4	13	MEDIO	5	4	2	3	3	17	MEDIO	3	3	4	5	4	19	ALTO	3	2	3	3	3	14	MEDIO	63	MEDIO
18	1	2	5	3	4	15	MEDIO	3	4	1	2	3	13	MEDIO	5	5	4	5	3	22	ALTO	5	4	2	2	5	18	ALTO	68	MEDIO
19	3	1	3	5	4	16	MEDIO	5	3	4	3	2	17	MEDIO	3	3	2	4	5	17	MEDIO	5	5	2	5	4	21	ALTO	71	MEDIO
20	1	4	5	3	3	16	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	2	2	3	2	5	14	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	55	MEDIO
21	1	3	4	5	4	17	MEDIO	3	4	2	3	5	17	MEDIO	3	1	3	4	3	14	MEDIO	5	2	3	3	5	18	ALTO	66	MEDIO
22	3	1	3	3	4	14	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	3	3	2	4	5	17	MEDIO	3	3	4	2	3	15	MEDIO	61	MEDIO
23	2	3	2	4	3	14	MEDIO	4	3	3	2	1	13	MEDIO	5	2	3	4	3	17	MEDIO	3	4	2	1	5	15	MEDIO	59	MEDIO
24	4	3	5	3	4	19	ALTO	3	3	4	3	4	17	MEDIO	3	2	5	5	4	19	ALTO	4	3	2	2	3	14	MEDIO	69	MEDIO
25	3	5	2	3	3	16	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	3	5	5	3	2	18	ALTO	5	4	2	3	5	19	ALTO	68	MEDIO
26	2	4	4	3	4	17	MEDIO	5	4	5	3	1	18	ALTO	4	2	2	4	3	15	MEDIO	3	2	3	4	2	14	MEDIO	64	MEDIO
27	3	3	5	2	4	17	MEDIO	3	5	3	4	5	20	ALTO	4	2	2	4	5	17	MEDIO	4	5	4	4	4	21	ALTO	75	ALTO

28	3	1	2	3	4	13	MEDIO	2	2	4	5	3	16	MEDIO	5	5	5	4	2	21	ALTO	5	3	3	4	5	20	ALTO	70	MEDIO
29	3	2	5	4	4	18	ALTO	4	4	3	5	4	20	ALTO	4	4	3	4	4	19	ALTO	4	4	5	4	3	20	ALTO	77	ALTO
30	4	4	4	2	3	17	MEDIO	3	5	3	2	3	16	MEDIO	4	5	2	4	4	19	ALTO	4	3	4	3	5	19	ALTO	71	MEDIO
31	3	1	3	3	4	14	MEDIO	3	3	4	3	2	15	MEDIO	3	3	2	4	3	15	MEDIO	3	5	2	5	4	19	ALTO	63	MEDIO
32	3	4	5	3	3	18	ALTO	3	2	2	5	2	14	MEDIO	2	2	3	2	5	14	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	59	MEDIO
33	3	1	3	3	5	15	MEDIO	4	4	3	2	3	16	MEDIO	2	3	4	5	4	18	ALTO	2	5	4	5	3	19	ALTO	68	MEDIO
34	4	3	4	3	3	17	MEDIO	3	5	4	3	3	18	ALTO	3	3	3	3	4	16	MEDIO	4	5	3	3	5	20	ALTO	71	MEDIO
35	3	1	5	4	3	16	MEDIO	3	3	5	4	1	16	MEDIO	5	4	4	3	4	20	ALTO	3	5	3	3	4	18	ALTO	70	MEDIO
36	3	3	2	4	4	16	MEDIO	4	5	5	4	1	19	ALTO	4	1	4	4	5	18	ALTO	5	4	2	4	4	19	ALTO	72	ALTO
37	3	2	5	4	4	18	ALTO	5	4	2	5	3	19	ALTO	3	3	4	3	4	17	MEDIO	3	2	3	3	3	14	MEDIO	68	MEDIO
38	3	1	3	5	4	16	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	3	3	4	3	3	16	MEDIO	3	4	2	2	5	16	MEDIO	63	MEDIO
39	3	2	5	3	4	17	MEDIO	3	3	4	3	2	15	MEDIO	3	3	2	4	5	17	MEDIO	3	3	2	3	4	15	MEDIO	64	MEDIO
40	3	1	3	3	3	13	MEDIO	3	2	2	5	2	14	MEDIO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	52	MEDIO
41	3	3	4	3	4	17	MEDIO	3	4	2	3	1	13	MEDIO	3	4	5	4	5	21	ALTO	3	2	3	3	5	16	MEDIO	67	MEDIO
42	3	2	5	3	4	17	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	5	5	2	4	3	19	ALTO	3	3	4	2	5	17	MEDIO	68	MEDIO
43	2	5	2	4	3	16	MEDIO	4	3	3	2	4	16	MEDIO	3	2	5	4	5	19	ALTO	3	4	2	3	3	15	MEDIO	66	MEDIO
44	4	3	2	3	4	16	MEDIO	3	3	4	5	1	16	MEDIO	5	2	3	3	4	17	MEDIO	4	3	2	2	3	14	MEDIO	63	MEDIO
45	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	3	2	5	3	2	15	MEDIO	3	4	2	3	5	17	MEDIO	61	MEDIO
46	2	1	4	3	4	14	MEDIO	3	4	5	3	4	19	ALTO	4	2	2	4	3	15	MEDIO	3	2	3	4	2	14	MEDIO	62	MEDIO
47	3	5	3	2	4	17	MEDIO	3	5	3	4	3	18	ALTO	4	2	2	4	5	17	MEDIO	4	3	4	4	4	19	ALTO	71	MEDIO
48	3	1	2	3	4	13	MEDIO	2	2	4	3	3	14	MEDIO	3	3	5	4	2	17	MEDIO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	60	MEDIO
49	3	4	5	4	4	20	ALTO	4	4	3	3	4	18	ALTO	4	4	3	4	4	19	ALTO	4	4	3	4	3	18	ALTO	75	ALTO
50	4	4	4	2	3	17	MEDIO	5	3	3	2	5	18	ALTO	4	5	2	4	4	19	ALTO	4	3	4	3	5	19	ALTO	73	ALTO
51	3	2	3	5	4	17	MEDIO	3	5	4	5	2	19	ALTO	3	3	2	4	3	15	MEDIO	3	5	2	3	4	17	MEDIO	68	MEDIO
52	3	1	5	3	3	15	MEDIO	3	2	2	5	2	14	MEDIO	2	2	5	2	3	14	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	56	MEDIO
53	3	3	3	3	1	13	MEDIO	4	4	3	2	3	16	MEDIO	2	5	4	3	4	18	ALTO	2	5	4	5	3	19	ALTO	66	MEDIO
54	4	1	5	3	3	16	MEDIO	3	5	4	3	3	18	ALTO	5	3	3	3	4	18	ALTO	4	3	5	5	3	20	ALTO	72	ALTO
55	3	5	5	4	3	20	ALTO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	3	4	4	2	4	17	MEDIO	3	3	5	3	4	18	ALTO	72	ALTO
56	3	1	2	4	4	14	MEDIO	4	5	5	1	1	16	MEDIO	4	5	4	4	5	22	ALTO	5	1	2	4	4	16	MEDIO	68	MEDIO
57	3	1	3	4	4	15	MEDIO	5	4	2	3	3	17	MEDIO	3	3	4	3	4	17	MEDIO	3	2	3	3	3	14	MEDIO	63	MEDIO
58	3	2	3	3	4	15	MEDIO	3	4	3	2	5	17	MEDIO	3	3	4	5	3	18	ALTO	3	4	2	2	3	14	MEDIO	64	MEDIO
59	2	4	5	3	4	18	ALTO	5	3	4	3	2	17	MEDIO	5	5	2	4	2	18	ALTO	5	3	2	3	4	17	MEDIO	70	MEDIO
60	3	1	3	5	3	15	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	52	MEDIO
61	3	3	5	3	5	19	ALTO	2	4	2	5	3	16	MEDIO	3	4	5	4	3	19	ALTO	3	2	3	3	5	16	MEDIO	70	MEDIO
62	3	2	3	3	4	15	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	2	3	1	1	3	10	BAJO	3	3	4	2	3	15	MEDIO	55	MEDIO
63	2	3	2	4	3	14	MEDIO	4	3	3	2	4	16	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	3	4	2	3	5	17	MEDIO	62	MEDIO

64	4	1	2	3	4	14	MEDIO	3	1	4	1	1	10	BAJO	3	2	5	3	4	17	MEDIO	4	3	2	2	3	14	MEDIO	55	MEDIO
65	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	1	3	4	3	14	MEDIO	1	1	5	3	2	12	MEDIO	5	4	2	3	3	17	MEDIO	57	MEDIO
66	5	1	4	3	4	17	MEDIO	3	3	5	3	4	18	ALTO	4	2	2	5	3	16	MEDIO	3	2	3	4	2	14	MEDIO	65	MEDIO
67	3	3	3	2	4	15	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	1	2	2	3	5	13	MEDIO	4	3	4	4	4	19	ALTO	62	MEDIO
68	5	1	2	3	4	15	MEDIO	2	1	4	2	2	11	BAJO	5	3	3	4	1	16	MEDIO	3	3	5	4	3	18	ALTO	60	MEDIO
69	3	1	5	4	3	16	MEDIO	3	4	5	3	3	18	ALTO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	3	4	5	20	ALTO	75	ALTO
70	4	4	4	2	3	17	MEDIO	5	3	3	2	3	16	MEDIO	4	3	2	1	4	14	MEDIO	4	3	4	3	3	17	MEDIO	64	MEDIO
71	3	1	3	3	4	14	MEDIO	3	3	4	3	2	15	MEDIO	3	3	2	4	3	15	MEDIO	3	3	2	5	4	17	MEDIO	61	MEDIO
72	3	1	3	5	3	15	MEDIO	5	2	2	3	2	14	MEDIO	2	2	3	2	5	14	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	56	MEDIO
73	3	3	5	3	3	17	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	2	3	4	3	4	16	MEDIO	2	3	4	5	3	17	MEDIO	65	MEDIO
74	4	1	4	3	3	15	MEDIO	3	3	4	3	1	14	MEDIO	5	3	5	2	3	18	ALTO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	63	MEDIO
75	3	1	5	4	5	18	ALTO	5	5	3	4	4	21	ALTO	3	4	4	1	4	16	MEDIO	3	3	3	3	4	16	MEDIO	71	MEDIO
76	3	3	2	4	4	16	MEDIO	4	5	1	4	1	15	MEDIO	4	5	4	1	4	18	ALTO	5	4	2	4	4	19	ALTO	68	MEDIO
77	3	2	3	4	1	13	MEDIO	5	1	2	3	3	14	MEDIO	3	3	4	3	4	17	MEDIO	3	2	3	3	3	14	MEDIO	58	MEDIO
78	3	5	3	3	4	18	ALTO	3	1	3	2	1	10	BAJO	5	3	4	3	3	18	ALTO	3	4	2	2	3	14	MEDIO	60	MEDIO
79	3	4	3	3	4	17	MEDIO	3	3	4	3	2	15	MEDIO	3	3	2	4	5	17	MEDIO	3	3	2	3	4	15	MEDIO	64	MEDIO
80	3	4	3	3	3	16	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	53	MEDIO
81	5	3	5	3	1	17	MEDIO	3	4	2	5	3	17	MEDIO	5	4	5	4	3	21	ALTO	3	2	3	3	5	16	MEDIO	71	MEDIO
82	5	2	1	3	4	15	MEDIO	3	4	3	2	1	13	MEDIO	3	3	2	1	3	12	MEDIO	3	3	4	2	5	17	MEDIO	57	MEDIO
83	1	2	2	4	3	12	MEDIO	4	3	3	2	1	13	MEDIO	5	2	3	3	5	18	ALTO	3	4	2	3	5	17	MEDIO	60	MEDIO
84	4	3	2	2	4	15	MEDIO	3	1	4	3	1	12	MEDIO	3	2	3	3	4	15	MEDIO	4	3	2	2	3	14	MEDIO	56	MEDIO
85	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	2	2	4	1	12	MEDIO	5	2	5	5	2	19	ALTO	3	4	2	3	5	17	MEDIO	62	MEDIO
86	2	4	1	3	1	11	BAJO	5	3	3	5	1	17	MEDIO	4	1	2	1	3	11	BAJO	3	2	3	4	2	14	MEDIO	53	MEDIO
87	3	3	3	2	4	15	MEDIO	3	5	3	4	3	18	ALTO	4	2	2	4	3	15	MEDIO	4	3	4	4	4	19	ALTO	67	MEDIO
88	3	3	2	3	1	12	MEDIO	2	2	4	3	3	14	MEDIO	3	3	3	1	2	12	MEDIO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	54	MEDIO
89	3	4	3	4	4	18	ALTO	4	1	3	5	4	17	MEDIO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	3	4	3	18	ALTO	74	ALTO
90	4	1	4	2	3	14	MEDIO	3	3	3	2	3	14	MEDIO	4	3	2	1	4	14	MEDIO	4	3	4	5	5	21	ALTO	63	MEDIO
91	3	1	3	3	4	14	MEDIO	3	3	1	3	2	12	MEDIO	5	3	2	4	3	17	MEDIO	3	3	2	3	4	15	MEDIO	58	MEDIO
92	3	1	3	5	1	13	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	2	5	3	2	5	17	MEDIO	54	MEDIO
93	3	5	3	3	3	17	MEDIO	4	4	3	2	3	16	MEDIO	2	3	4	1	4	14	MEDIO	2	3	4	5	3	17	MEDIO	64	MEDIO
94	4	3	4	3	3	17	MEDIO	3	1	4	3	3	14	MEDIO	3	3	3	3	4	16	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	63	MEDIO
95	3	3	5	4	3	18	ALTO	3	3	3	1	2	12	MEDIO	5	4	4	3	4	20	ALTO	3	5	3	3	4	18	ALTO	68	MEDIO
96	5	3	2	4	4	18	ALTO	4	5	1	4	1	15	MEDIO	4	5	4	4	5	22	ALTO	5	4	2	4	4	19	ALTO	74	ALTO
97	3	2	3	4	1	13	MEDIO	5	4	2	3	5	19	ALTO	3	3	4	1	4	15	MEDIO	3	2	3	3	3	14	MEDIO	61	MEDIO
98	3	2	3	3	1	12	MEDIO	3	1	3	2	3	12	MEDIO	3	5	4	3	3	18	ALTO	3	4	2	2	3	14	MEDIO	56	MEDIO
99	3	4	3	5	4	19	ALTO	5	3	4	3	2	17	MEDIO	3	3	2	4	5	17	MEDIO	3	3	2	3	4	15	MEDIO	68	MEDIO

100	1	5	4	3	4	17	MEDIO	3	4	2	3	5	17	MEDIO	3	4	3	4	3	17	MEDIO	5	2	3	5	3	18	ALTO	69	MEDIO
101	3	1	3	3	4	14	MEDIO	3	3	4	3	2	15	MEDIO	3	3	2	4	3	15	MEDIO	3	3	2	5	4	17	MEDIO	61	MEDIO
102	3	1	3	5	3	15	MEDIO	5	2	2	3	2	14	MEDIO	2	2	3	2	5	14	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	56	MEDIO
103	3	3	5	3	3	17	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	2	3	4	3	4	16	MEDIO	2	3	4	5	3	17	MEDIO	65	MEDIO
104	4	1	4	3	3	15	MEDIO	3	3	4	3	1	14	MEDIO	5	3	5	2	3	18	ALTO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	63	MEDIO
105	3	1	5	4	5	18	ALTO	5	5	3	4	4	21	ALTO	3	4	4	1	4	16	MEDIO	3	3	3	3	4	16	MEDIO	71	MEDIO
106	3	3	2	4	4	16	MEDIO	4	5	1	4	1	15	MEDIO	4	5	4	1	4	18	ALTO	5	4	2	4	4	19	ALTO	68	MEDIO
107	3	2	3	4	1	13	MEDIO	5	1	2	3	3	14	MEDIO	3	3	4	3	4	17	MEDIO	3	2	3	3	3	14	MEDIO	58	MEDIO
108	3	5	3	3	4	18	ALTO	3	1	3	2	1	10	BAJO	5	3	4	3	3	18	ALTO	3	4	2	2	3	14	MEDIO	60	MEDIO
109	3	4	3	3	4	17	MEDIO	3	3	4	3	2	15	MEDIO	3	3	2	4	5	17	MEDIO	3	3	2	3	4	15	MEDIO	64	MEDIO
110	3	4	3	3	3	16	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	53	MEDIO
111	5	3	5	3	1	17	MEDIO	3	4	2	5	3	17	MEDIO	5	4	5	4	3	21	ALTO	3	2	3	3	5	16	MEDIO	71	MEDIO
112	5	2	1	3	4	15	MEDIO	3	4	3	2	1	13	MEDIO	3	3	2	1	3	12	MEDIO	3	3	4	2	5	17	MEDIO	57	MEDIO
113	1	2	2	4	3	12	MEDIO	4	3	3	2	1	13	MEDIO	5	2	3	3	5	18	ALTO	3	4	2	3	5	17	MEDIO	60	MEDIO
114	4	3	2	2	4	15	MEDIO	3	1	4	3	1	12	MEDIO	3	2	3	3	4	15	MEDIO	4	3	2	2	3	14	MEDIO	56	MEDIO
115	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	2	2	4	1	12	MEDIO	5	2	5	5	2	19	ALTO	3	4	2	3	5	17	MEDIO	62	MEDIO
116	2	4	1	3	1	11	BAJO	5	3	3	5	1	17	MEDIO	4	1	2	1	3	11	BAJO	3	2	3	4	2	14	MEDIO	53	MEDIO
117	3	3	3	2	4	15	MEDIO	3	5	3	4	3	18	ALTO	4	2	2	4	3	15	MEDIO	4	3	4	4	4	19	ALTO	67	MEDIO
118	3	3	2	3	1	12	MEDIO	2	2	4	3	3	14	MEDIO	3	3	3	1	2	12	MEDIO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	54	MEDIO
119	3	4	3	4	4	18	ALTO	4	1	3	5	4	17	MEDIO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	3	4	3	18	ALTO	74	ALTO
120	4	1	4	2	3	14	MEDIO	3	3	3	2	3	14	MEDIO	4	3	2	1	4	14	MEDIO	4	3	4	5	5	21	ALTO	63	MEDIO

Base de datos de clima laboral

Sujeto	D1: Estructura						Dimensión	Nivel	D2: Responsabilidad						Dimensión	Nivel	D3: Recompensa						Dimensión	Nivel	D4: Grado de estructura que impone el puesto						Dimensión	Nivel	Variable 1	Nivel 1			
	4	3	4	2	3	17			5	5	2	3	3	18			3	3	3	4	4	12			MEDIO	3	3	2	4	2					14	MEDIO	3
1	4	3	4	2	3	17	MEDIO	5	5	2	3	3	18	ALTO	3	3	3	4	4	12	MEDIO	3	3	2	4	2	14	MEDIO	3	3	2	4	3	15	MEDIO	58	MEDIO
2	4	4	2	3	5	16	MEDIO	5	3	2	3	3	16	MEDIO	2	3	2	3	1	11	BAJO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	62	MEDIO
3	4	3	4	2	2	18	ALTO	3	1	3	1	4	12	MEDIO	3	1	2	3	3	16	MEDIO	3	4	3	3	3	16	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	62	MEDIO
4	5	2	3	4	5	15	MEDIO	5	3	4	2	3	17	MEDIO	3	1	3	1	4	15	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	60	MEDIO
5	2	3	2	3	4	19	ALTO	3	4	2	3	2	14	MEDIO	1	5	1	5	3	12	MEDIO	3	3	3	4	2	15	MEDIO	3	3	3	4	2	15	MEDIO	60	MEDIO
6	2	3	1	2	3	14	MEDIO	2	4	2	3	1	12	MEDIO	1	4	1	1	4	13	MEDIO	2	3	2	4	3	14	MEDIO	2	3	2	4	3	14	MEDIO	53	MEDIO

7	4	4	3	2	5	11	BAJO	1	3	2	3	2	11	BAJO	5	1	4	5	4	15	MEDIO	2	3	4	3	3	15	MEDIO	52	MEDIO
8	4	4	4	5	3	18	ALTO	4	3	5	3	3	18	ALTO	1	5	1	1	1	10	BAJO	6	6	3	4	2	21	ALTO	67	MEDIO
9	3	3	2	4	2	20	ALTO	4	4	4	3	3	18	ALTO	1	4	4	4	3	17	MEDIO	3	4	4	4	4	19	ALTO	74	ALTO
10	5	5	4	3	2	14	MEDIO	3	1	5	4	3	16	MEDIO	2	3	3	1	4	11	BAJO	4	2	3	4	4	17	MEDIO	58	MEDIO
11	3	4	4	3	4	19	ALTO	1	4	3	3	4	15	MEDIO	3	1	2	3	3	12	MEDIO	4	2	3	3	4	16	MEDIO	62	MEDIO
12	4	5	2	3	4	18	ALTO	4	4	4	3	4	19	ALTO	3	1	1	1	4	12	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	64	MEDIO
13	3	3	3	2	3	18	ALTO	3	1	3	3	1	11	BAJO	2	2	3	1	3	15	MEDIO	1	3	3	4	4	15	MEDIO	59	MEDIO
14	5	4	5	1	1	14	MEDIO	5	3	3	4	4	19	ALTO	2	1	2	4	3	11	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	64	MEDIO
15	2	1	3	5	5	16	MEDIO	5	4	4	5	1	19	ALTO	3	3	3	1	3	19	ALTO	4	4	3	1	3	15	MEDIO	69	MEDIO
16	1	4	4	1	1	16	MEDIO	1	1	5	4	1	12	MEDIO	3	2	1	3	4	9	BAJO	5	5	3	3	3	19	ALTO	56	MEDIO
17	4	3	1	3	2	11	BAJO	5	3	2	3	1	14	MEDIO	2	2	3	1	2	16	MEDIO	1	3	3	1	4	12	MEDIO	53	MEDIO
18	5	3	4	3	2	13	MEDIO	4	3	2	4	3	16	MEDIO	3	2	1	2	4	13	MEDIO	4	1	3	2	2	12	MEDIO	54	MEDIO
19	3	4	1	1	4	17	MEDIO	3	1	3	3	1	11	BAJO	3	2	3	4	3	12	MEDIO	4	2	3	3	4	16	MEDIO	56	MEDIO
20	4	3	3	3	2	13	MEDIO	4	4	4	3	4	19	ALTO	3	2	2	1	3	10	BAJO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	57	MEDIO
21	4	5	4	2	3	15	MEDIO	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	3	3	4	4	11	BAJO	3	1	2	4	2	12	MEDIO	52	MEDIO
22	4	4	2	3	5	18	ALTO	5	3	2	3	3	16	MEDIO	2	3	2	3	4	12	MEDIO	3	2	3	1	3	12	MEDIO	58	MEDIO
23	4	3	4	2	2	18	ALTO	3	3	3	4	1	14	MEDIO	3	4	2	3	3	13	MEDIO	3	1	3	3	3	13	MEDIO	58	MEDIO
24	3	2	3	4	3	15	MEDIO	3	3	4	2	3	15	MEDIO	3	1	3	3	4	13	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	58	MEDIO
25	2	3	2	3	1	15	MEDIO	3	1	2	3	2	11	BAJO	4	5	5	5	3	10	BAJO	3	3	3	1	2	12	MEDIO	48	MEDIO
26	2	5	4	2	3	11	BAJO	2	4	2	3	3	14	MEDIO	4	1	4	4	4	12	MEDIO	2	1	2	4	3	12	MEDIO	49	MEDIO
27	4	4	3	2	5	16	MEDIO	1	3	2	3	2	11	BAJO	5	4	4	1	4	15	MEDIO	2	3	4	3	3	15	MEDIO	57	MEDIO
28	4	4	4	3	3	18	ALTO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	1	5	3	3	4	11	BAJO	6	1	3	4	2	16	MEDIO	61	MEDIO
29	3	3	2	4	2	18	ALTO	4	4	4	3	1	16	MEDIO	4	4	4	1	3	17	MEDIO	3	4	4	4	4	19	ALTO	70	MEDIO
30	5	5	1	3	2	14	MEDIO	3	1	5	4	3	16	MEDIO	2	3	3	4	4	14	MEDIO	4	2	3	1	4	14	MEDIO	58	MEDIO
31	3	4	4	3	4	16	MEDIO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	3	1	2	1	3	15	MEDIO	4	2	3	3	4	16	MEDIO	64	MEDIO
32	4	5	2	3	4	18	ALTO	4	1	4	3	4	16	MEDIO	3	1	3	3	4	14	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	63	MEDIO
33	5	3	3	2	3	18	ALTO	3	1	5	3	1	13	MEDIO	2	2	1	4	3	22	ALTO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	70	MEDIO
34	5	4	5	4	5	16	MEDIO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	2	3	2	1	3	17	MEDIO	4	1	4	4	4	17	MEDIO	67	MEDIO
35	2	3	3	5	5	23	ALTO	5	4	4	5	1	19	ALTO	3	3	3	4	3	18	ALTO	4	4	3	3	3	17	MEDIO	77	ALTO
36	1	4	4	5	4	18	ALTO	5	1	5	4	5	20	ALTO	3	2	3	1	4	16	MEDIO	5	5	3	3	3	19	ALTO	73	ALTO
37	4	3	4	3	2	18	ALTO	5	3	2	3	1	14	MEDIO	2	2	3	3	2	16	MEDIO	1	3	3	3	4	14	MEDIO	62	MEDIO
38	3	3	4	3	2	16	MEDIO	4	3	2	4	3	16	MEDIO	3	2	3	2	4	16	MEDIO	4	3	3	2	2	14	MEDIO	62	MEDIO
39	5	4	4	5	4	15	MEDIO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	3	2	3	1	3	10	BAJO	4	2	3	3	4	16	MEDIO	58	MEDIO
40	4	3	3	3	2	22	ALTO	4	4	4	3	4	19	ALTO	3	2	2	1	3	14	MEDIO	3	1	3	2	3	12	MEDIO	67	MEDIO
41	4	3	4	2	3	15	MEDIO	3	3	2	3	1	12	MEDIO	3	3	3	4	4	12	MEDIO	3	3	2	4	2	14	MEDIO	53	MEDIO

42	4	4	2	3	3	16	MEDIO	3	3	2	3	3	14	MEDIO	2	3	2	3	4	11	BAJO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	56	MEDIO
43	4	3	4	2	2	16	MEDIO	5	3	3	4	4	19	ALTO	3	1	2	3	3	16	MEDIO	3	1	3	3	3	13	MEDIO	64	MEDIO
44	3	2	3	4	3	15	MEDIO	5	3	4	2	3	17	MEDIO	3	4	3	1	4	13	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	60	MEDIO
45	2	5	2	3	4	15	MEDIO	3	1	2	3	2	11	BAJO	4	5	5	5	3	12	MEDIO	3	3	3	1	2	12	MEDIO	50	MEDIO
46	2	3	4	2	3	16	MEDIO	2	4	2	3	1	12	MEDIO	4	4	1	1	4	14	MEDIO	2	3	2	4	3	14	MEDIO	56	MEDIO
47	4	4	3	2	3	14	MEDIO	4	1	2	3	2	12	MEDIO	5	1	4	1	4	12	MEDIO	2	3	4	3	3	15	MEDIO	53	MEDIO
48	4	4	4	3	3	16	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	1	5	3	3	4	11	BAJO	1	1	3	4	2	11	BAJO	54	MEDIO
49	3	3	2	4	2	18	ALTO	4	1	4	3	3	15	MEDIO	4	1	1	4	3	17	MEDIO	3	4	4	1	4	16	MEDIO	66	MEDIO
50	3	3	4	3	2	14	MEDIO	3	4	3	4	3	17	MEDIO	2	3	3	1	4	14	MEDIO	4	2	3	4	1	14	MEDIO	59	MEDIO
51	5	4	4	5	4	15	MEDIO	3	4	3	3	1	14	MEDIO	3	1	2	3	3	12	MEDIO	4	2	3	3	4	16	MEDIO	57	MEDIO
52	4	5	2	3	4	22	ALTO	4	4	4	3	1	16	MEDIO	3	4	5	3	4	15	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	68	MEDIO
53	3	5	3	2	3	18	ALTO	3	1	3	3	1	11	BAJO	2	1	3	4	3	22	ALTO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	68	MEDIO
54	5	4	5	4	5	16	MEDIO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	2	1	2	4	3	14	MEDIO	1	1	4	1	4	11	BAJO	58	MEDIO
55	2	3	3	5	5	23	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	3	3	1	4	3	15	MEDIO	4	4	3	3	3	17	MEDIO	77	ALTO
56	1	4	4	5	4	18	ALTO	5	1	5	4	1	16	MEDIO	3	2	3	5	4	16	MEDIO	5	5	5	3	3	21	ALTO	71	MEDIO
57	4	3	1	3	2	18	ALTO	5	3	2	3	1	14	MEDIO	2	2	1	3	2	13	MEDIO	1	3	3	3	4	14	MEDIO	59	MEDIO
58	3	3	4	5	2	13	MEDIO	4	5	2	4	3	18	ALTO	5	2	3	2	4	13	MEDIO	4	3	5	2	2	16	MEDIO	60	MEDIO
59	5	4	1	3	4	17	MEDIO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	5	2	1	4	3	12	MEDIO	4	2	3	3	4	16	MEDIO	62	MEDIO
60	4	3	3	3	2	17	MEDIO	4	1	4	3	4	16	MEDIO	3	2	2	4	3	19	ALTO	3	1	5	2	3	14	MEDIO	66	MEDIO
61	4	3	4	2	3	15	MEDIO	3	3	2	3	1	12	MEDIO	5	3	5	1	4	13	MEDIO	5	1	2	4	2	14	MEDIO	54	MEDIO
62	4	4	2	3	3	16	MEDIO	5	5	2	3	3	18	ALTO	2	3	2	3	4	12	MEDIO	3	2	3	1	3	12	MEDIO	58	MEDIO
63	4	3	1	2	2	16	MEDIO	3	5	3	4	4	19	ALTO	3	4	2	3	5	14	MEDIO	5	4	3	3	5	20	ALTO	69	MEDIO
64	3	2	3	4	3	12	MEDIO	1	3	4	2	3	13	MEDIO	3	1	3	3	4	17	MEDIO	3	2	5	4	3	17	MEDIO	59	MEDIO
65	2	3	2	3	4	15	MEDIO	3	4	2	3	2	14	MEDIO	4	5	5	1	3	10	BAJO	3	3	3	4	2	15	MEDIO	54	MEDIO
66	2	3	4	2	3	14	MEDIO	2	1	2	5	5	15	MEDIO	4	4	1	4	4	16	MEDIO	2	3	2	4	5	16	MEDIO	61	MEDIO
67	4	4	3	2	5	14	MEDIO	4	3	2	5	2	16	MEDIO	5	4	4	5	4	15	MEDIO	2	1	4	3	3	13	MEDIO	58	MEDIO
68	4	1	1	3	3	18	ALTO	4	5	3	3	3	18	ALTO	1	5	3	3	4	14	MEDIO	1	1	3	4	2	11	BAJO	61	MEDIO
69	3	3	2	4	2	12	MEDIO	4	4	4	5	3	20	ALTO	4	1	1	4	3	18	ALTO	3	4	4	4	4	19	ALTO	69	MEDIO
70	5	3	4	3	2	14	MEDIO	3	4	3	4	3	17	MEDIO	2	3	3	1	4	14	MEDIO	4	2	3	4	4	17	MEDIO	62	MEDIO
71	3	4	4	3	4	17	MEDIO	5	4	3	3	4	19	ALTO	3	4	2	3	3	17	MEDIO	1	2	3	3	4	13	MEDIO	66	MEDIO
72	4	5	2	3	4	18	ALTO	4	4	4	3	4	19	ALTO	3	1	3	3	4	14	MEDIO	3	4	5	2	3	17	MEDIO	68	MEDIO
73	3	3	3	2	5	18	ALTO	3	1	3	3	4	14	MEDIO	2	2	3	4	3	18	ALTO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	67	MEDIO
74	5	1	5	4	5	16	MEDIO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	2	3	2	4	3	17	MEDIO	4	4	4	4	4	20	ALTO	70	MEDIO
75	2	3	3	5	5	20	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	3	3	3	1	3	22	ALTO	1	4	3	3	3	14	MEDIO	78	ALTO
76	1	4	1	5	4	18	ALTO	5	1	5	4	5	20	ALTO	3	2	3	3	4	16	MEDIO	5	5	1	3	3	17	MEDIO	71	MEDIO
77	4	3	4	1	2	15	MEDIO	5	3	2	3	1	14	MEDIO	2	1	3	3	2	13	MEDIO	1	3	3	3	4	14	MEDIO	56	MEDIO

78	3	3	4	3	2	14	MEDIO	4	3	2	4	3	16	MEDIO	3	2	3	2	4	13	MEDIO	4	3	3	2	2	14	MEDIO	57	MEDIO
79	3	4	1	3	4	15	MEDIO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	1	2	3	3	4	13	MEDIO	60	MEDIO
80	4	1	3	3	2	15	MEDIO	4	1	4	3	4	16	MEDIO	3	2	2	1	3	14	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	60	MEDIO
81	4	3	4	2	3	13	MEDIO	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	3	3	4	4	14	MEDIO	3	3	1	4	2	13	MEDIO	54	MEDIO
82	4	4	2	3	3	16	MEDIO	3	3	2	3	3	14	MEDIO	2	3	2	3	4	14	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	59	MEDIO
83	4	3	4	2	2	16	MEDIO	3	3	3	4	1	14	MEDIO	3	4	2	3	3	13	MEDIO	3	4	3	3	3	16	MEDIO	59	MEDIO
84	3	2	3	4	3	15	MEDIO	5	1	4	2	3	15	MEDIO	3	1	3	3	4	15	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	60	MEDIO
85	2	1	2	3	4	15	MEDIO	3	4	2	3	2	14	MEDIO	4	5	5	5	3	11	BAJO	3	3	3	4	2	15	MEDIO	55	MEDIO
86	2	3	1	2	3	12	MEDIO	2	1	2	3	3	11	BAJO	4	4	4	4	4	14	MEDIO	2	3	2	4	3	14	MEDIO	51	MEDIO
87	4	4	3	2	3	11	BAJO	4	3	2	3	2	14	MEDIO	5	4	4	5	4	15	MEDIO	2	3	1	3	3	12	MEDIO	52	MEDIO
88	1	1	4	3	3	16	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	1	5	3	3	4	11	BAJO	6	6	3	4	2	21	ALTO	64	MEDIO
89	3	3	2	4	2	12	MEDIO	4	4	4	3	3	18	ALTO	4	1	4	4	3	17	MEDIO	3	4	4	4	4	19	ALTO	66	MEDIO
90	5	3	4	3	2	14	MEDIO	3	4	3	4	3	17	MEDIO	2	3	3	4	4	14	MEDIO	4	2	3	4	4	17	MEDIO	62	MEDIO
91	3	4	4	1	4	17	MEDIO	3	1	3	3	4	14	MEDIO	3	4	2	3	3	15	MEDIO	4	2	3	3	4	16	MEDIO	62	MEDIO
92	4	5	2	3	4	16	MEDIO	4	4	4	3	1	16	MEDIO	3	4	3	3	4	14	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	61	MEDIO
93	3	3	3	2	3	18	ALTO	3	1	3	3	4	14	MEDIO	3	3	3	4	4	22	ALTO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	71	MEDIO
94	3	4	5	4	5	14	MEDIO	3	3	3	4	1	14	MEDIO	2	3	2	3	1	20	ALTO	4	4	1	4	4	17	MEDIO	65	MEDIO
95	2	3	3	5	5	21	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	3	1	2	3	3	22	ALTO	4	4	3	3	3	17	MEDIO	82	ALTO
96	1	4	4	5	4	18	ALTO	5	1	5	4	5	20	ALTO	3	1	3	1	4	16	MEDIO	5	5	3	3	3	19	ALTO	73	ALTO
97	4	3	1	3	2	18	ALTO	5	3	2	3	4	17	MEDIO	1	5	1	5	3	16	MEDIO	1	3	3	3	4	14	MEDIO	65	MEDIO
98	3	3	1	3	2	13	MEDIO	4	3	2	4	3	16	MEDIO	1	4	1	1	4	16	MEDIO	4	3	3	2	2	14	MEDIO	59	MEDIO
99	3	4	4	3	4	12	MEDIO	3	1	3	3	4	14	MEDIO	5	1	4	5	4	15	MEDIO	4	2	3	3	4	16	MEDIO	57	MEDIO
100	4	3	4	2	3	18	ALTO	4	4	4	3	4	19	ALTO	1	5	1	1	1	17	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	69	MEDIO
101	4	3	4	2	3	15	MEDIO	3	3	2	3	1	12	MEDIO	3	3	3	4	4	12	MEDIO	3	3	2	4	2	14	MEDIO	53	MEDIO
102	4	4	2	3	3	16	MEDIO	3	3	2	3	3	14	MEDIO	2	3	2	3	4	11	BAJO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	56	MEDIO
103	4	3	4	2	2	16	MEDIO	5	3	3	4	4	19	ALTO	3	1	2	3	3	16	MEDIO	3	1	3	3	3	13	MEDIO	64	MEDIO
104	3	2	3	4	3	15	MEDIO	5	3	4	2	3	17	MEDIO	3	4	3	1	4	13	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	60	MEDIO
105	2	5	2	3	4	15	MEDIO	3	1	2	3	2	11	BAJO	4	5	5	5	3	12	MEDIO	3	3	3	1	2	12	MEDIO	50	MEDIO
106	2	3	4	2	3	16	MEDIO	2	4	2	3	1	12	MEDIO	4	4	1	1	4	14	MEDIO	2	3	2	4	3	14	MEDIO	56	MEDIO
107	4	4	3	2	3	14	MEDIO	4	1	2	3	2	12	MEDIO	5	1	4	1	4	12	MEDIO	2	3	4	3	3	15	MEDIO	53	MEDIO
108	4	4	4	3	3	16	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	1	5	3	3	4	11	BAJO	1	1	3	4	2	11	BAJO	54	MEDIO
109	3	3	2	4	2	18	ALTO	4	1	4	3	3	15	MEDIO	4	1	1	4	3	17	MEDIO	3	4	4	1	4	16	MEDIO	66	MEDIO
110	3	3	4	3	2	14	MEDIO	3	4	3	4	3	17	MEDIO	2	3	3	1	4	14	MEDIO	4	2	3	4	1	14	MEDIO	59	MEDIO
111	5	4	4	5	4	15	MEDIO	3	4	3	3	1	14	MEDIO	3	1	2	3	3	12	MEDIO	4	2	3	3	4	16	MEDIO	57	MEDIO
112	4	5	2	3	4	22	ALTO	4	4	4	3	1	16	MEDIO	3	4	5	3	4	15	MEDIO	3	4	3	2	3	15	MEDIO	68	MEDIO
113	3	5	3	2	3	18	ALTO	3	1	3	3	1	11	BAJO	2	1	3	4	3	22	ALTO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	68	MEDIO

114	5	4	5	4	5	16	MEDIO	3	3	3	4	4	17	MEDIO	2	1	2	4	3	14	MEDIO	1	1	4	1	4	11	BAJO	58	MEDIO
115	2	3	3	5	5	23	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	3	3	1	4	3	15	MEDIO	4	4	3	3	3	17	MEDIO	77	ALTO
116	1	4	4	5	4	18	ALTO	5	1	5	4	1	16	MEDIO	3	2	3	5	4	16	MEDIO	5	5	5	3	3	21	ALTO	71	MEDIO
117	4	3	1	3	2	18	ALTO	5	3	2	3	1	14	MEDIO	2	2	1	3	2	13	MEDIO	1	3	3	3	4	14	MEDIO	59	MEDIO
118	3	3	4	5	2	13	MEDIO	4	5	2	4	3	18	ALTO	5	2	3	2	4	13	MEDIO	4	3	5	2	2	16	MEDIO	60	MEDIO
119	5	4	1	3	4	17	MEDIO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	5	2	1	4	3	12	MEDIO	4	2	3	3	4	16	MEDIO	62	MEDIO
120	4	3	3	3	2	17	MEDIO	4	1	4	3	4	16	MEDIO	3	2	2	4	3	19	ALTO	3	1	5	2	3	14	MEDIO	66	MEDIO

Base de datos de la prueba piloto de desarrollo profesional:

Sujeto	D1: Compromiso						Dimensión	Nivel	D2: Optimismo						Dimensión	Nivel	D3: Organización						Dimensión	Nivel	D4: Competencia profesional						Dimensión	Nivel	Variable1	Nivel 1										
	3	4	3	1	3	14			3	3	4	2	2	13			3	2	3	4	3	15			3	4	2	5	4	18					3	3	2	3	4	15	3	1	1	4
1	3	4	3	1	3	14	MEDIO	3	3	4	2	2	13	MEDIO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	2	4	3	1	1	11	BAJO	54	MEDIO														
2	3	4	4	3	3	17	MEDIO	4	2	3	2	2	13	MEDIO	1	3	3	4	3	14	MEDIO	3	4	3	4	2	16	MEDIO	60	MEDIO														
3	3	1	2	3	4	13	MEDIO	3	3	2	3	2	11	BAJO	3	4	2	5	4	18	ALTO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	56	MEDIO														
4	3	4	3	4	1	15	MEDIO	2	3	1	3	2	14	MEDIO	3	3	2	3	4	15	MEDIO	2	3	3	1	3	12	MEDIO	53	MEDIO														
5	3	1	3	4	1	12	MEDIO	3	3	4	2	2	18	ALTO	3	3	2	5	3	16	MEDIO	3	1	1	4	5	14	MEDIO	56	MEDIO														
6	3	2	4	3	1	13	MEDIO	3	4	3	4	4	16	MEDIO	1	3	3	2	4	13	MEDIO	2	3	3	4	3	15	MEDIO	59	MEDIO														
7	3	4	3	2	3	15	MEDIO	4	2	2	4	4	15	MEDIO	2	3	5	3	1	14	MEDIO	2	3	3	3	2	13	MEDIO	58	MEDIO														
8	4	3	3	3	3	16	MEDIO	3	4	3	3	2	18	ALTO	3	1	3	3	4	14	MEDIO	3	3	3	1	3	13	MEDIO	58	MEDIO														
9	4	4	3	4	4	19	ALTO	4	4	3	4	3	18	ALTO	1	4	5	4	1	15	MEDIO	4	1	4	4	4	17	MEDIO	69	MEDIO														
10	4	4	3	4	3	18	ALTO	4	3	3	4	4	14	MEDIO	3	3	3	2	4	15	MEDIO	4	3	1	4	1	13	MEDIO	64	MEDIO														
11	3	3	4	2	1	13	MEDIO	2	3	4	3	2	15	MEDIO	4	3	5	3	3	18	ALTO	2	1	3	1	4	11	BAJO	56	MEDIO														
12	4	3	4	4	3	18	ALTO	4	4	1	3	3	16	MEDIO	3	1	3	3	4	14	MEDIO	2	2	2	1	4	11	BAJO	58	MEDIO														
13	4	4	4	4	4	20	ALTO	3	3	3	3	4	14	MEDIO	3	3	3	1	2	12	MEDIO	3	3	3	2	3	14	MEDIO	62	MEDIO														
14	3	1	5	1	1	11	BAJO	4	1	4	4	1	15	MEDIO	1	4	1	4	4	14	MEDIO	4	4	4	1	1	14	MEDIO	53	MEDIO														
15	5	4	3	4	4	20	ALTO	4	4	1	3	3	12	MEDIO	4	1	1	4	3	13	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	63	MEDIO														
16	1	1	5	4	3	14	MEDIO	3	2	3	1	3	17	MEDIO	1	4	3	4	2	14	MEDIO	2	2	5	2	5	16	MEDIO	56	MEDIO														
17	3	3	4	3	3	16	MEDIO	4	3	3	3	4	10	BAJO	2	1	3	3	1	10	BAJO	2	1	3	3	2	11	BAJO	54	MEDIO														
18	3	4	4	4	1	16	MEDIO	3	1	3	2	1	11	BAJO	1	3	4	1	5	14	MEDIO	5	4	1	5	2	17	MEDIO	57	MEDIO														
19	3	3	4	2	3	15	MEDIO	2	3	1	3	2	15	MEDIO	3	1	3	3	3	13	MEDIO	3	2	3	3	1	12	MEDIO	51	MEDIO														

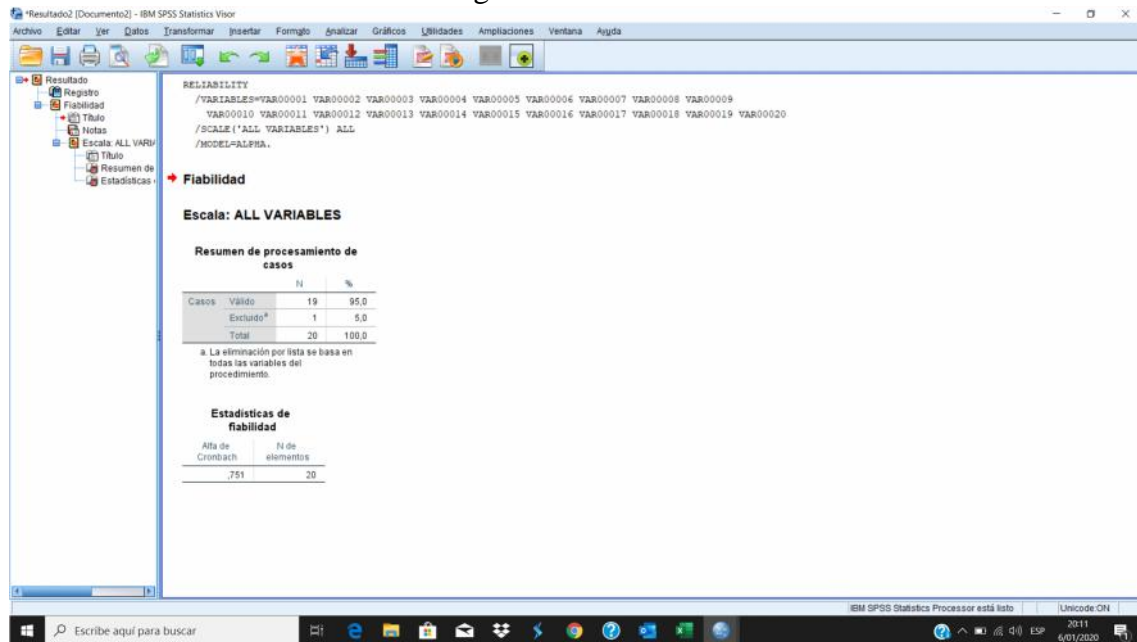
20	4	3	4	4	3	18	ALTO	4	4	1	3	3	14	MEDIO	3	1	3	3	4	14	MEDIO	2	2	2	2	3	11	BAJO	58	MEDIO
21	3	4	1	4	3	15	MEDIO	3	3	4	2	2	13	MEDIO	3	2	5	4	3	17	MEDIO	2	1	1	4	5	13	MEDIO	59	MEDIO
22	3	4	4	3	3	17	MEDIO	4	2	3	2	2	10	BAJO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	3	4	3	4	1	15	MEDIO	61	MEDIO
23	3	1	2	3	4	13	MEDIO	1	3	2	3	1	13	MEDIO	3	4	2	3	4	16	MEDIO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	51	MEDIO
24	3	4	1	1	1	10	BAJO	2	3	3	3	2	11	BAJO	1	3	2	3	4	13	MEDIO	2	3	3	4	3	15	MEDIO	51	MEDIO
25	3	4	3	4	4	18	ALTO	3	3	1	2	2	18	ALTO	1	3	2	3	3	12	MEDIO	3	3	4	1	3	14	MEDIO	55	MEDIO
26	3	2	4	3	4	16	MEDIO	3	4	3	4	4	7	BAJO	2	3	3	2	4	14	MEDIO	2	3	3	1	3	12	MEDIO	60	MEDIO
27	3	4	3	2	3	15	MEDIO	1	2	2	1	1	12	MEDIO	1	3	3	3	4	14	MEDIO	2	3	3	3	2	13	MEDIO	49	MEDIO
28	4	3	1	3	3	14	MEDIO	3	1	3	3	2	15	MEDIO	3	1	3	3	4	14	MEDIO	3	1	3	4	3	14	MEDIO	54	MEDIO
29	4	4	3	4	1	16	MEDIO	1	4	3	4	3	13	MEDIO	4	4	3	4	4	19	ALTO	4	3	4	4	4	19	ALTO	69	MEDIO
30	4	4	3	1	3	15	MEDIO	4	3	1	1	4	14	MEDIO	3	1	3	2	4	13	MEDIO	4	1	3	4	4	16	MEDIO	57	MEDIO
31	3	3	4	2	3	15	MEDIO	2	3	4	3	2	12	MEDIO	1	3	3	3	3	13	MEDIO	2	3	3	3	1	12	MEDIO	54	MEDIO
32	4	3	1	4	3	15	MEDIO	4	1	1	3	3	13	MEDIO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	2	2	2	2	4	12	MEDIO	56	MEDIO
33	4	4	4	4	4	20	ALTO	3	3	3	3	1	17	MEDIO	3	1	1	3	2	10	BAJO	3	3	3	2	1	12	MEDIO	55	MEDIO
34	3	4	5	1	1	14	MEDIO	4	4	1	4	4	12	MEDIO	1	4	4	4	1	14	MEDIO	4	4	4	4	4	20	ALTO	65	MEDIO
35	5	1	3	1	4	14	MEDIO	1	4	1	3	3	15	MEDIO	4	1	4	4	3	16	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	57	MEDIO
36	1	4	5	4	3	17	MEDIO	3	2	3	4	3	14	MEDIO	1	1	3	4	2	11	BAJO	2	2	3	2	5	14	MEDIO	57	MEDIO
37	3	3	4	3	3	16	MEDIO	1	3	3	3	4	11	BAJO	2	4	1	3	1	11	BAJO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	53	MEDIO
38	3	4	1	4	4	16	MEDIO	3	1	3	2	2	11	BAJO	1	3	4	1	5	14	MEDIO	5	1	1	3	2	12	MEDIO	53	MEDIO
39	3	3	4	2	3	15	MEDIO	2	3	1	3	2	15	MEDIO	3	1	3	3	3	13	MEDIO	3	2	3	3	4	15	MEDIO	54	MEDIO
40	4	3	1	1	3	12	MEDIO	4	4	1	3	3	11	BAJO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	2	2	2	2	3	11	BAJO	55	MEDIO
41	3	4	3	4	3	17	MEDIO	3	3	1	2	2	11	BAJO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	2	4	3	4	3	16	MEDIO	59	MEDIO
42	3	1	4	3	3	14	MEDIO	4	2	1	2	2	13	MEDIO	3	1	3	4	3	14	MEDIO	3	1	3	4	2	13	MEDIO	52	MEDIO
43	3	4	2	3	4	16	MEDIO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	3	4	2	3	4	16	MEDIO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	57	MEDIO
44	3	1	3	1	1	9	BAJO	2	3	3	3	2	14	MEDIO	3	1	2	1	4	11	BAJO	2	3	3	4	3	15	MEDIO	48	MEDIO
45	3	1	3	4	4	15	MEDIO	3	3	4	2	2	18	ALTO	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	3	4	4	3	17	MEDIO	60	MEDIO
46	3	2	4	3	4	16	MEDIO	3	4	3	4	4	16	MEDIO	2	3	3	2	4	14	MEDIO	2	3	3	4	3	15	MEDIO	63	MEDIO
47	3	4	3	2	3	15	MEDIO	4	2	2	4	4	15	MEDIO	2	1	3	3	4	13	MEDIO	2	3	3	3	2	13	MEDIO	57	MEDIO
48	4	3	3	3	3	16	MEDIO	3	4	3	3	2	18	ALTO	3	4	5	1	4	17	MEDIO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	64	MEDIO
49	4	4	3	1	1	13	MEDIO	4	4	3	4	3	18	ALTO	4	1	3	4	1	13	MEDIO	4	3	4	4	4	19	ALTO	63	MEDIO
50	4	1	3	4	3	15	MEDIO	4	3	3	4	4	14	MEDIO	3	3	5	2	4	17	MEDIO	4	3	3	4	4	18	ALTO	68	MEDIO
51	3	3	4	2	3	15	MEDIO	2	3	4	3	2	15	MEDIO	4	1	3	1	3	12	MEDIO	2	3	3	3	4	15	MEDIO	56	MEDIO
52	4	3	1	1	3	12	MEDIO	4	4	1	3	3	16	MEDIO	3	1	3	3	4	14	MEDIO	2	2	2	2	4	12	MEDIO	53	MEDIO
53	4	4	4	1	4	17	MEDIO	3	3	3	3	4	20	ALTO	3	3	5	3	2	16	MEDIO	3	3	3	2	5	16	MEDIO	65	MEDIO
54	3	4	5	1	1	14	MEDIO	4	4	4	4	4	15	MEDIO	4	4	4	4	1	17	MEDIO	4	4	4	4	4	20	ALTO	71	MEDIO
55	5	1	3	4	4	17	MEDIO	4	4	1	3	3	15	MEDIO	4	4	4	4	3	19	ALTO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	66	MEDIO

56	1	1	5	4	3	14	MEDIO	3	2	3	4	3	17	MEDIO	3	1	3	4	2	13	MEDIO	2	2	3	2	5	14	MEDIO	56	MEDIO
57	3	3	4	3	3	16	MEDIO	4	3	3	3	4	11	BAJO	2	4	3	3	1	13	MEDIO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	58	MEDIO
58	3	4	1	4	4	16	MEDIO	3	1	3	2	2	14	MEDIO	1	3	4	1	5	14	MEDIO	5	4	1	3	2	15	MEDIO	56	MEDIO
59	3	3	4	2	3	15	MEDIO	2	3	4	3	2	12	MEDIO	3	4	3	3	3	16	MEDIO	3	2	3	3	4	15	MEDIO	60	MEDIO
60	4	1	4	1	5	15	MEDIO	4	1	1	3	3	14	MEDIO	3	1	3	3	4	14	MEDIO	2	2	2	2	3	11	BAJO	52	MEDIO
61	3	4	3	4	3	17	MEDIO	3	3	4	2	2	10	BAJO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	2	4	3	4	3	16	MEDIO	62	MEDIO
62	3	1	4	3	5	16	MEDIO	1	2	3	2	2	13	MEDIO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	3	4	3	4	2	16	MEDIO	58	MEDIO
63	5	4	2	3	4	18	ALTO	3	3	2	3	2	11	BAJO	3	4	2	3	4	16	MEDIO	2	5	2	3	2	14	MEDIO	61	MEDIO
64	3	1	3	4	4	15	MEDIO	2	1	3	3	2	14	MEDIO	3	3	2	3	4	15	MEDIO	2	3	3	4	3	15	MEDIO	56	MEDIO
65	5	4	3	1	1	14	MEDIO	3	3	4	2	2	17	MEDIO	3	1	2	3	3	12	MEDIO	3	3	4	4	3	17	MEDIO	57	MEDIO
66	3	2	4	3	4	16	MEDIO	5	4	3	1	4	16	MEDIO	2	3	3	2	4	14	MEDIO	1	5	3	4	3	16	MEDIO	63	MEDIO
67	3	4	3	2	3	15	MEDIO	4	2	2	4	4	15	MEDIO	2	3	3	3	4	15	MEDIO	2	3	3	3	2	13	MEDIO	59	MEDIO
68	4	3	3	3	5	18	ALTO	3	4	3	3	2	15	MEDIO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	66	MEDIO
69	4	4	3	1	4	16	MEDIO	4	1	3	4	3	18	ALTO	4	1	3	1	4	13	MEDIO	4	5	4	4	4	21	ALTO	65	MEDIO
70	4	4	3	4	3	18	ALTO	4	3	3	4	4	14	MEDIO	3	3	3	2	4	15	MEDIO	1	3	3	4	1	12	MEDIO	63	MEDIO
71	3	3	4	2	3	15	MEDIO	2	3	4	3	2	17	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	2	3	3	3	4	15	MEDIO	60	MEDIO
72	4	3	4	4	3	18	ALTO	4	1	4	5	3	16	MEDIO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	2	2	2	2	1	9	BAJO	61	MEDIO
73	4	1	4	4	4	17	MEDIO	3	3	3	3	4	20	ALTO	3	3	3	3	2	14	MEDIO	3	5	3	2	3	16	MEDIO	63	MEDIO
74	3	4	5	1	4	17	MEDIO	4	4	4	4	4	15	MEDIO	4	4	4	4	4	20	ALTO	1	4	4	4	4	17	MEDIO	74	ALTO
75	5	1	3	4	4	17	MEDIO	1	4	4	3	3	15	MEDIO	4	1	4	1	3	13	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	60	MEDIO
76	1	4	5	1	3	14	MEDIO	3	2	3	4	3	19	ALTO	3	4	3	4	2	16	MEDIO	2	2	3	2	5	14	MEDIO	59	MEDIO
77	3	3	4	3	3	16	MEDIO	4	3	3	5	4	11	BAJO	2	4	3	3	1	13	MEDIO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	60	MEDIO
78	5	4	4	4	4	21	ALTO	3	1	3	2	2	14	MEDIO	1	3	4	1	5	14	MEDIO	5	4	1	3	2	15	MEDIO	61	MEDIO
79	3	3	4	2	3	15	MEDIO	2	3	4	3	2	15	MEDIO	3	4	3	3	3	16	MEDIO	3	2	3	3	1	12	MEDIO	57	MEDIO
80	4	3	4	1	3	15	MEDIO	4	1	4	3	3	14	MEDIO	3	1	3	3	1	11	BAJO	2	2	2	2	3	11	BAJO	52	MEDIO
81	3	1	3	4	3	14	MEDIO	3	3	4	2	2	13	MEDIO	3	2	1	4	3	13	MEDIO	2	4	3	4	3	16	MEDIO	57	MEDIO
82	3	4	4	3	3	17	MEDIO	4	2	3	2	2	13	MEDIO	3	3	3	4	1	14	MEDIO	3	4	3	4	2	16	MEDIO	60	MEDIO
83	3	1	2	3	4	13	MEDIO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	3	4	1	3	4	15	MEDIO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	53	MEDIO
84	3	4	3	4	4	18	ALTO	2	3	3	3	2	14	MEDIO	3	3	2	3	4	15	MEDIO	1	3	3	4	3	14	MEDIO	60	MEDIO
85	3	4	3	1	4	15	MEDIO	3	3	4	2	2	18	ALTO	3	1	2	5	1	12	MEDIO	3	3	4	1	3	14	MEDIO	55	MEDIO
86	3	2	4	3	4	16	MEDIO	3	4	3	4	4	16	MEDIO	2	3	1	2	4	12	MEDIO	2	3	3	1	1	10	BAJO	56	MEDIO
87	3	4	3	2	3	15	MEDIO	4	2	2	4	4	15	MEDIO	2	5	3	3	4	17	MEDIO	2	1	3	3	2	11	BAJO	59	MEDIO
88	4	3	3	3	3	16	MEDIO	3	4	3	3	2	18	ALTO	3	4	5	5	4	21	ALTO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	68	MEDIO
89	4	4	3	1	4	16	MEDIO	4	4	3	4	3	18	ALTO	4	1	3	4	1	13	MEDIO	4	3	4	4	4	19	ALTO	66	MEDIO
90	4	4	3	4	3	18	ALTO	4	3	3	4	4	14	MEDIO	3	3	3	2	4	15	MEDIO	1	5	3	1	4	14	MEDIO	65	MEDIO
91	3	3	4	2	3	15	MEDIO	2	3	4	3	2	18	ALTO	4	1	1	3	3	12	MEDIO	2	3	3	3	4	15	MEDIO	56	MEDIO

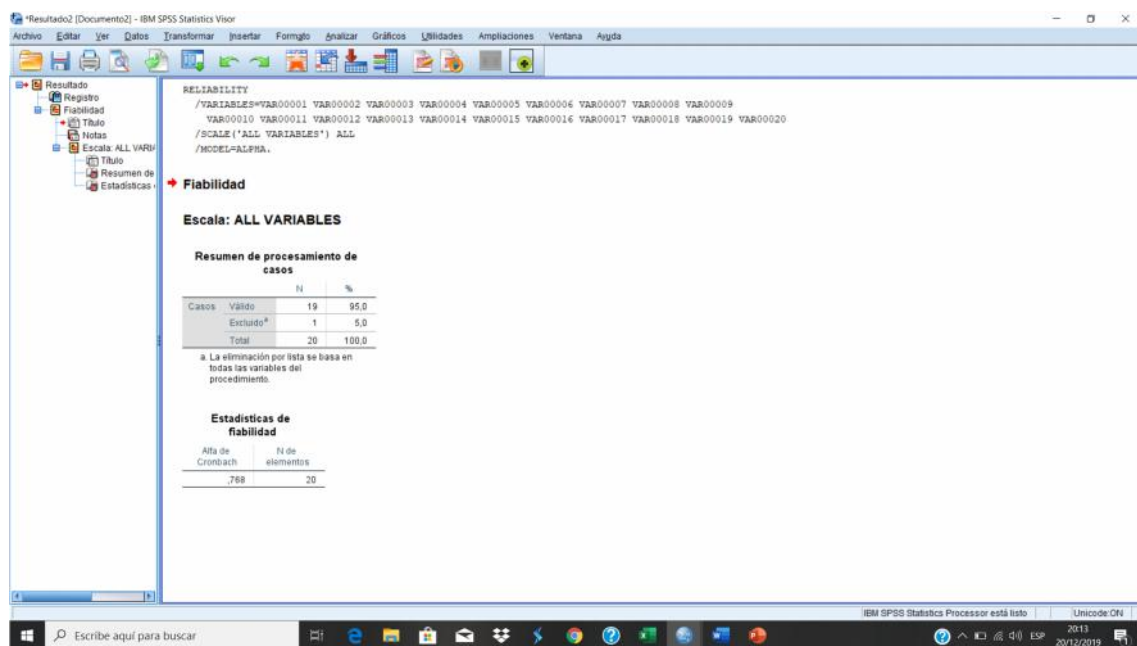
92	4	3	4	4	3	18	ALTO	4	4	4	3	3	16	MEDIO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	2	2	2	2	4	12	MEDIO	65	MEDIO
93	4	4	4	4	4	20	ALTO	3	3	3	3	4	20	ALTO	3	3	5	3	2	16	MEDIO	3	3	3	2	3	14	MEDIO	66	MEDIO
94	3	1	5	1	4	14	MEDIO	4	4	4	4	4	18	ALTO	4	4	1	4	4	17	MEDIO	1	4	4	4	4	17	MEDIO	68	MEDIO
95	5	4	3	4	4	20	ALTO	4	4	4	3	3	15	MEDIO	4	4	4	4	5	21	ALTO	3	3	3	1	5	15	MEDIO	74	ALTO
96	1	4	5	1	3	14	MEDIO	3	2	3	4	3	17	MEDIO	3	1	3	4	2	13	MEDIO	2	2	3	2	5	14	MEDIO	56	MEDIO
97	3	3	4	3	3	16	MEDIO	4	3	3	3	4	11	BAJO	2	4	1	3	1	11	BAJO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	56	MEDIO
98	3	4	4	4	4	19	ALTO	3	1	3	2	2	14	MEDIO	1	3	4	1	5	14	MEDIO	5	4	1	3	2	15	MEDIO	59	MEDIO
99	3	3	4	2	3	15	MEDIO	2	3	4	3	2	18	ALTO	3	4	3	3	3	16	MEDIO	3	2	3	1	4	13	MEDIO	58	MEDIO
100	4	3	4	4	3	18	ALTO	4	4	4	3	3	13	MEDIO	3	1	3	3	4	14	MEDIO	2	2	2	2	3	11	BAJO	61	MEDIO
101	3	4	3	4	3	17	MEDIO	3	3	4	2	2	10	BAJO	3	2	3	4	3	15	MEDIO	2	4	3	4	3	16	MEDIO	62	MEDIO
102	3	1	4	3	5	16	MEDIO	1	2	3	2	2	13	MEDIO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	3	4	3	4	2	16	MEDIO	58	MEDIO
103	5	4	2	3	4	18	ALTO	3	3	2	3	2	11	BAJO	3	4	2	3	4	16	MEDIO	2	5	2	3	2	14	MEDIO	61	MEDIO
104	3	1	3	4	4	15	MEDIO	2	1	3	3	2	14	MEDIO	3	3	2	3	4	15	MEDIO	2	3	3	4	3	15	MEDIO	56	MEDIO
105	5	4	3	1	1	14	MEDIO	3	3	4	2	2	17	MEDIO	3	1	2	3	3	12	MEDIO	3	3	4	4	3	17	MEDIO	57	MEDIO
106	3	2	4	3	4	16	MEDIO	5	4	3	1	4	16	MEDIO	2	3	3	2	4	14	MEDIO	1	5	3	4	3	16	MEDIO	63	MEDIO
107	3	4	3	2	3	15	MEDIO	4	2	2	4	4	15	MEDIO	2	3	3	3	4	15	MEDIO	2	3	3	3	2	13	MEDIO	59	MEDIO
108	4	3	3	3	5	18	ALTO	3	4	3	3	2	15	MEDIO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	3	3	3	4	3	16	MEDIO	66	MEDIO
109	4	4	3	1	4	16	MEDIO	4	1	3	4	3	18	ALTO	4	1	3	1	4	13	MEDIO	4	5	4	4	4	21	ALTO	65	MEDIO
110	4	4	3	4	3	18	ALTO	4	3	3	4	4	14	MEDIO	3	3	3	2	4	15	MEDIO	1	3	3	4	1	12	MEDIO	63	MEDIO
111	3	3	4	2	3	15	MEDIO	2	3	4	3	2	17	MEDIO	4	3	3	3	3	16	MEDIO	2	3	3	3	4	15	MEDIO	60	MEDIO
112	4	3	4	4	3	18	ALTO	4	1	4	5	3	16	MEDIO	3	4	3	3	4	17	MEDIO	2	2	2	2	1	9	BAJO	61	MEDIO
113	4	1	4	4	4	17	MEDIO	3	3	3	3	4	20	ALTO	3	3	3	3	2	14	MEDIO	3	5	3	2	3	16	MEDIO	63	MEDIO
114	3	4	5	1	4	17	MEDIO	4	4	4	4	4	15	MEDIO	4	4	4	4	4	20	ALTO	1	4	4	4	4	17	MEDIO	74	ALTO
115	5	1	3	4	4	17	MEDIO	1	4	4	3	3	15	MEDIO	4	1	4	1	3	13	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	60	MEDIO
116	1	4	5	1	3	14	MEDIO	3	2	3	4	3	19	ALTO	3	4	3	4	2	16	MEDIO	2	2	3	2	5	14	MEDIO	59	MEDIO
117	3	3	4	3	3	16	MEDIO	4	3	3	5	4	11	BAJO	2	4	3	3	1	13	MEDIO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	60	MEDIO
118	5	4	4	4	4	21	ALTO	3	1	3	2	2	14	MEDIO	1	3	4	1	5	14	MEDIO	5	4	1	3	2	15	MEDIO	61	MEDIO
119	3	3	4	2	3	15	MEDIO	2	3	4	3	2	15	MEDIO	3	4	3	3	3	16	MEDIO	3	2	3	3	1	12	MEDIO	57	MEDIO
120	4	3	4	1	3	15	MEDIO	4	1	4	3	3	14	MEDIO	3	1	3	3	1	11	BAJO	2	2	2	2	3	11	BAJO	52	MEDIO

Anexo 5: Prueba de fiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de la variable 1: inteligencia emocional



Confiabilidad de la variable 2: Clima Laboral



Confiabilidad de la variable 3: Desarrollo profesional

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the output of a Reliability analysis. The left sidebar contains a tree view with the following items: Resultado, Registro, Fiabilidad, Título, Notas, Escala: ALL VARIABLE, and Resumen de Estadísticas. The main content area is titled 'Fiabilidad' and contains the following information:

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	20

The bottom of the window shows the taskbar with the search bar containing 'Escribe aquí para buscar', the system tray with the date '2021 20/12/2019', and the language 'ESP'.

Anexo 6: Operacionalización de las variable. 1 inteligencia emocional

Matriz de Operacionalización inteligencia emocional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y Rangos
conocer las propias emociones	- Como me siento - Autoconocimiento	(1 – 5)	Escala	Bajo: 5-11 Medio: 11-17 Alto: 17-25
Manejar las emociones	- Autocontrol - Autorregulación	(5 – 10)	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bajo: 5-11 Medio: 11-17 Alto: 17-25
Automotivación y autorregulación	- Actitud positiva - Mentalidad coherente - Regulación	(11 – 15)		Bajo: 5-11 Medio: 11-17 Alto: 17-25
Empatía	- Empatía - Tener consideración - Ponerse en lugar del otro	(15 – 20)		Bajo: 5-11 Medio: 11-17 Alto: 17-25 Bajo 20- 46 Medio 46-72 Alto 72 – 100

Nota: Teorías relacionadas a la variable (Delgado 2014)

Anexo 7: Operacionalización de las variable. 2 clima laboral

Matriz de Operacionalización clima laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y Rangos
Estructura	- Organización - Lineamientos	(1 – 5)	Escala	Bajo: 5-11 Medio: 11-17 Alto: 17-25
Responsabilidad	- Compromiso - Competencia - Ética	(5 – 9)	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bajo: 5-11 Medio: 11-17 Alto: 17-25
Recompensa	- Remuneración - Incentivos - Valor de servicio	(10 – 14)		Bajo: 5-11 Medio: 11-17 Alto: 17-25
Grado de estructura que impone el puesto	- Entorno optimo - Respaldo - Unión y compromiso - Clima laboral	(15 – 20)		Bajo: 5-11 Medio: 11-17 Alto: 17-25
				Bajo: 20- 46 Medio: 46-72 Alto: 72 – 100

Anexo 8: Operacionalización de las variable. 3 Desarrollo profesional

Matriz de Operacionalización de Desarrollo Profesional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y Rangos
Compromiso	- Compromiso Profesional	(1 – 5)	Escala	Bajo: 5-11 Medio: 11-17 Alto: 17-25
	- Ética profesional			
Optimismo	- Objetivos mutuos	(5 – 10)	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bajo: 5-11 Medio: 11-17 Alto: 17-25
	- Mejora continua - Disposición			
Organización	- Organizar - Decisiones - Designación de actividades	(11 – 15)		Bajo: 5-11 Medio: 11-17 Alto: 17-25
Competencia profesional	- Desarrollo personal	(16 – 20)		Bajo: 5-11 Medio: 11-17 Alto: 17-25
	- Desarrollo de aptitudes - Comunicación adecuada - Capacidad de liderazgo - Distribución de actividades			
				Bajo 20- 46 Medio 46-72 Alto 72 – 100

Anexo 9: Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Información del ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo		Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Sólo la intersección	581,754				
Final	312,046	249,708	1092	1,000	

Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	.918
Nagelkerke	.921
McFadden	.433

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo		Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud del modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Intersección	312,046 ^a	.000	0	1,000	
variablet	374,144 ^b	62,098	504	1,000	
CLIMA	32499,794 ^b	32187,748	588	.000	

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las -2 log verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de ese efecto son 0.
a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final ya que la omisión del efecto no incrementa los grados de libertad.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Prueba de hipótesis específico 1

Información del ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo		Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Sólo la intersección	410,717				
Final	273,338	137,379	588	1,000	

Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	.747
Nagelkerke	.758
McFadden	.325

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo		Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud del modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Intersección	273,338 ^a	.000	0	1,000	
inteligenciaemocional	368,999 ^b	95,661	252	1,000	
CLIMA	1062,478 ^b	789,137	312	.000	

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las -2 log verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de ese efecto son 0.
a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final ya que la omisión del efecto no incrementa los grados de libertad.
b. Se han encontrado singularidades inesperadas en la matriz Hessiana. Esto

IBM SPSS Statistics Processor está listo | H: 293, W: 495 pt.

Prueba de hipótesis específico 2

The screenshot displays the 'Información del ajuste del modelo' (Model Fit Information) dialog box in IBM SPSS Statistics. The main window shows the following data:

Modelo	Criterio de ajuste del modelo		Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Sólo la intersección	100,401				
Final	1,041	99,360	106	,663	

Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,630
Nagelkerke	,994
McFadden	,990

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo		Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud del modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Intersección	1,041 ^a	,000	0		
inteligenciaemocional	55,753 ^b	54,712	42	,090	
CLIMA	48,147 ^b	47,106	52	,666	
inteligencia1	29,349 ^b	27,308	8	,001	

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las -2 log verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de ese efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final ya que la omisión del efecto no incrementa los grados de libertad.

Prueba de hipótesis específico 3

The screenshot displays the 'Información del ajuste del modelo' (Model Fit Information) dialog box in IBM SPSS Statistics. The main window shows the following data:

Modelo	Criterio de ajuste del modelo		Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Sólo la intersección	118,094				
Final	4,423	113,671	98	,133	

Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,679
Nagelkerke	,963
McFadden	,930

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo		Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud del modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Intersección	4,423 ^a	,000	0		
inteligenciaemocional	75,692 ^b	71,268	42	,003	
CLIMA	280,190 ^b	275,767	52	,000	

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las -2 log verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de ese efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final ya que la omisión del efecto no incrementa los grados de libertad.

b. Se han encontrado singularidades inesperadas en la matriz Hesseana. Esto

Prueba de hipótesis específico 4

The screenshot displays the 'Información del ajuste del modelo' (Model Fit Information) and 'Contrastes de la razón de verosimilitud' (Likelihood Ratio Tests) dialog boxes in IBM SPSS Statistics. The interface includes a menu bar at the top and a sidebar on the left with various analysis options.

Información del ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	118,094			
Final	4,423	113,671	98	,133

Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,679
Nagelkerke	,963
McFadden	,930

Contrastes de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud		
	-2 log verosimilitud del modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	4,423 ^a	,000	0	
Inteligencia emocional	75,692 ^b	71,268	42	,003
CLIMA	280,190 ^b	275,767	52	,000

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia en las -2 log verosimilitudes entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de ese efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final ya que la omisión del efecto no incrementa los grados de libertad.

b. Se han encontrado singularidades inesperadas en la matriz Hessian. Esto

IBM SPSS Statistics Processor está listo