



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de
institutos técnicos del distrito de Juliaca, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Inofuente Chahuara, Iris Neyme (ORCID: 0000-0002-1750-5270)

ASESOR:

Mg. Dámaso Flores, Jesús Liborio (ORCID: 0000-0002-0067-6479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA –PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, por darme la gracia infinita de culminar mis metas profesionales.

A mis padres que no lograron ver este gran paso que doy, pero con seguridad ellos me acompañan desde el cielo.

A mis hijas que son mi fortaleza y a mi compañero de vida por el apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de consumir con mi licenciatura. Y a mí asesor, por compartir sus conocimientos conmigo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. Introducción	8
II. Marco teórico.....	12
III. Metodología.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación:	17
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. Resultados.....	25
V. Discusión	28
VI. Conclusiones	31
VII. Recomendaciones.....	32
VIII. Referencia	33
ANEXO	

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población	19
Tabla 2 Correlación entre inteligencia emocional y clima laboral	25
Tabla 3 Análisis descriptivo de los niveles de inteligencia emocional.....	25
Tabla 4 descriptivo de los niveles de clima laboral	25
Tabla 5 Análisis de normalidad de las variables	26
Tabla 6 Correlación entre inteligencia emocional y las dimensiones de clima laboral	26
Tabla 7 Correlación entre clima laboral y las dimensiones de inteligencia emocional.....	27
Tabla 8 Evidencia de validez de contenido a través del criterio de jueces expertos del cuestionario de Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24).	55
Tabla 9 Evidencia de validez de contenido a través del criterio de jueces expertos del cuestionario de Cuestionario de Clima Laboral - (CL-S.P.C)	56
TABLA 10 Análisis de fiabilidad de la escala de inteligencia emocional	57
Tabla 11 Análisis de fiabilidad de la escala de clima laboral	57

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de institutos técnicos de la ciudad de Juliaca, 2021. Se encuentra situada dentro de la metodología tipo básica, nivel de correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 116 colaboradores. Para la recolección de datos se llegó a emplear Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24), adaptado al contexto peruano por Fernández-Berrocal, Extremera, y Ramos (2004) y la Escala Clima Laboral (CL - SPC) de Sonia Palma Carrillo, los resultados conseguidos demuestran que los colaboradores de las Instituciones técnicas, prevalece el nivel adecuado de inteligencia emocional de 52.6%, sin embargo en clima laboral la gran mayoría de los participantes presentan nivel medio de clima laboral 34.5%; además queda demostrado que existe correlación directa y moderada entre inteligencia emocional y clima laboral ($Rho = .523^{**}$ y $p = .000$), es decir, cuando mejor son las habilidades emocionales, progresivamente logran mejorar el clima laboral.

Palabras claves: inteligencia emocional, clima laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The present work aimed to determine the relationship between emotional intelligence and work climate in collaborators of technical institutes of the city of Juliaca, 2021. It is located within the basic type methodology, level of correlation, non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 116 collaborators. For data collection, the Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) was used, adapted to the Peruvian context by Fernández-Berrocal, Extremera, and Ramos (2004) and the Labor Climate Scale (CL - SPC) by Sonia Palma Carrillo. The results obtained show that the collaborators of the technical Institutions, prevail the adequate level of emotional intelligence of 52.6%, however in the work environment the vast majority of the participants present an average level of work environment 34.5%; Furthermore, it has been shown that there is a direct and moderate correlation between emotional intelligence and work climate ($Rho = .523^{**}$ and $p = .000$), that is, when the emotional skills are better, they progressively improve the work environment.

Keywords: emotional intelligence, work environment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional, es muy trascendental dentro del ámbito laboral, llega a optimizar el nivel de rendimiento, logrando mejorar la percepción, comprensión y regulación de las emociones que son componentes centrales de la inteligencia emocional, y facilita el dominio de los empleados en el lugar de trabajo fomentando una mayor sensación de llegar a mejorar las relaciones interpersonales a nivel laboral (Schutte y Loi, 2014). Por lo tanto, la inteligencia emocional puede facilitar a mantener un estado adecuado de clima laboral y promover el desarrollo de otras cualidades como la percepción de poder y satisfacción en el lugar de trabajo.

Como lo menciona, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) en un informe emitido por la Agencia Europea, en 41 países, el 40 % de los trabajadores presentan desbalance emocional, el 12% indican que no hay interacción con los compañeros de trabajo, y el 84% no están permitidos desarrollar sus destrezas y cualidades, siendo básicas para el área laboral, porque permitirá ser competente y mejorará las expectativas con la institución y consigo mismo.

Aragón (2019) indica que 90% de los profesionales de Guatemala requieren de habilidades para desenvolverse a través de la comunicación, integridad, autocontrol, entre otras, y desarrollar una buena competencia emocional mejorando el clima laboral. Por lo tanto, el uso de las habilidades emocionales está establecidas en las capacidades interpersonales, donde la inteligencia emocional es importante para un buen comportamiento de la ciudadanía organizacional y reducción de los comportamientos laborales contraproducentes en el centro de trabajo (Ayşe, 2020).

Perú, también es parte de esta realidad el 87.5% de los docentes de la ciudad de Huaraz, presentan ciertas deficiencias a nivel de la inteligencia emocional (Álamo et al., 2021). Lo mismo ocurre en un grupo de colaboradores de la región de Lambayeque, el 33% muestra un nivel bajo de inteligencia emocional, a falta de comunicación para lograr un ambiente favorable de clima laboral (Ruiz, 2018). De igual forma, 70.7% de los educadores de la ciudad de Tacna, presenta dificultades en las habilidades emociones, lo cual no contribuye en el adecuado manejo de los estados emocionales en el trabajo (Condori, 2018). Teniendo en cuenta que las habilidades están relacionadas con la percepción y sentido de bienestar con el

propósito de un desarrollo personal (Moscoso, 2019). Visto de esta forma la información, nos remarca que las habilidades debe ser prioridad para mejorar el clima laboral. Por lo tanto, debe priorizarse salud mental, observando en situación que pone en riesgo y exposición a la población tanto físico y emocionalmente (Cano 2018).

La región de Puno presenta el 27% problemas para resaltar sus habilidades de percepción, comprensión y regulación en los trabajadores (Bedoya, 2017). Del mismo modo, en Juliaca el 28.57% de los docentes muestran deficiencia en sus habilidades intrapersonales, influyendo en su capacidad de inteligencia emocional del educando y en su centro de trabajo (Centeno, 2017).

La Organización Panamericana de Salud (OPS, 2020) busca promover equidad para mejorar la salud y desarrollo personal, como también rendimiento y productividad en los trabajadores requiriendo, lugares saludables, seguros y satisfactorios para mejorar y enfocarse en el estado emocional, para mejorar el bienestar emocional de la salud del ser humano, para un rendimiento óptimo, a través de una promoción adecuada de atención integral de la salud para los trabajadores, fomentando mejorara la salud, bienestar laboral y la calidad de vida en el trabajo. No obstante, la línea estratégica se abordará con el objetivo de promover la salud como también proteger la vida y el bienestar del trabajador (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2016).

Por lo tanto, la inteligencia emocional proporciona habilidades importantes para que el individuo logre mejorar la interacción con su entorno laboral, mostrando estabilidad emocional, posicionándose en un mundo competitivo, exigente y cambiante y, lo más importante, es el bienestar frecuente y la salud emocional. Por tanto, se asume que un clima laboral adecuado tiene un impacto directo en la institución, porque es percibido y sentido por las personas que lo constituyen e influyen en su comportamiento. Por lo descrito se llegó a plantear el siguiente problema de investigación ¿cuál es la relación entre inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de institutos técnicos del distrito de Juliaca, 2021?

Asimismo, toda información obtenida será un aporte teórico de relevancia, para proporcionarles información para el beneficio de las instituciones educativas, y

aclarar de qué manera afecta la inteligencia emocional a los trabajadores en su compromiso laboral.

Por tanto, el estudio se justifica porque adquiere importancia teórica, ya que las dos variables se apoyan en la teoría y están sustentadas, proporcionando información para que se puedan realizar nuevos estudios, se adquiere una metodología útil, siempre que se cuente con datos fiables y válidos, contando como referencia para futuras investigaciones. Por otro lado, esto tiene implicaciones prácticas ya que se conocerán diferentes manifestaciones de las dos variantes. Para generar cambios en el clima laboral de la institución, como también brindará información y se logrará la relevancia social, para que la institución formadora pueda implementar estrategias fortaleciendo la inteligencia emocional para mejorar el ambiente laboral.

En el criterio de relevancia social, no se encontró estudios de investigaciones desarrolladas con las dos variables, por ende, permitió que los resultados obtenidos sean beneficiosos para las instituciones y también para investigaciones futuras que puedan tomar como antecedente el presente estudio.

En cuanto al criterio práctico, con los resultados obtenidos se puede realizar talleres o actividades que proporcionen entusiasmo en el trabajo, buscando un buen nivel de clima laboral. Cubriendo las dificultades que afrontan los trabajadores.

A nivel metodológico, al ser el estudio de enfoque cuantitativo se cuenta con instrumentos adaptados al contexto organizacional, lo cual permitió a que los datos recolectados de la muestra sean más verídicos, para entender mejor las habilidades emocionales y la interacción con el trabajo que muestran los individuos.

Se tiene como objetivo general; Determinar la relación entre inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de institutos técnicos del distrito de Juliaca, 2021. Y dentro de los objetivos específicos; a) describir los niveles de inteligencia emocional y clima laboral; b) Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones de clima laboral c) determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones de inteligencia emocional.

Como hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de institutos técnicos del distrito de

Juliaca, 2021. Y como hipótesis específica: a) existe niveles altos de inteligencia emocional y clima laboral; b) Existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y las dimensiones de clima laboral c) Existe relación directa y significativa entre el clima laboral y las dimensiones de inteligencia emocional.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional se consideró los siguientes estudios: Tacca et al. (2020) desarrollaron un trabajo investigativo en la ciudad de Lima, con el objetivo de conocer si la variable inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción académica, se encuentra situada dentro de la metodología de tipo correlacional transversal, donde participaron 87 docentes, el instrumento empleado fue de Bar-On(ICE) y en cuanto al instrumentos de la segunda variable es la Escala de Satisfacción Académica, sus resultados demuestran, que el 91% de los maestros universitarios muestran niveles promedio y alto de inteligencia emocional, además, existe correlación directa y significativa entre inteligencia emocional y la satisfacción académica ($r = .80$; $p < .001$), es decir, cuando los educadores universitarios muestran niveles elevados de inteligencia emocional, de manera gradual incrementa el bienestar académico.

Por otra parte, Álamo et al. (2021) investigo la concordancia de inteligencia emocional con clima laboral en pedagogos del distrito de Lima, tipo de estudio básico de nivel correlacional, los participantes fueron de 40 pedagogos a través de muestreo no probabilístico, empleo el Inventario Emocional de Barón para medir la inteligencia emocional y la Escala Clima Laboral CL-SPC, sus resultados muestran que el 87.5% presenta inteligencia emocional por mejorar, sin embargo 37.0% muestra una actitud muy desfavorable hacia el clima laboral, en cuanto a la relación ($Rho = .392$; $p = .012$) estos valores demuestran correlación directa y significativas entre las variables descritas. manifestando, cuando mejor inteligencia desarrollan los docentes mejora el clima laboral.

Asimismo, Yamque (2018) elaboró un estudio en Cusco, sobre la inteligencia emocional y el grado de relación que presenta con autoestima, encontrándose dentro de la metodología descriptivo correlacional, teniendo como población a 73 educadores, el instrumento empleado fue Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On Ice y el Inventario de Coopersmith sobre autoestima, concluyendo que la inteligencia emocional demuestra correlación directa con la autoestima ($Rho = .715$; $p = .000$), indicando a mas habilidades emocional es mejor y sobresaliente el grado de autoestima en los educadores.

En cuanto, Zárate (2018) elaboró una investigación en la ciudad de Lima, con el objetivo de verificar entre inteligencia emocional y la relación que presenta en el desempeño docente, situado dentro de tipo básica de nivel descriptivo-correlacional, donde la muestra fue conformado por 191 educadores, el instrumento empleado para la recaudación de datos fue la cuestionario de Inteligencia Emocional y la encuesta para desempeño, sus resultados indican que existe correlación moderada y directa en las variables descritas ($r = .680$; $p < .05$), esto quiere decir, mientras mayor relación directa de inteligencia emocional mejorara gradualmente el desempeño laboral del docente.

Por un lado, Domínguez (2019) ejecuto una investigación para comprobar la relación de inteligencia emocional ante el desempeño de docentes en Chimbote, la metodología empleada fue cuantitativo de diseño descriptivo-correlacional, su población estuvo conformada por 61 educadores, para recopilar datos utilizó el cuestionario de Inteligencia Emocional y la encuesta para desempeño docente de Valdés, los resultados muestras 78.7% presentan nivel medio de Inteligencia emocional y 57.4% tienen nivel medio de desempeño, ($r = .747$; $p = .000$) indicando una correlación directa en ambas variables. Por lo tanto, a más inteligencia emocional mejor el desempeño en los docentes.

Dentro de los estudios internacional se llega considerar las siguientes investigaciones: Moral (2018) desarrolló en la universidad de Oviedo-España, con el fin de conocer la correlación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral, donde participaron 214 educadores, de diseño correlacional, los instrumentos empleados Inventario de cociente emocional (EQ-i) y Cuestionario de Satisfacción Laboral, llega a concluir, que las dimensiones más relacionadas de inteligencia emocional con clima laboral son estado de ánimo ($r = .309$; $p < .05$); de igual manera adaptabilidad ($r = .309$; $p < .05$); y ante todo interpersonal ($r = .419$; $p < .05$); ambiente físico ($r = .325$; $p < .05$); y por ultimo supervisión ($r = .316$; $p < .05$), indicando que presenta correlación significativa directa, que las características de inteligencia emocional se relaciona con la percepción de los empleados sobre el clima laboral.

Otro estudio, realizado en Chile por Veliz et al., (2018) con el propósito de conocer sobre la inteligencia emocional y la dependencia que tendría con bienestar psicológico, fue un estudio descriptivo, conto con 97 colaboradores, aplicó el Trait

Meta-Mood Scale y para la segunda variable la Escala de bienestar psicológico de Ryff, los resultados indica el 57.9% presentan un nivel medio de comprensión emocional, y el 57.5% muestran conductas de nivel alto de bienestar psicológico, además existe relación directa y significativa en las variables mencionadas ($r = .35$; $p < .01$), concluyendo que a más alto es la capacidad emocional tiende a ser mejor el bienestar psicológico de la persona.

Skordoulis et al. (2020) mantuvo como objetivo establecer la relación entre inteligencia emocional y resolución de conflictos, su muestra consta de 130 profesores, utilizando un estudio descriptivo-correlacional, para obtener los datos utilizó un cuestionario estructurado, referente al ambiente de trabajo y comportamientos y conflictos laborales, concluyendo que mantienen ambas variables una relación directa ($r = .361$; $p = .013$) lo cual indica, cuando mejor se maneja las emociones, percepciones, comunicación, mejorara de forma significativa la resolución de conflictos

Por otro lado, Delgado et al., (2020) ejecuto un estudio en Chile, donde se centraron en comprobar si existe relación entre las variables del rol de inteligencia emocional y las variables conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral, desempeño percibido e intenciones de abandono, la muestra está conformada por 140 educadores, a través del muestreo no probabilístico, el diseño de investigación utilizada fue cuantitativa de corte transversal, instrumentos fue estructurado, según los instrumentos de medición empleados en la literatura internacional, el 95% para bootstrapping nos indica que la relación son significativamente de confianza, donde 42,% intención dejar el trabajo son por conflictos trabajo – familiares, sin embargo la variabilidad de la satisfacción laboral el 39.1% puede ser por conflicto de trabajo e inteligencia emocional. Lo que podría afectar el bienestar de los educadores y resultados en su campo laboral.

Asimismo, Sánchez et al., (2018) realizo un estudio en España, proponiendo como objetivo, estudiar la correlación entre inteligencia emocional y la probabilidad de involucrarse en el comportamiento de riesgo, donde participaron 219 trabajadores de salud, se realizó atreves del muestreo no probabilístico, de estudio correlacional, para la evolución se empleo escala Trait-Meta-Mood Scale (TMMS) y escala Domain-Specific Risk-Taking Scale (DOSPRT-30), donde se encontró relación

inversa significativa ($r = -.18, p < .05$), donde indica a mayor habilidades emocionales menor es la frecuencia de la conducta en situaciones de riesgos.

Una vez descrita los trabajos previos se hace necesario describir a las variables: inteligencia emocional, es la habilidad de las personas para expresar su estado emocional, como también ser asertivos para percibir los sentimientos de forma apropiada y precisa consigo mismo y con los de más (Mayer y Salovey, 1990). Demostrando destreza para hacer frente al conflicto, a través de una buena actitud, control de impulsos, empatía con los demás (Goleman, 2000).

Compuesta por tres factores: a) atención, es la manera de percibir adecuadamente los sentimientos; b) claridad, es llegar a comprender apropiadamente los propios estados emocionales. c) reparación, es la capacidad de regular adecuadamente los estados emocionales negativo a positivo, donde las personas cuando experimentan emociones negativas llegan a recurrir a estrategias, para volverlo positivo (Salovey y Mayer, 1990).

Se ha tomado el modelo teórico de las habilidades de inteligencia emocional de Salovey y Mayer (1990) alega que es la capacidad que tienen los individuos para percibir, expresar, evaluar y manejar sus emociones, es ahí donde se evidencia la inteligencia emocional, es la fuente fundamental en las habilidades para un mejor proceso de autorregulación emocional, en la actualidad es uno de los modelos más empleados dentro del área organizacional, influyendo en el desempeño laboral, ejerciendo diferentes habilidades en el conocimiento de la organización. las habilidades de inteligencia emocional están compuestas por 4 ramas, a) percepción emocional, es identificar las emociones tanto interpersonales e intrapersonales; b) facilitación emocional, es relacionar las emociones y dirigir al pensamiento; c) comprensión emocional, es la resolución de problemas identificando la semejanza de las emociones; d) regulación, es una serie de habilidades internas para potenciarlo a través de prácticas. También se considera como base de desarrollo de un eficiente comportamiento que, si empleamos en el trabajo, esto retribuiría considerablemente en los resultados de la organización (Gardner, 2009)

Sin embargo, la variable clima laboral es la manera de percibir del trabajador sobre el lugar donde labora (Palma, 2004). Refiriéndose a la calidad de vida laboral

tanto físico, psicológico y social (Rojas, 2017). Por lo tanto, el clima es una organización que se relaciona estrechamente con su entorno (Villareal, 2017).

Está compuesto por las dimensiones: a) Autorrealización, es el nivel en que se estimula a los empleados a ser autónomos, autosuficientes y a tomar sus propias elecciones; b) Involucramiento Gremial, es la interacción con la identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización; c) Supervisión, son las apreciaciones del supervisor, brindado apoyo y guía para los trabajadores; d) Comunicación, es la manera de percibir la información mediante la claridad y coherencia, para mostrar un buen desempeño en el trabajo; por ultimo e) condiciones laborales, les facilita elementos como una remuneración o materiales para mejorar en el cumplimiento laboral del trabajo (Palma, 2004).

Sea tomado la teoría de clima organizacional de Litwin y Stringer (1978) señala que la motivación en el ambiente es la situación que influye en la percepción y conducta del individuo, que está constituida por nueve factores, a) estructura, es la coordinación de la actividades empresariales; b) responsabilidad, es la ejecución de la orden encomendada; c) recompensa, es un incentivo de las actividades desarrolladas; d) desafíos, son riesgos que se toma ante un desafío sin poner en riesgo a la organización; e) relación, es la habilidad interpersonal; f) cooperación, es el apoyo incondicional así a la empresa ; g) estándares, es un parámetro fijado que se da a través de la percepción del trabajador; h) conflicto, en una protesta que se da en el centro de trabajo por diferentes situaciones y en diferentes niveles; por ultimo i) identidad, es la identificación hacia con la empresa. Los factores ya mencionados causan una percepción directa en el clima laboral, dependiendo a las interacciones o experiencias ocurridas durante las actividades.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

La investigación es de tipo básica; porque, posee el propósito de recolectar informaciones de teorías presentes de la realidad, para extender el conocimiento científico (Ñaupas et al., 2018).

Al mismo tiempo está situado dentro del nivel descriptivo-correlacional, su propósito es conocer las características de la muestra e identificar la relación de las variables y las dimensiones mediante el método estadístico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Asimismo, se encuentra en el diseño de investigación no experimental-transversal, la intención es no llegar a manipular las variables, en donde se analizaron en un solo instante único (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Inteligencia Emocional

La conceptualización de la habilidad mental asociada a percibir, regular y comprender emociones interpersonal e intrapersonal, con fin de comprender las emociones tanto cognitivo y afectivos para un fortalecimiento emocional (Mayer y Salovey, 1997)

La definición operacional se tomó en consideración la Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24), de Mayer y Salovey y específicamente adaptado al contexto peruano por Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2004). La medición que se tomó en cuenta es la puntuación directa de la escala Likert, de 5 puntos (desde 1= Nada de acuerdo, hasta 5= Totalmente de acuerdo), procediendo al sumatorio total de las dimensiones y de acuerdo a los perceptibles se llegara a la interpretación del resultado.

Las dimensiones están compuestas por: a) Atención, es la capacidad para hablar las emociones de una forma adecuada, le representa los consiguientes ítems (1,2,3,4,5,6,7,8); b) claridad, es la percepción que se tiene de los sentimientos de uno mismo comprende de los siguientes ítems (9,10,11,12,13,14,15,16); y c) reparación, es la capacidad observada para regular los estados emocionales de

uno mismo de manera correcta y están conformadas por las siguientes preguntas ítems (17,18,19,20,21,22,23,24).

La escala de medición: es ordinal, porque mantiene una orden jerárquica.

Variable 2: Clima Laboral

Definición conceptual es la manera como la persona percibe su lugar de trabajo u organización donde desempeña. sus sensaciones que percibe el personal se edifican a partir de una serie de factores en el ámbito psicológicos, físicos y social (Palma, 2004).

Se consideró la definición operacional a la escala Clima Laboral (CL - SPC), de Sonia Palma Carrillo, el cual mide y examina a partir de la evaluación de cinco (05) dimensiones, donde llego a categorizarse en los siguientes niveles: Favorable (33-46) muy favorable (47-66), media (47-60), desfavorable (61-74) y muy desfavorable (75-90).

Por lo tanto las dimensiones está constituida por , a) autorrealización, vienes a ser la apreciación del medio laboral del trabajador favoreciendo el desarrollo personal y profesional sus ítems son (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46); b) involucramiento, identificación de la organización para el cumplimiento y desarrollo laboral teniendo como preguntas (2,7,12,17,22,27,32,37,42,47); c) supervisión, es la valoración de funcionalidades y supervisión, que seda dentro de la actividad laboral como de apoyo y orientación (3,8,13,18,23,28,33,38,43,48); d) comunicación, es la apreciación de la información, promoviendo una comunicación interna como la atención a usuarios y clientes (4,9,14,19,24,29,34,39,44,49); y e) condiciones laborales: es la apreciación de la institución hacia su trabajador, atreves de remuneración, necesidades psicosociales, necesarios para un buen desempeño laboral (5,10,15,20,25,30,35,40,45,50).

La escala de medición es ordinal, porque muestra una situación sucesiva de manera escalonada.

3.3. Población, muestra, muestreo

La Población es el agregado total de personas que se ajustan a ciertos criterios específicos (Hernández y Mendoza, 2018). Por consiguiente, la población está

compuesta por los colaboradores de dos institutos técnicos (público y privado) del distrito de Juliaca, que hace un total de 116 colaboradores de ambas instituciones, (fuente de información fue en la secretaria de cada instituto)

Tabla 1

Distribución de la población

	Masculino		Femenino		Total	
	n	%	n	%	n	%
Instituto 1	62	53.0	19	16.0	81	69.0
Instituto 2	25	21.0	11	9.0	36	31.0
Total	87	74.0	30	26.0	117	100.0

Nota: registro de trabajadores de las instituciones-2021.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de las Instituciones de donde se tomó la muestra.
- Trabajadores de ambos sexos

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que presenten algunas limitaciones o discapacidad.
- Trabajadores que se negaron a llegar los cuestionarios.
- Trabajadores con menos de 1 mes laborando

Por otro lado, la muestra representa conjunto de pobladores donde todos mantiene la misma posibilidad de participar en la recaudación de información Valderrama, (2015), por lo que se empleó el muestreo de tipo censal en la que comprende toda la población (López y Fachelli, 2015).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas empleadas, fue las encuestas que consiste en la recolección de información mediante una serie de preguntas estructuradas para la medición de las variables, por lo tanto, la medición de datos cuantitativos debe tener criterios de fiabilidad (Casas, et al., 2003).

Los instrumentos empleados para ambas variables son:

La ficha técnica de inteligencia emocional

Nombre Original : Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24).

Autor	: Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995)
Procedencia	: España
Adaptación peruana	: Fernández-Berrocal, Extremera, y Ramos (2004)
Forma de aplicación	: individual o colectiva.
Tiempo de duración	: 5 – 10 minutos.
Compuesta	: 24 ítems
Dimensiones	: atención, claridad, reparación.
Objetivo	: Conocer la inteligencia emocional.

La reseña histórica, este instrumento fue creado por, Salovey y Mayer en el año 1995, para medir los niveles de la inteligencia emocional, ya posteriormente fue adaptada y reformulado por el autor española de Fernández-Berrocal en el año 2004, Escala TMMS-24.

La consigna de aplicación, Indica que las preguntas formuladas en el instrumento, proporciona la inteligencia emocional practicada en los trabajadores de la institución, lo cual, no hay respuestas positivas ni negativas, no obstante, no necesita de mucho tiempo cada pregunta formulada.

Calificación del instrumento, se procederá a la sumatoria de los ítems y la puntuación total de las dimensiones para luego asignar de acuerdo a los porcentajes o categorías de inteligencia emocional

Las propiedades psicométricas originales

Son los valores obtenidos del instrumento Trait Meta-Mood Scale (TMMS-48) de Salovey y Mayer (1995) desarrollaron la fiabilidad de consistencia a través de alfa de Cronbach, en la que fluctúan entre: atención a las emociones ($\alpha=.90$), claridad emocional ($\alpha=.90$) y reparación emocional ($\alpha=.86$), presentando así mismo una adecuada fiabilidad test-retest adecuada: atención= 0.60; claridad= 0.70 y reparación= 0.83 (Extremera y Fernández Berrocal, 2005). Fueron analizadas las dimensiones, cada una se encuentra por encima de 0.03, valor más alto; atención emocional 0.703 lo tiene en 7 ítems y 0.455 valor más bajo en los ítems 4; en claridad emocional el valor más alto es 0.703 en el ítem 11 y el valor bajo 0.562 en el ítem 15; y por último regulación, su valor más alto 0.771 en el ítem 18 y nivel bajo 0.551 el ítem 23. El presente estudio midió la fiabilidad de consistencia de alfa de

Cronbach, donde los resultados fueron por cada dimensión tiene como coeficiente; atención 0.837, claridad 0.866 y reparación 0.883.

Propiedades psicométricas peruanas

Éste instrumento de Fernández-Berrocal (2004) demostró cualidades óptimas de fiabilidad, con una adecuada consistencia interna en las dimensiones como son; atención, se alcanzaron puntuaciones que responden de forma excelente ($\Omega = .889$ y $\alpha = .904$), claridad fueron óptimas ($\Omega = .811$ y $\alpha = .814$); y por último reparación ($\Omega = .834$ y $\alpha = .821$). como también se realizó análisis de ítems, de las 3 dimensiones, cada una se encuentra por encima del valor 0.03, como la atención emocional su valor alto es de 0.665 en el ítem 4 y su valor bajo 0.079 en presenta en el ítem 5; claridad emocional, el valor alto es de 0.663 en el ítem 9 y su valor bajo es de 0.432 que está en el ítem 14, y por último regulación, su valor alto 0.810 se encuentra en el ítem 24 y el más bajo 0.408 que está en el ítem 19.

Propiedades psicométricas de la muestra

La validez se desarrolló a través de 5 expertos quienes evaluaron sobre pertinencia, relevancia y claridad, mediante la prueba V de Aiken en la que se reportó validez alta al 100% del total del instrumento.

El análisis de fiabilidad, fue realizado en 116 colaboradores, mediante la prueba estadística de Alpha de Cronbach (α) y Omega de Mc Donald (ω) se obtuvo en la escala total ($\alpha = .964$, $\omega = .965$) y en las dimensiones: atención ($\alpha = .900$, $\omega = .904$); claridad ($\alpha = .941$, $\omega = .941$); relación ($\alpha = .937$, $\omega = .938$), los valores descritos indican que presentan fiabilidad alta (ver anexo 12)

La ficha técnica de clima laboral

Nombre	: Escala Clima Laboral (CL - SPC)
Autor	: Sonia Palma Carrillo
Procedencia	: Perú – 2004
Forma de aplicación	: Individual o colectivo
Compuesto	: 50 ítems
tiempo	: 15 a 20 minutos
Población	: Adultos
Objetivo	: nivel de percepción del clima laboral

La reseña histórica fue elaborada por Palma en una población peruana de trabajadores, en el año 2005.

La consigna de calificación es la evaluación de este test es calificada manualmente e computarizada; ya que como paso uno debe ser ingresar la información a la computadora, bajo un programa estadístico, y de esa forma acceder a la puntuación por dimensiones y la escala utilizada de respuesta es en formato Likert en sus 5 dimensiones.

Las propiedades psicométricas originales

De acuerdo a Palma (1999) desarrollo la fiabilidad en 1323 individuos, atreves del coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo un valor total de 0.97 considerándose que la fiabilidad es alta, de igual forma en la prueba estadística de KMO obtuvo un valor 980 y el nivel de significancia 0.00.

Propiedades psicométricas de la muestra

Se desarrolló la validez atreves de la prueba V de Aiken, donde fue evaluado por 5 jueces quienes valoraron sobre pertinencia, claridad y relevancia, dando como resultado la valides alta al 100% de todo el instrumento.

Sobre la confiabilidad, el estudio se realizó mediante el Alpha de Cronbach (α) y Omega de Mc Donald (ω), donde se adquirió la escala ($\alpha = .985$, $\omega = .985$), y según las dimensiones se obtuvo ($\alpha = .921$ y $\omega = .985$); autorrealización ($\alpha = .921$ y $\omega = .924$); involucramiento ($\alpha = .933$ y $\omega = .935$); supervisión ($\alpha = .942$ y $\omega = .943$); comunicación ($\alpha = .937$ y $\omega = .939$); condiciones laborales ($\alpha = .915$ y $\omega = .919$); la muestra es de fiabilidad aplicable alta. (ver la tabla13).

3.5. Procedimientos

Durante el trabajo de investigación se ejecutó la descripción del problema de acuerdo a los acontecimientos relacionados a las variables, y concretando la descripción de las teorías existentes que sustentan las variables, asimismo se inició con la fiabilidad de los instrumentos a utilizar, se prosiguió a enviar la solicitud de autorización del uso del instrumento, de igual forma se envió la solicitud a la institución en estudio para la aplicación de los instrumentos, y la recolección de datos se dio atreves del google formulario y de forma presencial de acuerdo a los

protocolos sugeridos por MINSA, una vez terminado con la recolección de datos, se procedió a procesar programa Microsoft Excel y posterior a ello se trasladó al programa SPSS-25, para luego describir los resultados y la interpretación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Una vez que se obtuvo los datos, se prosiguió a elaborar la matriz de datos en el programa Excel, y después de ser ordenado las puntuaciones de acuerdo a cada variable y sus dimensiones de los instrumentos, posterior a ello se trasladó al programa estadístico SPSS-25, donde se verifico la confiabilidad de cada instrumento de acuerdo a Alpha de Cronbach (α) y Omega de Mc Donald (ω), de igual forma se consignó las tablas sociodemográficas, descriptivas, prueba de normalidad, análisis de tablas inferenciales con sus respectivas interpretaciones.

3.7. Aspectos éticos

Se procedió a tomar en consideración, las normas establecidas por el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) indicando que el valor ético en el proceso de investigación, debe ser cauteloso para la prioridad de los beneficios de la persona, hacia el bienestar personal y social, donde la investigación no debe perjudicar a quienes son parte del estudio de investigación, salvaguardando el anonimato de cada participante, donde también se fue tomando en cuenta las normas APA. Al mismo tiempo se consideró el (manual de investigación de la UCV) sosteniendo que los investigadores no deben alegar ignorancia en cuanto a la justificación de sus acciones, indicado por el código de ética en investigación.

Al mismo tiempo, el código Nacional de Integración Científica (CONCYTEC) alega sobre la integridad de la investigación estableciendo normas, mediante la innovación tecnológica, con el propósito de dar a conocer de manera objetiva y concisa los resultados de una investigación, alegando a los siguientes principios; integridad, honestidad intelectual, objetividad, veracidad por ultimo transparencia, por lo tanto, el código instituye principios en las actividades con la finalidad de apoyar en la investigación.

De igual forma, se estimó los principios bioéticos de la Asociación Médica Mundial (1964) formulado por Heysinki, quien habla sobre; el derecho, es el respeto que se tiene a los participantes, como también se considera los principios observados del

código de ética; la autonomía, es la participación de manera voluntaria de la persona; beneficencia, el bienestar de los participantes; competencias científicas, es el cumplimiento de los principios que se da por APA (American Psychological Association) ; integridad humana , la finalidad del estudio es velar por la integridad de los participantes; justicia, la población es tratado por igual sin exclusiones; liberta, el estudio se desarrolló sin intereses socioeconómicos; se consideró el respeto como también la integridad física y psicológica, se llegó a actuar sin modificar los resultados de la investigación y con respecto; respeto de la propiedad extraída, fue realizados mediante referencias de acuerdo a la información; ultimo precaución, se tomó en cuenta toda las medidas de responsabilidad, es donde se llega a ahondar los daños y por ultimo precaución, son medidas que se toman de la investigación para evitar conflictos posteriormente.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados conseguidos de acuerdo a la muestra, donde se consideró las tablas descriptivas de acuerdo a las variables y las tablas correlacionales.

Tabla 2

Correlación entre inteligencia emocional y clima laboral

		Clima laboral
Inteligencia	Rho	.523**
emocional	p	.000
	r ²	.273
	n	116

Nota: Rho= Spearman; p= Significancia; r²= Tamaño de efecto; n= Muestra

En tabla 2, se evidencia Rho= .523** y p= .000, los valores conseguidos demuestran que la inteligencia emocional se relaciona de manera directa y moderada con clima laboral, según a los valores expuestos por (García et al., 2019), con un tamaño de efecto mediano (Cohen, 1988).

Tabla 3

Análisis descriptivo de los niveles de inteligencia emocional

Categorías	Inteligencia emocional	
	n	%
Excelente	26	22.4
Adecuado	61	52.6
Debe mejorar	29	25.0
Total	116	100.0

Nota: n= Muestra; %=porcentaje

En la tabla 3, el 52.6%(61) de los colaboradores demuestran un nivel adecuado de inteligencia emocional; seguida por el 25.0%(29) son los que deben llegar a mejorar y 22.4%(26) presenta un nivel excelente de inteligencia emocional.

Tabla 4

descriptivo de los niveles de clima laboral

Categorías	Clima laboral	
	n	%
Muy favorable	7	6.0
Favorable	35	30.2
Medio	40	34.5
Desfavorable	26	22.4
Muy desfavorable	8	6.9
Total	116	100.0

Nota: n= Muestra; %=porcentaje

De acuerdo a la tabla 4, sobre la variable de clima laboral, el 34.5%(40) de los participantes presentan un nivel medio; seguida por 30.2%(35) favorable, 22.4%(26) desfavorable, 6.9%(8) muy desfavorable, y por último, el 6.0%(7) muestra un clima laboral muy favorable.

Tabla 5

Análisis de normalidad de las variables

Variables	S-W	p
Inteligencia emocional	.968	0.008
Clima laboral	.977	0.045

Nota: p= significancia

En la tabla 5, que el análisis de normalidad se realizó a través de la prueba de Shapiro Wilk (S-W), en la cual las variables (inteligencia emocional y clima laboral) el nivel de significancia es menor a 0.05, esto indica que no presenta distribución normal, por lo tanto, se tomó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 6

Correlación entre inteligencia emocional y las dimensiones de clima laboral

		Autorrealización	involucramiento	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
Inteligencia emocional	Rho	.526**	.534**	.533**	.480**	.500**
	p	.000	.000	.000	.000	.000
	r ²	.277	.285	.284	.230	.25
	n	116	116	.116	116	.116

Nota: Rho= Spearman; p= Significancia; r²= Tamaño de efecto; n= Muestra

En la tabla 6, se evidencia que la variable inteligencia emocional muestra correlación directa con las dimensiones: Autorrealización (Rho=.526** y p< .000); Involucramiento (Rho= .534** y p< .000); supervisión (Rho= .533** y p< .000); comunicación (Rho= .480** y p< .000); condiciones laborales (Rho= .500** y p< .000); las correlaciones descritas todos mantienen un tamaño de efecto mediano porque se encuentran dentro de los rangos 0.10 a 0.30, de acuerdo a (Cohen, 1988).

Tabla 7

Correlación entre clima laboral y las dimensiones de inteligencia emocional

		Atención	Claridad	Reparación
Clima laboral	Rho	.429**	.470**	.516**
	p	.000	.000	.000
	r ²	.184	.220	.266
	n	116	116	116

Nota: Rho= Spearman; p= Significancia; r²= Tamaño de efecto; n= Muestra

De acuerdo a la tabla 7, sobre clima laboral muestra una correlación con las dimensiones de inteligencia emocional, donde predomina reparación 0.516** y p= .000, claridad 0.470** y p= .000 y por ultimo atención 0.429** y p= .000. mostrando una relación significativa.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo desarrollado, sobre la relación de inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de institutos técnicos del distrito de Juliaca, 2021. Se encontró relación directa y moderada entre ambas variables ($Rho = .523^{**}$) y el nivel de significancia ($p = .000$). Este resultado indica, que cuando los colaboradores demuestran más capacidades de comprender y controlar las diferentes emociones, mayor será el clima laboral. el resultado descrito muestran similitud con el estudio de Alamo et al. (2021) el cual indica la correlación es directa entre inteligencia emocional y clima laboral ($Rho = .392$). Lo mismo ocurre con el trabajo de Zarate (2018), confirmando la relación directa entre inteligencia emocional y desempeño laboral ($rs = .766$). por lo tanto, la inteligencia emocional son habilidades para procesar mejor la información sobre las emociones y los sentimientos propios, como también de los demás (Salovey y Mayer, 1990). Sin embargo, el clima laboral es la forma de percibir el entorno donde se trabaja (Palma, 2004), entonces nos referimos a los aspectos sociales, psicológicos y físicos en referencia a una calidad de vida laboral (rojas, 2017), donde una organización mantiene una relación estrecha con su entorno (Villareal, 2017), señalando que la motivación en el trabajo es el dominador para una percepción directa del estado emocional para mejor clima laboral (Litwin y Stringer, 1978).

En cuanto a la primera hipótesis específica, en lo colaboradores de instituciones técnico prevalece la inteligencia emocional de nivel adecuado 56.6%, lo sigue el nivel por llegar a mejorar 25.0%; y en el nivel excelente está constituida por el 22.4%. la mayoría de los colaboradores muestran intereses en los sentimientos de los demás, como en sus propios estados anímico, y aprendieron a tener manejo de sus emociones, como motivarse y ser empático con los demás, en este estudio de Sánchez (2018) no presenta relación de similitud con sus hipótesis planteadas, pero si es un estudio correlacional, su muestra se izó en 219 participantes donde oscila entre 18 a 59 años, propósito de la investigación fue identificar que genero predomina más entre inteligencia emocional y comportamiento de riesgo. Por otro lado, Gardner (2009) donde plantea que se debe considerar las habilidades internas como un desarrollo para la eficiencia del comportamiento.

También se evidencia en los resultados de la tercera tabla que el porcentaje más predominante es el nivel medio con 34.5%, siguiendo 30.2% favorable, 22.4% desfavorable, como también un nivel muy desfavorable 6.9% y concluyendo con un nivel de 6.0% en el clima laboral, aduciendo que los trabajadores presentan un nivel medio en cuando a la satisfacción y productividad por el trabajo. sin embargo, se encontró estudios semejantes a los instrumentos empleados, y la correlación de la variable Como es de Alamo et al., (2021) quien empleo para la medición de su segunda variable el mismo instrumento la de Sonia Palma la escala de Clima Laboral, mostrando los resultados una correlación existente baja, permitiendo aceptar su hipótesis, respecto a una correlación de ambas variables estudiadas. Donde señalan también que la motivación en el clima organizacional es la que influye la percepción conductual y emocional del individuo (Litwin y Stringer, 1978).

Poseemos investigaciones donde coinciden con nuestros hallazgos como Arce (2020) que llega a la conclusión de presentar correlación significativa y positiva ambas variables. Ya que la influencia de inteligencia emocional mejora considerablemente la vida laboral influyendo en conocimientos más adecuados de sí mismo (Berrocal y Extremera, 2005).

En cuanto a inteligencia emocional y la relación de las dimensiones de clima laboral, se evidencio que existe correlación directa según la tabla de resultados Donde la Autorrealización muestra ($Rho=.526^{**}$); Involucramiento ($Rho= .534^{**}$); supervisión ($Rho= .533^{**}$); comunicación ($Rho= .480^{**}$); y condiciones laborales ($Rho= .500^{**}$); todas las correlaciones descritas conservan un tamaño de efecto mediano (Cohen, 1988). alegando que mientras más elevado sea el nivel de inteligencia emocional, mayor será la percepción e interacción del clima institucional. estudios que se encontraron equivalentes a las dimensiones del presente investigación, tenemos el de Moral (2018) realizo su estudio en 214 colaboradoras con el objetivo de comprobar la relación de la variable la influencia emocional y satisfacción laboral en el trabajo; los resultados expuestos demuestran similitud con la investigación realizada en el país de Chile por veliz et al., (2018), quien refiere a mayor nivel de capacidad emocional mejorara progresivamente el bienestar psicológico, fundamentando que es la base del

desarrollo en cuanto a su comportamiento, presentando eficacia en su centro de trabajo el cual dará como resultado retribuciones considerables.

De acuerdo a los resultados diferenciales se confirma que la variable clima laboral muestra correlación directa y significativa con las dimensiones de inteligencia emocional, como son reparación ($Rho = .516^{**}$); claridad ($Rho = .470^{**}$); y atención ($Rho = .429^{**}$); con un nivel de significancia ($p < .000$) Muestra los resultados que existe un vínculo estadísticamente significativo entre las dimensiones de ambas variables, concluyendo que a mejor nivel de clima laboral buena es la calidad emocional que presentan los trabajadores. Se encontraron estudios no similares a las dimensiones de las variables, como Moral (2018) habla de la influencia de inteligencia emocional y satisfacción laboral, alegando que hay relación en ambas variables ($F(30.543) = 2.514$; $p = .000$). En este entender el clima laboral depende mucho de la interacción de la persona (Gardner, 2009).

VI. CONCLUSIONES

- PRIMERA : La variable inteligencia emocional presentan una correlación directa y moderada en con clima laboral donde se evidencia ($Rho= .523^{**}$ y $p= .000$).
- SEGUNDO : En los colaboradores de los Institutos Técnicos de la ciudad de Juliaca, prevalece el nivel adecuado de inteligencia emocional (52.6%), sin embargo, el 25.0% son los que deben mejorar, y la menos cantidad de participantes oscilan el 22.4% inteligencia emocional excelente.
- TERCERA : Queda confirmado el 34.5% de los trabajadores presentan un nivel medio de clima laboral, seguido por el 30.2% presentando un nivel favorable, 22.4% desfavorable, y muy desfavorable 6.9% y por último se muestra un nivel muy favorable 6.0%.
- CUARTO : Existe relación directa y significativa entre las inteligencias emocionales y las dimensiones de clima laboral Autorrealización ($Rho=.526^{**}$); Involucramiento ($Rho= .534^{**}$); supervisión ($Rho= .533^{**}$); comunicación ($Rho= .480^{**}$); condiciones laborales ($Rho= .500^{**}$).
- QUINTO : Entre niveles de clima laboral, prevalece la dimensión de reparación existe nivel de ($Rho= .516^{**}$); claridad ($Rho=.470^{**}$) y por ultimo atención ($Rho= .429^{**}$). mostrando una relación directa y significativa.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA : Al conocer sobre la relación entre las variables se recomienda a la comunidad científica plantear posteriores estudios, promoviendo las variables relacionadas al contexto sociodemográficas como rangos de edades, tipos de familiares y aspectos económicos, para explicar mejor de donde se origina el problema de inteligencia emocional y clima laboral

SEGUNDA : Se sugiere a los futuros investigadores, ampliar el estudio con respecto a la cantidad de población y los resultados de la presente investigación pueda servirles para orientarse en realizar futuros estudios.

TERCERA : Recomendar al directos de las Instituciones, a través de recursos humanos establecer programas de talleres integradoras para poder conocer el estado emocional de cada uno de los trabajadores, como también fomentar el desarrollo de inteligencia emocional para el personal de las instituciones con el propósito de poder desarrollar manejo de emociones adecuados dentro del trabajo con el propósito de mejorar el clima laboral.

VIII. REFERENCIA

- Aguayo, A. y Aguilar, M. (2017). Principales resultados de investigación sobre Inteligencia Emocional en Docentes Españoles. *ReiDoCrea*, 6, 170-193. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/45497>
- Alamo, D., Carnero, T., & Saavedra, M. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de morales 2021. *Revista Científica Digital de Psicología*, 10(1), 1-7 <http://181.224.246.204/index.php/psiquemag/article/view/2746>
- Aleksynska, M., Berg, J., Foden, D., Johnston, H., Parent-Thirion, A., & Vanderleyden, J. (2019). *Condiciones laborales en una perspectiva global*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/working-conditions-in-a-global-perspective>
- Aragón, J., (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6 (1),55-68 DOI: <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>
- Ayşe Hatun, D. (2019) *La influencia de la inteligencia emocional basada en la capacidad en los comportamientos discrecionales en el lugar de trabajo*, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30: 3, 369-382, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10911359.2019.1687388?src=recsys>
- Bedoya Gonzales, M. A. (2018). La inteligencia emocional y su influencia en las competencias profesionales en estudiantes de administración de la región Puno: una perspectiva de género-2017. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9397>
- Canon, C., & Romero, J. (2018). *Estado de avance de la salud de los trabajadores en el Perú*. *Acta méd. Perú, Lima*, v. 35, n. 1, p. 35, http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172859172018000100001
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. *Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Atención primaria*, 31(8), 527-538.

<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

Centeno, A., (2017). *Inteligencia emocional y desempeño de tutoría escolar de los docentes en el 3ro y 4to grado de la Institución Educativa Secundaria Pública Industrial Perú Bif de Juliaca – 2015*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_f62ba8bd7d3b9f2d86c4fff85c275776

Código Nacional de la Integridad Científica. (2019). *CONCYTEC (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica)*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/codigo_integr/codigo_nacional_integridad_cientifica.pdf

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Science*. (2a ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Condori, S., (2018). *Inteligencia emocional y clima laboral en el personal de la institución educativa “Hermógenes Arenas Yáñez” de Tacna*. (pre grado).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35718/condori_vs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Fernández-Berrocal, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 54(1), 63-94.

García, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: No toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66 (3), 354-360.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n3/2448-9190-ram-66-03-354.pdf>

- García, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: No toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66 (3), 354-360.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n3/2448-9190-ram-66-03-354.pdf>
- Goleman, (2000[1995]). *La inteligencia emocional*. Bs.As.: Vergara. 25a. edición
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Editorial kairós.
https://www.academia.edu/39971691/LA_PR%C3%81CTICA_INTELIGENCIA_EMOCIONAL_La_tan_esperada_continuaci%C3%B3n_del_best_seller_Inteligencia_emocional_
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa y mixta*. (1ª ed.). Mc Graw-Hill.
<http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Inteligencia%20Emocional%20Daniel%20Goleman.pdf>
<https://www.rafaelbisquerra.com/inteligencia-emocional/la-inteligencia-emocional-segun-salovey-y-mayer/>
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. (4ª ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 6 (2), 321-334.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>
- Marín Cheto, R. (2019). *Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en el sector turismo*
- Mayer, D. y P. Salovey. (1997). ¿What is emotional intelligence? *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* Pp.331.NewYork.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.385.1776&rep=rep1&type=pdf>
- Mayer, J., Salovey, p. & Caruso, D. (2000). Emotional Intelligence as Zeitgeist, as personality, and as a mental ability. In R. Bar-On & D. Parker(Eds.), *The handbook of emotional intelligence*. San Francisco, CA: Jossey-Bass: 92-117.
- Mayer, Salovey 1990). *La inteligencia emocional según Salovey y Mayer*.

- Moscoso, S., (2019). *Hacia una integración de mindfulness e inteligencia emocional en psicología y educación. Liberabit*, 25(1), 107-117. <https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n1.09>
- Ñaupas H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis. (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Organización Panamericana de la Salud. OPS (2017). *Salud de los trabajadores* <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Ruiz, M. (2018) *la comunicación asertiva y la inteligencia emocional para mejorar el clima laboral en la empresa junta de usuarios chancay Lambayeque.* <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5985/BC-1642%20RUIZ%20FACHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schutte, N., & Loi, N. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>
- Skordoulis, M., Koukounaras, M., Sidiropoulos, G. & Drosos, D. (2020). *Emotional Intelligence and Workplace Conflict Resolution. The Case of Secondary Education Teachers in Greece.* International journal of research in Education and Science (IJRES), 6, (4), 521 – 533. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1271240.pdf>
- Sternberg, R. (1985). *Beyond IQ.* New York: Cambridge University Press. (1997). *Inteligencia exitosa.* Barcelona: Ed. Paidós.
- Tacca Huamán, DR, Tacca Huamán, AL y Cuarez Cordero, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14 (1). <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v14n1/2223-2516-ridu-14-01-e1085.pdf>
- Trujillo Flores, M. M., & Rivas Tovar, L. A. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *Innovar*, 15(25), 9-24. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802502.pdf>

Ucañan, J. V. (2021). *Inteligencia Emocional y Clima Laboral en profesores del Nivel Inicial de la Provincia de Ascope La Libertad, 2021.*
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65755/Uca%
c3%b1an_CVJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65755/Uca%c3%b1an_CVJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Anexo1: Matriz de Consistencia

Inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de institutos técnicos del distrito de Juliaca, 2021

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MÉTODO
¿cuál es la relación entre inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de institutos técnicos del distrito de Juliaca, 2021?	General	General	Variable 1: Inteligencia Emocional	
	Existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de institutos técnicos del distrito de Juliaca, 2021	Determinar la relación entre inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de institutos técnicos del distrito de Juliaca, 2021	Dimensiones	Ítems
			Atención Claridad Reparación	1 al 24
				Tipo: Básico Diseño: No experimental y transversal
	Específicos	Específicos	Variable 2: clima laboral	POBLACIÓN-MUESTRA
	Existe niveles altos de inteligencia emocional y clima laboral	Describir los niveles de inteligencia emocional y clima laboral	Dimensiones	Ítems
	Existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y las dimensiones de clima laboral	Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones de clima laboral	Autorrealización Involucramiento laboral	1 al 50
	Existe relación directa y significativa entre el clima laboral y las dimensiones de inteligencia emocional.	Determinar la relación entre el clima laboral y las dimensiones de inteligencia emocional.	Supervisión Comunicación Condiciones laborales	N=116 Muestreo: censal.

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variable(s)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Instrumento
V1: Inteligencia emocional	la Inteligencia emocional es una habilidad mental que va a permitir valorar, percibir y expresar las emociones para facilitar el pensamiento. Con la finalidad de comprender las emociones y regularlas para el crecimiento emocional e intelectual (Mayer y Salovey, 1997)	La variable de inteligencia emocional será medida a través de la escala Trait Meta Mood Scale – 24 (TMMS – 24). Adaptado por Fernández, Extremera y Ramos (2004). Validado en Perú, Ortega (2017). La cual está compuesta por x 3 dimensiones y x 24 ítems. En una escala de respuestas de puntuación tipo Likert que va desde 1= totalmente en desacuerdo hasta 5= totalmente de acuerdo.	Atención: Percepción emocional -personal 1,2,3,4,5,6,7,8 Claridad: comprensión de la emoción y razón Empatía 9,10,11,12,13,14,15 y 16 Reparación: emocional personal 17,18,19, 20,21,22, 23 y 24	Trait Meta Mood Scale – 24 (TMMS – 24).
V2 Clima laboral	Percepción formada por cada trabajador sobre la organización en que se desempeñan. Referidas sensaciones que tiene el personal se construyen a partir de una serie de factores físicos, psicológicos y sociales que ofrece la empresa a través de su ambiente organizacional. (Palma, 2004)	Es una escala de medición que examina el clima laboral a partir de la evaluación de cinco (05) dimensiones, donde las calificaciones finales se determinan según lo siguientes niveles: Favorable, muy favorable, media, desfavorable y muy desfavorable	Autorrealización (1-6-11-16-21-26-31-36-41-46) Involucramiento laboral (2-7-12- 17-22-27-32-37-42-47) Supervisión (3-8-13-18-23-28-33-38-43-48) Comunicación (4-9-14- 19-24-29-34-39-44-49) Condiciones laborales (5-10-15-20-25-30-35-40-45-50).	Cuestionario de Clima Laboral - (CL-S.P.C)
Variables SOCIO DEMOGRAFICAS	edad, sexo			

Anexo 3: instrumentos empleados

Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24).

Autor: Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995). Y Adaptación de Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2004)

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase y indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

	1	2	3	4	5				
	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo				
1.	Presto mucha atención a los sentimientos.				1	2	3	4	5
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.				1	2	3	4	5
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.				1	2	3	4	5
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.				1	2	3	4	5
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.				1	2	3	4	5
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.				1	2	3	4	5
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.				1	2	3	4	5
8.	Presto mucha atención a como me siento.				1	2	3	4	5
9.	Tengo claro mis sentimientos.				1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.				1	2	3	4	5
11.	Casi siempre se cómo me siento.				1	2	3	4	5
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.				1	2	3	4	5
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.				1	2	3	4	5
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.				1	2	3	4	5
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.				1	2	3	4	5
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.				1	2	3	4	5
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.				1	2	3	4	5
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.				1	2	3	4	5
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.				1	2	3	4	5
20.	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.				1	2	3	4	5
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.				1	2	3	4	5
22.	Me preocupa por tener un buen estado de ánimo.				1	2	3	4	5
23.	Tengo muchas energías cuando me siento feliz.				1	2	3	4	5
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.				1	2	3	4	5

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo (2004)

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

	Ítems	Ninguno o nunca	poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
		1	2	3	4	5
1.	Existe oportunidad de progresar en la institución.					
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3.	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del personal.					

28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/O servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46.	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47.	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la institución.					
49.	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración están de acuerdo al desempeño y los logros.					



INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL

Con el debido respeto me presento ante usted. Mi nombre Iris Inofuente Chuhuara, alumna de la Universidad Cesar Vallejo de la carrera de psicología. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Inteligencia Emocional y Clima Laboral, para obtener mi título de licenciatura en psicología. El presente estudio está dirigido a los trabajadores de la institución técnico de la ciudad de Juliaca. Se agradece su valiosa colaboración.

Consentimiento Informado

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación de la variable Inteligencia Emocional y clima laboral. Ine

<https://forms.gle/6F3bT2vqdSw9DLyc7>

Anexo 4: ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRAFICA

A continuación, encontraras algunos espacios en donde podrás llenar tus datos.

1. Edad:

2. Sexo:

- Masculino
- Femenino

3. Puesto que ocupa en la Institución:

4. Número de DNI:

5. Correo electrónico:

Consentimiento Informado

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación de la variable Inteligencia Emocional y clima laboral, los datos serán tratados confidencialmente y utilizados académicamente con la finalidad de la investigación. se solicita que coloque su aceptación como evidencia de haber sido informado sobre los objetivos de la investigación. para ello requiero de su colaboración, en responder dos cuestionarios con un tiempo aproximado de 15 minutos.
en caso que tengan duda sobre la investigación puede contactarse al siguiente correo, autora de la investigación:
iris.inofuente123@gmail.com..

Pregunta

Opción 1

Con respeto a lo presentado anteriormente. ¿acepta participar? *

si acepto

no acepto

Anexo 5. Carta de presentación para aplicar el estudio



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 31 de Mayo de 2021

CARTA INV.N°1233 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
DUBAL BARRIONUEVO ABARCA
Director
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Nuñez Butron de Juliaca
Avenida Hipólito Unanue 310, Juliaca 21101

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **INOFUENTE CHAHUARA IRIS NEYME** con **DNI N° 43843977** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002681915** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO, JULIACA, 2021"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología

Los Olivos, 27 de agosto del 2021

CARTA INV.N°1234 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
Gladys Irene Cacsire Grimaldos
Directora
Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado tecnotronic E.I.R.L
Juliaca
Jr. La Mar N° 236 Plaza Zarumilla

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **INOFUENTE CHAHUARA IRIS NEYME** con **DNI N° 43843977** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002681915** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN COLABORADORES DE INSTITUTOS SUPERIOR DEL DISTRITO DE JULIACA, 2021"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6. Autorización para aplicar el estudio



PERÚ

Ministerio
de Educación

Viceministerio
de Gestión Pedagógica

Dirección General de Educación
Superior y Técnico - Profesional

Dirección General de Educación
Tecnológica y Técnico Profesional



R.M. N° 131-88-ED
REVALIDADO R.D. N° 0134-2006-ED

AUTORIZACIÓN

Visto la **CARTA INV. N° 1233-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**, la Dirección del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel Núñez Butrón" – Juliaca, emite la presente **AUTORIZACIÓN** a Doña: **Iris Neyme INOFUENTE CHAHUARA** con DNI N° **43843977**, estudiante de la Carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, para que pueda realizar el trabajo de investigación denominado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO, JULIACA. 2021", el mismo que se desarrollará en nuestra institución.

Juliaca, 09 de junio del 2021



Saca
Dra. Debal Barrienero Ábarca
DIRECTOR GENERAL (e)
I.E.S.T.P. "Manuel Núñez Butrón"
JULIACA

I.E.S.T.P. MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN
FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE VIRTUAL



Resumen del Pedido:

solicito permiso para evaluar mi trabajo de investigacion de tesis

Dependencia a la que se dirige:

Sr. Director del I.E.S.T.P. Manuel Núñez Butrón

Datos del Solicitante:

Persona Natural:

Apellido Paterno:

INOFUENTE

Apellido Materno:

CHAHUARA

Nombres:

IRIS NEYME

Persona Jurídica:

Razón Social:

Tipo de Documento:

DNI:

43843977

RUC:

Carnet Extranj.:

Dirección/Contacto:

Dirección:

Jr. Juan farías Lt. j1 - Mz. 03 urbanizacion praderas del inca

Departamento:

Puno

Provincia:

San Roman

Distrito:

Juliaca

Celular:

949534441

Correo Electrónico:

iris.inofuente123@gmail.com

Fundamentación del Pedido:

QUE HABIENDO CULMINADO LA CARRERA DE PSICOLOGIA, SOLICITO A UD. PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION EN SU INSTITUCION SOBRE ?INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO, JULIACA, 2021? PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

Documentos que se Adjuntan:

carta de presentacion de la universidad cesar vallejo

Archivos digitales adjuntos:

1. 1623170110 CARTA COLEGIO INSTITUCION_2.docx
2. Ningún archivo adjunto.
3. Ningún archivo adjunto.
4. Ningún archivo adjunto.
5. Ningún archivo adjunto.

Enlaces adjuntos: (0)

Este FUT Virtual no adjunta ningún tipo de enlace.

Fecha y hora de registro: 08-Junio-21 11:35 am





“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Juliaca, 28 de agosto 2021

CARTA DE AUTORIZACION

GLADYS IRENE CACSIRE GRIMALDOS
Directora

De mi consideración.

Quien suscribe, directora de Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado tecnotronic E.I.R.L, autorizo a la señorita IRIS NEYME INOFUENTE CHAHUARA. Para que realice la aplicación de sus Instrumentos psicológicos a los trabajadores de la institución.

Ocasión propicia para renovarle las muestras de mi estima y distinguida consideración.

Atentamente.



Gladys Irene Cacsire Grimaldos
Directora

Anexo 7. Carta de solicitud para el uso de los instrumentos de los autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°1261 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 31 de enero de 2021

Autor:

ADAPTACIÓN DE FERNÁNDEZ-BERROCAL, P., EXTREMERA, N. Y RAMOS, N. (2004) DEL TRAIT META-MOOD SCALE (TMMS-48) DE SALOVEY, MAYER, GOLDMAN, TURVEY Y PALFAI (1995).

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. INOFUENTE CHAHUARA IRIS NEYME, con DNI 43843977 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO 7002681915**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO, JULIACA, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Trait Meta Mood Scale – 24 (TMMS – 24)**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°1260 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 31 de enero de 2021

Autor:

- SONIA PALMA CARRILLO

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. INOFUENTE CHAHUARA IRIS NEYME, con DNI 43843977 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO 7002681915**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO, JULIACA, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Cuestionario de Clima Laboral - (CL-S.P.C)**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8. Autorización del uso de los instrumentos de los autores

Search: pabloberrocal@gmail.com

1 de 2

IE & TMMS24

Pablo Berrocal <pabloberrocal@gmail.com> para para

dom, 9 may. 14:00

Estimada amiga/o,

¡Muchas gracias por interesarte en nuestra investigación!

Te adjunto la escala de IE que utilizamos (TMMS-24). La puedes emplear en tu estudio sin ningún tipo de problemas siempre que no sea con fines comerciales. También algunos artículos sobre IE e información adicional.

Para adolescentes puedes utilizar el TIEFBA:

- Test de Inteligencia Emocional Fundación Botín para adolescentes (TIEFBA). El TIEFBA es una medida objetiva de la Inteligencia Emocional dirigida a adolescentes (12 a 17 años) que evalúa su capacidad para percibir, facilitar el pensamiento, comprender y regular las emociones. Puedes solicitarlo aquí:

<https://www.fundacionbotin.org/educacion-contenidos/test-inteligencia-emocional.html>

El MSCEIT ha sido publicado en castellano por TEA ediciones. Para su obtención puedes contactar con:

Search: pabloberrocal@gmail.com

2 de 2

1,476

estimado señor, le pido autorisacion para el uso del instrumento I.E. y TMMS-24

Iris Inofuente <iris.inofuente123@gmail.com> para pabloberrocal

lun, 26 abr. 11:44

Estimado Señor, mi nombre es Iris Neyme Inofuente Chahuara, estoy realizando mi tesis para obtener mi título universitario en la Universidad César Vallejo del Perú una de las variables de mi Investigación es Inteligencia Emocional. para las cual usare el IE y TMMS-24, mi universidad me solicita una autorización para el uso del instrumento el cual debiera ser por un email o documento adjunto.

19

No me queda más que agradecerle quedando atento a su respuesta.

Iris Inofuente <iris.inofuente123@gmail.com> para pabloberrocal

jue, 29 abr. 11:37

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Iris Neyme Inofuente Chahuara- DNI 43843977
Institución: Universidad Cesar Vallejo.
Motivo: Tesis: "Inteligencia Emocional y Clima Laboral en colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Distrito de Juliaca, 2021"
Instrumento autorizado: Escala Clima Laboral CL-SPC
Muestra de investigación: 85 trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Distrito de Juliaca
Asesor: Dr. Víctor Eduardo Candela Ayllón

La presente autorización es para uso de la solicitante como autora única de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos en el análisis de las variables y en la muestra mencionada en dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC; y es de su conocimiento que el análisis, calificación e interpretación de datos es de su entera responsabilidad con el uso de los baremos establecidos por la autora.

Junio 25, 2021

Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

DEPOSITO CUENTA AHORROS USD
OF./405005-JAUD-S98123 OP-0176093 19/06/2021
Hora: 11:42:40
PALMA CARRILLO SONIA PETRUSKA
CODIGO DE CUENTA: 193-34224769-1-72
CCI : 00219313422476917213
IMPORTE DEPOSITADO: US\$*****20.00

Anexo 9. Consentimiento y asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Inofuente Chahuara Iris Neymé estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN COLABORADORES DE INSTITUTOS TÉCNICOS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2021”. Para ello requiero la participación y contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) y ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Inofuente Chahuara Iris Neymé

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de Instituciones técnicas de la ciudad de Juliaca, 2021” de los Bachilleres: Inofuente Chahuara Iris Neymé, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: 11 /10/2021



Firma

Anexo 10. Resultados de piloto

Tabla 8 Evidencia de validez de contenido a través del criterio de jueces expertos del cuestionario de Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24).

Ítems	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			V de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si

Nota: No está de acuerdo=0, sí está de acuerdo= 1; P= Pertinencia, R= Relevancia, C= Claridad

Tabla 9 Evidencia de validez de contenido a través del criterio de jueces expertos del cuestionario de Cuestionario de Clima Laboral - (CL-S.P.C)

Ítems	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			V de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si

39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	Si

Nota: No está de acuerdo=0, sí está de acuerdo= 1; P= Pertinencia, R= Relevancia, C= Claridad

TABLA 10 Análisis de fiabilidad de la escala de inteligencia emocional

	α	ω	Nº de Ítems
Escala total	0.964	0.965	24
Atención	0.900	0.904	8
Claridad	0.941	0.941	8
Reparación	0.937	0.938	8

NOTA: α =Alpha de Cronbach; ω =Omega de Mc Donald

Tabla 11 Análisis de fiabilidad de la escala de clima laboral

	α	ω	Nº de Ítems
Escala total	0.985	0.985	50
Autorrealización	0.921	0.924	10
Involucramiento	0.933	0.935	10
Supervisión	0.942	0.943	10
Comunicación	0.937	0.939	10
Condiciones laborales	0.915	0.919	10

NOTA: α =Alpha de Cronbach; ω =Omega de Mc Donald

ANEXO 11. Tabla de criterio de jueces

UNIVERSIDAD CEBAJ VALLER

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TRAIT META MOOD SCALE-24 (TMMS-24)

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO

DNI: 71716904

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA	2017 - 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGÍA	2019 - A LA FECHA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 - A LA FECHA	DOCENCIA - INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 - A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

8 de Mayo del 2021

Firma del Experto Informante.

UNIVERSIDAD CEBAJ VALLER

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO

DNI: 71716904

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA	2017 - 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGÍA	2019 - A LA FECHA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 - A LA FECHA	DOCENCIA - INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 - A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

8 de Mayo del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CASTILLO VERA ERFURT MANUEL
DNI: 08741726

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD GARCILASO DE LA VEGA	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES	1988 – 1989
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DOCTORANDO EN PSICOLOGÍA	2002 – 2003

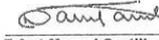
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2015 – A LA FECHA	DOCENCIA
02	U. N. FEDERICO VILLARREAL	DOCENTE	LIMA	1976 – A LA FECHA	DOCENCIA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

08 de Mayo de 2021


Erfurt Manuel Castillo Vera
 PSICÓLOGO - CPP 1100

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TRAIT META MOOD SCALE-24 (TMMS-24)

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CASTILLO VERA ERFURT MANUEL
DNI: 08741726

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD GARCILASO DE LA VEGA	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES	1988 – 1989
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DOCTORANDO EN PSICOLOGÍA	2002 – 2003

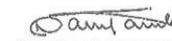
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2015 – A LA FECHA	DOCENCIA
02	U. N. FEDERICO VILLARREAL	DOCENTE	LIMA	1976 – A LA FECHA	DOCENCIA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

08 de Mayo de 2021


Erfurt Manuel Castillo Vera
 PSICÓLOGO - CPP 1100

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

Observaciones: NINGUNO

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Paul Iván Gonzales Lima Avendaño
DNI: 29614239

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U.A.N.C.V.	Maestría (investigación y docencia en educación superior)	2004- 2005
02			

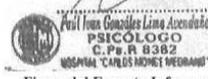
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Pedagógico Azángaro	docente	Azángaro	2005-2006	Docencia
02	U.A.N.C.V. - Juliaca	docente	Juliaca	2002-2019	Docencia
03	H.C.M.M.	psicólogo	Juliaca	2011-2021	Atención de pacientes

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

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

13 de Mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TRAIT META MOOD SCALE-24 (TMM-24)

Observaciones: NINGUNO

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Paul Iván Gonzales Lima Avendaño
DNI: 29614239

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U.A.N.C.V.	Maestría (investigación y docencia en educación superior)	2004- 2005
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Pedagógico Azángaro	docente	Azángaro	2005-2006	Docencia
02	U.A.N.C.V. - Juliaca	docente	Juliaca	2002-2019	Docencia
03	H.C.M.M.	psicólogo	Juliaca	2011-2021	Atención de pacientes

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

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

13 de Mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SU FICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNEV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de Mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TRAIT META MOOD SCALE-24 (TMMS-24)

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SU FICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNEV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de Mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: CLIMA LABORAL CL-SPC

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. RODRIGUEZ PINEDA, MARITZA

DNI: 02433258

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNAS - DE AREQUIPA	PSICOLOGA	2000 - 2013
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ALAS PERUANAS - JULIACA	PSICOLOGA DOCENTE	JULIACA	11	DTP
02	U.A.N.C.V. - JULIACA	PSICOLOGA DOCENTE	JULIACA	03	DTP
03	U. Pe. U. - JULIACA	PSICOLOGA DOCENTE	JULIACA	02	DTP

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de Mayo del 2021



 Maritza Rodríguez Pineda
 PSICOLOGA
 C. Pe. R. 11865

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TRAIT META MOOD SCALE-24 (TMM-24)

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. RODRIGUEZ PINEDA, MARITZA

DNI: 02433258

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNAS - DE AREQUIPA	PSICOLOGA	2000 - 2013
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ALAS PERUANAS - JULIACA	PSICOLOGA DOCENTE	JULIACA	11	DTP
02	U.A.N.C.V. - JULIACA	PSICOLOGA DOCENTE	JULIACA	03	DTP
03	U. Pe. U. - JULIACA	PSICOLOGA DOCENTE	JULIACA	02	DTP

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de Mayo del 2021



 Maritza Rodríguez Pineda
 PSICOLOGA
 C. Pe. R. 11865

Firma del Experto Informante.