



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Inteligencia emocional y clima laboral en Steelmark S.A., del distrito  
de Independencia, año 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

#### **AUTORAS:**

Arce Concha, Sandra (ORCID: 0000-0002-8912-4231)

Rojas Del Águila, Norma Guissela (ORCID: 0000-0003-3704-0535)

#### **ASESOR:**

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

**2020**

## **DEDICATORIA**

A Dios por darnos la fuerza y paciencia para sobre llevar los momentos difíciles que nos tocó vivir durante la elaboración de esta tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a nuestros padres que se han involucrado en la realización de nuestra tesis, asimismo un reconocimiento especial a la Universidad Cesar Vallejo, por habernos brindado la oportunidad de enriquecer nuestros conocimientos a lo largo de este periodo; de igual forma, de manera muy especial a nuestro Asesor el Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio, que demostró profesionalismo, paciencia y esmero para nosotras sus asesoradas.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	41

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Confiabilidad de las variables	11
Tabla 2. Resultados de la opinión de juicio de expertos	12
Tabla 3. Estadístico descriptivo de la dimensión Interpersonal	14
Tabla 4. Estadístico descriptivo de la dimensión Intrapersonal	15
Tabla 5. Estadístico descriptivo de la dimensión Adaptabilidad	16
Tabla 6. Estadístico descriptivo de la dimensión Manejo de tensión	17
Tabla 7. Estadístico descriptivo de la dimensión Ánimo	18
Tabla 8. Estadístico descriptivo de la dimensión Autorrealización	19
Tabla 9. Estadístico descriptivo de la dimensión Involucramiento laboral	20
Tabla 10. Estadístico descriptivo de la dimensión Supervisión	21
Tabla 11. Estadístico descriptivo de la dimensión Comunicación	22
Tabla 12. Estadístico descriptivo de la dimensión Condiciones laborales	23
Tabla 13. Estadístico descriptivo de la variable Inteligencia emocional	24
Tabla 14. Estadístico descriptivo de la variable Clima laboral	25
Tabla 15. Prueba de normalidad de las variables	26
Tabla 16. Correlación de Inteligencia emocional y Clima laboral	27
Tabla 17. Nivel de medición de las variables	27
Tabla 18. Correlación de Clima laboral e Interpersonal	28
Tabla 19. Correlación de Clima laboral e Intrapersonal	29
Tabla 20. Correlación de Clima laboral y Adaptabilidad	29
Tabla 21. Correlación de Clima laboral y Manejo de tensión	30
Tabla 22. Correlación de Clima laboral y Animo	31

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Gráfico de barras Interpersonal	14
Figura 2. Gráfico de barras Intrapersonal	15
Figura 3. Gráfico de barras Adaptabilidad	16
Figura 4. Gráfico de barras Manejo de tensión	17
Figura 5. Gráfico de barras Animo	18
Figura 6. Gráfico de barras Autorrealización	19
Figura 7. Gráfico de barras Involucramiento laboral	20
Figura 8. Gráfico de barras Supervisión	21
Figura 9. Gráfico de barras Comunicación	22
Figura 10. Gráfico de barras Condiciones laborales	23
Figura 11. Gráfico de barras Inteligencia emocional	24
Figura 12. Gráfico de barras Clima laboral	25

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación de Inteligencia emocional y clima laboral en Steelmark S.A, del distrito de Independencia del año 2020. Esta investigación se basa en el enfoque cuantitativo con un nivel correlacional además con diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 55 trabajadores de Steelmark S.A, del distrito de Independencia, a quienes se les aplicó el test de Inteligencia emocional de EQ-I-Bar-On, y para el clima laboral es la Escala de Clima laboral de Palma (CL-SPC). Los resultados de esta investigación, entre el cual resalta que el 49% de los encuestados indicaron que hay un clima laboral bajo entre los trabajadores; por lo que se llegó a concluir que la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en trabajadores de Steelmark S.A, del distrito de Independencia, fue significativa y positiva, debido a que el coeficiente de correlación Pearson fue igual a 0,944 y el sig. Bilateral igual a 0,000, por lo cual se aceptó la hipótesis de la investigación; que fue: La relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral de Steelmark S.A, del distrito de Independencia, en el año 2020, fue altamente significativa.

**Palabras Clave:** Inteligencia emocional, inteligencia, emocional, clima laboral

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and work environment at Steelmark S.A, in the district of Independencia in the period 2020. This thesis is based on the quantitative approach with a correlational level, in addition to a non-experimental design. The sample had as participants 55 workers from Steelmark SA, from the district of Independencia, to whom the Emotional Quotient Inventory test was applied, and for the work environment is the Palma Work Environment Scale ( CL- SPC). The results of this research, among which it stands out that 49% of those surveyed indicated that there is a low work environment among workers; Therefore, it was concluded that the relationship between emotional intelligence and work environment in workers of Steelmark S.A, from the district of Independencia, was significant and positive, because the Pearson correlation coefficient was equal to 0.944 and sig. Bilateral equal to 0.000, for which the research hypothesis was accepted; What was: The relationship between emotional intelligence and the work environment of Steelmark S.A, of the district of Independencia, in the period 2020, was highly significant.

**Keywords:** Emotional intelligence, intelligence, emotional, work environment



## **I. INTRODUCCIÓN**

Debido a la competitividad en las organizaciones, empresas y las compañías se ven enfrentadas a diario, no solo es necesario contar con personal técnicamente capacitado, sino también contar con personal hábilmente desarrollado para manejar las relaciones y controlar sus emociones, estas personas se auto motivan, buscan el desarrollo personal, son comprometidas, empoderadas y por ende se encaminan al bien de la empresa.

Esta investigación se desarrolló con la finalidad de evidenciar si la inteligencia emocional se relaciona con el clima laboral de la empresa Steelmark S.A., la resistencia al cambio se presenta en todas las empresas sin embargo una persona inteligente emocionalmente es capaz de gestionar el cambio, aprovechar nuevas oportunidades y crear ambientes salubres que favorecen el trabajo.

El propósito de la inteligencia emocional es en conseguir la vital importancia en la empresa, la cual contribuirá en los trabajadores a potenciar su capacidad, comprender y utilizar las emociones de la manera correcta para poder contrarrestar el estrés, comunicarse con mayor asertividad, actuar con empatía y poder resolver problemas personales y profesionales.

Somos conscientes en lograr un buen clima laboral, beneficioso a los trabajadores, sintiéndose a gusto al estar en su puesto, favorecerá la práctica de actitudes positivas para un mejor entendimiento entre todos, lo cual vendrá a establecer relaciones sanas entre los trabajadores, dentro de un ambiente de afecto y respeto; y terminará con un buen desempeño de los trabajadores.

Por ello que esta investigación pretende correlacionar las dos variables Inteligencia Emocional y el clima laboral, presenta un carácter relevante porque permitirá comprender los comportamientos, actitudes, emociones y percepciones de los sujetos de estudio dentro de la empresa; además, pretende construir un cuerpo teórico - conceptual que apunten a evaluar el nivel de relación de ambas variables en los trabajadores. Es por ello que, a través del desarrollo de esta investigación se aspira contribuir a través de la aplicación de los instrumentos intervenciones certeras en el fortalecimiento de las relaciones humanas, el trabajo en equipo y mejoras en la empresa.

El presente trabajo de investigación busca determinar el problema general, Cuál es la relación significativa entre Inteligencia emocional y el Clima laboral en Steelmark S.A.

del distrito de Independencia del año 2020, para ello se ha planteado los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación significativa entre Clima laboral e Interpersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020?, ¿Cuál es la relación significativa entre Clima laboral e Intrapersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020?, ¿Cuál es la relación significativa entre Clima laboral y la Adaptabilidad en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020?, ¿Cuál es la relación significativa entre Clima laboral y el Manejo de tensión en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020? y ¿Cuál es la relación significativa entre Clima laboral y el Ánimo en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020?.

En relación a la justificación, de acuerdo a Hernández, Fernández, Baptista (2014, p.40) esta investigación se justifica porque es conveniente ya que nos ayudará a determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y Clima laboral.

Es importante mencionar que las empresas que obtienen eficiencia en sus procesos, son aquellas que mantienen un adecuado clima laboral, una comunicación eficaz y claridad en las funciones que desempeñan los colaboradores, por ello es importante mantener una actitud positiva en todos los niveles de la empresa, porque la información que se obtenga servirá como referencia para futuras investigaciones.

Además, se ha formulado como objetivo general determinar la relación significativa entre Inteligencia emocional y Clima laboral en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020, con los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación significativa entre Clima laboral e Interpersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020, determinar la relación significativa entre Clima laboral e Intrapersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020, determinar la relación significativa entre Clima laboral y la Adaptabilidad en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020, determinar la relación significativa entre Clima laboral y el Manejo de tensión en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020 y determinar la relación significativa entre Clima laboral y el Ánimo en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

De la misma forma, se ha establecido la siguiente hipótesis general: La Inteligencia emocional se relaciona con el Clima laboral en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020, con las siguientes hipótesis específicas:

Existe relacion significativa entre Clima laboral e Interpersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

Existe relacion significativa entre Clima laboral e Intrapersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020, existe relacion significativa entre Clima laboral y Adaptabilidad en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020, existe relacion significativa entre Clima laboral y Manejo de tensión en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020 y existe relacion significativa entre Clima laboral y Animo en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Estas dos variables se encuentran representada en base a la perspectiva teórica, que determina la convivencia la personalidad a través de la variable clima laboral e inteligencia emocional. (Aguayo, 2017)

El trabajador asume una inteligencia emocional con la empresa en poder mejorar su rendimiento, alcanzando niveles altos de inteligencia emocional, rol que desempeña el trabajador en base a las exigencias asumidas. (Segal, 1997).

Bermúdez y Bravo (2016), en Venezuela, publicaron el estudio Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. El objetivo fue determinar el grado de relación entre Habilidades Directivas y Desempeño Laboral del Personal docente la investigación tuvo por objetivo relacionar las variables del desempeño laboral y las habilidades directivas. Concluyéndose que los directivos tienen un bajo nivel en poder identificar las habilidades en el proceso directivo y gerencial; ocasionando ocasiones contadas de glóbulos académico, siendo perjudicial en institución educativa por obtener debilidades académicas.

Mohamad y Jais (2016), en Malasia, en su estudio Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teachers. La investigación tuvo por objetivo analizar la relación de variables, para ello se utilizó a 212 educadores de seis escuelas distintas. Concluyéndose que los datos que han sido recopilados han generado una correlación entre las variables, que a mayor inteligencia emocional aumenta la satisfacción en el ambiente laboral.

Chiang y San Martín (2015), en Chile, realizaron un trabajo titulado Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano, la investigación tiene por objetivo determinar la afectación del desempeño laboral y la satisfacción del funcionario. Concluyéndose que en el aspecto laboral en los trabajadores se encuentra satisfechos por los niveles altos de desempeño en la organización.

Sum (2015), en México, en su tesis Motivación y desempeño laboral, realizo un estudio con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación tuvo por objetivo determinar de qué forma la motivación influye en el desempeño del trabajador en el área administrativa. Concluyéndose que los

trabajadores se encuentren motivados en base a su desempeño, recibiendo felicitaciones de los jefes por el trabajo óptimo que realizan.

Enríquez (2014) en México en su tesis Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. El objetivo de la investigación es averiguar el grado de predicción que tiene el trabajador para conocer si se encuentra motivado en la organización. Concluyéndose que más del 40% de los trabajadores tienen un mejor desempeño por encontrarse motivados mediante premios o remuneraciones que les brinda la empresa.

Ortiz Segura (2018) realizó la tesis titulado Desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes, Yarusyacan – Pasco. La investigación tiene por objetivo determinar la relación de las variables en el aspecto educativo. Concluyéndose que el desempeño de los educadores se encuentra en un nivel bajo en relación con el aprendizaje de los educandos, encontrándose un deficiente desempeño ya sobres estudiantes con un nivel de aprendizaje defectuoso.

Horna y Horna (2017), en Lima, publicaron Relación entre el monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario, en la Institución Educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima Cercado, en el primer bimestre 2017. El objetivo de la investigación ha permitido que desempeño docente tenga relación con el monitoreo, utilizándose la observación como técnica para la recolección de los datos a través del instrumento. Concluyéndose que a mayor monitoreo permitirá mejorar los niveles desempeño del educador.

Quispe y Vigo (2017), en Lima, hicieron la publicación del estudio La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. La investigación ha permitido encontrar que existe relación del desempeño de los educadores en el aprendizaje dentro de la organización de las instituciones educativas pertenecientes al Estado. Concluyéndose que aún mayor nivel de aprendizaje, incrementará el desempeño laboral de los profesores en el sector educativo.

Paco y Matas (2015), en Huancayo, publicaron un trabajo titulado Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario.; El objetivo ha permitido relacionarlas variables entre una institución educativa nacional con una privada. Concluyéndose un nivel de correlación entre las variables a través de la disposición laboral en poder mejorar la formación y aprendizaje ante un nuevo conocimiento.

Torres y Zegarra (2015), en Puno, publicaron la investigación Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014- Perú. La investigación tiene por objetivo conocer el nivel de correlación entre las variables en el ámbito educativo. Concluyéndose que existe una fuerte relación, a mejor clima organizacional permitirá tener un mayor desempeño de los educadores en las instituciones educativas.

Morote (2017) realizó la tesis titulada La inteligencia emocional del personal de enfermería y el clima laboral en el área de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue. Se recolectó la información en base a 53 enfermeros del sector salud. Concluyéndose que a mayor inteligencia emocional que genera un mejor clima laboral en base a las condiciones e involucramiento en el hospital.

Peña (2017) realizó la tesis titulada La Inteligencia Emocional y Clima laboral en las instituciones públicas del distrito de Santiago de Surco, Lima. Se utilizó una muestra de 177 colaboradores del colegio público. Concluyéndose que a mayor inteligencia emocional mejora el clima en la institución pública del distrito de estudio.

Villarreal (2017) realizó la tesis titulada el clima laboral y la inteligencia emocional en colaboradores de una organización particular de Lima. 168 colaboradores de ambos sexos formaron parte de la muestra, para lo cual se utilizó la técnica no probabilística intencional. Concluyéndose que la colaboración de los trabajadores ha permitido obtener la comparación de los subcomponentes que identifica que a mayor inteligencia emocional genera un mejor clima laboral en la organización.

Mays (2017) realizó la tesis titulada la inteligencia emocional y el clima laboral en los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada del Norte. Se utilizó para la investigación 80 colaboradores para la realización de la base de datos. Concluyéndose que a mayor inteligencia emocional mejorará el clima laboral en la Universidad a través del personal administrativo de la institución.

Domínguez (2018) realizó la tesis titulada La inteligencia emocional y el Clima organizacional en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco. El objetivo de la investigación es poder determinar la relación entre las variables, se utilizó una base de datos conformado por 66 trabajadores del área administrativa. Concluyéndose que a mayor inteligencia emocional mejorará el clima laboral de la municipalidad en el área administrativa.

Estuco (2018) realizó la tesis titulada la inteligencia emocional y la percepción del clima laboral en los colaboradores de la plana administrativa de la Red de Salud Ilo Minsa Moquegua - 2016. La investigación tiene por objetivo determinar la relación de las variables, se utilizó a 66 empleados administrativos para la obtención de la base de datos para su análisis. Concluyéndose que a mayor inteligencia emocional mejora la percepción del clima laboral del sector salud perteneciente al área administrativa.

Ruiz (2018) realizó la tesis titulada La Inteligencia emocional y el clima laboral en colaboradores de la Municipalidad de Yamón, Provincia Utcubamba Región Amazonas. El objetivo de la investigación es de poder determinar a través de las Arias administrativas en el nivel de inteligencia emocional y componentes según la edad y género. Concluyéndose que a mayor inteligencia emocional genera un mejor clima laboral en la municipalidad.

Los primeros en utilizar el término inteligencia emocional fueron Peter Salovey y John D. Mayer (como se citó en Güell, 2013), la inteligencia emocional es la capacidad de procesar de manera racional las respuestas emocionales para crear un diálogo entre inteligencia y la emoción. Por esa razón una persona inteligente emocionalmente tendrá la habilidad de regular y adecuar su respuesta. Al hablar de que ésta es una capacidad implica que se puede educar, desarrollar, cambiar y mejorar, por lo que contradice lo que anteriormente se creía que las personas son víctimas de sus emociones, entonces si se relaciona la inteligencia con la emoción se obtendrá un aumento en el grado de autonomía.

Se asume el Clima laboral, se sabe que el ambiente es el espacio necesario donde los trabajadores se interrelacionan para alcanzar metas en común, de acuerdo a Forehand y Gilmer (1964) que son un conjunto de elementos propios y peculiares de una organización, que distingue de una organización a otras, esta situación es una cuestión constante debido a que los seres humanos se comportan de acuerdo a como está formada la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo de acuerdo con Sánchez & Reyes (2009), esta investigación utiliza los datos recabados para comprobar las hipótesis planteadas, además del análisis estadístico para determinar patrones conductuales y comprobación de teorías.

**Tipo de Investigación:** El tipo de estudio utilizado en la investigación fue aplicada. De acuerdo con Carrasco (2005) considero que: “La investigación aplicada se distingue por tener propósitos prácticos. Es decir se investiga para interactuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad”

**Nivel de la investigación:** Es descriptivo correlacional de acuerdo con Sánchez & Reyes (2009) “La investigación se inicia como descriptiva y termina como descriptiva correlacional” con debido a que no pretende modificar o aplicar cambios de forma inmediata, de acuerdo con Sánchez & Reyes (2009), su fin es profundizar y ampliar los conocimientos que ya existen con respecto a una realidad observada.

**Diseño de la investigación:** El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. Se considera no experimental debido a que no se manipulan las variables y es de corte transversal porque se han obtenido los datos en un determinado momento y tiempo único.

**Método de la investigación:** El método de la investigación es hipotético deductivo. Según Bernal (2010) El método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

M = Los colaboradores de la empresa Steelmark S.A (Población) O1 = Inteligencia emocional (Observación de la variable 1)

O2 = Clima Laboral (Observación de la variable 2)

r = Correlación entre variables



### **3.2. Variables y operacionalización**

La variable inteligencia emocional según Reuven BarOn, (1997) son las actividades de cambio son activas y han sido debidamente planteadas para buscar la motivación y manejo de emociones para buscar el propósito de mejorar las relaciones en la empresa, además presenta cinco dimensiones interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo de tensión y ánimo.

#### **Dimensión Interpersonal**

Para BarOn (1997) Describe que los coeficientes emocionales del problema interpersonal es la capacidad de reconocer la forma de prestar atención y reconocer y respetar las emociones de los demás.

#### **Dimensión Intrapersonal**

Según BarOn (1997), es el elemento intrapersonal, considera que el coeficiente emocional del aspecto intrapersonal analiza el ser interno del personaje y todo lo que sucede dentro de él.

#### **Dimensión Adaptabilidad**

Según BarOn (1997), es lo que le permite comprender los triunfos de la persona que se adapta a las necesidades del entorno, determinando y pasando correctamente por situaciones problemáticas.

#### **Dimensión Manejo de tensión**

Según BarOn (1997), examina el potencial para soportar la presión sin perder el control o desmoronarse. Cada hombre o mujer tiene la capacidad de contrarrestar las condiciones que pueden afectar el estado de ánimo.

#### **Dimensión Ánimo**

Según BarOn (1997), la tolerancia a la presión es la capacidad de resistir situaciones y condiciones negativas completas de ansiedad sin desmoronarse, enfrentando con éxito y sin duda la presión.

**La Variable Clima laboral:** El clima laboral según Litwin y Stringer (1997) es la relación entre persona y organización laboral siendo en un proceso de continuación de adaptación. El clima laboral se encuentra se encuentra ligado a la gente que vive y trabaja en ese medio ambiente, proporcionando relaciones de Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.

### **Dimensión Autorrealización**

Según Palma, S. (2004), es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca al desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

### **Dimensión Involucramiento laboral**

Según Palma, S. (2004), es la Identificación con los valores organizaciones y compromiso para el con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

### **Dimensión Supervisión**

Según Palma, S. (2004), son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la Supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

### **Dimensión Comunicación**

Según Palma, S. (2004), es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

### **Dimensión Condiciones laborales**

Según Palma, S. (2004), es el reconocimiento de que la Institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicológicos necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

La matriz de operacionalización de variables se encuentra en anexo 1

### **3.3. Población, unidad de análisis**

Hernández (2001) denominó población o universo al grupo de unidades o ítems que tienen en común ciertos aspectos que se desean estudiar.

Unidad de Análisis: En este caso serían los 55 trabajadores

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el modelo Emotional Quotient Inventory para la variable inteligencia y adaptado por Nelly Ugarriza. El instrumento consta de 24 ítems distribuidas en base a sus dimensiones, estuvo enfocado a individuos mayores de los quince años de edad.

El cuestionario de la variable clima laboral estuvo conformado por 11 preguntas, distribuidas las preguntas por dimensiones y la variable Inteligencia emocional estuvo conformado por 13 preguntas

#### Confiabilidad

Para Sánchez y Reyes (2015) la confiabilidad es el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos, es una serie de mediciones tomadas con el mismo instrumento. Es la estabilidad y consistencia de los puntajes logrados en un instrumento.

Tabla 1.

*Confiabilidad de las variables*

<b>VARIABLES</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Inteligencia emocional	,969	13
Clima laboral	,853	11

Autora: Elaboración propia

## **Validez**

Se entiende la validez como aquella que mide el grado en el que un instrumento indica el dominio que pretende medir, tal como señaló Hernández, Sampieri y Mendoza, C (2018). Igualmente, hay diversos tipos de validez, como la validez de contenido, de criterio y de constructo. Sin embargo, en esta investigación, hemos optado por la validez de contenido, donde Escobar y Cuervo citados por Galicia, Balderrama y Navarro (2017), sostienen que la validez de contenido es una opinión de expertos en el tema, así como académicos calificados, por lo que pueden emitir juicios y valoraciones referente a los ítems y relacionado a los constructos que servirán para medirse las variables. Por lo tanto, el procesamiento de validez de los instrumentos que se utilizaron en este estudio, se llevó a cabo gracias a la colaboración de docentes expertos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, los mismos que tuvieron como criterios evaluar cada ítem, demostrando que es aplicable.

Tabla 2.

*Resultados de la opinión de juicio de expertos*

Experto	Especialidad	Opinión
Lic.. Deyvis Gerson Villanueva Solórzano	Metodólogo	Aplicable
Dr. Giancarlo Terrones Morey	Temático	Aplicable
Lic. Ximena Carol Reátegui Mesía	Temático	Aplicable

### 3.5. Procedimientos

Se aplicó el instrumento para la recolección de datos, evaluándose a 55 individuos para la construcción de la base de datos.

La matriz se realizó en base a la hoja de cálculo, importando los datos al spss para su análisis.

Las incidencias de las variables han permitido obtener error desviación y típico de asimetría en base a los porcentajes y desviaciones según las incidencias en las variables de estudio; aplicándose el coeficiente de Spearman para determinar el nivel de correlación.

### 3.6. Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación, se realizó la validación del instrumento con el Coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach en el cual se halló que tiene un alto grado de confiabilidad y se utilizó la estadística descriptiva inferencial. Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, en las cuales en la descriptiva se detalló mediante los cuadros de tablas de frecuencias, gráficos de barras y la prueba de normalidad; y la estadística inferencial sirvió para comprobar de las hipótesis planteadas mediante la prueba de correlación de prueba de Rho de Spearman porque son no normales y no paramétricos. La información recopilada de cada una de las encuestas se tabuló a través del software Excel y SPSS 25.

Para contrastar las hipótesis se aplicó la prueba de normalidad, a partir de la aplicación del test Kolmogorov- Smirnov, a partir de los resultados se decide hallar la correlación o relación de los datos como una prueba paramétrica o no paramétrica, en la cual se utilizó la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman, para

observar la relación entre las variables de estudio: Los criterios para identificar el significado del coeficiente de correlación, se muestra en la Tabla 6.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideró la propiedad intelectual porque hace uso y referencia del compromiso que tiene la persona en la institución, guardando las características que retribuye a los resultados obtenidos en las evaluaciones y se abstiene de aquellas fracciones equivalentes en la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Como resultado para la investigación se determinó los siguientes valores: Nivel Baja representado por los valores 1 y 2 (escala de Likert), Nivel Medio el valor 3 (escala de Likert) y Nivel alto los valores 4 y 5 (escala de Likert) para el análisis descriptivo e inferencial de la investigación.

### 3.1 Análisis Descriptivo de los resultados por dimensiones y variables

Tabla 3.

*Estadístico descriptivo de la dimensión Interpersonal*

		Interpersonal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	30	54,5	54,5	63,6
	A veces	17	30,9	30,9	94,5
	Casi siempre	2	3,6	3,6	98,2
	Siempre	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

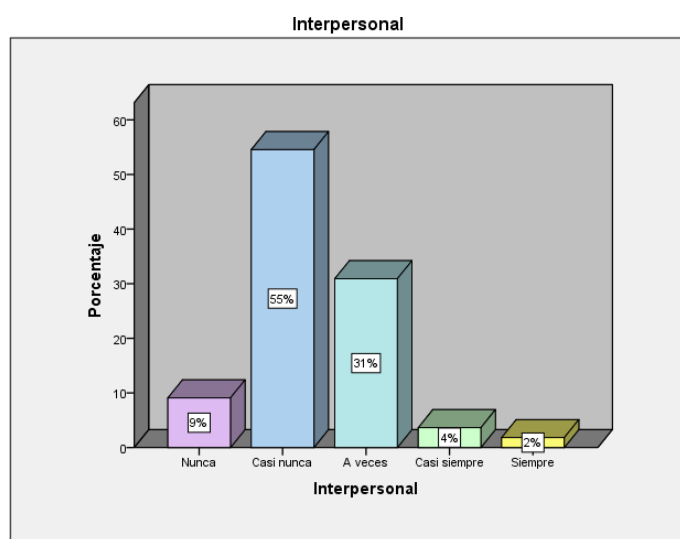


Figura 1. Gráfico de barras Interpersonal

**Interpretación:** De la tabla 3 podemos visualizar que el 54,5% que corresponde a 30 trabajadores, se encuentran en Casi nunca con Interpersonal que posee la empresa. Además, el 30,9% que corresponde a 17 trabajadores, A veces, el 9,1% que corresponde a 5 trabajadores, Nunca, el 3,6% que corresponde a 2 trabajadores, Casi siempre y el 1,8% que corresponde a 1 cliente se encuentra en Siempre.



Tabla 4.

*Estadístico descriptivo de la dimensión Intrapersonal*

		Intrapersonal		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	29	52,7	52,7	58,2
	A veces	19	34,5	34,5	92,7
	Casi siempre	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

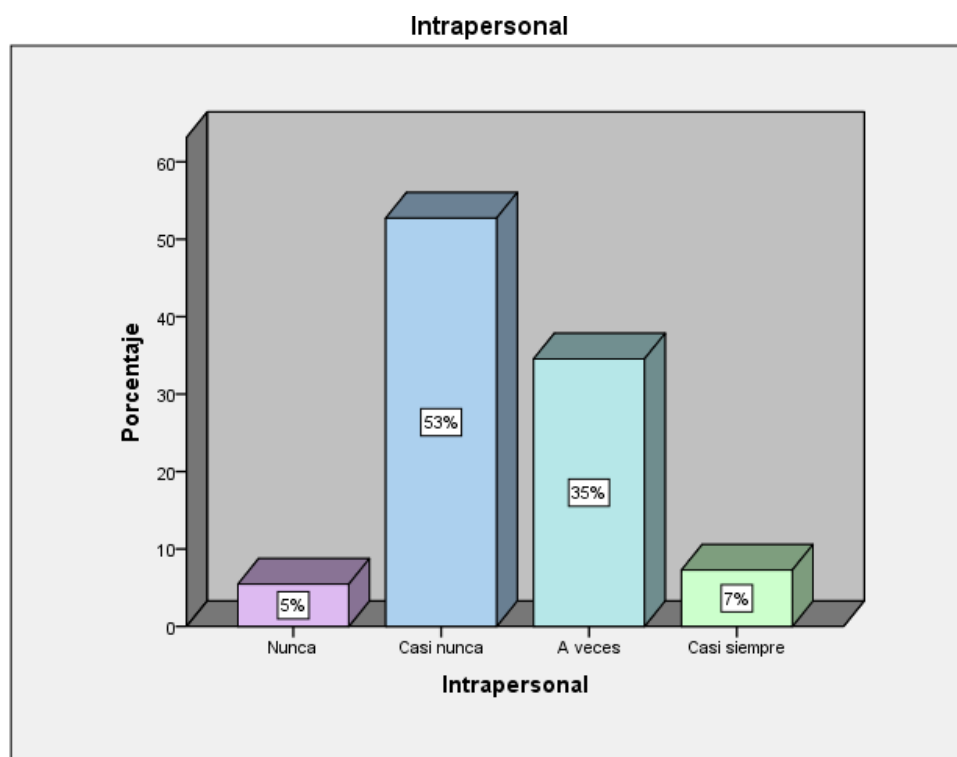


Figura 2. Gráfico de barras Intrapersonal

**Interpretación:** De la tabla 4 podemos visualizar que el 52,7% que corresponde a 29 trabajadores, se encuentran en Casi nunca con Intrapersonal que posee la empresa. Además, el 34,5% que corresponde a 19 trabajadores, A veces, el 7,3% que corresponde a 4 trabajadores, Casi siempre y el 5,5% que corresponde a 3 trabajadores, se encuentra en Nunca.

Tabla 5. Estadístico descriptivo de la dimensión Adaptabilidad

		Adaptabilidad		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	13	23,6	23,6	23,6
	Casi nunca	19	34,5	34,5	58,2
	A veces	18	32,7	32,7	90,9
	Casi siempre	3	5,5	5,5	96,4
	Siempre	2	3,6	3,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

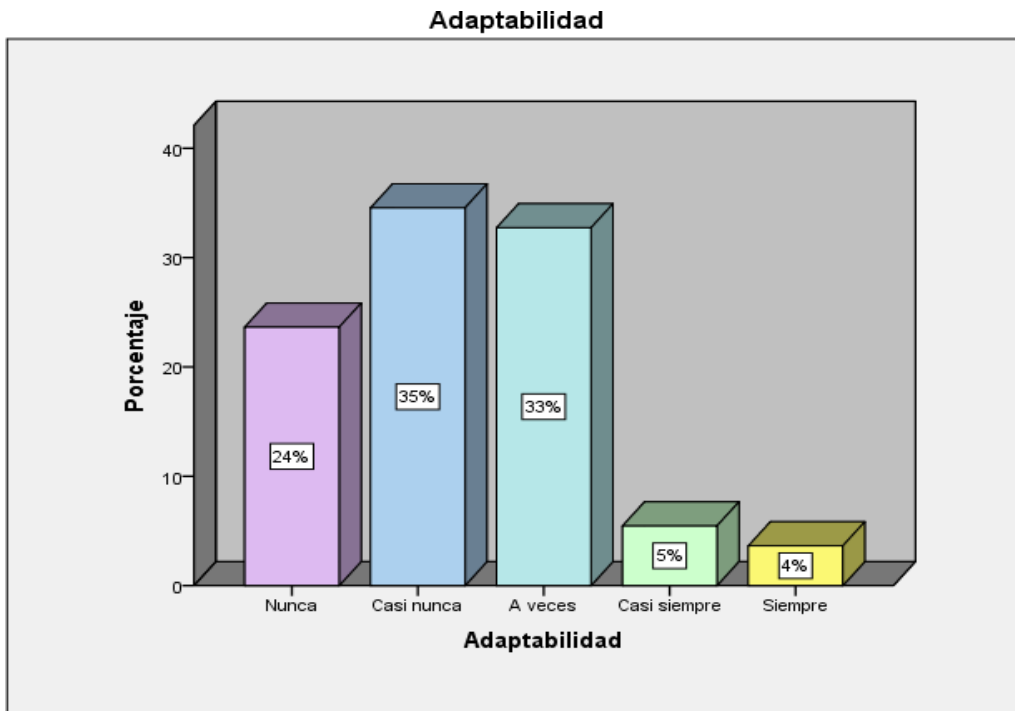


Figura 3. Gráfico de barras Adaptabilidad

**Interpretación:** De la tabla 5 podemos visualizar que el 34,5% que corresponde a 19 trabajadores, se encuentran en Casi nunca con Adaptabilidad que posee la empresa. Además, el 32,7% que corresponde a 18 trabajadores, A veces, el 23,6% que corresponde a 13 trabajadores, Nunca, el 5,5% que corresponde a 3 trabajadores, Casi siempre y el 3,6% que corresponde a 2 trabajadores, se encuentra en Siempre.

Tabla 6.

*Estadístico descriptivo de la dimensión Manejo de tensión*

		Manejo de tensión		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	20	36,4	36,4	36,4
	Casi nunca	15	27,3	27,3	63,6
	A veces	7	12,7	12,7	76,4
	Casi siempre	7	12,7	12,7	89,1
	Siempre	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

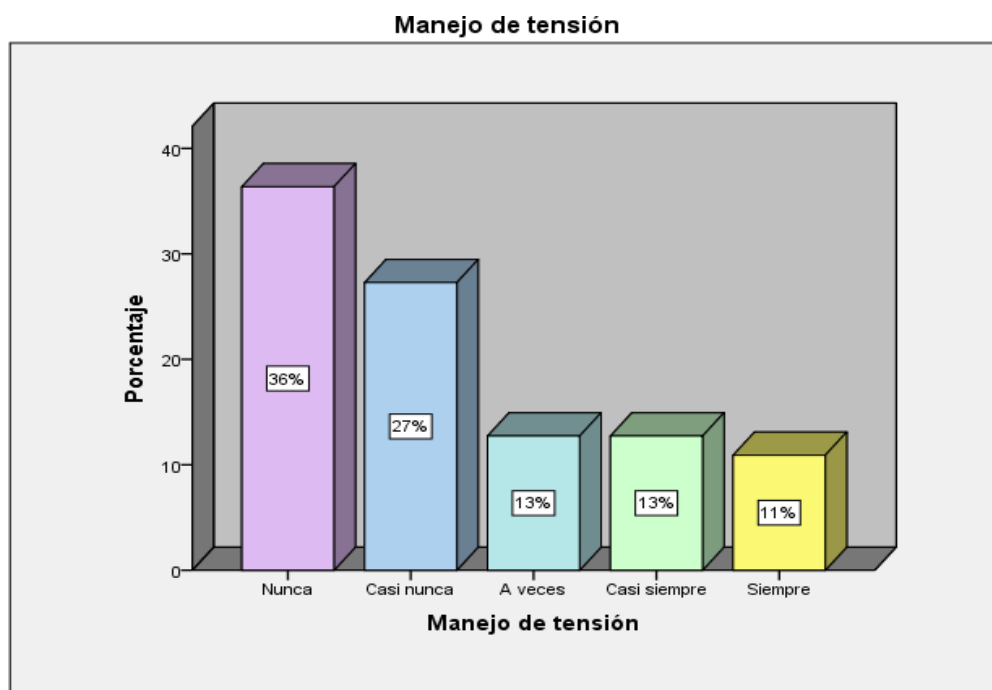


Figura 4. Gráfico de barras Manejo de tensión

**Interpretación:** De la tabla 6 podemos visualizar que el 36,4% que corresponde a 20 trabajadores, se encuentran en Nunca con Manejo de tensión que posee la empresa. Además, el 27,3% que corresponde a 15 trabajadores, Casi nunca, el 12,7% que corresponde a 7 trabajadores, A veces, el 12,7% que corresponde a 3 trabajadores, Casi siempre y el 10,9% que corresponde a 6 trabajadores, se encuentra en Siempre.

Tabla 7.

*Estadístico descriptivo de la dimensión Animo*

		Animo		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	20	36,4	36,4	36,4
	Casi nunca	15	27,3	27,3	63,6
	A veces	7	12,7	12,7	76,4
	Casi siempre	7	12,7	12,7	89,1
	Siempre	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

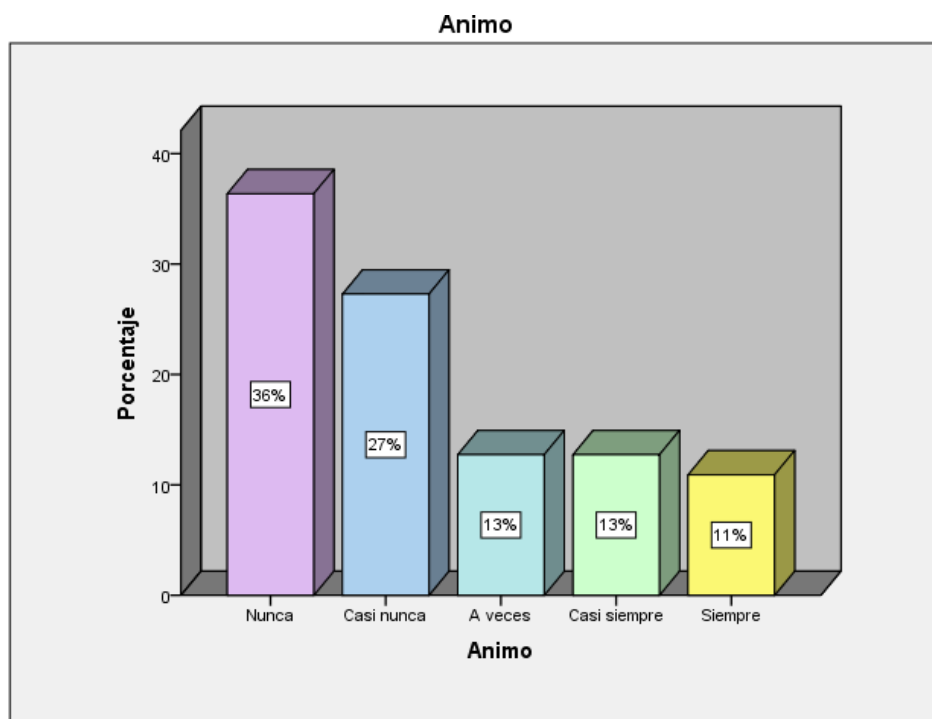


Figura 5. Gráfico de barras Animo

**Interpretación:** De la tabla 7 podemos visualizar que el 36,4% que corresponde a 20 trabajadores, se encuentran en Nunca con Animo que posee la empresa. Además, el 27,3% que corresponde a 15 trabajadores, Casi nunca, el 12,7% que corresponde a 7 trabajadores, A veces, el 12,7% que corresponde a 3 trabajadores, Casi siempre y el 10,9% que corresponde a 6 trabajadores, se encuentra en Siempre.

Tabla 8.

*Estadístico descriptivo de la dimensión Autorrealización*

		Autorrealización		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	18	32,7	32,7	36,4
	A veces	18	32,7	32,7	69,1
	Casi siempre	10	18,2	18,2	87,3
	Siempre	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

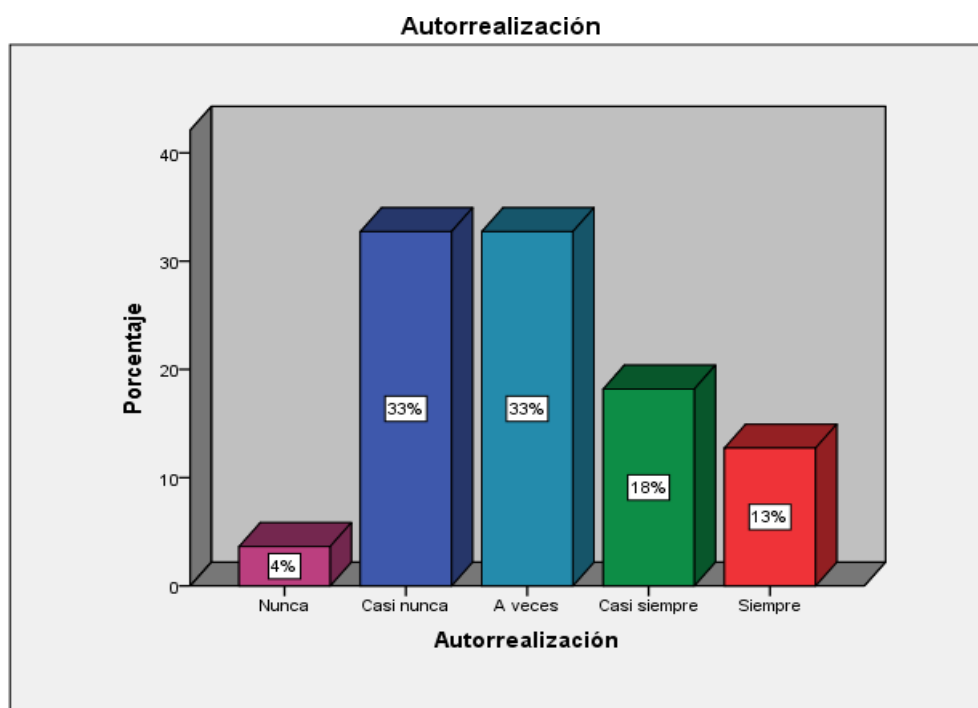


Figura 6. Gráfico de barras Autorrealización

**Interpretación:** De la tabla 8 podemos visualizar que el 32,7% que corresponde a 18 trabajadores, se encuentran en Casi nunca con Autorrealización que posee la empresa. Además, el 32,7% que corresponde a 18 trabajadores, A veces, el 18,2% que corresponde a 10 trabajadores, Casi siempre, el 12,7% que corresponde a 7 trabajadores, Siempre y el 3,6% que corresponde a 2 trabajadores, se encuentra en Nunca.

Tabla 9. Estadístico descriptivo de la dimensión Involucramiento laboral

		Involucramiento laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	13	23,6	23,6	29,1
	A veces	19	34,5	34,5	63,6
	Casi siempre	10	18,2	18,2	81,8
	Siempre	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

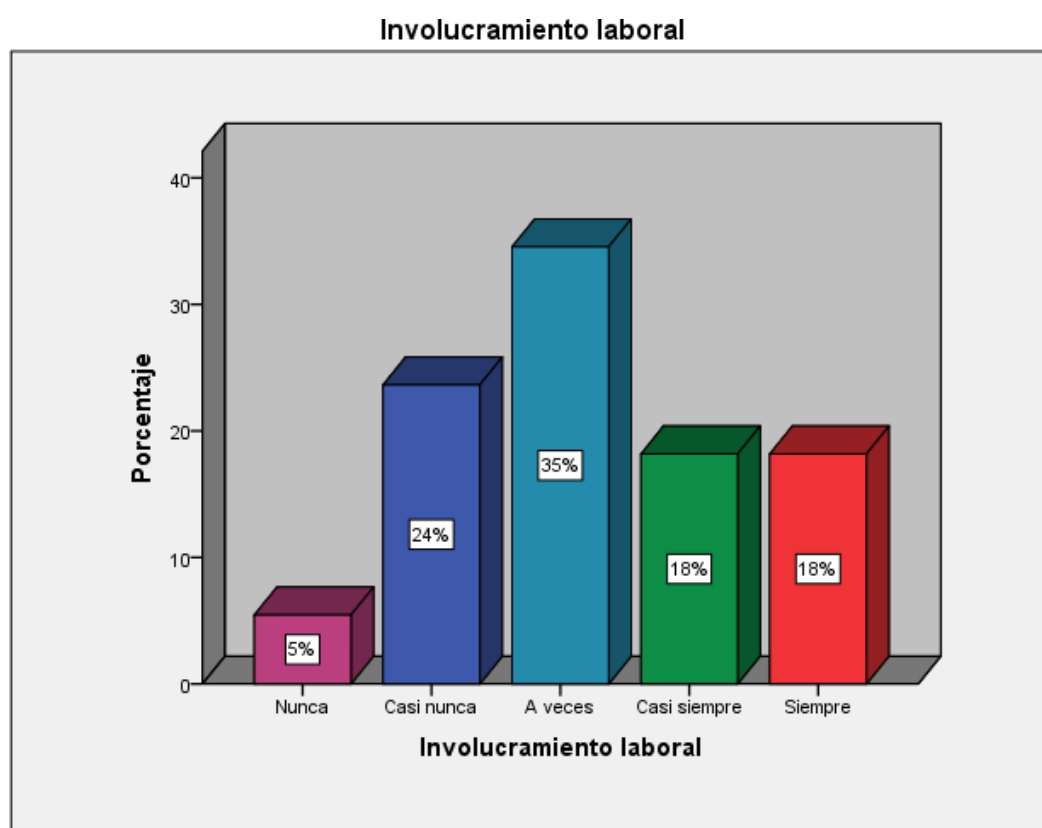


Figura 7. Gráfico de barras Involucramiento laboral

**Interpretación:** De la tabla 9 podemos visualizar que el 34,5% que corresponde a 19 trabajadores, se encuentran en A veces con Involucramiento laboral que posee la empresa. Además, el 23,6% que corresponde a 13 trabajadores, Casi nunca, el 18,2% que corresponde a 10 trabajadores, Casi siempre, el 18,2% que corresponde a 10 trabajadores, Siempre y el 5,5% que corresponde a 3 trabajadores, se encuentra en Nunca.

Tabla 10. Estadístico descriptivo de la dimensión Supervisión

		Supervisión			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,9	10,9	10,9
	Casi nunca	15	27,3	27,3	38,2
	A veces	30	54,5	54,5	92,7
	Casi siempre	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

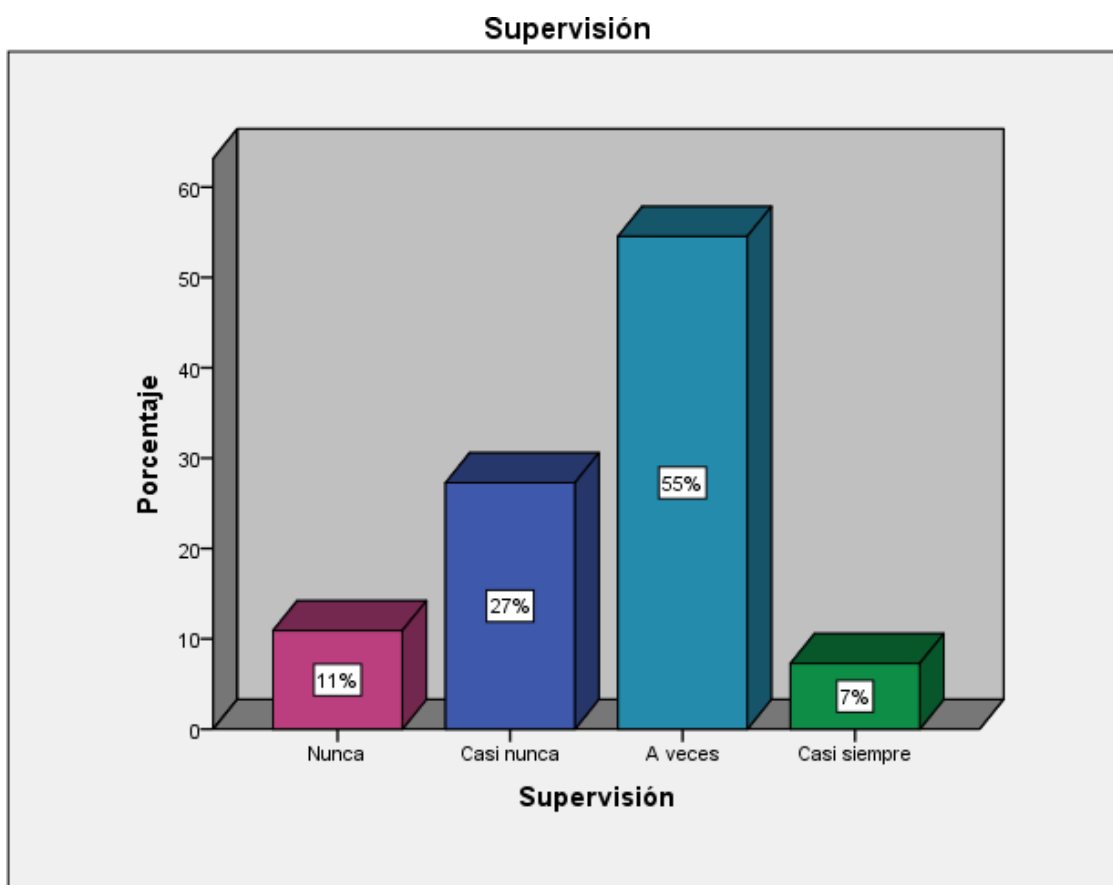


Figura 8. Gráfico de barras Supervisión

**Interpretación:** De la tabla 10 podemos visualizar que el 54,5% que corresponde a 30 trabajadores, se encuentran en A veces con Supervisión que posee la empresa. Además, el 27,3% que corresponde a 15 trabajadores, Casi nunca, el 10,9% que corresponde a 6 trabajadores, Nunca y el 7,3% que corresponde a 4 trabajadores, se encuentra en Casi siempre.

Tabla 11.

*Estadístico descriptivo de la dimensión Comunicación*

		Comunicación		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	9	16,4	16,4	16,4
	Casi nunca	17	30,9	30,9	47,3
	A veces	8	14,5	14,5	61,8
	Casi siempre	11	20,0	20,0	81,8
	Siempre	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

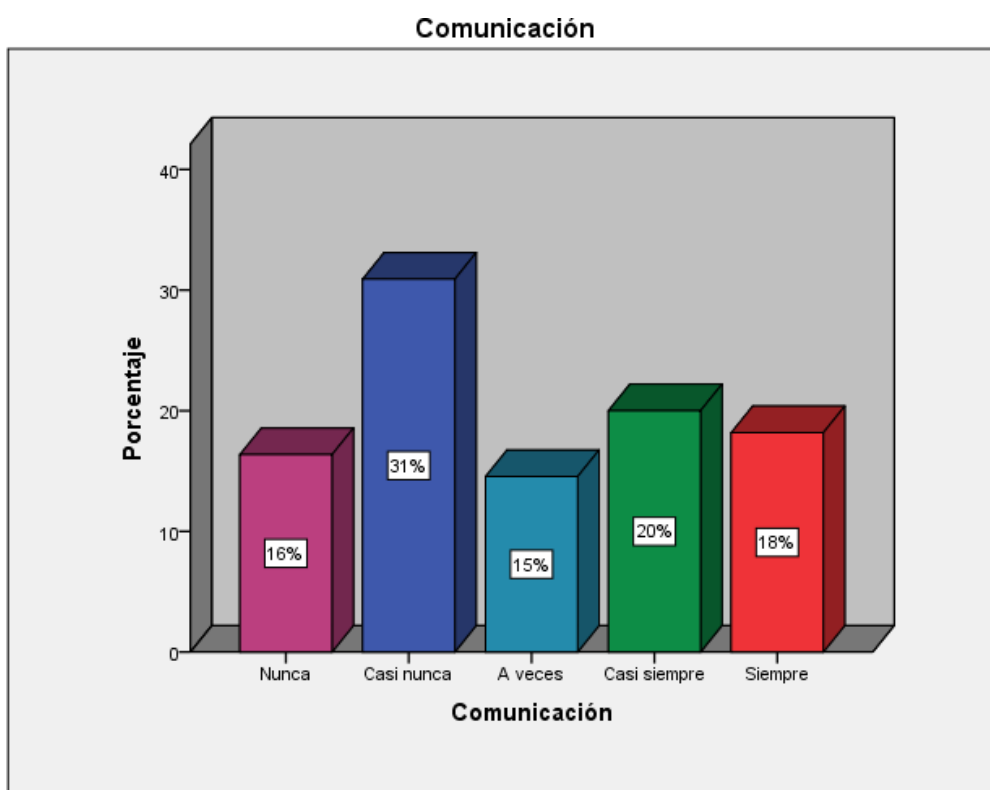


Figura 9. Gráfico de barras Comunicación

**Interpretación:** De la tabla 11 podemos visualizar que el 30,9% que corresponde a 17 trabajadores, se encuentran en Casi nunca con Comunicación que posee la empresa. Además, el 20,0% que corresponde a 11 trabajadores, Casi siempre, el 18,2% que corresponde a 10 trabajadores, Siempre, el 16,4% que corresponde a 9 trabajadores, Nunca y el 14,5% que corresponde a 8 trabajadores, se encuentra en A veces.



Tabla 12.

*Estadístico descriptivo de la dimensión Condiciones laborales*

		Condiciones laborales		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	9	16,4	16,4	16,4
	Casi nunca	9	16,4	16,4	32,7
	A veces	11	20,0	20,0	52,7
	Casi siempre	8	14,5	14,5	67,3
	Siempre	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

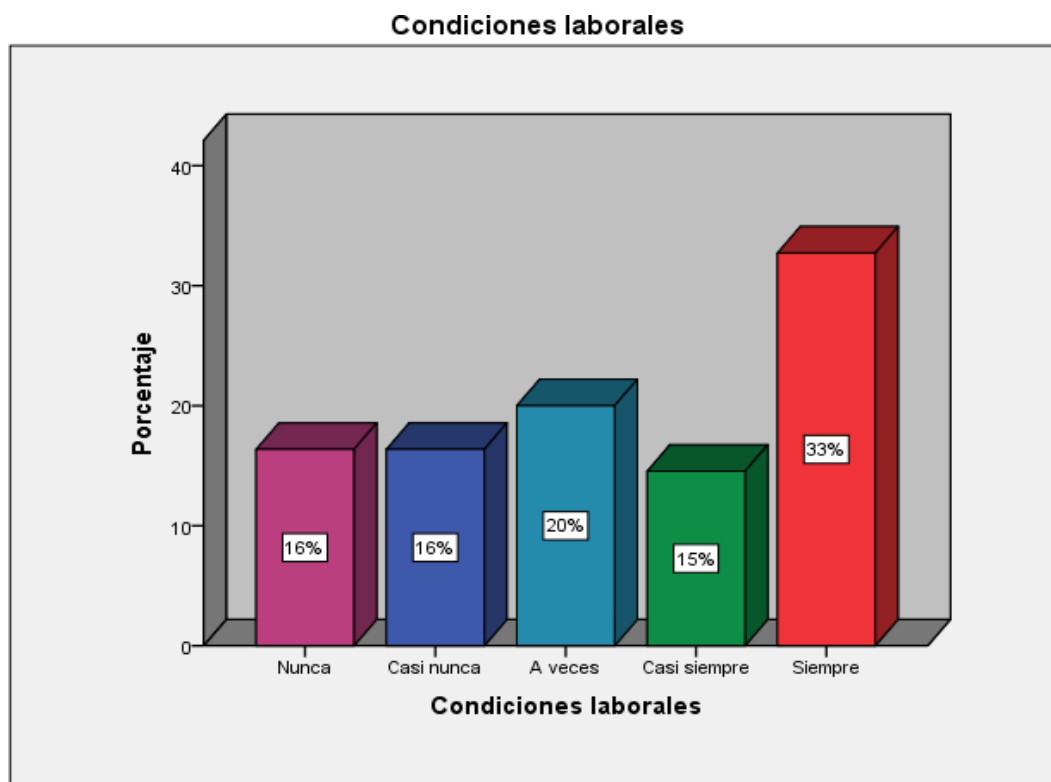


Figura 10. Gráfico de barras Condiciones laborales

**Interpretación:** De la tabla 12 podemos visualizar que el 32,7% que corresponde a 18 trabajadores, se encuentran en Siempre con Condiciones laborales que posee la empresa. Además, el 20,0% que corresponde a 11 trabajadores, A veces, el 16,4% que corresponde a 9 trabajadores, Nunca, el 16,4% que corresponde a 9 trabajadores, Casi nunca y el 14,5% que corresponde a 8 trabajadores, se encuentra en Casi siempre.

Tabla 13.

*Estadístico descriptivo de la variable Inteligencia emocional*

		Inteligencia emocional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	37	67,3	67,3	76,4
	A veces	12	21,8	21,8	98,2
	Casi siempre	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

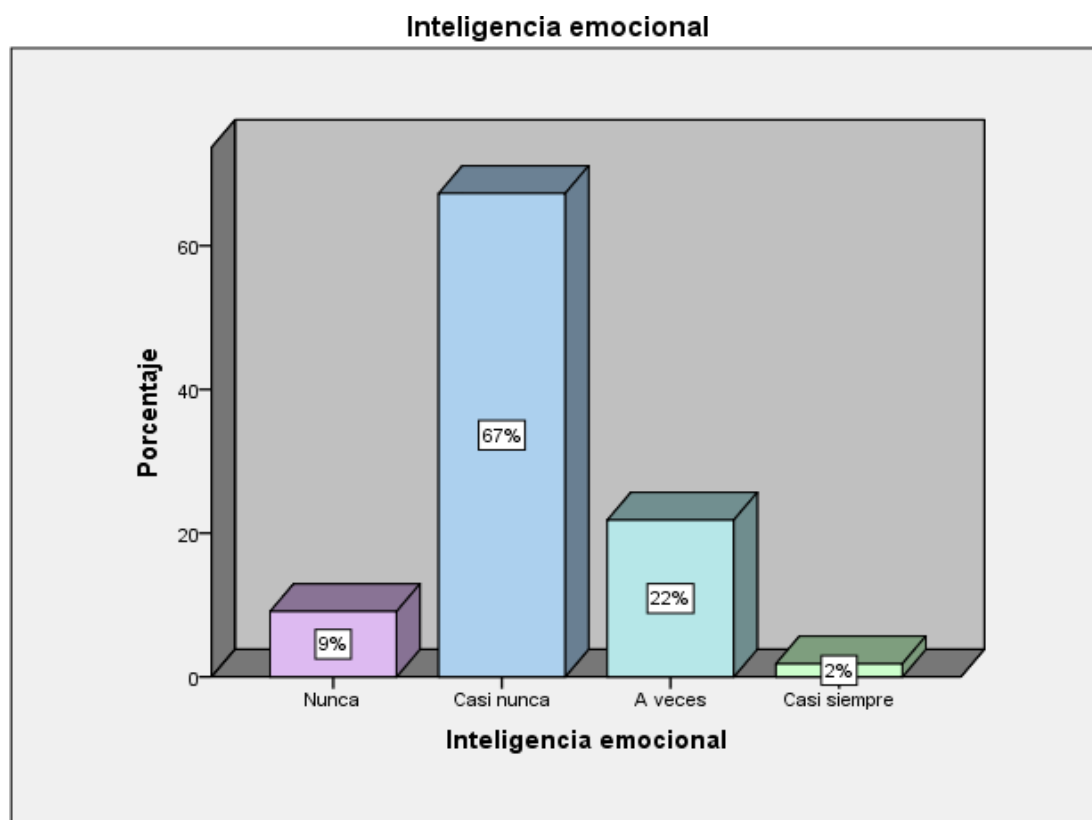


Figura 11. Gráfico de barras Inteligencia emocional

**Interpretación:** De la tabla 13 podemos visualizar que el 67,3% que corresponde a 37 trabajadores, se encuentran en Casi nunca con Inteligencia emocional que posee la empresa. Además, el 21,8% que corresponde a 12 trabajadores, A veces, el 9,1% que corresponde a 5 trabajadores, Nunca y el 1,8% que corresponde a 1 trabajador, se encuentra en Casi siempre.

Tabla 14.

*Estadístico descriptivo de la variable Clima laboral*

		Clima laboral		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	16	29,1	29,1	32,7
	A veces	30	54,5	54,5	87,3
	Casi siempre	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

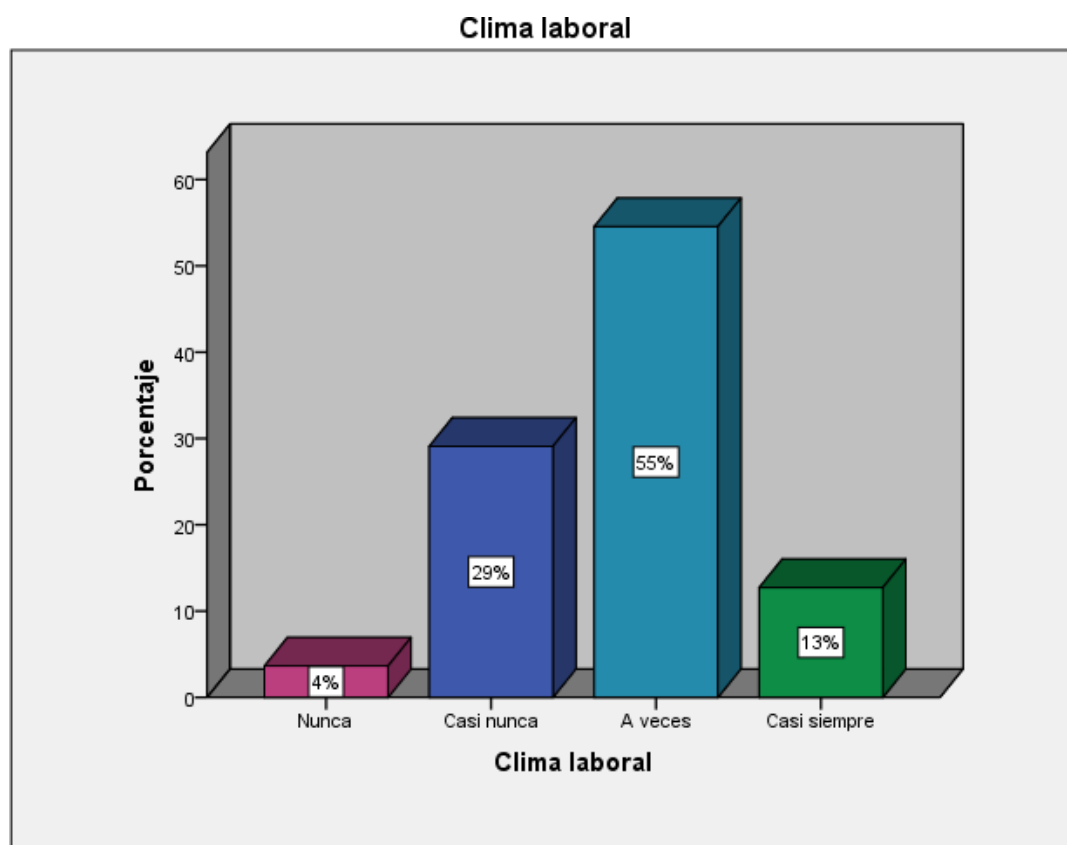


Figura 12. Gráfico de barras Clima laboral

**Interpretación:** De la tabla 14 podemos visualizar que el 54,5% que corresponde a 30 trabajadores, se encuentran en A veces con Clima laboral que posee la empresa. Además, el 29,2% que corresponde a 16 trabajadores, A veces, el 12,7% que corresponde a 7 trabajadores, Casi siempre y el 3,6% que corresponde a 2 trabajadores, se encuentra en Nunca.

### 3.2 Análisis inferencial de los resultados Prueba de Normalidad

#### Formulación de Hipótesis de

**Normalidad**  $H_0$ : La muestra tiene

distribución normal  $H_a$ : La muestra no

tiene distribución normal

Sig.  $T=0,05$ ; Nivel de aceptación=  $0,95$ ;  $Z=1,96$

#### Regla de decisiones:

a) Si la Sig.E < sig.T entonces se rechaza  $H_0$ .

b) Si la Sig. E > sig. T entonces aceptamos  $H_0$ .

Tabla 15.

Prueba de normalidad de las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,371	55	,000	,756	55	,000
Clima laboral	,302	55	,000	,833	55	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** De la tabla 15, Escogemos el estadístico Kolmogorov – Smirnov, porque los datos son mayores a 50, ya que la población es de 55 trabajadores. Por otro lado, se tiene una significancia de 0,000 para ambas variables, la que es menor a la significancia de trabajo que es 0.05, debido a esta regla de decisión se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que se acepta la hipótesis alternativa, es decir la muestra no es normal por lo que en la prueba de hipótesis de la investigación se debe escoger un estadístico no paramétrico.

## Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre Inteligencia emocional y Clima laboral en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

Ha: Si existe relación significativa entre Inteligencia emocional y Clima laboral en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020

Tabla 16.

*Correlación de Inteligencia emocional y Clima laboral*

		Correlaciones	Inteligencia emocional	Clima laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** De la tabla 16, podemos observar que el coeficiente de correlación es de 0,667 lo cual nos indica que es positiva moderada, según la Tabla 17 Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305), se puede visualizar que las variables son directamente proporcionales, también se observa que la significancia encontrada es de 0.00 es menor a la significancia de la investigación que es de 0,05; ( $0,00 < 0,05$ ; 95%;  $Z=1,96$ ). Seguidamente se concluye que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y Clima laboral en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

Tabla 17.

*Nivel de medición de las variables*

<b>VALOR</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
0.0 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2015, p.305)

## Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre Clima laboral e Interpersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

Ha: Si existe relación significativa entre Clima laboral e Interpersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

Tabla 18.

### *Correlación de Clima laboral e Interpersonal*

		Correlaciones		
		Clima laboral	Interpersonal	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Interpersonal	Coeficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** De la tabla 18, podemos observar que el coeficiente de correlación es de 0,583 lo cual nos indica que es positiva moderada, según la Tabla 17 Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305), se puede visualizar que las variables son directamente proporcionales, también se observa que la significancia encontrada es de 0.00 es menor a la significancia de la investigación que es de 0,05; ( $0,00 < 0,05$ ; 95%;  $Z=1,96$ ). Seguidamente se concluye que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre Clima laboral e Interpersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

## Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre Clima laboral e Intrapersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

Ha: Si existe relación significativa entre Clima laboral e Intrapersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

Tabla 19.

### *Correlación de Clima laboral e Intrapersonal*

		Correlaciones	
		Clima laboral	Intrapersonal
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,607**
		N	,000
	Intrapersonal	Coeficiente de correlación	,607**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** De la tabla 19, podemos observar que el coeficiente de correlación es de 0,607 lo cual nos indica que es positiva moderada, según la Tabla 17 Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305), se puede visualizar que las variables son directamente proporcionales, también se observa que la significancia encontrada es de 0.00 es menor a la significancia de la investigación que es de 0,05; ( $0,00 < 0,05$ ; 95%;  $Z=1,96$ ). Seguidamente se concluye que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre Clima laboral e Intrapersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.



### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre Clima laboral y Adaptabilidad en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

Ha: Si existe relación significativa entre Clima laboral y Adaptabilidad en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

Tabla 20. *Correlación de Clima laboral y Adaptabilidad*

		Correlaciones	
		Clima laboral	Adaptabilidad
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	55
	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	,697**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** De la tabla 20, podemos observar que el coeficiente de correlación es de 0,697 lo cual nos indica que es positiva moderada, según la Tabla 17 Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305), se puede visualizar que las variables son directamente proporcionales, también se observa que la significancia encontrada es de 0.00 es menor a la significancia de la investigación que es de 0,05; ( $0,00 < 0,05$ ; 95%;  $Z=1,96$ ). Seguidamente se concluye que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre Clima laboral y Adaptabilidad en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

### Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre Clima laboral y Manejo de tensión en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

Ha: Si existe relación significativa entre Clima laboral y Manejo de tensión en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

Tabla 21.

*Correlación de Clima laboral y Manejo de tensión*

		Correlaciones	
		Clima laboral	Manejo de tensión
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,393**
		N	55
	Manejo de tensión	Coeficiente de correlación	,393**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** De la tabla 21, podemos observar que el coeficiente de correlación es de 0,393 lo cual nos indica que es positiva baja, según la Tabla 17 Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305), se puede visualizar que las variables son directamente proporcionales, también se observa que la significancia encontrada es de 0.00 es menor a la significancia de la investigación que es de 0,05; ( $0,00 < 0,05$ ; 95%;  $Z=1,96$ ). Seguidamente se concluye que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre Clima laboral y Manejo de tensión en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

## Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación significativa entre Clima laboral y Ánimo en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

Ha: Si existe relación significativa entre Clima laboral y Ánimo en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

Tabla 22. *Correlación de Clima laboral y Ánimo*

		Correlaciones	
		Clima laboral	Animo
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,247
		N	55
	Animo	Coefficiente de correlación	,247
		Sig. (bilateral)	,069
		N	55

**Interpretación:** De la tabla 22, podemos observar que el coeficiente de correlación es de 0,247 lo cual nos indica que es positiva baja, según la Tabla 17 Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305), se puede visualizar que las variables son directamente proporcionales, también se observa que la significancia encontrada es de 0,069 es menor a la significancia de la investigación que es de 0,05; ( $0,00 < 0,05$ ; 95%;  $Z=1,96$ ). Seguidamente se concluye que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre Clima laboral y Ánimo en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

## **V. DISCUSIÓN**

Este capítulo presenta comparaciones, similitudes, diferencias, a través de un análisis de resultados alcanzados en este estudio con aquellos a los que llegaron los autores de los antecedentes tomados en cuenta para la realización de este estudio. Cabe resaltar que, los resultados señalan existe asociación moderada y positiva entre Inteligencia emocional y Clima laboral en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.

### **Discusión por objetivos**

La investigación tuvo como objetivo general determinar la existencia de la relación entre Inteligencia emocional y Clima laboral en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. De los resultados pudimos obtener que existe relación entre ambas variables de acuerdo al estadístico Rho Spearman. Respecto a la discusión, encontramos similitud en cuanto al objetivo con Peña, en su estudio denominado “Relación entre Inteligencia Emocional y Clima laboral en las instituciones públicas del distrito de Santiago de Surco, Lima”, que tuvo como propósito determinar la relación entre ambas variables de la misma forma.

### **Discusión por metodología**

La presente investigación es de tipo cuantitativo, no experimental y de alcance descriptivo correlacional. Se utilizó como herramienta para la recolección de datos el instrumento de la encuesta. Respecto a la discusión, podemos señalar que en los estudios se utilizaron las encuestas como instrumento para recabar información, tanto de Ugarriza, N. “La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana” y el de Peña, N. “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”.

### **Discusión por resultados**

De acuerdo al contraste de hipótesis, por el lado de la Hipótesis General se tiene que, la aplicación del Inteligencia emocional en Steelmark S.A. del distrito de

Independencia está asociado al Clima laboral, año 2020. Se obtienen de los resultados que entre ambas variables existe un grado de asociación positivo moderado de 0.667 según el estadístico Rho Spearman, lo que confirma la relación. Estos resultados coinciden con los de Peña (2017) en su investigación “relación entre la Inteligencia Emocional y Clima laboral en las instituciones públicas del distrito de Santiago de Surco, Lima”.

Respecto a la primera hipótesis específica, se obtuvieron de los resultados que entre ambas variables existe un grado de asociación positivo de 0.583 según el estadístico Rho Spearman. Estos resultados coinciden con los de Mohamad y Jais (2016) quienes en su estudio titulado “Relacion entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral, Malasia” que utilizó como herramienta encuestas aplicadas a trabajadores del lugar, se obtuvo que el 52% de los trabajadores confirmaron que si brindan un óptimo desempeño en el trabajo.

De la segunda hipótesis específica sobre que la aplicación del Clima laboral en Steelmark S.A. del distrito de Independencia está asociado a Intrapersonal, año 2020. Se obtienen de los resultados que entre ambas variables existe un grado de asociación positivo moderado de 0.607 según el estadístico Rho Spearman, lo que confirma la relación. Estos resultados coinciden con los de Peña (2017) en su investigación “relación entre la Inteligencia Emocional y Clima laboral en las instituciones públicas del distrito de Santiago de Surco, Lima”.

De la tercera hipótesis específica sobre que la aplicación del Clima laboral en Steelmark S.A. del distrito de Independencia está asociado a Adaptabilidad, año 2020. Se obtienen de los resultados que entre ambas variables existe un grado de asociación positivo moderado de 0.697 según el estadístico Rho Spearman, lo que confirma la relación. Estos resultados coinciden con los de Sum (2015) en su investigación “relación entre la Motivación y desempeño laboral, realizo un estudio con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”.

De la cuarta hipótesis específica sobre que la aplicación del Clima laboral en Steelmark S.A. del distrito de Independencia está asociado a Manejo de tensión, año 2020. Se obtienen de los resultados que entre ambas variables existe un grado de asociación positivo bajo de 0.393 según el estadístico Rho Spearman, lo que

confirma la relación. Estos resultados coinciden con los de Paco y Matas (2015) en su investigación “relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario”.

De la quinta hipótesis específica sobre que la aplicación del Clima laboral en Steelmark S.A. del distrito de Independencia está asociado a Ánimo, año 2020. Se obtienen de los resultados que entre ambas variables existe un grado de asociación positivo bajo de

0.247 según el estadístico Rho Spearman, lo que confirma la relación. Estos resultados coinciden con los de Chiang y San Martín (2015) en su investigación “Relación entre el análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano”.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Los resultados obtenidos de la contrastación del objetivo general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa moderado, directamente proporcional y positiva, entre Inteligencia emocional y Clima laboral en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. (Rho spearman = ,667,  $p < 0.05$ ). A mayor nivel de Inteligencia emocional, mejora el Clima laboral en la empresa.

**Segundo:** Los resultados obtenidos de la contrastación del objetivo específico 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa moderado, directamente proporcional y positiva, entre Clima laboral e Interpersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. (Rho spearman = ,583,  $p < 0.05$ ). A mayor nivel de Clima laboral, mejora el Interpersonal en la empresa.

**Tercero:** Los resultados obtenidos de la contrastación del objetivo específico 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa moderado, directamente proporcional y positiva, entre Clima laboral e Intrapersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. (Rho spearman = ,607,  $p < 0.05$ ). A mayor nivel de Clima laboral, mejora el Intrapersonal en la empresa.

**Cuarto:** Los resultados obtenidos de la contrastación del objetivo específico 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Clima laboral y Adaptabilidad en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. (Rho spearman = ,697,  $p < 0.05$ ). A mayor nivel de Clima laboral, mejora la Adaptabilidad en la empresa.

**Quinto:** Los resultados obtenidos de la contrastación del objetivo específico 4, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre Clima laboral y Manejo de tensión en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. (Rho spearman = ,393,  $p < 0.05$ ). A mayor nivel de Clima laboral, mejora el Manejo de la tensión en la empresa.

**Sexto:** Los resultados obtenidos de la contrastación del objetivo específico 5, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa baja, directamente proporcional y positiva, entre Clima laboral y Animo en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. (Rho spearman = ,247,  $p < 0.05$ ). A mayor nivel de Clima laboral, mejora el Ánimo en la empresa.



## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** A través de lo expuesto, el jefe del Área de Personal debe de realizar capacitaciones en aquellos temas de interés, para mejorar el ambiente laboral según la necesidad de las distintas áreas, desarrollando el reforzamiento de las relaciones laborales y la importancia del entorno en cuanto a la solidaridad entre los individuos que conforman la organización.

**Segundo:** El Gerente de operaciones indica que las relaciones no tienen que ser en el compartir de un solo día, poniendo énfasis en mejorar los diferentes aspectos personales y laborales, capacitando al personal en base a los requerimientos obtenidos de las evaluaciones.

**Tercero:** El trabajador debe generar vínculos de desarrollo laboral en base a metas establecidas al inicio del año, manteniendo las expectativas en base a los elementos de motivación conjuntamente con el Área de Desarrollo Humano.

**Cuarto:** Se debe de replantear por parte de la Jefa de Administración, los valores institucionales y coherentes en el trabajador, mejorar el desarrollo mental, reforzar la visión y misión en Steelmark S.A.

**Quinto:** El Director deberá promover y fomentar la participación voluntaria de los trabajadores en las actividades de la organización; apoyando sus iniciativas para el cambio y para el cumplimiento de la visión y misión de la institución.

**Sexto:** Al Director ejecutivo y a los jefes de servicios, dar más importancia al bienestar emocional de los trabajadores, porque el trabajador rinde mejor y produce más si experimenta emociones agradables; se reconoce además que los cambios del estado de ánimo tiene implicancias importantes en las relaciones interpersonales, hasta en las enfermedades y accidentes laborales.

## REFERENCIAS

- Aguayo, G. (2017). *La inteligencia emocional y el clima laboral de la compañía limitada en Trujillo y Asociados firma auditoria*. (Universidad Central del Ecuador) <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10027/1/T-UCE-0007-PI00>
- BarOn, R. (1997). *Emotional quotient inventory: Facilitator's resource manual*. Texas: Reprinted With Permission.
- Bermúdez, E. y Bravo, V. (2016). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias*. Universidad del Zulia. ISSN: 1315-8856.
- Chiang M, Gómez N, Salazar C. Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452014000200007&lng=es&tlng](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452014000200007&lng=es&tlng).
- Chiang y San Martín (2015), en Chile, realizaron un trabajo titulado Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano.
- Domínguez (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Huanuco-2017*. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1101>.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*.
- Escobar Pérez, Jazmine y Cuervo Martínez, Ángela. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización*. *Avances en Medición*, vol. 6, núm. 1, pp. 27-36.
- Estuco, W. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional en la percepción del clima laboral en el personal administrativo de la Red de Salud Ilo Minsa- Moquegua – 2016*. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/478>.
- Forehand, G. A. & Gilmer, B. (1964). *Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional*. *Psychological Bulletin*.
- Forehand, G. A. & Gilmer, B. (1964). *Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional*. *Psychological Bulletin*.

Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2017). Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual tool. *Apertura*,9(2), 42-53.  
<https://doi.org/10.32870/Ap.v9n2.993>

Güell, M (2013). *¿Tengo inteligencia emocional?*. Barcelona. España: Paidós.

Hernández, G. (2001). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo Una interpretación constructivista*. 2º. Ed. México: McGrawHill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F.: McGraw-hill / Interamericana Editores.

Horna, L., Horma, J. (2017). *Relación entre el monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario, en la institución educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima Cercado, en el primer bimestre 2017*. (Tesis de maestría). Escuela Internacional de Post Grado.

Mayer, J. D. & Salovey, P. (2007). *¿Qué es Inteligencia Emocional?* En J. M. Mestre Navas y P. Fernández Berrocal (coords.), *Manual de inteligencia emocional* (pp. 25-45). Madrid: Pirámide.

Mays, J. (2017). *Inteligencia emocional y clima organizacional en las áreas administrativas de la Universidad Privada del Norte, Lima 2016*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/22031>.

Mohamad y Jais (2016), en Malasia, en su estudio *Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teachers en Malasia*

Morote, B. (2017). *Inteligencia emocional y clima laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016*. (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Cesar Vallejo.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8684/Morote\\_GBR.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8684/Morote_GBR.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y).

Ortiz, C. (2018). *Desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes, Yarusyacan –Pasco*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19580>.

Paco, R. y Matas, J. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario*.

Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Lima: Cartolan

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*. Universidad Nacional de Educación Enrique

Guzmán y Valle.

Quispe, E. y Vigo, S. (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas

Ruiz (2018). Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de la municipalidad del distrito de Yamón provincia Utcubamba región Amazonas – 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27077>.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). Diseño y metodología de la Investigación Científica. Lima: Visión Universitaria.

Segal, J. (1997). Inteligencia emocional: aprenda a incrementarla y a usar. Barcelona: Kairos.

Sum (2015). Motivación y desempeño laboral estudio realizado al personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 en Quetzaltenang. (Tesis para título). Lugar: universidad Rafael Landivar.

Torres, E. y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú.

Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. Universidad de Lima.

Valderrama, S. (2010). Metodología del trabajo universitario. Ed. San Marcos. Lima, Perú.

Villareal, G. (2017) “Clima laboral e inteligencia emocional en una empresa privada de Lima Metropolitana”. Recuperado de: <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/3128>.

Carrasco, C. (2005) “Hacia una metodología para el estudio del tiempo y del trabajo”, Metodologías para la medición del uso del tiempo con perspectiva de género. Capacitación. Buenos Aires: Presidencia de la Nación, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Públicas, Embajada de España, AECI, mayo.

Bernal, César A. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición Educación: Colombia.

## Anexo 1. Matriz de operacionalización

### Matriz de operacionalización de la variable Inteligencia emocional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores
Inteligencia emocional	La inteligencia emocional según Reuven BarOn, (1997) son las actividades de cambio son activas y han sido debidamente planteadas para buscar la motivación y manejo de emociones para buscar el propósito de mejorar las relaciones en la empresa, además presenta cinco dimensiones, interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo de tensión y Ánimo.	Se realizará considerando las dimensiones: Interpersonal, Intrapersonal, Adaptabilidad, Manejo de tensión, Animo con sus respectivos indicadores y 13 ítems aplicando al cuestionario y la escala de medición nominal.	Interpersonal	Conocimiento en sí mismo Seguridad Autoestima Autorrealización Independencia	1-4	Escala de Likert.  Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Intrapersonal	Relaciones interpersonales Responsabilidad Social	5-8	
			Adaptabilidad	Empatía Solución de problemas	9-11	
			Manejo de tensión	Prueba de la realidad Flexibilidad Tolerancia a la tensión.	12	
			Animo	Control de impulso Felicidad Optimismo	13	

### Matriz de operacionalización de la variable Clima laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores
Clima laboral	El clima laboral según Litwin y Stringer (1997) es la relación entre persona y Organización laboral siendo en un proceso de continuación de adaptación. El clima laboral se encuentra ligado a la gente que vive y trabaja en ese medio ambiente, proporcionando relaciones de Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.	Se realizará considerando las dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales con sus respectivos indicadores y 11 ítems aplicando al cuestionario y la escala de medición nominal.	Autorrealización	Compromiso de colaboradores Equipo de Trabajo	1,2	Escala de Likert.  Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Involucramiento laboral	Visión de la organización	3-4	
			Supervisión	Valores de la empresa Rendimiento	5-9	
			Comunicación	Intercambio de ideas Opiniones Apoyo mutuo oportuno Buen trato Respeto Dialogo	10	
			Condiciones laborales	Instrucciones Precisas Capacitación adecuada	11	

## Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional y Clima laboral en Steelmark S.A., distrito de Independencia del año 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general Cuál es la relación significativa entre Inteligencia emocional y el Clima laboral en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación significativa entre Clima laboral y Interpersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020? ¿Cuál es la relación significativa entre Clima laboral y Intrapersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020? ¿Cuál es la relación significativa entre Clima laboral y la Adaptabilidad en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020? ¿Cuál es la relación</p>	<p>Objetivo General: determinar la relación significativa entre Inteligencia emocional y Clima laboral en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación significativa entre Clima laboral y Interpersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. Determinar la relación significativa entre Clima laboral y Intrapersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. Determinar la relación significativa entre Clima laboral y la Adaptabilidad en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. Determinar la relación significativa entre Clima laboral y el Manejo de tensión en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. Determinar la relación</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y Clima laboral en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020..</p> <p>Hipótesis Específicas: Existe relación significativa entre Clima laboral y Interpersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. Existe relación significativa entre Clima laboral y Intrapersonal en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. Existe relación significativa entre Clima laboral y Adaptabilidad en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020. Existe relación significativa entre Clima laboral y Manejo de tensión en Steelmark</p>	Inteligencia emocional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos
			Interpersonal	Conocimiento en sí mismo Seguridad Autoestima Autorrealización Independencia	La escala es ordinal Nunca = 1  Casi nunca = 2	Baja (13-30)  Media (31-48)  Alta (49-65)
			Intrapersonal	Relaciones interpersonales Responsabilidad Social	A veces = 3  Casi siempre = 4	
			Adaptabilidad	Empatía Solución de problemas	Siempre = 5	
			Manejo de tensión	Prueba de la realidad Flexibilidad Tolerancia a la Tensión		
			Animo	Control de impulso Felicidad Optimismo		
			Clima laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos
			Autorrealización	Compromiso de colaboradores Equipo de Trabajo	La escala es ordinal Nunca = 1  Casi nunca = 2	Baja (11-25)  Media (26-40)
Involucramiento laboral	Visión de la organización	A veces = 3	Alta (41-55)			

<p>significativa entre Clima laboral y el Manejo de tensión en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación significativa entre Clima laboral y el Ánimo en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020?</p>	<p>significativa entre Clima laboral y el Ánimo en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.</p>	<p>S.A., del distrito de Independencia del año 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre Clima laboral y Ánimo en Steelmark S.A., del distrito de Independencia del año 2020.</p>	<p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Valores de la empresa</p> <p>Rendimiento</p> <p>Intercambio de ideas</p> <p>Opiniones</p> <p>Apoyo mutuo oportuno</p> <p>Buen trato</p> <p>Respeto</p> <p>Dialogo</p> <p>Instrucciones Precisas</p> <p>Capacitación adecuada</p>	<p>Casi siempre = 4</p> <p>Siempre = 5</p>	
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadísticos a utilizar</p>			
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Alcance: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental, Correlacional</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p>	<p>Población: La población estará constituida por 55 trabajadores.</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Inventario de Inteligencia emocional Bar-On (I – CE), 1997. Toronto – Canadá; adaptación peruana por Nelly Ugarriza (2004) y el instrumento de medición de la variable clima laboral.</p>	<p>Descriptiva: Presentación en tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: En el presente estudio se empleó la prueba correlativa Rho Spearman (para Sig = Sig=0.05) con una confianza de 95%.</p>			



# MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN  
STEELMARK SA, DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA DEL AÑO 2020

## INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) cliente, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de tema del proyecto de investigación.

## INDICACIONES:

Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad

Lea determinadamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X". (Si utiliza escala de Likert entonces proseguir con la siguiente línea)

El significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre

VARIABLE Inteligencia Emocional						
DIMENSIONES	ITEMS	5	4	3	2	1
Interpersonal	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso					
	Es difícil para mí disfrutar de la vida.					
	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer					
	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
Intrapersonal	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida					
	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					
	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
	Reconozco con facilidad mis emociones					
Adaptabilidad	Soy incapaz de demostrar afecto.					
	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					

	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.					
Manejo de Tension	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella					
Animo	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
VARIABLE Clima Laboral						
DIMENSIONES	ITEMS	5	4	3	2	1
Autorrealización	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.					
	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.					
Involucramiento laboral	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.					
	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo					
Supervisión	El jefe es mal educado.					
	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
	Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.					
	El jefe desconfía del grupo de trabajo					
	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.					
Comunicación	Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa.					
Condiciones Laborales	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					

Lima, 20 de noviembre del 2020

Estimada Lic. Deyvis Gerson Villanueva Solorzano

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de Steelmark S.A, del distrito de Independencia del periodo 2020"

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos.
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

  
SANDRA ARCE CONCHA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:

Cuantitativa

Apellidos y nombres del Investigador:

Sandra Arca Concha

Apellidos y nombres del experto:

Villanueva Sobrino David

ASPECTO POR EVALUAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
	Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento en sí mismo</li> <li>Seguridad</li> <li>Autoestima</li> <li>Autoevaluación</li> <li>Independencia</li> </ul>	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso	ordinal	Si		ninguna
Inteligencia Emocional	Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones Interpersonales</li> <li>Responsabilidad social</li> <li>Empatía</li> </ul>	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	ordinal	Si		ninguna
	Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solución de Problemas</li> <li>Prueba de la realidad</li> <li>Flexibilidad</li> </ul>	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	ordinal	Si		ninguna
	Manejo de Tension	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tolerancia a la tension</li> <li>Control de impulso</li> </ul>	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella	ordinal	Si		ninguna
	Animo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Felicidad</li> <li>Optimismo</li> </ul>	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	ordinal	Si		ninguna
	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apreciación en relación al entorno organizacional</li> </ul>	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	nominal	Si		ninguna
Clima Laboral	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación y compromiso con los valores</li> </ul>	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.	nominal	Si		ninguna
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores</li> </ul>	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	nominal	Si		ninguna
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información</li> </ul>	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	nominal	Si		ninguna
	Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización</li> </ul>	Los servicios de salud que recibe en la empresa deficiente.	nominal	Si		ninguna
Firma del experto				Fecha	20/11/2020		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 23 de noviembre del 2020

Estimado Lic. Terrones Morey Giancarlo

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de Steelmark S.A, del distrito de Independencia del periodo 2020"

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos.
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

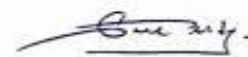
Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

  
SANDRA ARCE CONCHA

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: **Cuantitativa**  
 Apellidos y nombres del Investigador: **Arce Concha Sandra**  
 Apellidos y nombres del experto: **TERRONES MORA GEORGINO**

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
	Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento en sí mismo</li> <li>Seguridad</li> <li>Autoestima</li> <li>Autoevaluación</li> <li>Independencia</li> </ul>	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso	ordinal	Si		ninguna
Inteligencia Emocional	Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones Interpersonales</li> <li>Responsabilidad social</li> <li>Empatía</li> </ul>	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	ordinal	Si		ninguna
	Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solución de Problemas</li> <li>Prueba de la realidad</li> <li>Flexibilidad</li> </ul>	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	ordinal	Si		ninguna
	Manejo de Tension	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tolerancia a la tension</li> <li>Control de impulso</li> </ul>	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella	ordinal	Si		ninguna
	Animo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Felicidad</li> <li>Optimismo</li> </ul>	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	ordinal	Si		ninguna
	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apreciación en relación al entorno organizacional</li> </ul>	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	nominal	Si		ninguna
Clima Laboral	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación y compromiso con los valores</li> </ul>	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.	nominal	Si		ninguna
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores</li> </ul>	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	nominal	Si		ninguna
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información</li> </ul>	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	nominal	Si		ninguna
	Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización</li> </ul>	Los servicios de salud que recibe en la empresa deficiente.	nominal	Si		ninguna
Firma del experto 				Fecha <u>23/11/2020</u>			

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 23 de noviembre del 2020

Estimada Lic. Carol Ximena Mesia Reategui

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de Steelmark S.A, del distrito de Independencia del periodo 2020"

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos.
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos.

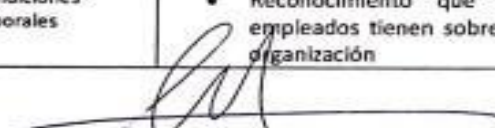
La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

  
.....  
SANDRA ARCE CONCHA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Cuantitativa							
Apellidos y nombres del Investigador: Sandra Acece Concha							
Apellidos y nombres del experto: Carol Ximena Mesa Rangel							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
	Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento en sí mismo</li> <li>Seguridad</li> <li>Autoestima</li> <li>Autoevaluación</li> <li>Independencia</li> </ul>	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso	ordinal	Si		ninguna
Inteligencia Emocional	Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones Interpersonales</li> <li>Responsabilidad social</li> <li>Empatía</li> </ul>	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	ordinal	Si		ninguna
	Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solución de Problemas</li> <li>Prueba de la realidad</li> <li>Flexibilidad</li> </ul>	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	ordinal	Si		ninguna
	Manejo de Tension	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tolerancia a la tension</li> <li>Control de impulso</li> </ul>	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella	ordinal	Si		ninguna
	Animo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Felicidad</li> <li>Optimismo</li> </ul>	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	ordinal	Si		ninguna
	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apreciación en relación al entorno organizacional</li> </ul>	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	nominal	Si		ninguna
Clima Laboral	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación y compromiso con los valores</li> </ul>	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.	nominal	Si		ninguna
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores</li> </ul>	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	nominal	Si		ninguna
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información</li> </ul>	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	nominal	Si		ninguna
	Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización</li> </ul>	Los servicios de salud que recibe en la empresa deficiente.	nominal	Si		ninguna
Firma del experto					Fecha 23/11/20		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



## Base de datos

### Base de datos de la Inteligencia Emocional

	V1 INTELIGENCIA EMOCIONAL												
	D1 Interpersonal				D2 Intrapersonal				D3 Adaptabilidad			D4 Manejo de tensión	D5 Animo
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
ENC 1	2	3	2	2	3	4	5	1	2	5	2	5	2
ENC 2	3	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
ENC 3	1	3	1	2	4	1	5	1	2	1	5	4	5
ENC 4	2	4	1	2	1	5	1	2	1	5	5	4	1
ENC 5	2	1	1	2	4	1	2	3	1	1	1	4	1
ENC 6	4	1	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	5
ENC 7	1	1	4	1	1	5	3	4	1	2	2	2	1
ENC 8	4	1	1	2	2	5	2	4	2	5	2	1	5
ENC 9	4	4	1	2	1	2	1	5	1	2	1	5	1
ENC 10	4	3	1	2	2	1	1	5	2	1	1	1	2
ENC 11	5	2	4	5	1	2	5	5	5	4	4	2	2
ENC 12	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	5	3
ENC 13	3	2	1	5	1	2	2	1	5	2	1	1	5
ENC 14	2	1	5	1	2	1	3	5	2	1	3	2	2
ENC 15	1	2	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	3
ENC 16	2	1	2	2	1	4	2	1	1	2	1	1	1
ENC 17	1	2	5	3	4	1	2	1	1	1	2	4	1
ENC 18	2	3	1	4	3	1	2	4	3	1	2	3	3
ENC 19	2	1	4	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1
ENC 20	4	1	1	2	1	2	1	4	3	2	2	1	3
ENC 21	4	3	1	2	2	1	1	5	3	3	3	2	3
ENC 22	5	2	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1
ENC 23	1	5	2	5	2	5	1	1	5	2	1	2	5
ENC 24	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1
ENC 25	2	1	5	4	5	4	3	5	5	1	5	5	5
ENC 26	4	5	5	4	1	2	5	5	2	1	3	1	2
ENC 27	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2
ENC 28	1	5	5	3	1	5	1	3	2	1	5	1	2
ENC 29	2	3	1	2	5	1	2	1	1	2	1	5	1
ENC 30	4	1	1	1	1	5	5	2	1	3	5	1	1
ENC 31	4	4	1	1	2	1	3	1	2	1	5	2	2
ENC 32	1	3	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1
ENC 33	1	2	1	2	1	5	5	4	1	2	2	1	1
ENC 34	1	1	2	4	1	3	5	1	2	1	3	1	2
ENC 35	3	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	3	3
ENC 36	2	1	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5
ENC 37	1	2	1	2	1	2	1	5	4	1	2	1	4
ENC 38	2	1	2	2	2	4	5	1	3	5	2	2	3
ENC 39	1	2	1	3	1	1	4	3	2	1	2	1	2
ENC 40	2	3	1	4	2	4	5	5	4	5	5	2	4
ENC 41	2	3	2	2	3	4	5	1	2	5	2	5	2
ENC 42	3	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
ENC 43	1	3	1	2	4	1	5	1	2	1	5	4	5
ENC 44	2	4	1	2	1	5	1	2	1	5	5	4	1
ENC 45	2	1	1	2	4	1	2	3	1	1	1	4	1
ENC 46	4	1	2	2	1	2	2	1	4	1	3	4	5
ENC 47	1	1	4	1	1	5	3	4	1	2	2	2	1
ENC 48	4	1	1	2	2	5	2	4	2	5	2	1	5
ENC 49	4	4	1	2	1	2	1	5	1	2	1	5	1
ENC 50	4	3	1	2	2	1	1	5	2	1	1	1	2
ENC 51	5	2	4	5	1	2	5	5	5	4	4	2	2
ENC 52	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	5	3
ENC 53	3	2	1	5	1	2	2	1	5	2	1	1	5
ENC 54	2	1	5	1	2	1	3	5	2	1	3	2	2
ENC 55	1	2	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	3

## Base de datos de la Clima laboral

	V2 CLIMA LABORAL										
	D1 Autorrealización		D2 Involucramiento laboral		D3 Supervisión					D4 Comunicación	D5 Condiciones laborales
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
ENC 1	5	1	1	4	1	3	4	5	1	2	1
ENC 2	2	2	1	5	5	1	2	1	2	1	5
ENC 3	4	3	5	2	2	4	1	5	1	2	2
ENC 4	2	5	5	4	5	1	5	1	2	1	5
ENC 5	5	4	4	2	4	4	1	2	3	1	4
ENC 6	1	2	5	4	1	1	2	2	1	4	1
ENC 7	2	1	5	4	1	1	5	3	4	1	1
ENC 8	1	2	4	4	1	2	1	2	5	4	1
ENC 9	2	1	4	4	4	1	4	1	5	4	4
ENC 10	3	1	5	2	5	2	5	1	1	2	3
ENC 11	1	4	2	1	1	1	2	2	1	4	5
ENC 12	4	1	1	5	4	5	4	3	5	5	4
ENC 13	3	4	5	5	4	1	2	5	5	1	3
ENC 14	3	2	5	4	5	2	1	2	5	5	5
ENC 15	5	5	4	4	5	3	2	3	5	4	5
ENC 16	4	5	5	5	5	1	1	1	4	5	5
ENC 17	5	4	4	4	5	4	2	4	2	4	5
ENC 18	3	2	1	1	1	3	3	3	1	1	1
ENC 19	4	4	5	1	2	2	1	2	5	4	3
ENC 20	5	2	1	2	1	1	1	1	3	5	5
ENC 21	2	1	5	1	2	2	3	2	4	5	5
ENC 22	5	5	1	2	1	1	2	1	3	4	5
ENC 23	2	1	2	3	1	2	5	2	1	2	4
ENC 24	5	2	2	1	4	1	2	1	5	3	5
ENC 25	1	5	3	4	1	5	1	5	4	2	2
ENC 26	5	1	2	4	1	1	5	1	5	2	1
ENC 27	1	2	5	5	4	2	1	2	5	5	4
ENC 28	4	2	2	1	4	1	5	1	4	2	4
ENC 29	4	5	2	2	2	5	3	5	1	2	2
ENC 30	5	4	2	1	4	1	1	1	1	2	4
ENC 31	4	3	2	4	5	2	4	2	5	2	5
ENC 32	1	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5
ENC 33	4	2	5	4	5	1	2	1	5	5	5
ENC 34	1	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2
ENC 35	3	1	5	3	5	3	2	3	3	5	5
ENC 36	1	1	4	2	1	4	1	4	5	4	1
ENC 37	1	5	5	2	4	1	2	1	5	5	4
ENC 38	3	4	2	4	1	2	1	2	2	2	1
ENC 39	3	5	4	2	5	1	2	1	5	4	5
ENC 40	5	1	4	5	5	2	3	2	1	4	5
ENC 41	5	1	1	4	1	3	4	5	1	2	1
ENC 42	2	2	1	5	5	1	2	1	2	1	5
ENC 43	4	3	5	2	2	4	1	5	1	2	2
ENC 44	2	5	5	4	5	1	5	1	2	1	5
ENC 45	5	4	4	2	4	4	1	2	3	1	4
ENC 46	1	2	5	4	1	1	2	2	1	4	1
ENC 47	2	1	5	4	1	1	5	3	4	1	1
ENC 48	1	2	4	4	1	2	1	2	5	4	1
ENC 49	2	1	4	4	4	1	4	1	5	4	4
ENC 50	3	1	5	2	5	2	5	1	1	2	3
ENC 51	1	4	2	1	1	1	2	2	1	4	5
ENC 52	4	1	1	5	4	5	4	3	5	5	4
ENC 53	3	4	5	5	4	1	2	5	5	1	3
ENC 54	3	2	5	4	5	2	1	2	5	5	5
ENC 55	5	5	4	4	5	3	2	3	5	4	5

## Prints de la confiabilidad

### Confiabilidad de Inteligencia emocional

#### Escala: ALL VARIABLES

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	13

### Confiabilidad de Clima laboral

#### Escala: ALL VARIABLES

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	11

## Figuras de las variables

