



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Inteligencia Emocional y Clima Laboral en profesores del Nivel
Inicial de la Provincia de Ascope La Libertad, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Ucañan Cruz de Villacorta, Jessica Verónica (ORCID: [0000-0003-3192-8939](https://orcid.org/0000-0003-3192-8939))

ASESOR:

Mg. García García, Eddy Eugenio (ORCID: [0000-0003-3267-6980](https://orcid.org/0000-0003-3267-6980))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi adorada madre, quien con su apoyo y su amor incondicional me ha enseñado a luchar contra cualquier adversidad y a levantarme en cada obstáculo que se me presente en la vida.

A mi adorada hija y amado esposo quienes con su esfuerzo, amor y paciencia siempre están a mi lado para brindarme el apoyo que necesito y quienes han hecho posible que culmine esta investigación.

La autora

Agradecimiento

Un agradecimiento a aquellas personas que me orientaron y apoyaron en el desarrollo de esta investigación, de una manera muy especial a mi asesor Mg. Eddy García García, quien con su paciencia, orientación y enseñanza me encamino para finalizar el presente trabajo de investigación.

La autora

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos:	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Relación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en profesores de Nivel Inicial.	17
Tabla 2 Relación entre Inteligencia Emocional y Autorrealización en profesores de Nivel Inicial.	18
Tabla 3 Relación entre Inteligencia Emocional e Involucramiento en profesores de Nivel Inicial.	19
Tabla 4 Relación entre Inteligencia Emocional y Supervisión en profesores de Nivel Inicial.	20
Tabla 5 Relación entre Inteligencia Emocional y Comunicación en profesores de Nivel Inicial.	21
Tabla 6 Relación entre Inteligencia Emocional y Condición Laboral en profesores de Nivel Inicial.	22

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar si existe relación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en profesores de Nivel Inicial de la Provincia de Ascope, La Libertad, 2021. Su tipo de investigación fue básica, con un diseño no experimental, de nivel correlacional, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 80 profesores del nivel inicial. Los instrumentos utilizados fueron para la variable Inteligencia Emocional el Inventario del BarOn Ice de adultos la cual fue validada por Leyva (2018) y para la variable Clima Laboral, se utilizó el instrumento de Sonia Palma CL SPSC la cual fue validada por Ortega (2018). Los resultados obtenidos con respecto a la relación entre inteligencia emocional y clima laboral nos dio un valor de $p=0,788$, el cual indica que es $>.05$, así mismo la relación entre Inteligencia Emocional y sus 5 dimensiones del clima laboral se obtuvieron que el valor de $p>0.05$. Por lo tanto se concluye que no existe relación entre las variables de estudio, así mismo existe relación nula entre la inteligencia emocional y las dimensiones de clima laboral.

Palabras claves: Clima Laboral, Inteligencia Emocional, Profesores.

Abstract

The objective of the research was to determine if there is a relationship between Emotional Intelligence and Work Climate in teachers of the Initial Level of the Province of Ascope, La Libertad, 2021. Their type of research was basic, with a non-experimental design, correlational level, cut transversal, the sample consisted of 80 teachers of the initial level. The instruments used were for the Emotional Intelligence variable the BarOn Ice Inventory of adults which was validated by Leyva (2018) and for the Work Climate variable, the Sonia Palma CL SPSC instrument was used which was validated by Ortega (2018) . The results obtained regarding the relationship between emotional intelligence and work environment gave us a value of $p = 0.788$, which indicates that it is $> .05$, likewise the relationship between Emotional Intelligence and its 5 dimensions of work environment was obtained that the p value > 0.05 . Therefore, it is concluded that there is no relationship between the study variables, likewise there is no relationship between emotional intelligence and the dimensions of work environment

Keywords: Work Climate, Emotional Intelligence, Teach

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, encontramos a los profesionales que trabajan directamente con personas, que están expuestos a una serie de estresores organizacionales. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y La Organización de las Naciones Unidas, citado en UNESCO (2019) señala, que la labor docente es la más afectada, esto debido a las diferentes exigencias presentadas en su ámbito laboral, lo cual en la mayoría de veces, genera cambios en la conducta, baja tolerancia a la frustración, afecta la actitud y comportamiento, los cuales están asociados a una percepción inadecuada de sí mismo y de quienes los rodea. Esta situación forma conflictos entre las expectativas del trabajador y de las organizaciones; lo cual influyen en la calidad del trabajo y compromiso profesional.

Al respecto, en un informe emitido por la Agencia Europea de Investigación EUROFOUND y la OIT (2019) en donde realizaron un estudio comparativo de la aptitud en el empleado y la situación laboral a nivel mundial en 41 países, entre ellos 28 países de la Unión Europea encontraron que entre el 25% y 40% tienen un trabajo con exigencias emocionales, 12% percibe clima de hostigamiento, y el 84% muestran que no se les permite desarrollar habilidades y actitudes, siendo esto parte de un clima laboral desfavorable el cual se demostró que afectaba el rendimiento de los trabajadores y un 70% refirieron opinión positiva sobre la participación en los directivos en relación a la gestión y empatía entre sus compañeros.

Según Castro, Morera y Rojas (2018) las instituciones formativas requieren promover desarrollo emocional en sus maestros, capacitándolos para confrontar etapas de dificultades y adaptación a nuevos cambios. Es preciso señalar, que los maestros, así como contribuyen al desarrollo de nuevos conocimientos, también promueven desarrollo de emociones y manifestación de sus sentimientos, lo cual es prescindible para plantear estrategias que les permitan desarrollar habilidades de orden emocional, lo cual involucra cultivar el manejo de emociones, intervención de las habilidades sociales, formando así un óptimo clima laboral.

Teniendo en cuenta que, en América el 50% (460 millones), América Latina y el Caribe (60%) tienen la principal fuente de producción y desarrollo; en tanto para mejorar su rendimiento y productividad se requiere de escenarios de trabajos seguros, saludables y satisfactorios, solo así se logrará que el trabajo favorezca el desarrollo personal, claves para promover el bienestar de la salud del ser humano. Organización Panamericana de la Salud, OPS (2017).

Entre tanto, Cámara de Comercio de Lima (2018) en un estudio realizado encontró en los trabajadores que presentan buen clima laboral tienden a incrementar en un 30% la productividad en su trabajo, así como al contar un líder empático y motivador; que sea referente de credibilidad y coherencia en las metas que desea alcanzar.

Ante lo expuesto anteriormente, la presente investigación pretende estudiar la inteligencia emocional y su vinculación con el clima laboral, estableciendo la enunciación del problema de la siguiente manera ¿Existe relación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en los profesores del nivel inicial, Provincia Ascope, La Libertad 2021?

Por lo tanto, el aporte fundamental de la presente investigación es teórico puesto que es resultado de una recopilación exhaustiva de información detallada en la base de datos, bibliotecas, revistas científicas referentes a Inteligencia Emocional y Clima Laboral; toda la información obtenida permitirá aumentar conocimiento acerca del tema, así como esbozar base para futuras investigaciones. Así mismo, esta investigación tiene como propósito dar a conocer la relevancia del desarrollo de Inteligencia Emocional lo cual facilita y contribuye al bienestar mental a su vez de construir un Clima Laboral favorable en beneficio de la población educativa.

En razón de lo antes expuesto, se establece como objetivo General, Establecer si existe relación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en profesores de Nivel Inicial, Provincia Ascope, La Libertad, 2021. Al mismo tiempo se plantean los siguientes Objetivos Específicos, Determinar si existe vinculación entre Inteligencia Emocional y Realización Personal en educadores de Nivel

Inicial, Provincia de Ascope, La Libertad 2021. Así también, determinar la relación de Inteligencia Emocional e Involucramiento Personal en profesores de Nivel Inicial, Provincia Ascope, La Libertad 2021. Del mismo modo, determinar si existe vinculación entre Inteligencia Emocional y Supervisión en los profesores del Nivel Inicial de la Provincia de Ascope, La Libertad 2021. Asimismo, establecer la relación entre Inteligencia Emocional y Comunicación en profesores del Nivel Inicial, Provincia de Ascope, La Libertad 2021. Y finalmente, determinar si existe vinculación entre Inteligencia Emocional y Condiciones laborales en los profesores del Nivel Inicial, Provincia Ascope, La Libertad 2021.

Dentro de las Hipótesis, se planteó como hipótesis General, existe vinculación entre Inteligencia Emocional y Realización Personal en profesores de Nivel Inicial, Provincia Ascope, La Libertad 2021. Así también, existe relación entre Inteligencia Emocional e Involucramiento Personal en profesores del Nivel Inicial, Provincia de Ascope, La Libertad 2021. Del mismo modo, existe relación entre Inteligencia Emocional y Supervisión en profesores del Nivel Inicial de la Provincia de Ascope, La Libertad 2021. Asimismo, existe vinculación entre Inteligencia Emocional y Comunicación en educadores de Nivel Inicial de la Provincia de Ascope, La Libertad 2021. Y finalmente, existe relación entre Inteligencia Emocional y Condiciones laborales en educadores de Nivel Inicial, Provincia Ascope, La Libertad 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Analizando investigaciones previas, se encontró a nivel internacional la investigación de Boström et al (2020) en donde describió como los docentes de escuela primaria suecos experimentan su entorno de salud, organización y trabajo social, clima de seguridad psicosocial, así como las diferencias y similitudes entre ellos. Para lo cual recolectaron datos con COPSOQ, OLBI, UWES y PSC-12 en una muestra de 478 docentes siendo el 81.0% mujeres, se trabajó con veinte escuelas. Encontrando que los profesores experimentaron un alto nivel de estrés, ritmo de trabajo alto y demandas emocionales, poca influencia en el trabajo, así como clima de seguridad psicosocial deficiente. Estos factores fueron preponderantes entre las maestras.

Así también, Skordoulis et al (2020), en su estudio asociación entre Inteligencia Emocional y Resoluciones de Conflictos en profesores en educación secundaria en Grecia. Trabajaron con una muestra de 130 profesores, para lo cual utilizaron un cuestionario estructurado, concerniente al ambiente de trabajo, comportamiento frente a conflictos laborales, así como inteligencia emocional los cuales fueron analizados utilizando estadística descriptiva e inductiva, revelando que esta tiene relación directa con conflicto, estilos de resolución, no obstante, precisa relación negativa entre inteligencia emocional presentando como frecuencia de participación en conflictos laborales.

Asimismo, Aranguren y Lozano (2019) en su estudio relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en personal administrativos, hospitalario y asistencial de una Clínica privada, Sede Villavicencio. Realizando una investigación descriptiva correlacional, trabajando con 218 participantes. Para lo cual emplearon el cuestionario de inteligencia emocional validada por Mercado et al (2001) y el instrumento de clima organizacional validado por Tapias, Grueso y Duque, 2014. Encontrando que no existe correlación directa las variables estudiadas, esto debido a que la inteligencia emocional ubicada en nivel bajo y el clima organizacional en nivel alto. Sin embargo, se encontró vinculaciones en las dimensiones de inteligencia emocional y clima organizacional. Concluyendo así que, las relaciones entre las dimensiones

permitieron indicar vinculaciones significativas entre las subcategorías cohesión, autocontrol, cohesión y, con supremacía en la subcategoría cohesión.

En el contexto nacional, se encontró la investigación de Miyashima (2019) relación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en trabajadores de la Universidad Privada Leonardo Da Vinci, método no experimental, diseño correlacional, trabajo con una muestra de 66 participantes, para recolectar datos se utilizó el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On ICE y la Escala de Clima Laboral. Encontrando, que no existe asociación significativa entre las variables. Asimismo, presenta niveles bajos en componentes intrapersonal, adaptabilidad y estado de ánimo general; así también precisa correlación débil entre el componente adaptabilidad y estado de ánimo general.

A su vez, Manrique y Olivera (2019) en su estudio correlación entre inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de una organización, sector educativo. Trabajo con un diseño correlacional, tipo descriptivo. Conto con una muestra de 140 colaboradores del ámbito educativo. Concluyendo que existe relación significativa entre las variables de estudio, no obstante, encontró que no existe vinculación entre Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales, realización personal y, supervisión.

Asimismo, encontramos a Acevedo (2018) quien en su estudio relación entre Clima organizacional y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel inicial, Huaycán, tipo correlacional, diseño no experimental, con una población fue conformada por 26 docentes. Utilizo los instrumentos como el cuestionario Clima organizacional, y otro cuestionario Desempeño docente. Obteniendo como resultados que el 11,5% se ubica en nivel muy bueno su clima organizacional, así también, eficiente el desempeño docente; asimismo el 7,7% nivel bueno el clima organizacional con un alto desempeño docente, indicando relación entre clima organizacional y desempeño docente, es decir en cuanto mejor sea el clima organizacional, mayor el desempeño docente, conjuntamente según la correlación de Spearman de 0,974 existe correlación positiva muy alta.

Por su parte, Ubaldo (2017) dentro de su estudio relación entre inteligencia emocional y clima organizacional, en profesores de una Institución Educativa en Huaraz. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional; trabajaron con muestra de 55 docentes. Para la recolección de los datos utilizaron el cuestionario Barón Ice, con 5 alternativas de respuestas y Cuestionario de Sonia Palma (SPC), compuesto por 50 preguntas con 5 alternativas de respuestas, así mismo la confiabilidad por Alpha de Cronbach obteniendo 0,88 e indicando que se ubica en rango de muy alto en confiabilidad. La información fue procesada en Excel y SPSS, para comprobación de hipótesis se empleó la correlación de Pearson, concluyendo que existe relación entre el nivel de inteligencia emocional y el nivel de clima organizacional.

Así mismo, Peña (2017) en su estudio relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Públicas, Municipalidad Santiago de Surco. En su estudio descriptivo correlacional, trabajo con una muestra de 177 docentes de cinco instituciones públicas del distrito. Utilizaron el Inventario Emocional BarOn, y la Escala Clima Laboral. Concluyendo que existe una correlación significativa entre las variables, detectando la relevancia de elaborar estrategias que desarrollen la inteligencia emocional, y mejoren el clima organizacional de la organización, lo cual a su vez permitiría que brinden un servicio de calidad a la comunidad educativa.

Por su parte, Villarreal (2017) en su estudio relación entre el clima laboral y inteligencia emocional en personales de una compañía privada, Lima Metropolitana, trabajo con una muestra de 168 trabajadores, diseño descriptivo correlacional; se trabajó Cuestionario de BarOn y Escala de Clima Laboral, encontrando que existe correlación sólo cuando se comparan todos las dimensiones de inteligencia emocional y todos los factores del clima organizacional, de los tres grupos de trabajadores, cuando se comparan los sub dimensiones de inteligencia emocional con los factores del clima organizacional, no se hallan correlaciones.

Carrasco (2017) El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre la Comunicación Organizacional y el Estrés laboral en el personal

administrativo. El tipo de investigación es descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 120 trabajadores. Los resultados mostraron una correlación inversa y significativa entre ambas variables. Del mismo modo, se evidencio que dentro de la entidad el 51,7% de los trabajadores perciben un nivel promedio de Comunicación Organizacional y el 48.8% posee un nivel alto de estrés laboral.

Pérez (2018). Tiene por finalidad elaborar una estrategia de clima laboral para mejorar la satisfacción del trabajador en el comercial de la Editorial Santillana S.A. Es de tipo descriptiva-propositiva. El diseño es no experimental. Luego de recolectar los datos encontramos que el 66,52% de los evaluados presentan una categoría mediana en la dimensión Comunicación, solo el 48,8% de los evaluados presentan una categoría alta en la dimensión y el 66,52% de los evaluados presentan una categoría alta en la dimensión liderazgo 76,04 y 75,96 Trabajo en equipo. A nivel descriptivo los resultados son similares en los indicadores, y por lo tanto se debe generar una estrategia en base a las dimensiones estudiadas.

Referentes al Clima laboral, se encontró a Katz & Kahn, (1967) lo definen como el conjunto de componentes interrelacionados, afectados por su medio del que conciernen y expiden energía de manera periódica y recursiva.

Al respecto, en su teoría de los sistemas Rensis (1968) citado por Brunet(1987) plantea que la renuencia de la persona frente a cualquier situación siempre está ligado a la percepción que tiene de está. Así también, detalla la relevancia de la percepción de los trabajadores cómo pilar para desarrollar un adecuado clima laboral, en donde puede estar influenciado por las diversas variables causales, que influyen de modo positiva o negativa en su entorno laboral.

Para Chiavenato (2011) indica que es un sistema de acciones consientes y coordinadas, puede ser uno o un grupo de personas esenciales en la coexistencia de la organización, dicha formación solo se presenta si existen

individuos capaces de comunicarse, y que a su vez estén dispuestas a contribuir en la acción en conjunto con la finalidad de alcanzar sus objetivos.

Asimismo, Gonçalves, (2018) señala la percepción que los empleados tienen acerca de las distribuciones y métodos ocurrientes en un ámbito de trabajo, el cual genera una conducta que tiene consecuencias sobre la adaptación, productividad, satisfacción. Más adelante, Palma (2004) define como el conocimiento del empleado en relación al ámbito laboral y posibilidades de construcción individual, involucramiento, acceso a la información laboral y condiciones laborales que facilitan su accionar.

Referente a las dimensiones del clima laboral, son capaces de ser proporcionadas en un ámbito de trabajo las cuales influyen en el comportamiento de quienes forman parte de una organización. Entre las teorías y dimensiones propuestas tenemos a Douglas Mc Gregor (1985) citado por Bravo et al (2018) desarrollo la teoría X en donde indica que al ser humano con particularidad negativa y la teoría Y con base en el ser humano de propiedad positiva. En donde señala que la Teoría X, reflexiona que el trabajo contraría a los trabajadores y ello genera que perciban obligación de dirigirlos e incluso forzados. Por otro lado, la Teoría Y, lo considera como trabajo natural en donde, las personas lo aceptaran y buscaran cumplir responsabilidades.

A si mismo Reyes (2010) citado en Pilligua y Arteaga (2019) señala que el clima laboral actúan diversos componentes considerados relevantes en una organización, dentro de ellas la percepción que tienen los trabajadores respecto a donde se desenvuelven, la cual se espera que comprenda confianza, estabilidad, trabajo en equipo entre sus empleados, donde, este resultado influirá notoriamente en la producción de la organización, postula 6 factores del clima laboral los cuales son la carrera profesional, colaboración, comunicación, condiciones físicas, liderazgo y satisfacción.

Según el modelo establecido por Litwin y Stringe (1968) citado en Salguero y García (2017) definen clima organizacional como efectos relativos del sistema formal e informal de las autoridades dentro de una organización,

creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una empresa. Dichos autores se encargaron de diseñar una metodología que permita su medición a través de un cuestionario para el mejoramiento de los mecanismos y aumento en la producción; estableciendo nueve dimensiones las cuales son: cooperación, conflictos e identidad, desafío, estándares, estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones, según Hernández et al (2018). Asimismo, Palma (2004) manifiesta que trabaja con cinco dimensiones los cuales son comunicación, condiciones laborales, involucramiento laboral, autorrealización y supervisión.

Tras el análisis respectivo y habiendo examinado diversos postulados se establece trabajar con las bases teóricas de Litwin y Stringer (1968) en la cual se sustentó la Escala de Clima Laboral de Palma (2004); mismo que se empleará para poder estimar el clima laboral en esta investigación.

En cuanto a Inteligencia Emocional, tenemos las siguientes definiciones: Por su parte, Mayer y Salovey (1990) citado por Salovey et al (2011) es la capacidad de monitorear y discriminar las emociones, y utiliza la información para ordenar el pensamiento y comportamiento. A si mismo Goleman (1998) la describe como capacidad para examinar nuestros propios sentimientos y los de quienes nos rodean, nivel de motivación y manejo relaciones interpersonales.

Referente a las teorías y dimensiones de inteligencia emocional mencionada por Mayer y Salovey (1997) citado en Salovey et al (2011) quienes plantearon que las dimensiones describieron la percepción de estados emocionales, adecuado entendimiento de la naturaleza y capacidad de regulación de emociones, capacidad de identificar las emociones experimentadas por uno mismo y los demás. Estas dimensiones comienzan con identificando sus propias emociones a través de la excitación corporal, los sentimientos internos y los pensamientos.

Teoría de Bar-On (1997), o modelo de inteligencia emocional, el cual el autor conceptualiza como un conjunto de destrezas emocionales y del ámbito social. Señala que esas habilidades influyen en la habilidad de afrontar las

exigencias del medio. Este modelo comprende cinco componentes: adaptabilidad (solución de problemas, flexibilidad), Manejo del Estrés (tolerancia al estrés, control de los impulsos); Estado de Ánimo General (felicidad y optimismo), interpersonal (empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social); Intrapersonal (comprensión de sí mismo, asertividad, auto concepto, autorrealización e independencia).

Tras el análisis respectivo y habiendo examinado diversos postulados se establece trabajar con las bases teóricas del modelo de BarOn (1997) el mismo que se empleará para poder estimar la inteligencia emocional en esta investigación.

Según Goleman y Chernnis (2005) el ser una persona líder emocionalmente inteligente contribuye para un buen y adecuado manejo del clima laboral el cual ayuda a sus trabajadores a dar lo mejor de ellos mismos. Estas aptitudes reflejan un buen resultado dentro de su entorno y su rendimiento laboral.

De la misma forma encontramos; Extrema y Fernández Berrocal (2004) indica que uno de los conocimientos del docente debería poseer habilidades emocionales de finalidad educativa. Es por ello que, para que el estudiante desarrolle estas habilidades afectivas relacionadas con el uso adecuado de sus emociones requiere de un instructor emocional. Así mismo, UNESCO (2019) indica que los contextos básicos en el desarrollo del trabajo docente se relacionan con la valorización de la profesión, a través de premios e incentivos y fortalecimiento en la organización salarial docente,

Por otro lado, MINEDU (2020) señala que, para optimizar los escenarios laborales de los docentes en sus lugares de trabajo, se han creado pautas y lineamientos técnicos. Se incluyen aspectos vinculados al microclima de trabajo, en donde los docentes puedan preparar su clase y materiales, estas condiciones permitirán al docente desarrollar la integridad física, psicológica e influyen significativamente en el compromiso y desempeño.

La importancia de una buena condición de trabajo para la salud y el bienestar de trabajadores influyen en la satisfacción, desempeño, conciliación y futuros cursos de acción, incluyendo si permanecer en su posición actual o si se va. Como tal, son igualmente importante para la productividad y el éxito de empresas, así como por la sostenibilidad y progreso de las economías y sociedades. Aleksynska et al (2019)

Respecto a las variables de estudio, encontramos en la actualidad, según la OIT (2020), diversas situaciones a las que se encuentran sometidas entre ellas el trabajo remoto, la educación a distancia, el alejamiento de las aulas, la digitalización afecta las condiciones laborales, el contenido del trabajo y la demanda de habilidades, pero no elimina los trabajos. Estos cambios a los que deben adaptarse rápidamente generan diferentes emociones las cuales afectan nuestras relaciones, autorrealizaciones, estabilidad para con uno mismo y los demás. La inteligencia emocional está vinculado directamente al clima laboral, por esta razón al no ser óptimo, el clima laboral será afectado, restringiendo el desempeño y productividad en trabajadores en la mayoría de los casos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio, según su finalidad es Básica, toda vez que busca la obtención de nuevos conocimientos y campos de investigación, por lo que mantiene como propósito el recojo de información y así lograr aportar al conocimiento científico, Sánchez, Reyes y Mejía (2018).

Así también en este estudio no existe, manipulación de las variables estudiadas, por lo cual se recolectará la información en un tiempo y espacio determinado, siendo entonces una investigación con diseño no experimental, Mousalli-Kayat (2015). Es Transeccional o transversal, esto debido a que no manipula deliberadamente las variables independientes, especificando fenómenos en un contexto inmediato. Hernández, Baptista y Fernández, (2014).

Nivel de Investigación, correlacional, puesto que asocia variables, relacionándolas mediante un patrón predecible en la población de estudio. Hernández et al (2014), la correlación puede ser positiva o negativa, buscando así comprobar las hipótesis formuladas, limitándose a plantear hipótesis correlacionales, entre ambas variables estudiadas.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable 1: Inteligencia Emocional

3.2.1.1. Definición conceptual: Conjunto de habilidades que pertenecen al nivel de las emociones y entorno social. Frente a lo cual plantea, que esas habilidades influyen en la capacidad para confrontar de modo efectivo las solicitudes del medio en donde se desenvuelven. BarOn (1997).

3.2.1.2. Definición operacional: Según BarOn (1977) está conformada por 5 dimensiones las cuales son: *Interpersonal*: evalúa la forma en que se observa las emociones de los demás mediante sus conductas.

Intrapersonal: examina el conocimiento que se tiene de las propias emociones y la valoración que se da.

Manejo del Estrés: se busca ver como se utilizan estrategias autos reguladoras. *Adaptabilidad*: se aprecia el éxito personal al adecuarse a los requerimientos de su medio, valorando y afrontando cualquier problemática.

Estado de ánimo: la persona acepta sus emociones reales y les da un balance ante las emociones deseadas.

3.2.1.3. Indicadores:

Interpersonal. Asertividad, autoconcepto, autorrealización, independencia. Así también, *Intrapersonal*.- empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social. A su vez *Adaptabilidad*.- flexibilidad y solución de dificultades. Asimismo, *Manejo del Estrés*.- control de los impulsos. Finalmente, *Estado de Ánimo*.- felicidad y optimismo.

3.2.1.4. Escala de medición: Escala es ordinal.

3.2.2. Variable 2: Clima Laboral

3.2.2.1. Definición conceptual

Litwin y Stringer (1968) señalan como efectos individuales percibidos en el sistema formal e informal de las autoridades de una organización y otros factores del medio en las prontitudes, creencias, motivación y valores de los elementos que trabajan dentro de una empresa.

3.2.2.2. Definición operacional

Según Palma (2004) el Clima laboral está compuesta por 5 dimensiones las cuales son: la *autorrealización*: son las posibilidades que le brinda su entorno laboral para su crecimiento individual y profesional circunstancial a la superación.

Involucramiento laboral: Identificación de valores y responsabilidad para con el desempeño y progreso en una organización. *Supervisión*, *Apreciaciones de los superiores dentro de la actividad laboral*, *Comunicación*, conocimiento de nivel de fluidez de la información del funcionamiento interno de la organización como atención al cliente y *Condiciones Laborales*, la organización provee de materiales, para el desempeño de las tareas asignadas.

3.2.2.3. Indicadores

Autorrealización. Actividades, oportunidades; *Involucramiento Laboral*, identificación y compromiso de valores; *Supervisión*, apreciaciones de los superiores. *Comunicación*, coherencia, claridad, y fidelidad de la información y *Condiciones Laborales*, remuneraciones y las TIC.

3.2.2.4. Escala de medición: Escala es ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está constituida por 80 profesores del nivel inicial, por ser una población reducida se trabajó con la totalidad de la misma.

Según Cabezas, Andrade, Torres. (2018). Manifiestan que la población es en donde los elementos son reconocibles por el investigador, que se tiene sobre su cantidad total.

Criterios de inclusión: se considera a los profesores del nivel Inicial, mujeres entre 35 años a más.

Criterios de exclusión: participantes que les faltó contestar algunas preguntas o respondieron ambivalentemente.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica:

La técnica empleada fue la encuesta, el cual es una herramienta para la recolección de información formado por un conjunto de ítems, cuyo objetivo es obtener indagación fáctica de una muestra determinada, Sánchez et al (2018).

3.4.2. Instrumentos

En cuanto a los instrumentos empleados se trabajó con EQ-I BarOn Emocional Quotient Inventory, desarrollado por Reuven Bar-On (1977), en Canadá y fue adaptado por Nelly Ugarriza (2001) posteriormente fue validado mediante la elaboración y selección de ítems, luego se realizó un análisis de ítems. (Validez de contenido y aparente), y para su confiabilidad se utilizó

coeficientes alfa de Cronbach contando con una consistencia interna fue .93, entre sus componentes varia de .77 y .91. Los más niveles más bajos se presentan en los subdimensiones de flexibilidad .48, independencia y solución de problemas .60 y los 13 factores restantes van por encima de .70 para la presente investigación fue validado por Leyva (2019) cuya validez se determinó a través del Alfa de Cronbach y con una confiabilidad de .802, se aplicó el inventario abreviado el cual está dirigido a sujetos cuyos rangos de edad es mayores de 16 años en adelante, que hayan obtenido un nivel lector en sexto grado de nivel primaria. La calificación es de tipo manual o computarizada. Su conducción puede ser personal como grupal con tiempo de administración de 20 a 25 minutos aproximadamente, la finalidad de este inventario es medir las capacidades emocionales y sociales. El inventario está integrado por 5 componentes y 15 dimensiones los cuales son Intrapersonal (auto concepto, asertividad, autorrealización e independencia, comprensión emocional de sí mismo); Componente Interpersonal (empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social); Componente de Adaptabilidad (flexibilidad, solución de problemas, prueba de la realidad); Componente de Manejo del Estrés (Control de los impulsos y Tolerancia al Estrés); Componente de Estado de Ánimo (felicidad y optimismo); tiene escalas de tipo Likert, el cual posee 60 ítems y sus opciones de respuestas son (1) Rara vez (2) Pocas veces (3) A veces (4) Muchas veces (5)Siempre.

El segundo instrumento utilizado, es la Escala de Clima Laboral creado por Palma, 2004. El instrumento es de origen peruano cuya validez fue por criterio de jueces y análisis de ítems, obteniendo índice de correlación de 0.87 y 0.84, con el métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, comprobando correlaciones de .97 y .90, para la presente investigación fue validado por Ortega (2018) cuya validez está basada en el análisis factorial confirmatorio con el método no ponderados fue de .98, .061, .93 y para la confiabilidad se realizó mediante consistencia interna, utilizo el coeficiente omega, cuyos resultados fueron de .86 a .90, encontrándose nivel aceptable, instrumento diseñado con la técnica Likert comprendido en 50 ítems, dividido en 5 escalas, las cuales son: Autorrealización (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46), Involucramiento Laboral

(2,7,12,22,27,32,37,42,47), Supervisión (3,8,13,18,23,28,33,38,42,48), Comunicación (4,9,14,19,24,34,39,44,19) y Condiciones Laborales (5,10,15,20,25,30,35,40,45,50). Su administración es de forma individual o colectiva, empleando un tiempo de 15 a 30 minutos La calificación del instrumento se puntúa del 1 al 5, siendo de 250 puntos en total, tiene cinco alternativas de respuesta: Nunca, Poco, Regular, Mucho, y Siempre.

3.5. Procedimientos:

Se conversó con cada uno de los participantes explicándole acerca de la investigación y los instrumentos que se utilizaran en dicha investigación para su desarrollo. Los instrumentos fueron aplicados en diferentes días. Antes de empezar se les pidió que lean y marquen si aceptan participar, teniendo en cuenta que deben marcar el consentimiento informado el cual era anónimo. Seguidamente se les envió el link para que puedan desarrollar los test, se recurrió a los medios informáticos tales como video llamadas y zoom para el desarrollo de las encuestas Se les explico de una manera clara y precisa las escalas de respuestas que tenía cada instrumento; la primera encuesta tuvo un tiempo de 20 a 25 minutos; el segundo instrumento tuvo un tiempo de 15 a 30 minutos. Se evaluaron a un total de 80 personas.

3.6. Método de análisis de datos

Al finalizar las encuestas se seleccionó los instrumentos que estaban debidamente llenados y se separó los que no se encontraban debidamente llenos o tenían respuestas ambivalentes, posteriormente se elaboró la base de información en Microsoft Excel. Luego se empleó el software SPSS versión 26, para el análisis de resultados, comprobación de la hipótesis y elaboración de los cuadros. En el programa del SPSS 26 se realizó el tratamiento de todos los datos estadísticos, se utilizó la prueba de normalidad el Kolmogórov-Smirnov, correlaciones de estadísticas no paramétricas y paramétricas, se usó la Rho de Spearman y Pearson, se elaboraron las tablas con las correlaciones obtenidas, posteriormente la interpretación de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio va a ayudar a que los participantes encuentren las estrategias para desarrollar una adecuada inteligencia emocional acorde a la situación laboral que le toque vivir (Beneficencia), por lo tanto para no exponer a los participantes a la situación actual Covid – 19 que se vive, se utilizó las redes sociales como las video llamadas, zoom para aplicar los instrumentos de evaluación los cuales fueron elaborados en el google form.(No Maleficencia), así mismo se les explico a los participante el motivo de la presente investigación y las encuesta que se iban a aplicar e informándoles que si deseaban participar de dicha encuesta deberían leer y marcar si aceptaban o no su consentimiento informado de una manera anónima y voluntaria (Autonomía) y finalmente el trato hacia los participantes fue sin ningún tipo de estigma social y mostrando empatía para cada uno de ellos(Justicia). Colegio de psicólogos del Perú (2018)

IV.RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en profesores de Nivel Inicial

Inteligencia Emocional y Clima Laboral			
	Coefficiente	de	-,031
Rho de Spearman	correlación		
	Sig. (bilateral)		,788
	N		80

En la tabla 1, se aprecia que el valor de $p = 0,788$ lo que indica que es $> 0,05$ por lo tanto no existe relación entre las variables Inteligencia Emocional y Clima Laboral; se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_a .

Tabla 2

Correlación entre Inteligencia Emocional y Autorrealización en profesores de Nivel Inicial

Inteligencia Emocional y Autorrealización		
	Coefficiente de correlación	de -,086
Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	,449
	N	80

En la tabla 2, se muestra el valor de $p = 0,449$ lo que indica que es $> 0,05$ por lo tanto no existe relación entre las variables Inteligencia Emocional y la dimensión Autorrealización; aceptándose la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_a .

Tabla 3

Correlación entre Inteligencia Emocional e Involucramiento en profesores de Nivel Inicial

Inteligencia Emocional e Involucramiento			
	Coefficiente de correlación	de	-,077
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)		,495
	N		80

En la tabla 3; Se aprecia que el valor de $p = 0,495$ lo que indica que es $> 0,05$ por lo tanto no existe relación entre las variables Inteligencia Emocional y la dimensión Involucramiento; Y se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_a .

Tabla 4

Correlación entre Inteligencia Emocional y Supervisión en profesores de Nivel Inicial

Inteligencia Emocional y Supervisión		
	Coeficiente de correlación	-,090
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	,425
	N	80

En la tabla 4 Se aprecia que el valor de $p = 0,425$ lo que indica que es $> 0,05$ por lo tanto no existe relación entre las variables Inteligencia Emocional y la dimensión supervisión; Y se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_a .

Tabla 5

Correlación entre inteligencia emocional y dimensión Comunicación de Clima laboral en profesores de Nivel Inicial

Inteligencia Emocional y Comunicación			
		Coeficiente de correlación	,001
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,993
	N		80

En la tabla 5, se muestra el valor de $p = 0,993$ lo que indica que es $> 0,05$ por lo tanto no existe relación entre las variables Inteligencia Emocional y la dimensión Comunicación; Y se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_a .

Tabla 6

Correlación entre Inteligencia Emocional y dimensión Condición Laboral de Clima Laboral en profesores de Nivel Inicial

Inteligencia Emocional y Condiciones Laborales		
	Coeficiente de correlación.	,022
Pearson	Sig. (bilateral)	,846
	N	80

En la tabla 6, se presenta el valor de $p = 0,846$ lo cual indica que es $> 0,05$; por lo tanto, no existe relación entre las variables Inteligencia Emocional y la dimensión Condiciones Laborales; Y se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_a .

V. DISCUSIÓN

En los diferentes espacios, en donde trabajen personas casi siempre existirá interferencia en las emociones, es por ello la relevancia de comprender que, un óptimo nivel de inteligencia emocional, y la vinculación entre sus participantes puede mejorar su clima laboral, como conjunto de percepciones de los trabajadores. Para instaurar la correlación establecida entre inteligencia emocional y clima laboral, se realizó análisis de sus resultados, los cuales serán discutidos a continuación:

Cabe mencionar, que el estudio tuvo como propósito indicar la asociación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en profesores de Nivel Inicial, Provincia de Ascope; referente a la asociación de las variables, no se encontró vinculación directa entre las variables estudiadas, es preciso señalar que, en cualquier ambiente en donde trabajen un grupo de personas nos encontraremos con diversas manifestaciones de las emociones. Estos datos son semejantes a los realizados por Aranguren y Lozano (2019) en su estudio relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en personal administrativos, hospitalario y asistencial de una Clínica privada, Sede Villavicencio. Realizaron una investigación descriptiva correlacional, encontrando que no existe correlación directa las variables estudiadas, esto debido a que la inteligencia emocional estaba ubicada en nivel bajo y el clima organizacional en nivel alto. Así mismo Miyashima (2019) en su investigación relación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en trabajadores de la Universidad Privada Leonardo Da Vinci, método no experimental, diseño correlacional, encontró que no existe asociación significativa entre las variables de estudio.

Al respecto, encontramos a Sierra (2011) citado en Aranguren D. y Lozano L. (2019), quien indica que los conflictos psicosociales y estrés en el ámbito laboral afectan el clima laboral, suponiendo que estos factores pudieran afectar el desempeño de los trabajadores. Por su parte, el MINEDU (2013), citado en Acevedo V. (2018) señalan aspectos principales como criterio pedagógico, liderazgo motivacional y vinculación en la labor con sus alumnos como factores

inmiscuidos en la formación de un adecuado clima laboral.

En esta misma línea, Reyes (2010) citado por Pilligua y Arteaga (2019) señala que el clima laboral actúan diversos componentes considerados relevantes en una organización, dentro de ellas la percepción que tienen los trabajadores respecto a donde se desenvuelven, la cual se espera que comprenda confianza, estabilidad, trabajo en equipo entre sus empleados, donde, este resultado influirá notoriamente en la producción de la organización, por ello, es ineludible desarrollar esas aptitudes en la institución para la mejorar en la confianza y clima laboral.

De esta forma, se encontró en la contrastación de la hipótesis específica, que no se halló vinculación entre Inteligencia Emocional y su dimensión autorrealización de clima laboral con profesores del Nivel Inicial, es importante recalcar que, una buena condición en el trabajo y bienestar de trabajadores influyen en la satisfacción, desempeño, conciliación y futuros cursos de acción, incluyendo si permanecer en su posición actual o si se va. Como tal, son igualmente importante para la productividad y el éxito de empresas, así como por la sostenibilidad y progreso de las economías y sociedades, Aleksynska et all (2019).

De esta manera, se encontró que los colaboradores perciben que en su organización se propicia la toma de decisiones, esto debido a la libertad que perciben para tomar decisiones y trabajar bajo ciertas consignas que permitan mejorar su labor, esto sustentado por Litwin y Stringer (1968), citado por Salguero y García (2017) quienes indican que el nivel de autonomía de los colaboradores para la toma decisiones, credos, principios y motivación en personas que trabajan dentro de una empresa lo cual generara que vean de mejor forma a la institución porque se les toma en cuenta para mejorar su trabajo, lo cual se verá reflejado en el clima laboral.

Así también, se evidencio en la contrastación de hipótesis específica que no existe asociación significativa entre Inteligencia Emocional y dimensión involucramiento laboral en educadores de Nivel Inicial de la Provincia de Ascope,

al respecto podemos precisar que los trabajadores en relación al entorno social en su organización, así como de las percepciones sobre prácticas y políticas organizacionales, esto al ser comparado con los resultados, en cuanto ellos consideran que no evaden sus responsabilidades, insatisfacción personal por ocupar cargos administrativos o desacuerdo con el nivel académico indicando que es parte de la dinámica de trabajar con un grupo de personas.

Sin embargo, los resultados discreparían con ciertas investigaciones quienes, si encontraron relación, como la de Manrique y Oliveira (2019) quienes revelaron que, en los docentes, que presentan habilidades para el control de impulsos y para afrontar el estrés, conseguirían sentirse vinculados con las metas de la organización y por así también, contribuir en el crecimiento de su institución.

Por otra parte, se precisa en la contrastación de la hipótesis específica que no existe asociación directa entre Inteligencia Emocional y dimensión supervisión de clima laboral en profesores de Nivel Inicial, resultado que se asemeja con la investigación de Manrique y Olivera (2019), en su estudio correlación entre inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de una organización, sector educativo. Trabajo con un diseño correlacional, tipo descriptivo. La cual concluyendo que no existe vinculación entre Inteligencia emocional y la dimensión supervisión.

Así mismo discrepa al encontrado en Varas (2014) citado en Villarreal (2017) quien señala que los docentes que tienen más tolerancia al estrés tienden a observarse mayor involucramiento y apoyo de sus autoridades, la comunicación genera que los trabajadores estén motivados en la participación e implicación, objetivos de rendimiento, relación de familiaridad entre las autoridades y los subordinados.

Al respecto, Gonçalves, (2018) indica que la tolerancia y control de impulsos intervienen construyendo buenas relaciones, comprimiendo las posibilidades que creen compromisos internos que acarreen comportamientos violentos. Generando así, que los trabajadores puedan instaurar vinculaciones

convenientes entre sus autoridades y así mejorar la percepción de los empleados.

Asimismo, se establece en la contrastación de la hipótesis específica que no existe vinculación entre Inteligencia Emocional y la dimensión comunicación de clima laboral en docentes de Nivel Inicial, encontrando que los trabajadores que toleran mejor las imposiciones de su medio, perciben mayor exactitud en la transferencia de información dentro de la organización. Estudio realizado por Carrasco (2017) en donde asocia las variables comunicación y estrés laboral las cuales no existe una relación entre ellas, encontrando como consecuencia que los trabajadores presentan alto nivel de estrés, esto debido a inadecuado manejo de los mensajes en la organización, generando así disminución de su desempeño laboral.

Por su parte, Palma (2004) indica que, en una organización, deben desarrollar destrezas para aceptar opiniones y realizar resolución de conflictos, lo cual permitirá desarrollar buen clima laboral, de manera efectiva para la organización.

Por último, se encontró en la contrastación de la hipótesis específica que no existe relación significativa entre Inteligencia Emocional y dimensión condiciones laborales del clima laboral en educadores de Nivel Inicial, Provincia de Ascope, cuya investigación va acorde a la investigación con Manrique y Olivera (2019), en su estudio correlación entre inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de una organización, sector educativo. Trabajo con un diseño correlacional, tipo descriptivo. La cual concluyendo que no existe vinculación entre Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales.

Pérez (2018) señala que dar incentivos y reconocimientos a los trabajadores creará que mejore el clima laboral, en esta misma línea Méndez (2006) explica que las recompensas motivan a los colaboradores a trabajar mejor para alcanzar beneficios, frente a lo cual se encontró que los trabajadores perciben, que en la institución están pendientes de los errores que se comenten, se corrige y se sigue adelante, son reconocidas en la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: No existe relación directa entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en profesores de Nivel Inicial, Provincia de Ascope; observándose coeficiente de correlación Rho Spearman 0.788 (Sig. >0.05).

Segunda: No existe asociación entre Inteligencia Emocional y dimensión autorrealización de clima laboral en los educadores de Nivel Inicial, Provincia Ascope, observándose un coeficiente de correlación Rho Spearman 0.449 (Sig. >0.05)

Tercera: No existe vinculación entre Inteligencia Emocional y dimensión involucramiento laboral de clima laboral en profesores de Nivel Inicial, Provincia Ascope, observándose un coeficiente de correlación Rho Spearman 0.495 (Sig >0.05).

Cuarta: No existe correlación entre Inteligencia Emocional y dimensión supervisión de clima laboral en educadores del Nivel Inicial, Provincia Ascope, observándose coeficiente de correlación Rho Spearman 0.425 (Sig >0.05).

Quinta: No existe relación entre Inteligencia Emocional y dimensión comunicación de clima laboral en docentes del Nivel Inicial, Provincia Ascope, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.993 (Sig >0.05).

Sexta: No existe asociación entre Inteligencia Emocional y dimensión condiciones laborales de clima laboral en educadores de Nivel Inicial de la Provincia Ascope, con coeficiente de correlación Pearson 0.846 (Sig > 0.05)

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Considerar la influencia de nuevas variables de estudio en los profesores investigados de tal manera que se relacionen y/o expliquen los orígenes y factores involucrados en el desarrollo de destrezas emocionales, así como el mejoramiento del entorno laboral.

Segunda : Instaurar en futuras investigaciones los factores de riesgo del entorno laboral que vulneran el buen desempeño de sus funciones profesionales.

Tercera: Instituir actividades de intervención psicoeducativas que permitan el desarrollo de destrezas para formar un adecuado entorno laboral y competencias sociales.

Cuarta: Investigar en la población docente utilizando las dimensiones de la inteligencia emocional, para aportar al conocimiento comportamental respecto de los maestros así también establecer de qué manera interviene en su formación profesional y laboral.

Quinta. Realizar indagaciones relacionadas al ámbito laboral y destrezas emocionales en los profesores y en otras instituciones educativas para obtener perfiles del desarrollo de capacidades personales, así como del ejercicio laboral.

Sexta: Diseñar y ejecutar programas que busquen reforzar la Inteligencia emocional en el sector educativo, esta variable es vital en toda la comunidad educativa. Esto va a impactar positivamente en la consecución de los objetivos de la organización, siendo su rol más importante el de formar generaciones que desarrollen competencias para la vida y que así puedan aportar en el progreso de las sociedades

REFERENCIAS

- Acevedo, V.(2018). *Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel de la Red 5- Huaycan*. [Tesis de Magister, Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2779>
- Aleksynska, M., Berg, J., Foden, D., Johnnton, H., Parent-Thirion,A. , Vanderleyden, J. (2019). *Working conditions in a global perspective. Luxembourg, and International Labour Organization*. Joint ILO Eurofound report. 153. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf
- Aranguren, D. & Lozano, L. (2019) *Análisis Correlacional entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clinica del sistema nervioso renovar LTDA sede Villavicencio*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Santo Tomás de Colombia]. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/19629/2019Andreaaranguren?sequence=1&isAllowed=y>
- Bar-On, R. (1997). *The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-I): a test of emotional intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems. 4 -6. https://www.researchgate.net/publication/6509274_The_Bar-On_Model_of_Emotional-Social_Intelligence
- Bostrom, M. et al (2020) Salud y ambiente laboral entre maestros y maestras de escuelas primarias suecas: un estudio transversal. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública* 17, nº1: 227, 2 – 17. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/1/227/htm>
- Bravo, Á.,Gonzales, G. y Duque, J. (2018) Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una

empresa distribuidora de combustibles y alimentos. Colombia. *Revista Entramado*. (vol. 14,1). 12-31.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/3239/26>
38

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. Teoría del clima organizacional de Likert*. Editorial trillas. (1° edición). 28-38.
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Bueno, A. (2019). La Inteligencia Emocional: Exposición Teórica De Los Modelos Fundantes. *Revista seres y saberes*. Vol 6, pp. 1-6.
<http://revistas.ut.edu.co/index.php/SyS/article/view/1816>

Cabezas, E., Andrade, D., Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la Investigación Universidad fuerzas armadas*. Ecuador:
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Cámara de Comercio (2018). *Productividad puede crecer con un buen clima laboral*. Informe Especial. Lima: 18-20.
https://apps.cameralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r852_2/informe%20especial.pdf

Carrasco, B. (2017) “Comunicación organizacional y estrés laboral en el personal administrativo de una entidad privada en el distrito de Chorrillos. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3200/Carrasco_PBS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, R., Morera, A., Rojas, G.(2018). *La educación emocional del personal docente: una estrategia de formación permanente*. Ministerio de

Educación Pública. Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao. (1. Ed).
http://www.idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/educacion_emocional_docente_2018.pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 9° Edición. Editores The McGraw-Hill..
https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Reursos_Humanos_subrayado?email_work_card=title

Colegio de psicólogos del Perú (2018). *Código de ética y deontología*.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Eurofound y OIT (2019). *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo*. Oficina de publicaciones de la Unión Europea.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696335.pdf

Extrema, N., Fernández-Berrocal, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/759Extremera.PDF>

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Editorial Kairos.
https://www.academia.edu/39971691/LA_PR%C3%81CTICA_INTELIGENCIA_EMOCIONAL_La_tan_esperada_continuaci%C3%B3n_del_best_seller_Inteligencia_emocional_

Goleman, D., Cherniss, C. (2005). *The Emotionally Intelligent Workplace. How to select and improve emotional intelligence in individuals, groups and organizations* Editorial Kairos.
https://www.recursoyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf

Gonçalves, A. (2018). *Dimensiones del Clima Organizacional*.
<http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

Hernández, C., Agudelo, D. y Valencia, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista Criterios* (volumen 25 N°1).
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/Criterios/article/view/1718/1752>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6° Edición. Editorial McGraw-Hill:
https://www.academia.edu/15266168/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Sexta_Edici%C3%B3n

Katz, D. & Kahn, R. (1967). *the social psychology of organizations*. by Daniel Katz, Robert Kahn. *Administrative Science Quarterly*. 11(4), 682-691.
<https://www.jstor.org/stable/2391083?seq=1>

Leyva, M. (2019). *Propiedades psicométricas del cuestionario de BarOn I-CE en personal del ejército peruano*. Huaraz. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44609/Leyva_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manrique, A. y Olivares, C. (2019) *Inteligencia Emocional y Clima Laboral de los colaboradores de una empresa del sector educativo*. Lima, Perú. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3221/PSIC-T030_71688450_T%20%20%20MANRIQUE%20CH%C3%81VEZ%20ANITA%20KARELIA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. El IMCOC: un método de análisis para intervención. https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/Clima%20organizacional_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Minedu (2020). *El impulso de una Carrera. Política de revaloración docente en el Perú*. 72 – 73. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/revalorizacion.pdf>

Miyashima, G. (2019). *Relación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en los colaboradores de la Universidad Privada Leonardo Da Vinci Pimentel, Perú*. [tesis de licenciatura]. Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6874>

Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Mérida. https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa

OIT (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond – A practical guide*. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Organización Panamericana de la Salud. OPS (2017). *Salud de los trabajadores*. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

Ortega, M. (2019). *Evidencias de Validez de la Escala De Clima Laboral en Colaboradores Con Perfil Operario de la ciudad de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11317>

Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral CL SPC*. Manual. Perú.

- Peña, N (2017). *La inteligencia emocional del personal docente y su relación con el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas Públicas pertenecientes a la Municipalidad de Santiago de Surco. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].* Lima. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1379>
- Pérez, W. (2018). *Estrategias de Clima Laboral para mejorar la satisfacción del trabajador en el área comercial de la editorial Santillana S.A.[tesis de Maestría, Universidad del Señor de Sipán]*
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6617/Wilson%20P%C3%A9rez%20Rodr%C3%ADguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pilligua, L. y Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 28, Universidad El Bosque.*
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Salguero, N. y García P. (2017). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. Boletín Redipe, Canada: (vol. 6,4).*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6119351>
- Salovey, P., Mayer, J., Carusso, D., Cherkasskiy, L.(2011). *Emocional inteligente.*
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.385.1776&rep=rep1&type=pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en Investigación Científica, tecnológica y humanista. (1ra Edición). Perú: Universidad Ricardo Palma. Consultado en:*
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Skordoulis, M., Koukounaras, M., Sidiropoulos, G. & Drosos, D. (2020). *Emotional Intelligence and Workplace Conflict Resolution. The Case of Secondary Education Teachers in Greece*. International journal of research in Education and Science (IJRES), 6,(4), 521 – 533. <https://www.ijres.net/index.php/ijres/article/view/1224>

Ubaldo, M. (2017). *Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Virgen de las Mercedes Jangas Huaraz. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29682/ubaldo_tm.pdf?sequence=1

Ugarriza, N. (2001) *La evaluación de la inteligencia Emocional a través del inventario de BarOn en una muestra de Lima Metropolitana*. Lima

UNESCO (2019). *Docentes. Documento de Eje SITEAL*. Buenos Aires, oficina para América Latina. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_docentes_20190619.pdf

UNESCO (2019). *The ILO/UNESCO Recommendation concerning the Status of Teachers (1966) and the UNESCO Recommendation concerning the Status of Higher Education (1997) – Revised edition*. 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_493318.pdf

Villarreal, G. (2017). *Clima laboral e Inteligencia Emocional en una empresa Privada de Lima Metropolitana. [tesis de Grado, Universidad de San Martín de Porres]*. Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3128>

ANEXOS

Anexo A. Tabla 7. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Inteligencia emocional	Es el conjunto de conocimientos y habilidades que pertenecen al nivel de las emociones y al ámbito social. Según este autor, esas habilidades y conocimientos influyen en la capacidad general para afrontar de forma efectiva las demandas del medio. BarOn (1997).	La Inteligencia Emocional está conformada por 5 dimensiones que son: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo general y cada uno tiene sus indicadores los cuales hacen un total de 15. Según (BarOn 1997)	Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad Manejo de Estrés Estado de ánimo general	Comprensión emocional de sí mismo Asertividad Autoconcepto Autorrealización independencia Relaciones interpersonales Responsabilidad social Empatía Solución de los problemas Prueba de la realidad Flexibilidad Tolerancia al estrés Control de impulsos Felicidad Optimismo	4,24,38,16,30,5 0,26,35,52,58,1, 15,42,49,56,9,1 3,23 41,54,12,17, 25,51,57 8,21,31,40,46,1 9,28,43,55 7,20,2,39,6,11,3 7,45,60 3,14,33,48,18,3 6,44,59 2,29,22,32,53,5, 10,34,47	Ordinal

Clima laboral	Litwin y Stringer (1968)	Está compuesta por 5 factores los cuales son:	Autorrealización	Actividades, oportunidades;	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ordinal
	son los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros importantes factores del medio en las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización específica	autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, cada uno con sus respectivos indicadores. según Palma (2004):	Involucramiento	Identificación y compromiso de valores;	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	
		comunicación y condiciones laborales, cada uno con sus respectivos indicadores. según Palma (2004):	Supervisión	Apreciaciones de los superiores.	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	
		comunicación y condiciones laborales, cada uno con sus respectivos indicadores. según Palma (2004):	Comunicación	Coherencia, claridad, y fidelidad de la información.	9,14,19,24,29,34,39,44,49	
		comunicación y condiciones laborales, cada uno con sus respectivos indicadores. según Palma (2004):	Condiciones laborales	remuneraciones y las TIC	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	

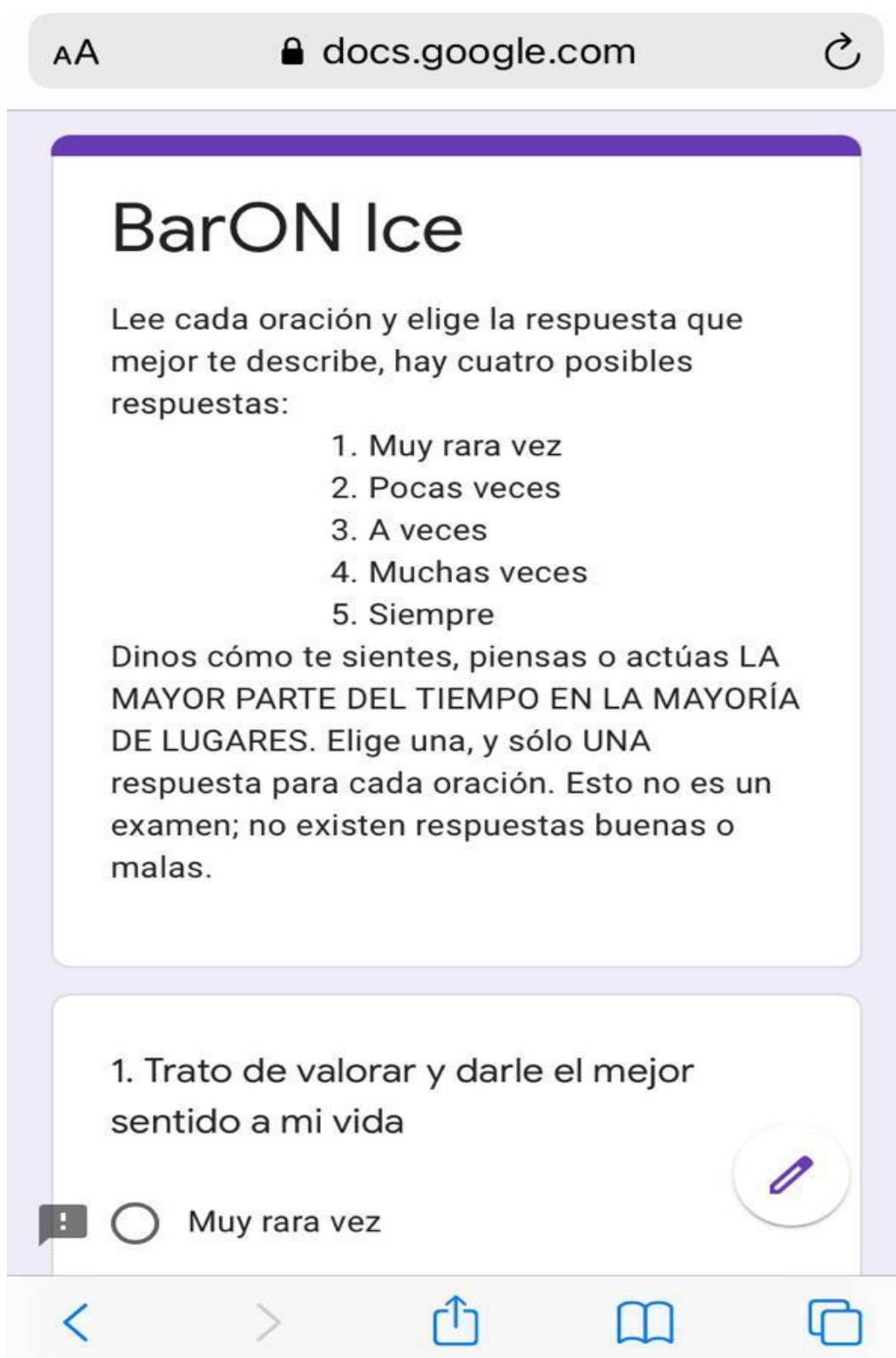
Anexo B. Tabla 8 : Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Metodología
¿Existe relación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en los docentes del nivel inicial, Provincia Ascope, La Libertad 2021?	<p>Objetivo General: Establecer si existe relación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en profesores de Nivel Inicial, Provincia Ascope, La Libertad, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos: O.E.1. Determinar si existe vinculación entre Inteligencia Emocional y Realización Personal. O.E.2. Determinar la correlación de Inteligencia Emocional e Involucramiento Personal. O.E.3. Determinar si existe vinculación entre Inteligencia Emocional y Supervisión. O.E.4. Establecer la correlación entre Inteligencia Emocional y Comunicación. Y finalmente. O.E.5. Determinar si existe vinculación entre Inteligencia Emocional y Condiciones laborales.</p>	<p>Hipótesis General, existe vinculación entre Inteligencia Emocional y Realización Personal en profesores de Nivel Inicial, Provincia Ascope, La Libertad 2021.</p> <p>Hipótesis Específicos: H.E.1. Existe relación entre Inteligencia Emocional y autorrealización H.E.2. Involucramiento Personal Existe correlación entre Inteligencia Emocional e Involucramiento Personal H.E.3. Existe relación entre Inteligencia Emocional y Supervisión. H.E.4. Existe vinculación entre Inteligencia Emocional y Comunicación. H.E.5. Existe relación entre Inteligencia Emocional y Condiciones laboral.</p>	<p>Variable 1 : Inteligencia emocional: Conjunto de habilidades que pertenecen al nivel de las emociones y entorno social. Frente a lo cual plantea, que esas habilidades influyen en la capacidad para confrontar de modo efectivo las solicitudes del medio en donde se desenvuelven. BarOn (1997).</p> <p>Variable 2 : Litwin y Stringer (1968) señalan como efectos individuales percibidos en el sistema formal e informal de las autoridades de una organización y otros factores del medio en las prontitudes, creencias, motivación y valores de los elementos que trabajan dentro de una empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interpersonal.- asertividad, autoconcepto, autorrealización, independencia. - Intrapersonal.- empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social. - Adaptabilidad.- flexibilidad y solución de dificultades. - Manejo del Estrés.- control de los impulsos. - Estado de Ánimo.- felicidad y optimismo. - Autorrealización.- actividades, oportunidades. - Involucramiento Laboral.- identificación y compromiso de valores. - Supervisión.- apreciaciones de los superiores. - Comunicación.- coherencia, claridad, y fidelidad de la información - Condiciones Laborales.- remuneraciones y las TIC 	<p>Tipo : básica</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Diseño: no experimental.</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Población: 80 profesores del nivel inicial</p> <p>Escala : ordinal</p>

Anexo C

Cuestionario del BarOn Ice instrumentos elaborado en la siguiente herramienta tecnológica de docs.google.com en el drive. Enlace del instrumento:

<https://forms.gle/4rUSJwDkykBdpNvU7>



The image shows a mobile browser interface displaying a Google Form titled "BarON Ice". The browser's address bar shows "docs.google.com" with a lock icon and a refresh button. The form content includes the title "BarON Ice", an introductory paragraph, a list of five response options, and a detailed instruction paragraph. The first question is partially visible, showing the text "1. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida" and a radio button next to the option "Muy rara vez". A bottom navigation bar contains icons for back, forward, share, search, and tabs.

AA docs.google.com

BarON Ice




Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas:

1. Muy rara vez
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Dinos cómo te sientes, piensas o actúas LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES. Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración. Esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas.

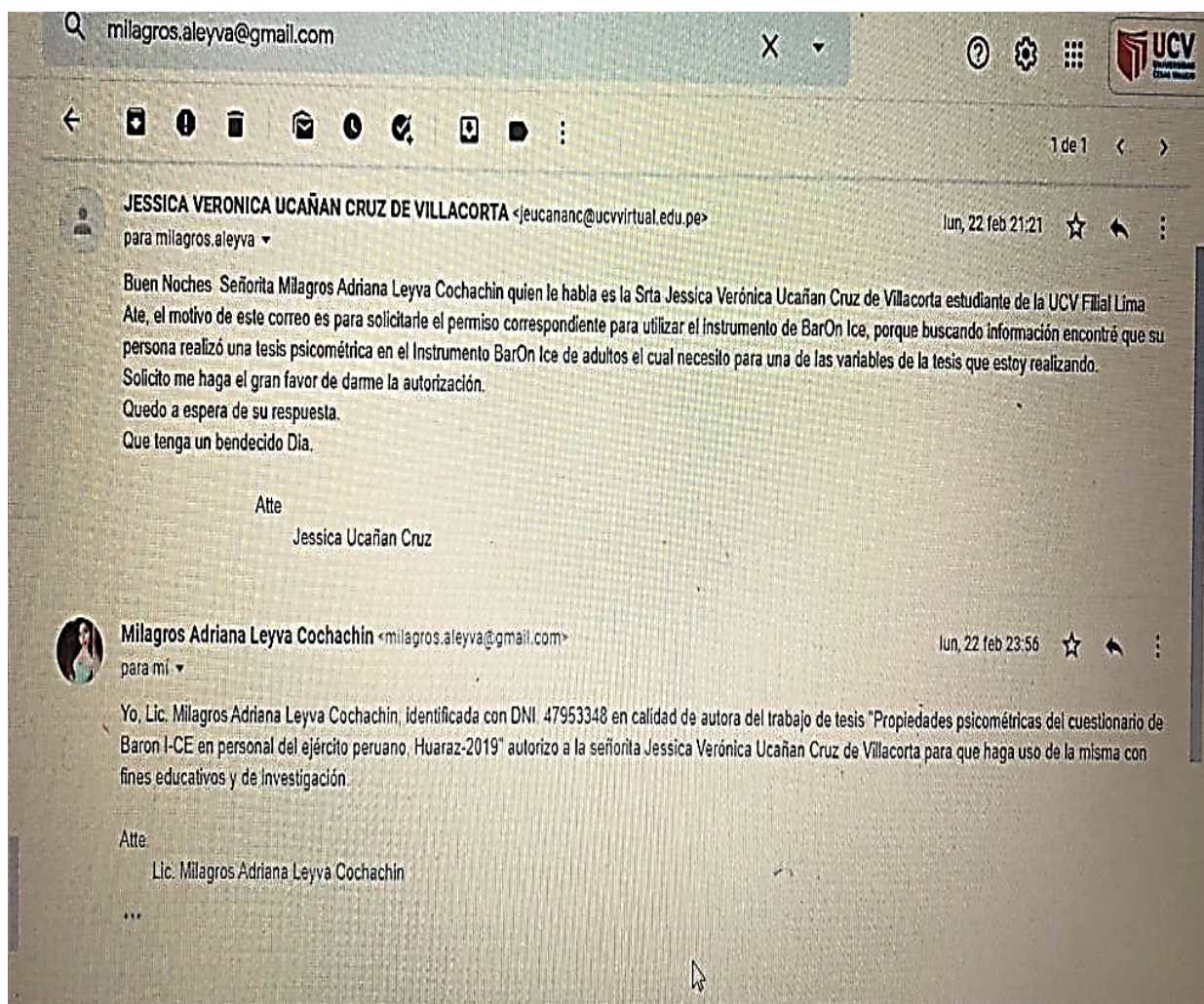
1. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida

Muy rara vez

< >   

Anexo D

Permiso de la autora Lic. Leyva Cochachin, Milagros Adriana cuyo investigación fue “Propiedades psicométricas del cuestionario de Baron I-CE en personal del ejército peruano, Huaraz-2019”



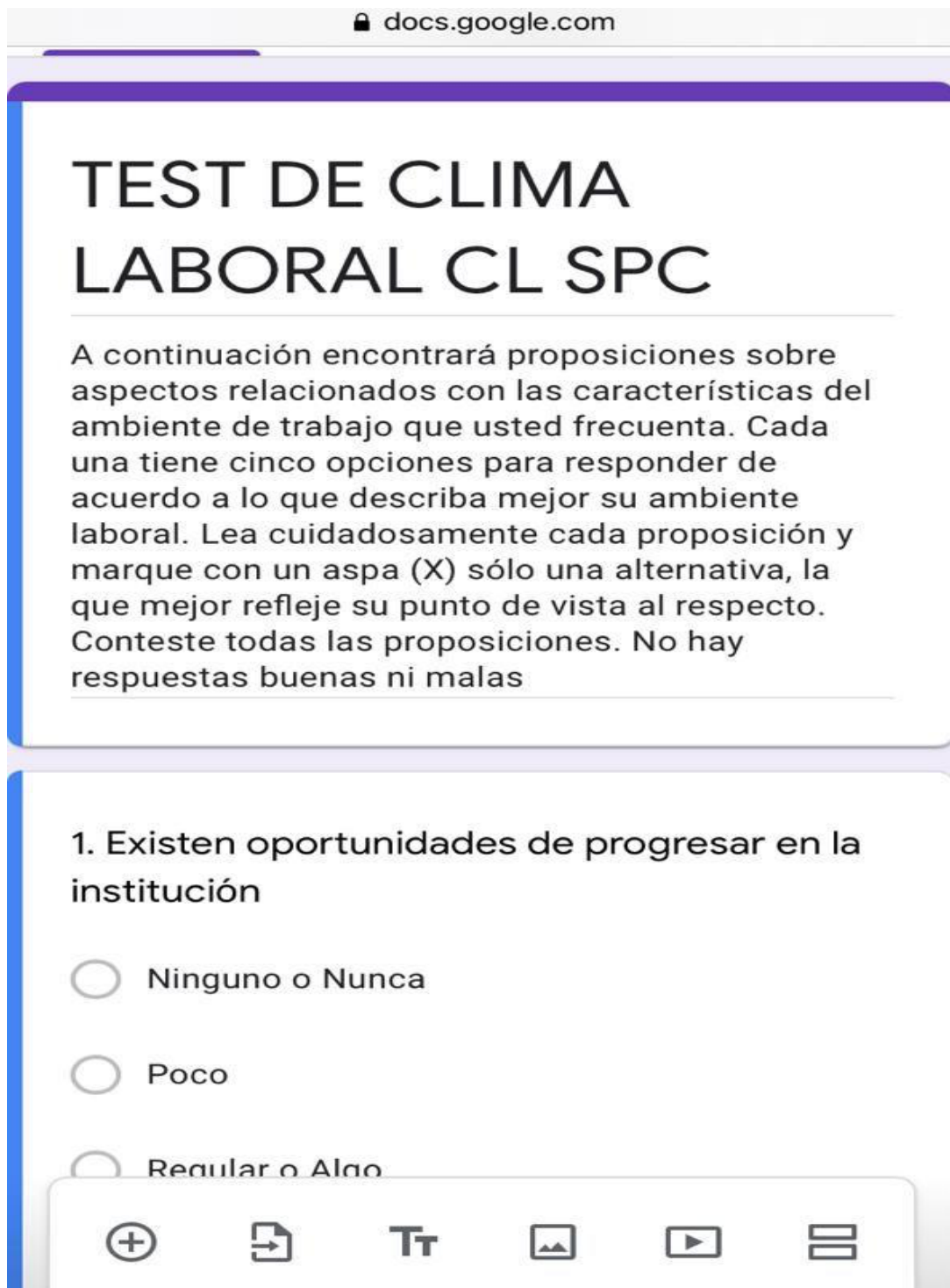
Anexo E: Cuestionario de Inteligencia Emocional de Baron I-CE
BarOn 1997 Adaptado por Nelly Ugarriza en Lima (2001)

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE BarOn ICE		Muy rara vez	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
N°	Ítems					
1	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida	1	2	3	4	5
2	Es duro para mí disfrutar de la vida	1	2	3	4	5
3	Se como enfrentar los problemas más desagradables	1	2	3	4	5
4	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	1	2	3	4	5
5	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones.	1	2	3	4	5
6	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	1	2	3	4	5
7	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	1	2	3	4	5
8	Me gusta ayudar a la gente.	1	2	3	4	5
9	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	1	2	3	4	5
10	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	1	2	3	4	5
11	En general, me resulta difícil adaptarme.	1	2	3	4	5
12	Soy una persona bastante alegre y optimista.	1	2	3	4	5
13	Prefero que otros tomen decisiones por mí.	1	2	3	4	5
14	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	1	2	3	4	5
15	He logrado muy poco en los últimos años.	1	2	3	4	5
16	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.	1	2	3	4	5
17	Me resulta fácil hacer amigos (as).	1	2	3	4	5
18	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.	1	2	3	4	5
19	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	1	2	3	4	5
20	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	1	2	3	4	5
21	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	1	2	3	4	5
22	Estoy contento (a) con mi vida.	1	2	3	4	5
23	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a).	1	2	3	4	5
24	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4	5
25	Mis amigos me confían sus intimidades.	1	2	3	4	5
26	No me siento bien conmigo mismo (a).	1	2	3	4	5
27	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	1	2	3	4	5
28	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento	1	2	3	4	5
29	Soy una persona divertida.	1	2	3	4	5
30	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirse.	1	2	3	4	5
31	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	1	2	3	4	5
32	Me deprimó.	1	2	3	4	5
33	Se como mantener la calma en situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
34	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	1	2	3	4	5
35	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	1	2	3	4	5
36	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	1	2	3	4	5
37	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5
38	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a)	1	2	3	4	5
39	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	1	2	3	4	5
40	Soy capaz de respetar a los demás.	1	2	3	4	5
41	Prefero seguir a otros que ser líder.	1	2	3	4	5
42	Disfruto de las cosas que me interesan.	1	2	3	4	5
43	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.	1	2	3	4	5
44	Soy impulsivo (a).	1	2	3	4	5
45	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	1	2	3	4	5
46	Considero que es muy importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.	1	2	3	4	5
47	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	1	2	3	4	5
48	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	2	3	4	5
49	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	1	2	3	4	5
50	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	1	2	3	4	5
51	Los demás opinan que soy una persona sociable.	1	2	3	4	5
52	Estoy contento (a) con la forma en que me veo.	1	2	3	4	5
53	Me gusta divertirme.	1	2	3	4	5
54	Me parece que necesito de los demás más de los que ellos me necesitan.	1	2	3	4	5
55	Intento no herir los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
56	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	1	2	3	4	5
57	No mantengo relación con mis amistades	1	2	3	4	5
58	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).	1	2	3	4	5
59	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	1	2	3	4	5
60	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente.	1	2	3	4	5

Anexo F

Cuestionario del CL SPC instrumentos elaborado en la siguiente herramienta tecnológica de docs.google.com en el drive. Enlace del instrumento:

<https://forms.gle/iEX4XLq1ZZSsgAkh6>



The image shows a screenshot of a Google Forms document. The browser address bar at the top displays 'docs.google.com'. The form title is 'TEST DE CLIMA LABORAL CL SPC'. Below the title, there is a paragraph of instructions: 'A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas'. The first question is '1. Existen oportunidades de progresar en la institución'. Below the question, there are three radio button options: 'Ninguno o Nunca', 'Poco', and 'Regular o Algo'. At the bottom of the form, there is a toolbar with icons for adding content, inserting a link, text formatting, image insertion, video insertion, and a list icon.

docs.google.com

TEST DE CLIMA LABORAL CL SPC

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

1. Existen oportunidades de progresar en la institución

Ninguno o Nunca

Poco

Regular o Algo

+ ↗ Tt 🖼️ ▶️ ☰

Anexo G

Permiso de la autora Lic. Ortega Enríquez, Consuelo Margarita cuyo investigación fue "Evidencias de validez de la Escala de Clima Laboral en colaboradores en perfil operario en la Ciudad de Trujillo-2018"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ant. Solicitud de Permiso para la utilización de la herramienta psicológica "ESCALA DE CLIMA LABORAL CL -SPC" validado en trabajo de investigación.

As. Respuesta de solicitud de permiso para la utilización de la herramienta psicológica "ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC"

Trujillo. 27 de febrero del 2021

A: Srita.

Jessica Verónica Ucañan Cruz

De: Lic.

Consuelo Margarita Ortega Enriquez

Estimada:

En atención a la solicitud de permiso enviada, por motivo de utilización de la herramienta psicológica "Escala de Clima Laboral CL - SPC", validada por mi persona en el año 2018, brindo mi autorización para el uso de su trabajo de investigación actual.

Atentamente

Lic. Consuelo Margarita Ortega Enriquez

Psicóloga

CPP 34329

Anexo H

INSTRUMENTO CL SPC – SONIA PALMA 2004

DATOS PERSONALES

Apellidos, Nombre: _____ Fecha: _____
 Edad : _____ Sexo: Masculino Femenino
 Jerarquía Laboral: Directivo Empleado Operario
 Empresa: Estatal Privada
 Producción Servicio

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

No.	Ítems	Ninguno Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo I

Consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos elaborado en la siguiente herramienta tecnológica de docs.google.com en el drive. Enlace del consentimiento:

<https://forms.gle/Yh8WpdtUWGw2HrgS6>

docs.google.com

IE - BarON Ice y Clima Laboral

Buen día les saluda Jessica Ucañan Cruz actual bachiller en Psicología estoy realizando una investigación la cual se denomina Inteligencia Emocional y Clima Laboral en profesores de Educación Inicial de la provincia de Acope 2021, para lo cual solicito me den su aprobación para su participación en el llenado de ambos instrumento. Si esta de acuerdo marque acepto, caso contrario marque no acepto. Muchas Gracias por su apoyo.


***Obligatorio**

Consentimiento Informado *

Acepto

No Acepto

Enviar



Anexo J: Tablas de Normalidad para cada objetivo.

Tabla 9.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para la variable Inteligencia Emocional y Clima Laboral.

	Inteligencia Emocional	Clima Laboral
N	80	80
Sig. asin. (bilateral)	,200 ^d	,020

En la tabla 9, se presenta las pruebas de normalidad para las variables inteligencia emocional y clima laboral, ambas provienen de una distribución no normal teniendo un $p > 0,05$ en inteligencia emocional y $p < 0,05$ en clima laboral para las dos variables. Estos datos demandan que las variables deben ser procesadas inferencialmente con estadísticos de Correlación no Paramétricos. para lo cual se usará la Rho de Spearman.

Tabla 10.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para la variable Inteligencia Emocional y la dimensión Autorrealización.

	Inteligencia	
	Emocional	Autorrealización
N	80	80
Sig. asin. (bilateral) ^c	,200 ^d	,012

En la tabla 10, se presenta las pruebas de normalidad para la variable inteligencia emocional y la dimensión de autorrealización, ambas provienen de una distribución no normal teniendo un $p > 0,05$ en inteligencia emocional y $p < 0,05$ en Autorrealización por lo tanto deben ser procesadas inferencialmente con estadísticos de correlación no paramétricos. Para lo cual se usará la Rho de Spearman.

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para la variable Inteligencia Emocional y la dimensión Involucramiento laboral.

	Involucramiento	
	Inteligencia Emocional	laboral
N	80	80
Sig. asin. (bilateral) ^c	,200 ^d	,000

En la tabla 11, se presenta las pruebas de normalidad para la variable inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral, ambas provienen de una distribución no normal teniendo un $p > 0,05$ en inteligencia emocional y $p < 0,05$ en Involucramiento por lo tanto deben ser procesadas inferencialmente con estadísticos de correlación no paramétricos. Para lo cual se usará la Rho de Spearman.

Tabla 12.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para la variable Inteligencia Emocional y la dimensión Supervisión.

	Inteligencia	
	Emocional	Supervisión
N	80	80
Sig. asin. (bilateral) ^c	,200 ^d	,000

En la tabla 12, se presenta las pruebas de normalidad para la variable inteligencia emocional y la dimensión Supervisión, ambas provienen de una distribución no normal teniendo un $p > 0,05$ en inteligencia emocional y $p < 0,05$ en Supervisión por lo tanto deben ser procesadas inferencialmente con estadísticos de correlación no paramétricos. Para lo cual se usará la Rho de Spearman.

Tabla 13.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para la variable Inteligencia Emocional y la dimensión comunicación

	Inteligencia Emocional	Comunicación
N	80	80
Sig. asin. (bilateral) ^c	,200 ^d	,005

En la tabla 13, se presenta las pruebas de normalidad para la variable inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral, ambas provienen de una distribución no normal teniendo un $p > 0,05$ en inteligencia emocional y $p < 0,05$ en involucramiento laboral por lo tanto deben ser procesadas inferencialmente con estadísticos de correlación no paramétricos. Para lo cual se usará la Rho de Spearman.

Tabla 14.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para la variable Inteligencia Emocional y la dimensión Condiciones Laborales

	Inteligencia Emocional	Condiciones laborales
N	80	80
Sig. asin. (bilateral) ^c	,200 ^d	,189

En la tabla 14, se presenta las pruebas de normalidad para la variable inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales, ambas provienen de una distribución no normal teniendo un $p > 0,05$ en inteligencia emocional y $p > 0,05$ en Condiciones Laborales por lo tanto deben ser procesadas inferencialmente con estadísticos de correlación paramétricos. Para lo cual se usará Correlación de Pearson.