



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de un
área administrativa de una empresa estatal de Lima – Callao, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Cabanillas García, Carmen Rosa (ORCID: 0000-0001-8826-4016)

ASESOR:

Mg. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto (ORCID: 0000-0002-0565-0577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, a mis padres y mi hermano, por brindarme su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera, siendo mi fortaleza en aquellos momentos de dificultad para alcanzar mis metas y sueños. A la sociedad, que socava la importancia de la inteligencia emocional y el clima entre los colaboradores.

AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento especial a mis padres y mi hermano, porque son lo más sagrado que tengo en mi vida, por ser siempre mis principales motivadores y los formadores de lo que ahora soy como persona, sin ustedes y sus consejos, su paciencia, su amor y su cariño yo no habría llegado hasta donde estoy. Gracias a mi mejor amiga que me ha brindado su apoyo a lo largo de mi carrera.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de tablas	v
índice de figuras	ix
Resumen	xii
Retomar	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Estadística descriptiva de la variable inteligencia emocional	19
Tabla 2. Estadística descriptiva de la variable clima organizacional	20
Tabla 3. Estadística descriptiva de la dimensión atención emocional	20
Tabla 4. Estadística descriptiva de la dimensión claridad emocional	21
Tabla 5. Estadística descriptiva de la dimensión reparación emocional	22
Tabla 6. Estadística descriptiva de la dimensión potencial humano	23
Tabla 7. Estadística descriptiva de la dimensión diseño organizacional	24
Tabla 8. Estadística descriptiva de la dimensión cultura organizacional	25
Tabla 9. Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov para las variables inteligencia emocional y el clima organizacional	26
Tabla 10. Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov para la dimensión atención emocional y la variable clima organizacional	27
Tabla 11. Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov para la dimensión claridad emocional y la variable clima organizacional	28
Tabla 12. Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov para la dimensión reparación emocional y la variable clima organizacional	29
Tabla 13. Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov para la dimensión potencial humano y la variable inteligencia emocional	30
Tabla 14. Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov para la dimensión diseño organizacional y la variable inteligencia emocional	31
Tabla 15. Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov para la dimensión cultura organizacional con la variable inteligencia emocional	31
Tabla 16. Afirmación 01 - Presto mucha atención a los sentimientos.	78
Tabla 17. Afirmación 02 – Normalmente me preocupo por lo que siento.	79
Tabla 18. Afirmación 03 – Normalmente dedico mi tiempo a pensar en mis emociones.	80
Tabla 19. Afirmación 04 – Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimo.	81
Tabla 20. Afirmación 05 - Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	82
Tabla 21. Afirmación 06 - Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	83

Tabla 22.	Afirmación 07 - A menudo pienso en mis sentimientos.	84
Tabla 23.	Afirmación 08 – Presto mucha atención a como me siento.	85
Tabla 24.	Afirmación 09 - Tengo claros mis sentimientos.	86
Tabla 25.	Afirmación 10 - Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	87
Tabla 26.	Afirmación 11 - Casi siempre se cómo me siento.	88
Tabla 27.	Afirmación 12 - Normalmente conozco mis sentimientos en diferentes situaciones.	89
Tabla 28.	Afirmación 13 – A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	90
Tabla 29.	Afirmación 14 – Siempre puedo decir cómo me siento.	91
Tabla 30.	Afirmación 15 – A veces puedo decir cuales son mis emociones.	92
Tabla 31.	Afirmación 16 – Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	93
Tabla 32.	Afirmación 17 – Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	94
Tabla 33.	Afirmación 18 - Aunque me sienta mal. Procuero pensar en cosas agradables.	95
Tabla 34.	Afirmación 19 - Cuando estoy triste pienso en todos los placeres de la vida.	96
Tabla 35.	Afirmación 20 – Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	97
Tabla 36.	Afirmación 21 – Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trata de calmarse.	98
Tabla 37.	Afirmación 22 – Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	99
Tabla 38.	Afirmación 23 – Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	100
Tabla 39.	Afirmación 24 - Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	101
Tabla 40.	Afirmación 25 – La innovación es característica de nuestra organización.	102
Tabla 41.	Afirmación 26 - Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	103
Tabla 42.	Afirmación 27 - Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	104

Tabla 43.	Afirmación 28 – Mi institución es flexible y se adapta a los cambios.	105
Tabla 44.	Afirmación 29 – Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	106
Tabla 45.	Afirmación 30 - Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	107
Tabla 46.	Afirmación 31 – Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	108
Tabla 47.	Afirmación 32 – Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	109
Tabla 48.	Afirmación 33 - Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	110
Tabla 49.	Afirmación 34 - La limpieza de los ambientes es adecuada.	111
Tabla 50.	Afirmación 35 - En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	112
Tabla 51.	Afirmación 36 - Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	113
Tabla 52.	Afirmación 37 - En mi organización participo en la toma de decisiones.	114
Tabla 53.	Afirmación 38 – Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	115
Tabla 54.	Afirmación 39 – Mi salario y beneficios son razonables.	116
Tabla 55.	Afirmación 40 – Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	117
Tabla 56.	Afirmación 41 – Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	118
Tabla 57.	Afirmación 42 - Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	119
Tabla 58.	Afirmación 43 – Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	120
Tabla 59.	Afirmación 44 – Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	121
Tabla 60.	Afirmación 45 – La otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	122

Tabla 61.	Afirmación 46 - Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.	123
Tabla 62.	Afirmación 47 – Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	124
Tabla 63.	Afirmación 48 – Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	125
Tabla 64.	Afirmación 49 – Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	126
Tabla 65.	Afirmación 50 – Mi contribución juega un papel importante en el éxito de organización.	127
Tabla 66.	Afirmación 51 – Estoy comprometido con mi organización.	128
Tabla 67.	Afirmación 52 – Me interesa el desarrollo de mi organización.	129
Tabla 68.	Prueba de normalidad – Variable: Inteligencia emocional.	130
Tabla 69.	Prueba de normalidad – Variable: Clima organizacional.	130
Tabla 70.	Prueba de normalidad – Dimensión: Atención emocional.	131
Tabla 71.	Prueba de normalidad – Dimensión: Claridad emocional.	131
Tabla 72.	Prueba de normalidad – Dimensión: Reparación emocional.	131
Tabla 73.	Prueba de normalidad – Dimensión: Potencial humano.	132
Tabla 74.	Prueba de normalidad – Dimensión: Diseño organizacional.	132
Tabla 75.	Prueba de normalidad – Dimensión: Cultura de la organización.	132

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Estadística descriptiva de la variable inteligencia emocional	19
Figura 2. Estadística descriptiva de la variable clima organizacional	20
Figura 3. Estadística descriptiva de la dimensión atención emocional	21
Figura 4. Estadística descriptiva de la dimensión claridad emocional	22
Figura 5. Estadística descriptiva de la dimensión reparación emocional	23
Figura 6. Estadística descriptiva de la dimensión potencial humano	24
Figura 7. Estadística descriptiva de la dimensión diseño organizacional	25
Figura 8. Estadística descriptiva de la dimensión cultura organizacional	26
Figura 9. Afirmación 01 - Presto mucha atención a los sentimientos.	78
Figura 10. Afirmación 02 – Normalmente me preocupo por lo que siento.	79
Figura 11. Afirmación 03 – Normalmente dedico mi tiempo a pensar en mis emociones.	80
Figura 12. Afirmación 04 – Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimo.	81
Figura 13. Afirmación 05 - Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	82
Figura 14. Afirmación 06 - Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	83
Figura 15. Afirmación 07 - A menudo pienso en mis sentimientos.	84
Figura 16. Afirmación 08 – Presto mucha atención a como me siento.	85
Figura 17. Afirmación 09 - Tengo claros mis sentimientos.	86
Figura 18. Afirmación 10 - Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	87
Figura 19. Afirmación 11 - Casi siempre se cómo me siento.	88
Figura 20. Afirmación 12 - Normalmente conozco mis sentimientos en diferentes situaciones.	89
Figura 21. Afirmación 13 – A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	90
Figura 22. Afirmación 14 – Siempre puedo decir cómo me siento.	91
Figura 23. Afirmación 15 – A veces puedo decir cuales son mis emociones.	92
Figura 24. Afirmación 16 – Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	93
Figura 25. Afirmación 17 – Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	94

Figura 26.	Afirmación 18 - Aunque me sienta mal. Procuero pensar en cosas agradables.	95
Figura 27.	Afirmación 19 - Cuando estoy triste pienso en todos los placeres de la vida.	96
Figura 28.	Afirmación 20 – Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	97
Figura 29.	Afirmación 21 – Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trata de calmarse.	98
Figura 30.	Afirmación 22 – Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	99
Figura 31.	Afirmación 23 – Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	100
Figura 32.	Afirmación 24 - Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	101
Figura 33.	Afirmación 25 – La innovación es característica de nuestra organización.	102
Figura 34.	Afirmación 26 - Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	103
Figura 35.	Afirmación 27 - Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	104
Figura 36.	Afirmación 28 – Mi institución es flexible y se adapta a los cambios.	105
Figura 37.	Afirmación 29 – Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	106
Figura 38.	Afirmación 30 - Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	107
Figura 39.	Afirmación 31 – Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	108
Figura 40.	Afirmación 32 – Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	109
Figura 41.	Afirmación 33 - Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	110
Figura 42.	Afirmación 34 - La limpieza de los ambientes es adecuada.	111
Figura 43.	Afirmación 35 - En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	112

Figura 44.	Afirmación 36 - Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	113
Figura 45.	Afirmación 37 - En mi organización participo en la toma de decisiones.	114
Figura 46.	Afirmación 38 – Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	115
Figura 47.	Afirmación 39 – Mi salario y beneficios son razonables.	116
Figura 48.	Afirmación 40 – Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	117
Figura 49.	Afirmación 41 – Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	118
Figura 50.	Afirmación 42 - Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	119
Figura 51.	Afirmación 43 – Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	120
Figura 52.	Afirmación 44 – Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	121
Figura 53.	Afirmación 45 – La otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	122
Figura 54.	Afirmación 46 - Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.	123
Figura 55.	Afirmación 47 – Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	124
Figura 56.	Afirmación 48 – Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	125
Figura 57.	Afirmación 49 – Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	126
Figura 58.	Afirmación 50 – Mi contribución juega un papel importante en el éxito de organización.	127
Figura 59.	Afirmación 51 – Estoy comprometido con mi organización.	128
Figura 60.	Afirmación 52 – Me interesa el desarrollo de mi organización.	129

RESUMEN

La presente investigación lleva por título Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima – Callao, 2021. Tuvo como objetivo general el determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en el personal administrativo del área de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

En cuanto a su metodología del presente estudio, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo básico y con un diseño de nivel correlacional, por lo cual se contó con una muestra censal donde los participantes estuvieron conformado por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao a los cuales se les aplicó como técnica, la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Por lo que, se desarrolló dos encuestas que estuvieron relacionadas con la inteligencia emocional y el clima organizacional para poder medirlas.

Lo cual dio como resultado que estas dos variables se relacionan significativamente ya que se pudo comprobar un valor de 0,976 en la escala de Spearman siendo alta al estar cercana al 1. En conclusión, el presente estudio demostró que existe una relación entre las variables y su correlación fue muy alta.

Palabras clave: Inteligencia emocional, clima organizacional, percepción emocional, personal.

ABSTRACT

The present investigation is entitled Emotional intelligence and organizational climate in the staff of an administrative area of a state company in Lima - Callao, 2021. Its general objective was to determine the relationship between emotional intelligence and the organizational climate in the administrative staff of the area of a state company of Lima and Callao, 2021.

Regarding the methodology of this study, it was developed under a basic quantitative approach and with a correlational level design, for which a census sample was used where the participants were made up of 74 administrative personnel belonging to an area of a company. state of Lima and Callao to which the survey was applied as a technique and the questionnaire as an instrument. Therefore, two surveys were developed that were related to emotional intelligence and the organizational climate in order to measure them.

Which resulted in these two variables being significantly related since a value of 0.976 could be verified on the Spearman scale, being high as it is close to 1. In conclusion, the present study showed that there is a relationship between the variables and their correlation was very high.

Keywords: Emotional intelligence, organizational climate, emotional perception, personal.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, de los temas que se han venido investigando es con relación a las diversas empresas u instituciones, tanto públicas como privadas, por ello es importante reconocer que con el paso de los años prevalecen conflictos entre los colaboradores que dan influencia sobre el clima laboral, estrés, rendimiento, creatividad y hasta en el desempeño tanto profesional y emocional. La rotación y/o renuncias son incrementadas cuando existen conflictos relacionados por la baja aplicación de la inteligencia emocional entre los colaboradores, lo cual puede ocasionar inclusive a la agresión física, que causan considerables pérdidas a la entidad que podrían ser prevenidas.

Para tener una perspectiva más real sobre lo que pasa en este ámbito, se realizará una investigación para explicar cómo existe una relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en una organización gubernamental. En la cual destaca el potencial humano, el diseño y la cultura organizacional en las cuales los empleados llevan a cabo sus labores para llegar al logro de metas que se les propone y al involucramiento que tienen con la entidad, por ello, se entrelaza el comportamiento y la conducta de los trabajadores, lo que lleva a fijar la manera que los empleados desarrollen su atención emocional, claridad y reparación emocional que se necesita para la interacción dentro de la empresa.

En ciertas investigaciones que se han ido realizando a través de los últimos años, nos ha dado a conocer la influencia y el impacto que tiene la inteligencia emocional en el clima organizacional. En la revista Uniandes EPISTEME (2018), se dio a conocer una investigación que fue realizada a un municipio, que constaba de 132 trabajadores entre ejecutivos y empleados, llegaron que la inteligencia emocional influye en el clima de trabajo, ya que los colaboradores afirmaron que con frecuencia perdían el control de sus emociones, los cuales ocasionaban deficiencias en el ambiente laboral. Lo cual se corrobora con otra investigación publicada por la autora Ubaldo (2017), en donde se buscó determinar si existía relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en una entidad de la India, en la cual llegó a concluir que, si existe correlación, siendo el estrés laboral una de las dimensiones que menos se relaciona con la inteligencia emocional dando 16% de correlación.

Clarín Bartolomé, que es la directora de Recursos Humanos en una entrevista el 13 de noviembre del 2019, para la revista del Instituto Nacional de Contadores

Públicos de Colombia. Nos sugirió que existen diversos beneficios en el trabajo si se aplica la inteligencia emocional, los colaboradores podrán controlar sus emociones primitivas, toma de decisiones, mejorando la comunicación y las relaciones interpersonales, lo que llevaría a mejorar el clima organizacional. La clave para lograrlo es el autoconocimiento para fomentar cambios auténticos y duraderos, es por eso por lo que en la actualidad las empresas requieren reclutar mayor cantidad de líderes que hayan desarrollado su inteligencia emocional, lo que es un factor definitivo para alcanzar el éxito requerido en este mercado competitivo.

En nuestro país, una investigación Racheli Gabel que es una especialista en coaching de la Universidad del Pacífico, indagó que en las organizaciones el uso de la inferencia emocional ayuda un 30% en el cumplimiento de objetivos, por consiguiente, las áreas de Gestión de Talentos deben de promover su desarrollo, identificando que talento tiene cada nuevo ingreso para incrementar. No obstante, varias entidades siguen cometiendo el mismo error de menos preciar la importancia del capital humano como recurso para optimizar el bienestar de los trabajadores y el ambiente donde interactúan. Saber manejar las emociones ayuda que la interacción entre las personas mejore, lo cual influye y enriquece el ámbito laboral.

Así mismo, Aptitus reveló en una publicación que el mal clima organizacional ocasiona el 86% de renuncias y que el otro 14% son por baja motivación, ausencia de capacitaciones y salarios deficientes. Fonseca refirió en su entrevista que la incorrecta comunicación, rumores, “chismes” y malentendidos obstaculiza la eficiencia laboral y genera un costo del 21% más del salario de un año del trabajador que se marche; pero si las empresas crearan un ambiente en el cual exista respeto, tolerancia, empatía, beneficios, crecimiento profesional y mejores horarios pueden aumentar la productividad en un 15%.

Basado en ello, se presenta la problemática de la investigación con la siguiente duda; ¿qué relación existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021? Por lo cual, se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la inteligencia emocional: a) atención emocional, b) claridad emocional, c) reparación emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021? y ¿Qué relación existe entre las dimensiones del clima organizacional: a) potencial humano, b) diseño

organizacional, c) cultura organizacional y la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021?.

Por ello, según los criterios de Fernández-Bedoya (2019) la justificación práctica de esta investigación es poder conocer y saber la relación que tiene la inteligencia emocional con el clima organizacional, esto aportará de guía al personal del área administrativa para el desarrollo de sus funciones. brindar conocimientos e información relevante de la realidad, determinando las siguientes justificaciones que se emplearon en el presente trabajo. De forma teórica, la investigación contribuirá como guía para consolidar los distintos conceptos de las variables estudiadas, para entender a profundidad el tema del estudio, la cual se emplearon fuentes de artículos científicos o revisión para de esta manera tener una información precisa para sustentar la presente investigación. A su vez, tiene una justificación metodológica, ya que se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tal manera que se empleó como instrumento el cuestionario que nos permitió medir las dos variables del estudio, esto permitirá un desarrollo adecuado para futuras investigaciones de acuerdo a las variables del presente estudio.

Se plantea como hipótesis general: Existe relación es directa y significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021. Las hipótesis específicas se encuentra planteada en el anexo 1. De acuerdo con lo descrito anteriormente, se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021. Los objetivos específicos se encuentran en el anexo 1.

II. MARCO TEÓRICO

Para relacionar la información en los que se evidencia la inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa, que se tuvo en consideración las averiguaciones que existen en el ámbito nacional. Un trabajo realizado en la Provincia Constitucional del Callao por Urbano (2021), para estableció la relación entre inteligencia emocional y clima laboral en 55 empleados de salud. El diseño fue descriptivo-correlacional y para la medición de las variables se empleó el cuestionario TMMS-24 y un cuestionario de clima organizacional. Usó el programa SPSS en su V25 y aplicó la prueba de rho de Spearman, concluyó que entre ambas variables no existe una correlación directa según la prueba estadística que utilizó, en donde el Rho = .162 y el p valor es igual a .237.

Sin embargo, Chucuya y Sucasaca (2021) buscaron determinar si la inteligencia emocional guarda correlación con el clima organizacional en 13 colaboradores de una agencia de turismo. El diseño fue correlacional-descriptivo y utilizó dos cuestionarios, Ice-Barón y el cuestionario de clima laboral, en donde usaron el programa SPSS y aplicaron la correlación de Spearman obteniendo un resultado de .622, por ello llegaron a la resolución de que si existe correlación entre las dos variables estudiadas, pero lo destacó es que el 76.9% presentaron un nivel alto de inteligencia emocional, a comparación del clima laboral que tiene un 46.2%. Una investigación realizada por Huamán (2020), determinó como la inteligencia emocional se relaciona con el clima laboral en una empresa agrícola, dirigido a 35 colaboradores. Empleó la investigación descriptiva con un diseño correlacional, se utilizó un inventario de BarOn y un cuestionario de clima organizacional, concluyó que la correlación de Spearman era de .690 y un valor de $p=,00$, lo que indicó que existe una alta relación significativa entre las variables.

A su vez, Vellaneda (2020), determinó la correlación entre la inteligencia emocional y el clima institucional en 40 docentes de una institución educativa. Empleó una investigación básica, descriptiva y correlacional. Recurrió a dos cuestionarios, la prueba de inteligencia emocional de BarOn y el instrumento de Litwin y Estringer sobre el clima empresarial. Para procesar la información que recopiló empleó el SPSS V25, donde obtuvo la prueba de normalidad del estadístico Shapiro-Wilk y la correlación de Pearson con valores de $r=.638$ y $p=.009$, tuvo como resultado que entre ambas variables existe una correspondencia directa y significativa, con un nivel de

significancia de .05 y de confiabilidad de .95. Lo cual se corrobora con la investigación de Díaz (2020) que buscó establecer la existencia de una relación entre la inteligencia emocional y el clima empresarial en 32 empleados, redactó una investigación descriptiva-transversal de forma correlacional. Para la medición de las variables se utilizó dos cuestionarios, un cuestionario de clima organizacional y un cuestionario de inteligencia emocional ambos de elaboración del autor. Utilizó el programa estadístico SPSS, obteniendo un $Rho=.392$ y un sig. bilateral de .27, lo que indicó que existe una correlación positiva y que rechaza la hipótesis nula, ya que entre ambas variables existió una correlación positiva.

En el ámbito internacional, se analizaron investigaciones efectuadas en diferentes lugares del mundo. Ferrer (2021), buscó analizar la relación que existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional de todos los trabajadores docentes de la institución, en la que se empleó una investigación descriptiva-correlacional, aplicó un cuestionario para medir la inteligencia emocional y otro cuestionario de clima organizacional de su elaboración propia. Para llegar a la conclusión que ambas variables tienen una relación baja, analizó cada indicador, de manera que la primera variable obtuvo un promedio de 4.57, que significa según el baremo que es una categoría que se encuentra presente y para la segunda variable obtuvo un promedio de 2.73 significando que medianamente presente, demostrando así que a pesar de la poca motivación que se les brinda al personal, emplean sus habilidades emocionales para llegar a sus objetivos y poder trabajar en equipo con los demás.

De igual forma, Javed (2018) en su estudio examinó el impacto de la inteligencia emocional en los diversos proyectos lo que se refuerza con la competencia de las organizaciones, donde el compromiso es imprescindible para la construcción y productividad de las actividades que tiene a cargo, sin embargo, se llegó a confirmar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral tomando un rol importante en los encargados de dirigir proyectos y propuestas para nuevas investigaciones. Neupane (2021) considera que la inteligencia emocional es uno de los aspectos más importantes de la vida porque se define como aquella capacidad de poder manejar las emociones, así como el llevar con éxito las relaciones interpersonales, profesionales y sociales. Las emociones tienen funciones que pueden interferir en todos los ámbitos de la vida por lo cual es importante trabajar en ellas y trazar objetivos que sean alcanzados.

Del mismo modo, Cooper (2018) en su investigación preciso que el liderazgo se relaciona directamente con la inteligencia emocional lo cual desarrolla a la persona de manera personal y la ayuda a desarrollar, empoderar, alentar y motivar con la finalidad de alcanzar los objetivos de la empresa en la cual se encuentra trabajando así como el influir en otras personas para que también potencien sus habilidades, regulen sus emociones y se conviertan en líderes exitosos. Sanat (2018) precisa que la inteligencia emocional logra un liderazgo eficiente para los colaboradores del trabajo, tiene beneficios como el poder influir en el clima organizacional de la empresa, mejorar la productividad, la toma de decisiones, enfrentar nuevos retos; lo cual se refleja en la eficacia y eficiencia que brinda la empresa estableciendo relaciones sólidas como el que también se encuentre bien direccionada con altas expectativas.

Tal como, Alonderiéné (2016) realizó su tesis con el objetivo de percibir el clima organizacional en la empresa así como el manejo de emociones para gestionar los recursos humanos, siendo así que ven la realidad de la empresa y como debe enfrentar muchos problemas, empezando por la organización así como la eficacia de los ciudadanos, el clima organizacional también se ve en riesgo si los empleados cambian cada cierto tiempo porque no permite establecer relaciones interpersonales sólidas e influyen en que el tiempo de cumplir las metas se prolongue. Batool (2020) señala que en su investigación que la inteligencia emocional es uno de los rasgos más importantes durante la vida de cualquier persona porque con ello puede formar el liderazgo que ayuda a comprender mejor a otras personas como compañeros de estudio, de trabajo. El desarrollo de las emociones tiene consecuencias positivas para la misma persona como el impacto que puede tener en otras, siempre buscando obtener buenos resultados.

De forma semejante, Al-Bahrani (2017) preciso que en su investigación la inteligencia emocional se distingue entre los colaboradores ya que hay algunos que tienen buenas propuestas que favorecen y fortalecen las cosas en el trabajo, sin embargo, también existen colaboradores que no tienen la suficiente inteligencia cognitiva, por lo cual, muchos empresarios hacen diferencia entre sus empleados llamándolos mediocres o exitosos sea el caso, por ello, se reconocen las habilidades y capacidades de la persona pero tampoco se puede menospreciar ni tratarla mal solo porque no cumple con sus expectativas. Aminu (2020) detallo que el clima organizacional tiene relación con la gestión de recursos humanos, es uno de los retos más grandes porque también influye en el comportamiento de los contratados, así

como en la función de los rasgos de personalidad que estos tengan, el ambiente ayuda a que se desenvuelvan y expresen todo sin temor alguno, es más un buen ambiente les brinda confianza, forjando de esta manera las relaciones interpersonales y la productividad en su centro laboral.

Así como, Mejalli (2020) preciso en su investigación que el clima organizacional influye en los colaboradores ya que son los que perciben la falta de motivación para completar sus actividades lo cual tiene un efecto negativo en la empresa porque la productividad baja e incluso existen colaboradores que no están comprometidos con su trabajo porque sienten que existe mucha agitación o su trabajo no es reconocido, por ello, la eficiencia organizativa y el trabajar en equipo para alcanzar metas comunes es fundamental en el espacio de trabajo. Rodríguez (2020) realizó una investigación con la finalidad de entender el manejo de las emociones y como perciben el clima organizacional en los docentes de diversas instituciones. Empleó la metodología descriptiva correlacional, para la medición se usó dos escalas validadas, para medir la inteligencia emocional utilizó Trait Meta-Mood Scale (TMMS) y para el clima organizacional empleó un cuestionario. Es así como para poder analizar los resultados tuvo que adquirir el software estadístico R, en donde llegó a la conclusión que no existe relación alguna entre ambos constructos, esto se debe a que el resultado del P valor es menor de .05 y la correlación de Pearson es de .044 indicando la inteligencia emocional de los colaboradores no depende de la percepción que se tiene sobre el clima laboral en donde realizan sus actividades.

Igualmente, Tirado et al. (2020) indagaron sobre la relación entre la inteligencia emocional, estrés ocupacional y clima organizacional entre 150 empleados, emplearon un método descriptivo correlacional. Por ello, para que pudiera medir las variables utilizó dos cuestionarios, TMSS24 de inteligencia emocional y EDCO que mide la clima laboral. Usaron el estadístico Kolmogorov Smirnov, con un Rho de .147 en donde llegaron a la conclusión que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y la inteligencia emocional, debido a que la frecuencia en la que se relacionan es muy baja. Aranguren y Lozano (2019) investigaron la relación entre inteligencia emocional en el clima organizacional en 218 trabajadores. Realizaron una investigación descriptiva de alcance correlacional, utilizaron un cuestionario de inteligencia emocional validado por Tapia, Grueso y Duque, y un instrumento de clima organizacional validado por Mercado, Ramos, Vásquez y Jimenes. Para analizar los datos utilizaron el programa estadístico SPSS v20 y EQS v6.2, en donde e Chi

cuadrado de Pearson fue de .00, lo que los llevó a la conclusión de que ambas variables se relacionan, debido a que el valor encontrado está muy por debajo de la probabilidad de $p=.05$.

Asimismo, Cortés y Gutiérrez (2019), buscaron estudiar la relación entre clima organizacional e inteligencia emocional en 82 docentes, elaboraron una investigación correlacional, utilizaron el cuestionario IMCOC y TMMS-24 para poder medir las variables respectivamente, emplearon el software SPSSv22 en la que se obtuvo una correlación de Spearman de .363 y $p=.001$, por ello determinaron que ambas variables estudiadas si se correlacionan.

Para respaldar las variables que se han estimadas necesarias indagar, se ha tomado en cuenta un sustento teórico, que facilitará la comprensión de la problemática.

De los teóricos más relevantes que empiezan a denotar el concepto de inteligencia emocional es Goleman (2016) señaló que la resolución de los conflictos de manera eficaz se da con la combinación de características puntuales, por eso desarrollo cuatro dimensiones que contienen las competencias que se debe tener para lograr ese objetivo propuesto. La primera dimensión es el autoconocimiento emocional, que es poder conocernos de forma interna, reconociendo nuestras emociones y sentimientos, incluyendo como estos pueden afectar nuestro desempeño en el trabajo. La segunda dimensión esta relaciona con el manejo de nuestros impulsos y este sería la autorregulación. La conciencia social nos ayudaría con las relaciones entre los colaboradores y/o jefes haciendo uso de la empatía, por ello es la tercera dimensión. Por último, la regulación de las relaciones interpersonales es poder influir en otras personas, tratando de persuadirlos e inspirarlos a ser líderes y a trabajar en equipos, disminuyendo los conflictos que se pueden presentar.

No obstante, para los autores Gil et al. (2019) explicaron que, si un sujeto que posee una inteligencia emocional adecuada, tiene la capacidad de valorar, expresar emociones, así como percibir y generar sentimientos que faciliten su capacidad de expresarse, de tal manera que pueden crecer tanto en lo intelectual como en lo emocional. Aún sigue existiendo la necesidad de conocer respecto a qué manera se pueden desarrollar estas competencias emocionales para saber si influyen de forma positiva o negativa en el crecimiento personal y en la calidad de vida de cada persona. Manrique (2015) determinó a la inteligencia emocional como la forma en como las personas entienden a las demás personas que los rodean, expresando sus emociones

de manera asertiva y enfrentar los obstáculos del día a día, ya que, como toda actividad humana debe desarrollarse para saber qué hacer y hacia dónde va, ello con el fin de saber cómo enfrentar las adversidades, así como motivarse a uno mismo confiando en los demás y teniendo empatía.

Asimismo, Acevedo (2017) considero que la inteligencia emocional es muy indispensable en el aumento y desarrollo de la personalidad del individuo. Actualmente, se puede definir como la capacidad de discernir, apreciar y distinguir emociones tanto propias como ajenas, desde las cuales actuar de forma coherente, esto no quiere decir de forma concreta, sino que sigue modificándose de acuerdo con el entorno de la sociedad. Igualmente, se implementan las cinco dimensiones; el autor Torres (2020) explico, la primera que es intrapersonal, aquella es acerca de la toma de conciencia de nuestro ser de manera individual, luego se encuentra la dimensión interpersonal en la cual las personas interactúan con ayuda de la empatía y las normas sociales. Seguidamente se encuentra el manejo del estrés, en el cual se regulan las emociones y la tolerancia ante factores estresantes. Como cuarto punto está la adaptabilidad que es el proceso que se emplea para manejar el cambio y la flexibilidad de sobre ponerse a la nueva situación.

Al pasar de los años el concepto se ha ido adaptando, pero Torres (2020) ligo a definir que la inteligencia emocional es un rasgo de la inteligencia social que puede explicar las diferencias personales, ya que con ella podemos percibir y comprender como funcionan nuestras emociones. Es necesario describir las cuatro habilidades básicas, como la percepción, expresión, valoración de las emociones y se trata de la certeza de que las personas puedan identificar el contenido emocional y sus matices. Después esta la facilitación emocional del pensamiento que es usar las emociones a favor de la creatividad en la solución de conflictos. Luego está la comprensión de las emociones, que nos ayuda a procesar las emociones de forma racional, comprender como afectaría a los demás de forma compleja, por último, está la regulación reflexiva de las emociones que se refiere a meditación sobre uno mismo y establecer si la información recibida es relevante para nuestro objetivo. Zhang (2015) en su investigación, preciso que el clima organizacional es aquel ambiente en el cual los colaboradores de la empresa se desenvuelven lo cual se refleja en la productividad que tienen, así como las relaciones interpersonales que forman dentro del trabajo porque reconocen diversos factores que faltan reforzar en la empresa y trabajan con el fin de mejorar cumpliendo las expectativas como objetivos de esta.

Por otro lado, Cortés et al. (2002), consideró el perfil de inteligencia emocional del 2000, que facilita medir esta variable con un instrumento, para ello se definieron tres dimensiones; sin embargo, Oliveros (2018) complementó esta información, lo cual nos mencionarían que la atención emocional es la capacidad que tenemos para reconocer nuestras emociones, determinar qué es lo que sentimos, saber cuál es su significado y como poder expresarlos de una manera adecuada. Claridad emocional es como comprendemos nuestro estado de ánimo y cómo van evolucionando e integrándose con nuestro pensamiento. Por último, está la reparación emocional que se refiere a la capacidad de ajustar y manejar lo que sentimos sea negativo o positivo. Es necesario mencionar que, si las dos últimas dimensiones puntuales alto significa que es adecuado, pero si la primera puntúa alto, puede significar que la persona puede ser hipocondriaco(a).

Respecto a la claridad emocional, Cross (2017) considero que es la capacidad que posee cada individuo para descubrir y entender las emociones que presenta en cada circunstancia que experimenta a lo largo de su vida. Asimismo, este puede entender, incluir y desarrollar cada una de estas emociones en su pensamiento. También el autor señalo que la persona suele poder identificar la frecuencia e intensidad, de cada una de sus emociones, siendo que este factor se relaciona con la calidad emocional. De igual manera, Robinson & Eid (2017) señalaron que la claridad emocional hace referencia a la capacidad que tiene cada persona para discernir respecto de sus emociones, teniendo nociones claras de lo que conlleva cada una de estas, independientemente de la edad que tenga cada individuo, esta facultad es muy importante dentro de la inteligencia emocional. Respecto a la reparación emocional, Sardón (2021) preciso que esta se considera como la competencia que posee la persona para poder moderar y vigilar las emociones tanto positivas como negativas. Asimismo, esta contempla la capacidad con la que los mismos individuos interfieren en las emociones negativas y las transforman en positivas por un tiempo mayor.

Los autores Worthington & Wade (2019) consideraron que para lograr una reparación emocional es necesario que la persona esté en paz consigo misma, es decir, debe comenzar perdonándose así mismo, y los que lo rodean, aceptando así los errores haya podido cometer y tratar que en base a ellos adquirir experiencia para mejorar y en un futuro no volver a cometerlos.

A continuación, presentaré las bases teorías que tienen relación con la segunda variable. A pesar del transcurso del tiempo el clima laboral u organizacional despierta

interés entre las empresas, es por ello por lo que existe una vasta información sobre este tema. Un autor que tiene varias publicaciones sobre clima laboral es Alvarado y Abad (2016) que propuso la relación íntima que tiene la motivación con el clima organizacional, ya que ambos son directamente proporcionales, esto quiere decir que, a mayor motivación, mejor es el clima, cuando ambos son positivos se puede mejorar la satisfacción que los participantes perciben de su entorno. Pero esto también se puede usar del lado negativo, que es cuando en una empresa existe un mal clima y los colaboradores no son motivados adecuadamente, lo que dificultaría a la retención del talento.

Para Torres et al. (2018) el clima laboral es un conjunto de percepciones que tienen los empleados sobre las condiciones en las cuales desempeñan sus objetivos propuestos, unido a las emociones, actitudes e interacciones. Aunque es algo que no podemos tocar, aun así, afecta y engloba a todas las empresas. Por eso es por lo que los líderes de las organizaciones le dan la importancia que se merece y buscan talentos que tengan habilidades para alimentar un buen clima, superando adversidades que se encuentran en el mercado competitivo. Asimismo, Chirinos et. al (2018) señalaron que el clima organizacional en una entidad puede terminar la convivencia, las relaciones interpersonales, así como la participación de cada colaborador en las empresas ya sean públicas o privadas, esto es primordial en una empresa porque si los colaboradores se desenvuelven de manera adecuada pueden llegar a cumplir los objetivos de la misma, así como su crecimiento, mayor efectividad, un reconocimiento y mejores oportunidades en cuanto aprendizaje. Un buen clima organizacional trae consigo el empoderamiento, liderazgo; lo cual incrementa la eficiencia dentro de la empresa ejerciendo una gestión personal con el fin de motivar a los demás colaboradores a desarrollar su trabajo de manera correcta y que se encuentren satisfechos con su trabajo.

De igual manera, Hoßbach (2019) preciso que el clima organizacional hoy en día es un tema que le compete a todas las empresas, microempresas, emprendimientos; porque esto influye en diversos aspectos como en la toma de decisiones, resolución de conflictos, la productividad, la eficiencia de la organización. Por ello, los que dirigen una empresa son los que deben promover el buen clima laboral, así como el establecer buenas interrelaciones, si una empresa logra hacer todo ello, estará en ventaja a comparación de otras empresas. Tal como lo precisan Pilligua & Arteaga (2019) el clima organizacional hace referencia a ciertos factores

considerados dentro de cualquier organización. La percepción con la que cuenten los laboradores en ambiente en el que se desenvuelven estará vinculado directamente con la confianza, estabilidad y el trabajo en equipo, siendo entonces este resultado el que influirá en la productividad de la compañía. Asimismo, el clima organizacional influye en el comportamiento de los empleados que realizan diversas actividades, ya que de ellos depende la productividad y recae mayor peso en los colaboradores que son quienes deben estar dispuestos al cambio y a manejar emociones porque también logra influir en el ambiente, lo que puede reforzar o afectar el rendimiento laboral, es así que se considera a la organización como un factor primordial.

Por otra parte, respecto al potencial humano, The Dalai (2019) señaló que este se define como la competencia que posee cada individuo para hacer frente y cumplir con sus metas planteadas. Además, de considerarse como una característica que le permite crecer y mejorar, en todo en lo que se desenvuelva, por lo que es su adoctrinamiento y posteriores consecuencias son parciales. De igual manera, Richardson (2017) detalló que el potencial humano es un compromiso personal con el que cuenta cada persona para desenvolverse satisfactoriamente en cada actividad que lleve a cabo, por lo que es necesario que constantemente la desarrolle y busque perfeccionarla, por medio de la adquisición de experiencias y nuevos conocimientos. Por otro lado, respecto al diseño organizacional Bratton (2020) precisó que hace referencia al proceso de creación de la estructura que mantiene una compañía, en la contratación del personal, y demás. Los cuales en conjunto se complementan para apoyar la estrategia corporativa de una organización, siendo que el tipo de diseño que adopte tendrá efectos directos sobre los resultados en los servicios que brinde o en el rubro en el que se desenvuelva.

Asimismo, Aveiro et al. (2021) considero que el diseño organización es fundamental dentro de cada organización ya que por medio de esta se crean funciones, mecanismos y vínculos formales dentro de la misma, esto con el propósito principal de conseguir alcanzar las metas planteadas por los mismos miembros que la conforman. Desde otro punto, Nwachukwu (2016) precisó que la cultura de la organización es la agrupación de nociones, valores y destrezas que mantiene con singular similitud los diferentes miembros de la compañía. Igualmente, este aspecto abarca sus experiencias, ideales y ética con la que desempeñan sus labores. Torres y Lamenta (2015) que investigaron sobre la epistemología de las empresas, en el cual nos explican cómo es que las a pesar de que es un tema muy conocido no escapa de

ser complejo, ya que están conformado por diversos elementos y está inmerso en una sociedad que se transforma constantemente.

En el ámbito empresarial y el pensamiento complejo junto a la complejidad de la ciencia están exigiendo a los investigadores encontrar mejores estrategias para poder entender la realidad de las organizaciones. Es por ello que recomiendan que debe ser analizada desde la teoría de sistemas, para poder analizar cada elemento, saber se relacionan para cumplir un objetivo en común. Por lo tanto, uno de los retos relevantes en las entidades es poder conocer y entender que dentro de cada organización existen pequeños sistemas, que si se altera alguno de sus elementos podría repercutir a nivel gerencial. Esta teoría estaría relacionada a la teoría del caos, en la cual hasta el elemento más pequeño puede generar un gran cambio. Por el lado de los enfoques conceptuales o los indicadores de las variables se tienen a los siguientes términos:

La inteligencia emocional hace referencia a la capacidad de controlar y saber manejar las emociones, ello con el fin de poder enfrentar cualquier situación que se presente, así como el tomar buenas decisiones (Vera, 2016). Los autores Fernández y Ramos (2016) señalaron que la percepción emocional interpersonal es aquella parte fundamental de la inteligencia emocional, que es difícil de experimentar y de identificarlas ya sea con uno mismo o con las demás personas. La integración de la emoción es aquel método que establece una relación entre la parte mental y la parte que esta desarrollada, es decir, el hábito o estilo de vida que se tiene (Young, 2015). El autor Bloom (2018) preciso que la empatía es la participación de una persona, poniéndose en el lugar de la otra contribuyendo a lo que la misma siente. El liderazgo se define como la capacidad de una persona para poder dirigir a un grupo con el fin de cumplir las metas propuestas y mantener un buen ambiente laboral (Leys, 2017). El autor Castro (2016) considero que la innovación es la habilidad que tiene una persona para crear y generar nuevas ideas, propuestas, etc. La gestión eficaz de recompensas hace referencia a aquel principio que tiene como objetivo la mejora de uno mismo y el liderazgo en los demás, así como el reconocer el potencial que posee cada uno (Muro, 2019). Los autores Mondelo et.al (2017) señalaron que el confort en el trabajo es el espacio, ambiente en el cual realizan las actividades del trabajo, por lo cual, se relaciona con el buen clima laboral que logra la satisfacción de todos los colaboradores y mejora la productividad de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a las características de la presente investigación, este fue de tipo básica, por lo cual, se desarrolló a través de investigaciones ya existentes, desde un aspecto teórico y también la profundización del tema principal con la búsqueda y aportación de mayores detalles que se lograron adherirse, con los resultados del presente estudio, ya que tiene como propósito ampliar el conocimiento a partir de la relación entre variables específicas (CONCYTEC, 2018).

El diseño utilizado fue una investigación no experimental, debido a que los datos de la investigación que se recolectaron no fueron alterados ni estuvieron sujetos a manipulación (Kpolovie, 2016). Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que en este estudio se realizó la recolección de datos para probar de esta manera las hipótesis, también se analizó la medición numérica donde se midieron las variables con los métodos estadísticos, para probar de esta forma las teorías de la presente investigación (Larini & Barthes, 2018). Asimismo, el nivel fue correlacional, porque tuvo como propósito entablar o encontrar la relación entre las variables de interés, estableciendo así una búsqueda acerca de un vínculo positivo o negativo. Del mismo modo, se evaluó la conexión, mediante componentes estadísticos para obtener análisis certero (Kumar, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

La inteligencia emocional se define a modo conceptual como la capacidad de controlar y saber manejar las emociones, ello con el fin de poder enfrentar cualquier situación que se presente, así como el tomar buenas decisiones (Vera, 2016). Asimismo, tuvo como definición conceptual que la inteligencia emocional permite que se manejen de mejor manera las emociones para enfrentar las adversidades que se puedan presentar en cualquier ámbito de desarrollo de la persona.

Los indicadores de la variable, inteligencia emocional cuenta con 3 dimensiones, con 7 indicadores, en la cual se transformó en 14 ítems o preguntas. atención emocional (2 indicadores), claridad emocional (3 indicadores), reparación emocional (2 indicadores). Fue medido con la escala ordinal de tipo Likert.

La segunda variable fue clima organizacional que fue definido de modo conceptual por Alvarado & Abad (2016) que propuso la relación íntima que tiene la

motivación con el clima organizacional, ya que ambos son directamente proporcionales, esto quiere decir que, a mayor motivación, mejor es el clima, cuando ambos son positivos se puede mejorar la satisfacción que los participantes perciben de su entorno. Tuvo como definición operacional que es aquel ambiente en el cual existe una buena vibra para realizar los trabajos con el optimismo y calidad que se requiere llegando así a cumplir las metas de la empresa en la cual se trabaja.

Los indicadores de la variable, clima organizacional cuenta con 3 dimensiones, con 12 indicadores, en la cual se transformó en 24 ítems o preguntas. potencial humano (4 indicadores), diseño organizacional (4 indicadores), cultura de la organización (4 indicadores). Fue medido con la escala ordinal de tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

La población se definió como un conjunto de individuos que tienen las mismas peculiaridades y/o características, refiriéndose a las unidades que tenemos interés en estudiar, Muñoz (2015). Es por ello que la población estuvo conformada por 90 trabajadores administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

Por otro lado, Gomez, et al. (2016), mencionó que los criterios de inclusión, son todas las peculiaridades únicas que tiene cada sujeto y objeto de estudio para que pueda ser incluido en la investigación. Como criterios de inclusión: esta investigación tendrá en consideración al personal administrativo de una empresa estatal, entre 18 a 69 años de edad, pertenecientes de 1 mes a 40 años de servicio. Así también, Gomez, et al. (2016) indicó que los criterios de exclusión son las condiciones que muestran los colaboradores o participantes y que pueden variar o transformar los resultados, lo que los hacen indudablemente no electivo para la investigación. Siendo los criterios de exclusión: esta investigación no tendrá en consideración al personal administrativo de otra área, personal operativo y personal administrativo en retiro.

La presente investigación tuvo una muestra como el segmento distintivo de la población que se escoge para conseguir los datos relevantes correspondientes a las variables seleccionadas como objeto de estudio (Muñoz, 2015). La muestra estará conformada por 74 trabajadores de un área de una empresa del estado. Para

poder obtener este calculo que se muestra en el anexo 12; se utilizó la formula en la cual nos indican colocar el nivel de confianza que es el 95%, lo que tendría un margen de error del 5% y por ultimo el tamaño de la población, es así que nos indica el tamaño de nuestra muestra. El muestreo que implementará es el no probabilístico, según Hernández Sampieri et al. (2014), puntualizaron que es un subgrupo de la población en donde se realiza la selección de los componentes sin depender de la probabilidad, sino de las particularidades de la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó como técnica, la encuesta por su utilidad en la investigación, para recoger información de manera objetiva y así obtener los datos para el estudio en investigación, siendo un complemento efectivo en la búsqueda de resultados verídicos y certeros (Marx y Mouselli, 2018). Como instrumento se utilizó el cuestionario, ya que es el más utilizada en una investigación. Por lo tanto, se estudiará a un número de personas, la cual permitirá de esta manera dar una respuesta objetiva y precisa de las preguntas que se desarrollarán en el cuestionario, ya que serán datos importantes obtenidos mediante la población, ante ello se evidenciará la relevancia que aportará en el desarrollo de un estudio (Stockemer, 2018).

3.5 Procedimientos

En el desarrollo de la investigación fue requerido la revisión teorica, asi como investiagaciones previas internacionales y nacionales que estaban relacionados con el problema de investigación, lo que premitió generar la hipotesis y objetivos propios para el estdio. Luego se pidió el apoyo trabajadores pertenecientes en el grupo de muestra censal, obteniendo su permiso, asi como el de la entidad y los autores intelectuales de los instrumentos. Asimismo se presentó una conjunción de respuestas, a manera de procesar sistemáticamente en el programa estadístico SPSS, para la realización de colección de datos, de tal manera que se analizó y se expuso los resultados del estudio, así también se colocaron las tablas, gráficos mediante las herramientas del SPSS (Stehlik y Babinec, 2017).

3.6 Método de análisis de datos

El análisis fue distribuido mediante el software, denominado SPSS V26, el cual procesa los datos sistemáticamente, brindando resultados adaptados al estudio trabajan en conjunto diversos aspectos, a manera de obtener la distribución de frecuencias, las tablas y gráficos. La muestra de los resultados estuvo adecuada por las distribuciones y correlaciones. Del mismo modo, se utilizó el programa de Excel la cual, esto permitió colocar la base de datos acerca de cada uno de los participantes para emplearlos con facilidad directo al programa SPSS para el respectivo análisis estadístico del estudio.

3.7 Aspectos éticos

La investigación cumplió con total formalidad con el derecho de autor, de todas las fuentes presentadas en el estudio, del mismo modo con la normativa interna de la institución educativa y el reglamento de procedimiento de investigación. Por otro lado, se acató las normas APA para hacer referencia a las citas de los escritores que se tomados en cuenta para esta investigación. Así mismo, se respetó la discrepancia de los resultados de los instrumentos, además de mantener el anonimato de los participantes y la autenticidad de dicha información que fue utilizada con fines exclusivamente para la investigación en cuestión.

De mismo modo, se tomó en cuenta lo indicado por el colegio de Psicólogos de Perú (2017), en lo que se destaca la ética profesional y no perjudicar a los sujetos que participaron en la investigación, los resultados se manejaron con la debida precaución, tampoco se revelará lo obtenido por cada integrante de la población que participó en la investigación, la interpretación de los resultados se realizará de forma parcial. Por último, se consideró los principios bioéticos establecidos sobre la autonomía de los participantes, el principio de no hacer el mal o maleficencia, el beneficio de la población al dar a conocer las conclusiones y el principio de justicia, ya que entre todos los encuestados no se produce ningún tipo de discriminación (Gómez, 2015).

IV. RESULTADOS

En este apartado se va a realizar la estadística descriptiva como las correlaciones entre las variables y dimensiones para poder hallar el resultado esperado referente a las hipótesis de la investigación por lo que serán contrastados dentro de la discusión con los resultados de otras investigaciones de diferentes autores para poder ver la eficiencia y concordancia de ellos.

Tabla 1

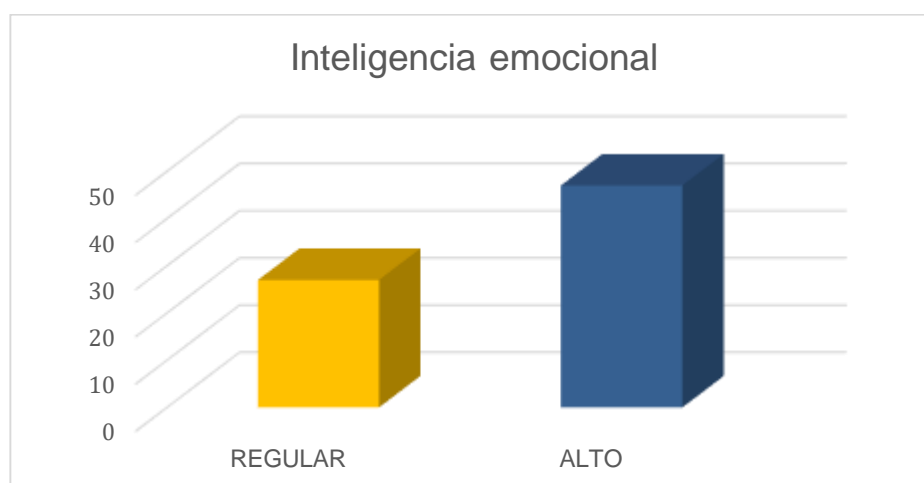
Estadística descriptiva de la variable inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	47	63.514	63.514	
	Regular	27	36.486	36.486	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra la estadística descriptiva de la variable inteligencia emocional.

Figura 1

Estadística descriptiva de la variable inteligencia emocional



Como se aprecia en la tabla 1 y figura 1, la variable inteligencia emocional dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 36,49% coincidió en el nivel regular y el 63,51% coincidió en el nivel alto como resultado de las 74 personas encuestadas, mediante el primer instrumento del cuestionario de 24 ítems.

Tabla 2

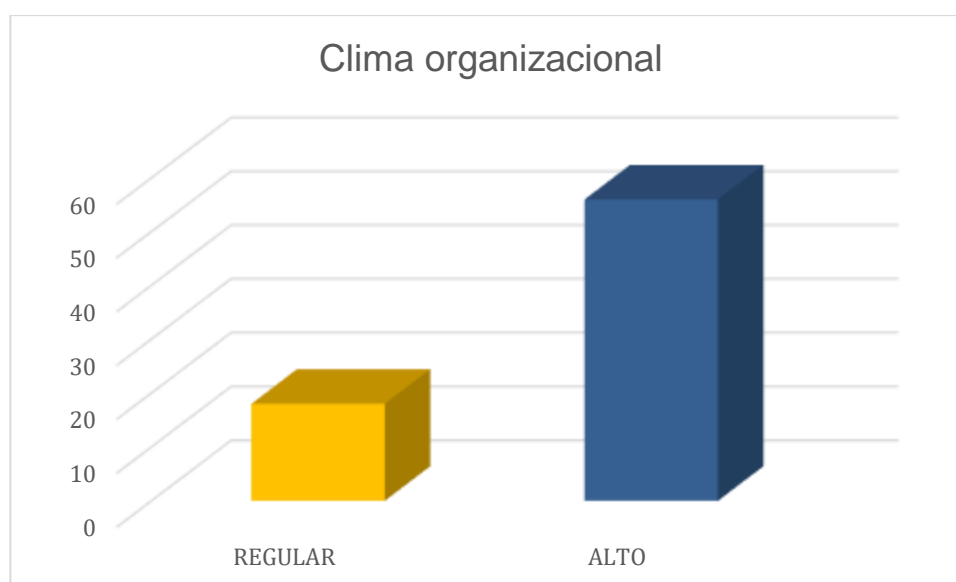
Estadística descriptiva de la variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	56	75.676	75.676	
	Regular	18	24.324	24.324	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra la estadística descriptiva de la variable clima organizacional.

Figura 2

Estadística descriptiva de la variable clima organizacional



Como se aprecia en la tabla 2 y figura 2, la variable clima organizacional dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 24,32% coincidió en el nivel regular y el 76.676% coincidió en el nivel alto como resultado de las 74 personas encuestadas, mediante el segundo instrumento del cuestionario de 28 ítems.

Tabla 3

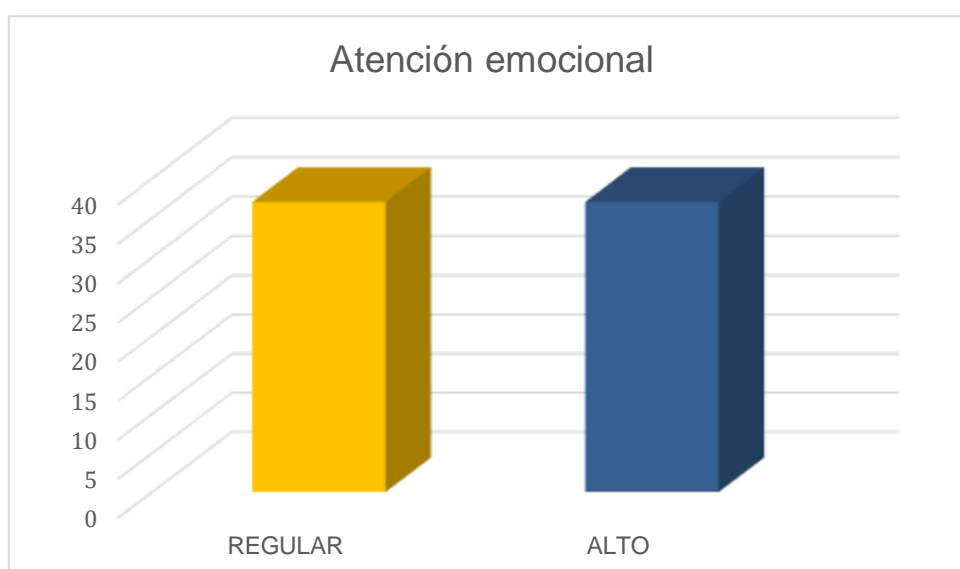
Estadística descriptiva de la dimensión atención emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	37	50.0	50.0	
	Regular	37	50.0	50.0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra la estadística descriptiva de la dimensión, atención emocional.

Figura 3

Estadística descriptiva de la dimensión atención emocional



Como se aprecia en la tabla 3 y figura 3, la dimensión atención emocional dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 50,00% coincidió en el nivel regular y el 50,00% coincidió en el nivel alto como resultado de las 74 personas encuestadas, mediante el primer instrumento del cuestionario de 24 ítems.

Tabla 4

Estadística descriptiva de la dimensión claridad emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	44	59.459	59.459	
	Regular	30	40.541	40.541	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra la estadística descriptiva de la dimensión, claridad emocional.

Figura 4

Estadística descriptiva de la dimensión claridad emocional



Como se aprecia en la tabla 4 y figura 4, la dimensión claridad emocional dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 59,46% coincidió en el nivel regular y el 40.54% coincidió en el nivel alto como resultado de las 74 personas encuestadas, mediante el primer instrumento del cuestionario de 24 ítems.

Tabla 5

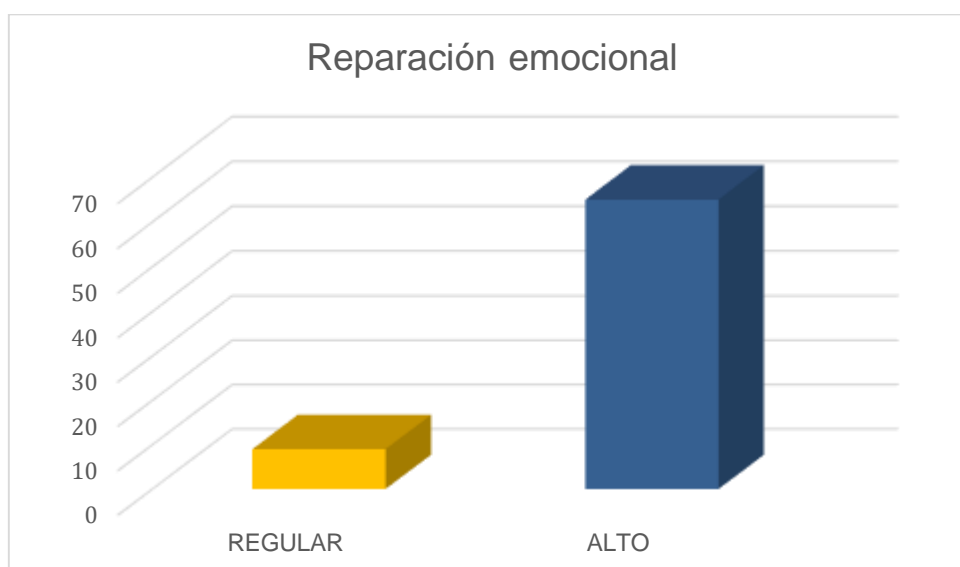
Estadística descriptiva de la dimensión reparación emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	65	87.838	87.838	
	Regular	9	12.162	12.162	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra la estadística descriptiva de la dimensión, reparación emocional.

Figura 5

Estadística descriptiva de la dimensión reparación emocional



Como se aprecia en la tabla 5 y figura 5, la dimensión reparación emocional dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 12,16% coincidió en el nivel regular y el 87.83% coincidió en el nivel alto como resultado de las 74 personas encuestadas, mediante el primer instrumento del cuestionario de 24 ítems.

Tabla 6

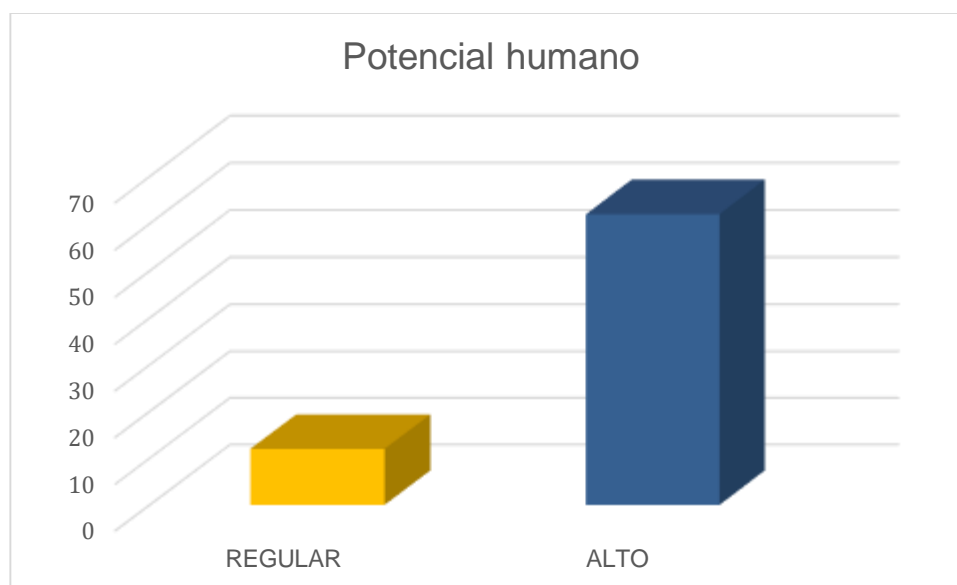
Estadística descriptiva de la dimensión potencial humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	62	83.784	83.784	
	Regular	12	16.216	16.216	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra la estadística descriptiva de la dimensión, potencial humano.

Figura 6

Estadística descriptiva de la dimensión potencial humano



Como se aprecia en la tabla 6 y figura 6, la dimensión potencial humano dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 16,22% coincidió en el nivel regular y el 83.79% coincidió en el nivel alto como resultado de las 74 personas encuestadas, mediante el segundo instrumento del cuestionario de 28 ítems.

Tabla 7

Estadística descriptiva de la dimensión diseño organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	64	86.486	86.486	
	Regular	10	13.514	13.514	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra la estadística descriptiva de la dimensión, diseño organizacional.

Figura 7

Estadística descriptiva de la dimensión diseño organizacional



Como se aprecia en la tabla 7 y figura 7, la variable diseño organizacional dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 13,514% coincidió en el nivel regular y el 86.486% coincidió en el nivel alto como resultado de las 74 personas encuestadas, mediante el segundo instrumento del cuestionario de 28 ítems.

Tabla 8

Estadística descriptiva de la dimensión cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	65	87.838	87.838	
	Regular	9	12.162	12.162	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Nota. Esta tabla muestra la estadística descriptiva de la dimensión, cultura organizacional.

Figura 8

Estadística descriptiva de la dimensión cultura organizacional



Como se aprecia en la tabla 8 y figura 8, la variable cultura organizacional dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 12,16% coincidió en el nivel regular y el 87.83% coincidió en el nivel alto como resultado de las 74 personas encuestadas, mediante el segundo instrumento del cuestionario de 28 ítems.

4.1 Correlaciones

4.1.1 Prueba de hipótesis general

Tabla 9

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables inteligencia emocional y el clima organizacional

<i>Correlaciones</i>			V1	V2
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,976**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,976**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación de las variables inteligencia emocional y el clima organizacional.

H₁: La inteligencia emocional se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

H₀: La inteligencia emocional no se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

En la tabla 9, mediante la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0,976, siendo una cifra muy alta que permite verificar la relación entre las variables, es por ello por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice: H₁: La inteligencia emocional se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021, por la cercanía que tiene al valor 1.

4.1.2 Prueba de hipótesis específicas

Tabla 10

Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov para la dimensión atención emocional y la variable clima organizacional

<i>Correlaciones</i>			D1V1	V2
Rho de Spearman	Atención emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,981**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,981**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación entre la dimensión atención emocional y la variable clima organizacional.

H₁: La atención emocional se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

H₀: La atención emocional no se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

En la tabla 10, mediante la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0,981, siendo una cifra muy alta que permite verificar la relación entre la dimensión y la variable, por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice: H₁: La atención emocional se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021, por la cercanía que tiene al valor 1.

Tabla 11

Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov para la dimensión claridad emocional y la variable clima organizacional

<i>Correlaciones</i>			D2V1	V2
Rho de Spearman	Claridad emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,932**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,932**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación entre la dimensión claridad emocional y la variable clima organizacional.

H₁: La claridad emocional se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

H₀: La claridad emocional no se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

En la tabla 11, mediante la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0,932, siendo una cifra muy alta que permite verificar la relación entre la dimensión y la variable, por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice: H₁: La claridad emocional se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021, por la cercanía que tiene al valor 1.

Tabla 12

Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov para la dimensión reparación emocional y la variable clima organizacional

			D3V1	V2
<i>Correlaciones</i>				
Rho de Spearman	Reparación emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,969**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,969**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación de la dimensión reparación emocional y la variable clima organizacional.

H₁: La reparación emocional se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

H₀: La reparación emocional no se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

En la tabla 12, mediante la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0,969, siendo una cifra muy alta que permite verificar la relación entre la dimensión y la variable, por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice: H₁: La reparación emocional se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021, por la cercanía que tiene al valor 1.

Tabla 13

Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov para la dimensión potencial humano y la variable inteligencia emocional

<i>Correlaciones</i>			D1V2	V1
Rho de Spearman	Potencial humano	Coeficiente de correlación	1,000	,976**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,976**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación de la dimensión humano y la variable inteligencia emocional.

H₁: El potencial humano se relaciona de manera directa y significativa con la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

H₀: El potencial humano no se relaciona de manera directa y significativa con la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

En la tabla 13, mediante la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0,976, siendo una cifra muy alta que permite verificar la relación entre la dimensión y la variable, por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice: H₁: El potencial humano se relaciona de manera directa y significativa con la inteligencia emocional en personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021, por la cercanía que tiene al valor 1.

Tabla 14

Prueba de normalidad Kolmogorv-Smirnov para la dimensión diseño organizacional y la variable inteligencia emocional

<i>Correlaciones</i>			D2V2	V1
Rho de Spearman	Diseño organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,897**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,897**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación de la dimensión diseño organizacional y la variable inteligencia emocional.

H₁: El diseño organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

H₀: El diseño organizacional no se relaciona de manera directa y significativa con la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

En la tabla 14, mediante la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0,897, siendo una cifra muy alta que permite verificar la relación entre la dimensión y la variable, por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice: H₁: El diseño organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021, por la cercanía que tiene al valor 1.

Tabla 15

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para la dimensión cultura organizacional con la variable inteligencia emocional

			D3V2	V1
<i>Correlaciones</i>				
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación de la dimensión cultura organizacional con la variable inteligencia emocional.

H₁: La cultura organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

H₀: La cultura organizacional no se relaciona de manera directa y significativa con la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.

En la tabla 15, mediante la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0,684 siendo una cifra media que permite verificar la relación entre la dimensión y la variable, por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice: H₁: La cultura organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021, por la cercanía que tiene al valor 1.

V. DISCUSIÓN

En una de sus conclusiones, Urbano (2021) al determinar la relación entre inteligencia emocional y clima laboral destacó que “entre la inteligencia y clima laboral no existe una correlación directa según la prueba estadística que utilizó”. Además, ya que señala que obtuvo un resultado de $Rho = 0.162$ y el p valor es igual a $.237$, siendo estos valores muy bajos para ser considerados por lo que se refuta con los datos obtenidos dentro de la investigación ya que se pudo hallar la correlación de Rho de Spearman de $0,976$ siendo esta una cifra muy alta, verificando la correlación significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral por su cercanía al número 1.

A diferencia de la publicación de Chucuya y Sucasaca (2021) que, al querer determinar la misma relación, se pudo observar que esta si fue más alta dentro de su investigación teniendo una correlación de Spearman de 0.622 consiguiendo así que el 76% sea más alto que el clima laboral que obtuvo un 46.2%, lo que tiene sentido al revisar la información brindada por Huamán (2020) concluyendo con una correlación para estas dos variables de 0.690 siendo así que tras los datos obtenidos dentro de esta investigación se puede comprobar que el potencial humano juega un papel importante dentro del clima organizacional esto tiene sentido ya que dentro de la correlación hecha a 74 personas se pudo hallar la correlación entre el potencial humano y la inteligencia emocional de $0,976$ siendo está altamente positiva por encontrarse cerca al número 1.

Siendo no muy diferente a los datos obtenidos dentro de la investigación de Vellaneda (2020) al querer comprobar si la inteligencia emocional influye dentro del clima institucional, siendo esta comprobada a través del instrumento de Litwin y Estringer lo cual brindo una correlación de Pearson de 0.638 , teniendo así concordancia con lo dicho anteriormente y no muy parecido con lo expresado dentro de la investigación de Díaz (2020) al querer comprobarlo mediante 2 cuestionarios en el cual uno media la inteligencia emocional y el otro el clima organizacional obtuvo un bajo resultado de $Rho = 0.392$ indicando una correlación positiva siendo está muy baja. Teniendo mayor concordancia por expresado por Vallenada ya que dentro de esta investigación la correlación de Spearman mostró un resultado de $0,981$ referente a la atención emocional que brindan los

trabajadores sobre cómo perciben el clima organizacional dentro del área de una empresa estatal.

En su publicación, Javed (2018) en una de sus conclusiones indica que el impacto de la inteligencia emocional en los diversos proyectos lo que se refuerza con la competencia de las organizaciones, donde el compromiso es imprescindible para la construcción y productividad de las actividades que tiene a cargo, esto se refleja en los resultados de nuestra investigación, ya que en la correlación hallada entre el diseño organizacional y la inteligencia emocional se pudo hallar un nivel de Rho de Spearman de 0,897 siendo esta alta por su cercanía al número 1.

Lo cual Neupane (2021) dentro de su publicación pudo concluir que la inteligencia emocional es sumamente importante para la vida ya que esta nos va a permitir controlar las emociones y poder tomar mejores decisiones llevando a grandes resultados en las relaciones interpersonales, profesionales y soluciones. Teniendo relación con lo hallado dentro de los resultados de la investigación al correlacionar la cultura organizacional con la inteligencia emocional, teniendo esta un nivel de 0,684 de valor en Spearman, considerándose en un nivel medio por su cercanía uno, sin embargo, esto demuestra lo importante que es la cultura que se transmita y practique dentro de la empresa para el seguimiento de los subordinados.

Siendo en la investigación de Cooper (2018) el que relaciona el liderazgo con la inteligencia emocional, ya que esta va a empoderar, alentar y motivar a un individuo para el correcto cumplimiento de los objetivos de la empresa como ser de influencia para el resto del equipo al trazarles un camino por dónde ir, estando de acuerdo Sanat (2018) con su conclusión propuesta al considerar también al liderazgo como un beneficio eficiente que va a poder brindar herramientas a la empresa para una mayor productividad que sea de ayuda para nuevos retos, lo cual tiene una influencia directa a como se va a desarrollar el clima laboral, esto tiene sentido ya que dentro de la investigación se pudo obtener que la correlación entre el clima organizacional y la reparación emocional tiene una relación de 0.969 considerándose muy alta y poniendo en evidencia que el hecho de generar un cambio de rumbo ante los previos comportamientos del personal va a fomentar que exista y se forme un mejor clima laboral.

En su publicación Alonderiené (2016) indica que “es importante percibir el clima organizacional en la empresa, así como el manejo de emociones para gestionar los recursos humanos, siendo así que ven la realidad de la empresa y como debe enfrentar muchos problemas” en nuestra investigación se encontró dentro de la correlación entre la claridad emocional y el clima organizacional un nivel muy alto al este ser de 0,932 por lo que el contar con un equipo capacitado que pueda gestionar de manera correcta sus emociones sin reprimir ninguna es capaz de mantener dentro de su equipo de trabajo un buen clima laboral.

Asimismo, Batool (2020) dentro de sus conclusiones manifestó que la inteligencia emocional es una de las cualidades más relevantes que puede desarrollar una persona porque aparte de poder desarrollar el liderazgo como se mencionó anteriormente, se pueden usar las emociones para conseguir excelentes resultados con el personal y aumentar la calidad de atención al cliente, siendo esto muy importante ya que dentro de esta investigación se pudo obtener que dentro de los 74 encuestados el 78.36% de ellos estuvieron de acuerdo en que merece la pena prestar atención a las emociones y estados de ánimo.

Asimismo, el autor Goleman (2016) manifiesto que la resolución de conflictos se puede dar en cuatro pasos para poder lograr de esta manera el objetivo propuesto. Las cuales son: el autoconocimiento emocional, manejo de impulsos autorregulación, conciencia social y la regulación de relaciones interpersonales. De tal manera, que hay una relación con los resultados donde en las encuestan el 68.92% precisaron estar de acuerdo acerca que los compañeros de trabajo pueden tomar la iniciativa para poder solucionar los problemas que se pueden presentar en la empresa.

Gil et al. (2019) ha indagado acerca de la inteligencia emocional, por lo tanto, expreso que es la capacidad de la persona en valorar, expresar emociones, como también percibir los sentimientos de los demás. Por lo que aún sigue existiendo conocer acerca de las competencias emocionales si es que influyen de manera positiva o negativa con respecto al desarrollo personal del individuo y en la calidad de vida de cada sujeto. Con relación a los resultados obtenidos de la presente investigación hay una similitud donde el 74 de los encuestados solo el 52.70% manifiestan que tienen muy en claro sus sentimientos emocionales, mientras que solo el 5, 41 no tienen aún en claro sus sentimientos por lo cual, la mayoría de los

encuestados reflejan que las emociones permiten al ser humano tener la seguridad de expresar sus sentimientos con los demás.

El autor Manrique (2015) ha precisado en su investigación acerca de la inteligencia emocional donde detallo que las personas se expresan a través de sus emociones con otras personas de manera asertiva. Esto refleja una confianza con los demás y sobre todo esto genera en las personas empatía. Por lo tanto, hay una relación con los resultados, donde el 77.03% de las personas encuestadas señalaron que a menudo se dan cuenta de sus sentimientos, en diferentes situaciones, por otro lado, el 2.70% manifestaron que no reflejan sus sentimientos a menudo ya sea en diferentes situaciones. Esto refleja que la mayoría de las personas si generan empatía ya sea en diferentes ocasiones.

Acevedo (2017) resalto que la inteligencia emocional es muy indispensable para el aumento y desarrollo de la persona, por lo cual, con esto tendra la capacidad de poder discernir, apreciar y distinguir acerca de sus emociones tanto a manera personal como tambien ajenas. Por lo tanto, se asemeja con los resultados donde se evidencia que el 85.14% manifiestan estar muy de acuerdo que se preocupan por tener un buen estado de ánimo, y solo el 1.35% reflejan estar algo de acuerdo con mantener un buen estado de ánimo. De tal manera que esto es muy importante en la persona tener la capacidad de distinguir sus emociones para poder reflejarlos sin causar algún dano a una tercera persona. Por otro lado, Oliveros (2018) preciso acerca de la atención emocional que es la capacidad del ser humano para reconocer nuestras emociones y así expresarlos de una manera adecuada. Por lo que, se relaciona con los resultados ya que el 87.84% mencionaron que pueden expresar como se siente, es por lo cual, una persona tiene la capacidad de discernir, si es que lo expresa o no sus emociones hacia los demás.

Asimismo, Cross (2017) indago acerca de la inteligencia emocional que considera que vendria ser la capacidad del individuo para poder descubrir y entender las emociones de las demás personas. Por lo cual, las emociones estan inmersas con la actividad del ser humano. De tal manera, se asemeja con los resultados donde se observo que el 82.43% consideran estar muy de acuerdo que cuando uno se siente enfadado o tuvo un mal día, intenta cambiar su estado de ánimo, esto refleja que las actividades del ser humano se relacionan mucho con las emociones

que uno puede llegar a sentir o como también esta ligado con las actividades constantes del trabajo.

Así también, el autor Torres (2020) abarcó en su investigación acerca de la inteligencia emocional donde, preciso que existen dos habilidades en la persona la cual son: intrapersonal e interpersonal, por lo que la primera es la toma de conciencia de la persona de manera individual y la segunda es la interacción con una persona ajena la cual esto ayuda a mejorar la empatía con otros individuos. Por lo tanto, se asemeja con los resultados donde el 78.38% están muy de acuerdo que en pensar merece prestar toda la atención a las emociones y estados de ánimo, ya que la inteligencia emocional está muy relacionada con lo intrapersonal e interpersonal.

Al-Bahrani (2017) concluye que a pesar de haber resultado lo anterior dicho, también es importante no menospreciar al personal parte del equipo que no puede nivelarse al mismo ritmo de los demás, ya que muchas veces el hecho de catalogar a unos como mediocres o exitosos pueden generar el efecto contrario al que se quiere llegar en un principio, teniendo esto sentido ya que se pudo deducir que el 64.86% de ellos consideran estar muy de acuerdo en que prestan atención a como se sienten en su día a día.

En su publicación Aminu (2020) concluye que “un buen ambiente les brinda confianza a los colaboradores, forjando de esta manera las relaciones interpersonales y la productividad en su centro laboral” lo que tiene relación con los resultados hallados en la investigación porque dentro de los 74 administrativos encuestados el 89.19% de ellos estuvieron muy de acuerdo en que se puede contar con sus compañeros de trabajo cuando sea necesario.

Mejalli (2020) al investigar sobre el clima organizacional pudo concluir que esta influye en la percepción de los trabajadores, donde va a ser complicado el levantar los ánimos y que tengan una buena motivación si se percibe un mal clima laboral entre compañeros, lo cual para ello es importante contar con un equipo que tenga claros sus objetivos y para ello cuenten con una eficiencia organizativa y el trabajo de equipo bien desarrollado, esto concuerda con lo obtenido en la investigación ya que de los administrativos encuestados se pudo determinar que el 82,43% de ellos estuvieron muy de acuerdo en considerar que su contribución juega un papel fundamental en el éxito de la organización.

Por el contrario, donde Rodríguez (2020) Al realizar su investigación sobre la influencia de las emociones en el clima organizacional pudo determinar que esta se relaciona lo mínimo teniendo esta un valor de 0.147 lo cual se puede contrastar con lo hallado en nuestra investigación ya que ante los encuestados se pudo hallar que el 63,76% de ellos estuvieron muy de acuerdo en considerar que es fácil para ellos el considerar nuevas propuestas de trabajo.

A su vez Tirado et al. (2020) al indagar sobre la relación entre la inteligencia emocional, el estrés ocupacional y el clima organizacional, al determinar su correlación se pudo hallar una correlación de 0.147 obteniendo una relación no significativa por sus bajos resultados, siendo lo contrario a lo hallado tras las encuestas en la investigación ya que entre los 74 administrativos el 77,03% de ellos están de acuerdo en conocer sus sentimientos en distintas situaciones de estrés.

Por otro lado, Cortés y Gutiérrez (2019) en su investigación estudiaron acerca de la relación que existe entre el clima organizacional con la inteligencia emocional donde obtuvieron como correlación un 0.363 donde se determinó que sus variables si se correlacionan. De tal manera, se asemeja con nuestros resultados ya que por medio de las encuestas se obtuvieron una correlación de 0.976 la cual es muy alta, y con esto se evidencia que las variables del presente estudio si se relacionan.

Zhang (2015) dentro de su investigación explico acerca del clima organizacional donde detallo que es el ambiente donde los colaboradores o trabajadores pertenecientes a una organización demuestran el desenvolvimiento de su productividad, por ello es importante las relaciones interpersonales dentro del trabajo para que se ayuden mutuamente y con esto logran alcanzar los objetivos de la empresa. Se relaciona con los resultados ya que el 82, 43% manifiestan que su contribución en la empresa juega un rol muy importante para el alcance del éxito como los objetivos de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera. – Se evidenció que existe una relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021. Donde se halló el valor de 0,976 evidenciándose ser una correlación muy alta.

Segunda. – Se evidenció que existe una relación entre la atención emocional y el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021. Donde se halló el valor de 0,981 evidenciándose ser una correlación muy alta.

Tercera. – Se evidenció que existe una relación entre la claridad emocional y el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal Lima y Callao, 2021. Donde se halló el valor de 0,932 evidenciándose ser una correlación muy alta.

Cuarta. – Se evidenció que existe una relación entre la reparación emocional y el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021. Donde se halló el valor de 0,969 evidenciándose ser una correlación muy alta.

Quinta. – Se evidenció que existe una relación entre el potencial humano y la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021. Donde se halló el valor de 0,976 evidenciándose ser una correlación muy alta.

Sexta. – Se evidenció que existe una relación entre el diseño organizacional y la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021. Donde se halló el valor de 0,897 evidenciándose ser una correlación alta.

Séptima. – Se evidenció que existe una relación entre la cultura organizacional y la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021. Donde se halló el valor de 0,687 evidenciándose una correlación media.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda que las gerencias de gestión del talento humano de las entidades publicas brinden a los trabajadores un espacio donde puedan acudir con un especialista y expresar sus observaciones o inconformidades del entorno laboral de manera confidencial. Ello hara que se sientan importantes y considerados, lo que a largo plazo mejora el rendimiento, la motivación, el clima laboral, lo que incrementara los logros de la institución.
- Segunda.** Como segunda recomendación que las entidades del estado tengan evaluaciones 360° de manera anonima por equipos o áreas de trabajo, lo cual brindaria un panorama real de como los demás perciben a sus colegas.
- Tercera.** Como tercera recomendación se tiene que mejorar la interacción que tienen los colaboradores entre si. Esto se puede lograr realizando actividades recreativas en las que participe toda una gerencia y luego a nivel empresa. Con ello se podria lograr estimular la empatía entre los colegas y mejor el clima.
- Cuarta.** Como cuarta recomendación se considera aumentar el número de personal capacitado para que así sea más fácil el traspaso de conocimiento hacia los nuevos usuarios, por lo que se va a generar un mayor rendimiento y funcionamiento otorgando grandes resultados.
- Quinta.** Como quinta recomendación se propone generar bonificaciones entre los trabajadores para que estos puedan sentirse premiados por sus labores dentro de la empresa poniendo en evidencia lo satisfecho que está la compañía con los laborales que ofrecen tales trabajadores, así ofreciendo a cambio un mayor clima laboral como la rentabilidad de la empresa.
- Sexta.** Como sexta recomendación se tiene que mejorar el metodo de comunicación de la información que se le brinda a los colaborades acerca de las actividades que tiene responsabilidad cada uno, como los límites que tienen para que así se pueda ver en qué tipo de actividades se pueden mejorar este tipo de aptitudes.
- Septima.** Como septima recomendación se tiene que crear un plan en el cual se programen actividades para promover la cultura y la identificación con la empresa, asi los trabajadores se sentirar parte de la empresa, mejorando su ambiente laboral.

REFERENCIAS

- Acevedo Muriel, A. F. (2017). La inteligencia emocional y el proceso de aprendizaje de estudiantes de quinto de primaria en una Institución Educativa. *EL ÁGORA USB*, 12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4077/407755356012.pdf>
- Ahmad Aminu, Z. (2020). Organizational climate and employee job satisfaction in British American Tobacco, Abuja. Portal Baze University. Obtenido de <https://portal.bazeuniversity.edu.ng/student/assets/thesis/202012071500411813873215.pdf>
- Al-Bahrani, A. (2017). Employee Perceptions of Emotional Intelligence Among Managers. Scholar Works. Obtenido de <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4844&context=dissertations>
- Alvarado Nando, M., Abad, B., & Mayte. (2016). *Gestión Del Talento Humano E Innovación De La Enseñanza Y El Aprendizaje*. Palibrio. Obtenido de <https://bit.ly/3olmatk>
- Andina. (20 de mayo de 2019). Día del Servidor Público: casi un millón y medio de servidores celebran hoy su día. Obtenido de <https://bit.ly/3bbwdiT>
- Andriukevičiūtė, S. (2016). The relationship of Leader Emotional Intelligence and organisational climate in Company X. *Tesis para optar el grado de bachiller*. ISM. Obtenido de http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_6-s1_sp_m17-84_202-216.pdf
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. CONCYTEC. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Aveiro , D., Guizzardi, G., Pergl , R., & Proper, H. (2021). *Advances in Enterprise Engineering XIV : 10th Enterprise Engineering Working Conference, EEWC*. Springer Nature. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=LT8pEAAAQBAJ&dq=organizational+design&hl=es&source=gbs_navlinks_s

- Batool, N. (2020). The Role of Emotional Intelligence in Agile Team Composition as Mediator in Software Project Success with Transformational Leadership as Moderator. Thesis Cust. Obtenido de [https://thesis.cust.edu.pk/UploadedFiles/\(MPM173006\).pdf](https://thesis.cust.edu.pk/UploadedFiles/(MPM173006).pdf)
- Bloom, P. (2018). *Contra la empatía: Argumentos para una compasión racional*. Taurus. Obtenido de <https://bit.ly/3pQklcW>
- Bratton, J. (2020). *Work and Organizational Behaviour*. Bloomsbury Publishing. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=qhIHEAAQBAJ&dq=organizational+design&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Castro Pérez, J. M. (2016). *La innovación comienza aquí: Mapa de las macrotendencias*. Libros de cabecera. Obtenido de <https://bit.ly/3IS69in>
- Chirinos Araque, Y. d., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*(84). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20657075003>
- Cooper, J. (2018). The influence of emotional intelligence and personality traits on effective leadership. Scholar Works. Obtenido de https://scholarworks.uttyler.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1030&context=hrd_grad
- Cross, M. (2017). *The Emotional Life of Money: How Money Changes the Way We Think and Feel*. ABC-CLIO. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=BiYzDwAAQBAJ&dq=emotional+quality&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Fernández Berrocal, P., & Ramos Díaz, N. (2016). *Desarrolla tu inteligencia emocional*. Kairós. Obtenido de <https://n9.cl/90jhu>
- Ferrer, Y. (2021). Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Institutos Universitarios Tecnológicos Públicos. *Revista Electrónica de Ciencia y Tecnología de la Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo*, 7(2), 53-78. Obtenido de <https://n9.cl/9e0ga>

- Gasparini, L., Arcidiácono, M., Carella, L., Puig, J., Gluzmann, P., & Brassiolo, P. (2015). El empleo público en América Latina. *Revista El Trimestre Económico*, 82(4), 749. Obtenido de <https://www.eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/article/view/183>
- Gil Olarte, P., Gómez Molinero, R., Ruíz Gonzáles, P., & Guil, R. (2019). Inteligencia emocional y ansiedad en mujeres. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349861666005>
- Goleman, D. (2018). *La inteligencia emocional en la empresa*. Penguin Random House Grupo Editorial. Obtenido de <https://n9.cl/pnx9p>
- Hoßbach, C. (2019). *Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences*. Springer. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=dd2EDwAAQBAJ&dq=organizational+climate&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Javed, A. (2018). Impact of Emotional Intelligence on employee performance in Project Management. *Tesis para obtener el grado de magister*. Thesis. Obtenido de <https://thesis.cust.edu.pk/UploadedFiles/Ahmed%20Javed-MPM153023.pdf>
- Kpolovie, P. (2016). *Excellent Research Methods*. Partridge Africa. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=kcPpDAAAQBAJ&dq=correlational+research+methods&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Kumar, R. (2018). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners*. SAGE. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=uSxUDwAAQBAJ&dq=non+experimental+research+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Larini, M., & Barthes, A. (2018). *Quantitative and Statistical Data in Education : From Data Collection to Data Processing*. John Wiley & Sons, Incorporated. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/2133952269/4E87C02CD3AA4C22PQ/8?accountid=37408>

- Leys, L. (2017). *Liderazgo generacional*. Google Books. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=MDIODwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo&f=false
- Manrique Solana, R. (2015). La cuestión de la inteligencia emocional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 35(128), 801-814. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265045386008>
- Mejalli, R. (2020). Organizational Climate and Employee Engagement. Scholar Works. Obtenido de <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=10029&context=dissertations>
- Mondelo, P., Gregori Torada, E., Castejón Vilella, E., & Comas Úriz, S. (2017). *Ergonomía 2: Confort y estrés térmico*. TEP. Obtenido de <https://n9.cl/pujxv>
- Muro, P. (2019). *Ger. Gestion Eficaz de Las Recompensas*. Google Books. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=S4k1vQEACAAJ&dq=G.E.R.+Gesti%C3%B3n+Eficaz+de+Recompensas&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y
- Neupane, S. (2021). Importance of emotional intelligence in Leadership. TheSeus. Obtenido de https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/500608/Neupane_Sagar.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Nwachukwu Prince, O. (2016). *Handbook of Research on Organizational Justice and Culture in Higher Education Institutions*. IGI Global. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=36AoDAAAQBAJ&dq=organization+culture&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&dq=construcci%C3%B3n+de+la+base+de+datos&source=gbs_navlinks_s

- Oliveros, V. (2018). La inteligencia emocional desde la perspectiva de Rafael Bisquerra. *Revista de Investigación*, 42(93), 95-106. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376157736006>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Richardson, K. (2017). *Genes, Brains, and Human Potential: The Science and Ideology of Intelligence*. Columbia University Press. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=PtdKDgAAQBAJ&dq=human+potential&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Robinson, M., & Eid, M. (2017). *The Happy Mind: Cognitive Contributions to Well-Being*. Springer. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=YFsqDwAAQBAJ&dq=emotional+clarity&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Sanat Alreshidi, M. (2018). The impact of a training intervention on emotional intelligence, leadership styles, self-efficacy and perception of sense of power in a university nursing faculty in Saudi Arabia. Usir. Obtenido de [https://usir.salford.ac.uk/id/eprint/50716/1/Corrected%20final%20PhD%20thesis%2026-3-2019%20\(TL\)-.pdf](https://usir.salford.ac.uk/id/eprint/50716/1/Corrected%20final%20PhD%20thesis%2026-3-2019%20(TL)-.pdf)
- Sardón, G. (2021). *Social Skills for Public Employees (Officials)*. José Manuel Ferro Veiga. Obtenido de <https://n9.cl/qw0mu>
- Stehlik, K. y Babinec, A. (2017). *Data Analysis with IBM SPSS Statistics*. Packt Publishing Ltd. https://books.google.com.pe/books?id=-JIGDwAAQBAJ&dq=SPSS&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Stockemer, D. (2018). *Quantitative Methods for the Social Sciences: A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata*. Springer. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=YPh6DwAAQBAJ&dq=questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s

- The Dalai , L. (2019). *Our Human Potential: The Unassailable Path of Love, Compassion, and Meditation*. Shambhala Publications. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=pvqVDwAAQBAJ&dq=human+potentia&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Tirado Vides, M. M., Cudris-Torres, L., Redondo-Marín, M. P., & Jiménez-Ruiz, L. K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441-453. Obtenido de <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/3763>
- Torres Hernández, E. (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 39, 163-182. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243162775009>
- Torres Rodriguez, K., Lamenta Pistillo, P., & Hamidian Fernandez, B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 159-172. Obtenido de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056570008/553056570008.pdf>
- Ubaldo Tahua, M. R. (2017). Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29682/ubaldo_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera García, R. (2016). *La inteligencia emocional en adultos con trastorno por déficit de atención*. Google Books. Obtenido de <https://n9.cl/o1htx>
- Worthington, E., & Wade, N. (2019). *Handbookk of Forgiveness*. Routledge. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=GHa7DwAAQBAJ&dq=emotional+repa&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Young, J. (2015). *Terapia de esquemas*. Biblioteca de psicología. Obtenido de <https://n9.cl/cqgbd>

Zhang, M. (2015). The Analysis of Organizational Work Environment Factors Affecting Training Transfer: A Questionnaire Survey in Chinese Enterprises. Repositorio ISCTE. Obtenido de <https://n9.cl/74lkfu>

ANEXOS

Anexo 1

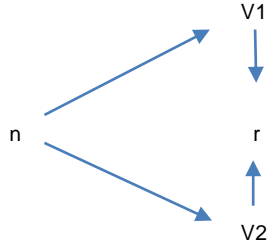
Matriz de consistencia

TÍTULO: Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021

AUTORA: Br. Carmen Rosa Cabanillas García

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable 1: Inteligencia Emocional				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021?	Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.	La inteligencia emocional se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.	Atención Emocional	Percepción Emocional Personal y Percepción Emocional Interpersonal.	1-8	Escala de Likert: (1) Nada de acuerdo (2) Algo de acuerdo (3) Bastante de acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Bajo 24-56
			Claridad Emocional	Integración de la Emoción y la razón y Empatía.	9-16		Regular 57-89
			Reparación Emocional	Regulación de la Emoción Personal y Resolución de Conflictos Interpersonales.	17-24		Alto 90-120
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Clima Organizacional				
PE1: ¿Qué relación existe entre atención emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021?	OE1: Determinar la relación entre la atención emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.	HE1: La atención emocional se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
PE2: ¿Qué relación existe entre la claridad emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021?	OE2: Determinar la relación entre la claridad emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.	HE2: La claridad emocional se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una					
			Potencial Humano	Liderazgo, Innovación, Recompensa y Confort.	1-11	Escala de Likert: (1) Nada de acuerdo (2) Algo de acuerdo	Bajo 24-56 Regular

PE3: ¿Qué relación existe entre la reparación emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021?	OE3: Determinar la relación entre la reparación emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.	empresa estatal de Lima y Callao, 2021. HE3: La reparación emocional se relaciona de manera directa y significativa con el clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.	Diseño Organizacional	Estructura, Toma de Decisiones, Comunicación organizacional y Remuneración.	12-20	(3) Bastante de acuerdo	57-89
PE4: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y potencial humano en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021?	OE4: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y potencial humano en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.	HE4: El potencial humano se relaciona de manera directa y significativa con la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.		Cultura de la Organización	Identidad, Conflicto y cooperación y Motivación.	21-28	(4) Muy de acuerdo
PE5: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y diseño organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021?	OE5: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y diseño organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.	HE5: El diseño organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.					(5) Totalmente de acuerdo
PE6: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y cultura organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021?	OE6: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y cultura organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.	HE6: La cultura organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la inteligencia emocional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.					

Diseño de investigación	Población y muestra	Instrumento	Estadística
<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal</p> 	<p>Población: 90 trabajadores administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal de Lima y Callao, 2021.</p> <p>Tamaño de muestra: 74 trabajadores administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, 2021.</p> <p>Muestra: Muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Técnica: Encuesta y recolección de datos.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Inteligencia emocional TMMS-24 y Cuestionario de Clima organizacional EDCO-Minsa.</p>	<p>Descriptiva: Correlacional</p> <p>Inferencial: Rho de Spearman</p>
<p>Dónde.</p> <p>V 1. Inteligencia Emocional</p> <p>r. Coeficiente de correlación</p> <p>V 2. Clima Organizacional</p>			

Anexo 2

Matriz de operacionalización de las variables

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Inteligencia emocional	La inteligencia emocional hace referencia a la capacidad de controlar y saber manejar las emociones, ello con el fin de poder enfrentar cualquier situación que se presente, así como el tomar buenas decisiones (Vera, 2016).	La inteligencia emocional permite que se manejen de mejor manera las emociones para enfrentar las adversidades que se puedan presentar en cualquier ámbito de desarrollo de la persona, la cual cuenta con 3 dimensiones, con 7 indicadores, en la cual se transformó en 14 ítems o preguntas. Atención Emocional (2 indicadores), Claridad Emocional (3 indicadores), Reparación Emocional (2 indicadores).	Atención Emocional	Percepción Emocional, personal y percepción emocional interpersonal.	1-8	Escala de Likert:	
			Claridad Emocional	Integración de la emoción y la razón y empatía.	9, 16	(1) Nada de acuerdo (2) Algo de acuerdo (3) Bastante de acuerdo (4) Muy de acuerdo	Bajo 24-56 Regular 57-89 Alto 90-120
			Reparación Emocional	Regulación de la Emoción Personal y Resolución de Conflictos Interpersonales	17, 24	(5) Totalmente de acuerdo	

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Clima organizacional	Es la relación íntima que tiene la motivación con el clima organizacional, ya que ambos son directamente proporcionales, esto quiere decir que, a mayor motivación, mejor es el clima, cuando ambos son positivos se puede mejorar la satisfacción que los participantes perciben de su entorno Alvarado y Abad (2016).	El clima organizacional es aquel que cuenta con un ambiente lleno de buena vibra en el momento de realizar los trabajos con optimismo y calidad, esta cuenta con 3 dimensiones, con 12 indicadores, en la cual se transformó en 24 ítems o preguntas. Potencial humano (4 indicadores), Diseño organizacional (4 indicadores), Cultura de la organización (4 indicadores).	Potencial Humano	Liderazgo, innovación, recompensa y confort.	1-11	Escala de Likert:	
			Diseño Organizacional	Estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración	12-20	(1) Nada de acuerdo	Bajo 28-62
			Cultura de la Organización	Identidad, conflicto y cooperación y motivación	21-28	(2) Algo de acuerdo (3) Bastante de acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Medio 63-100 Alto 101-140

Anexo 3

Fichas técnicas

Ficha técnica de la variable 1: Inteligencia emocional

Nombre:	Escala Rasgo de Metaconocimiento Emocional, TMMS-24.
Autores:	Salovey, Mayer, Goleman, Turvey y Palfai.
Año:	1995.
Procedencia:	EEUU.
Adaptado:	Fernández, Extremera y Ramos - España – 2004.
Adaptado Perú:	Paredes y Vidaurre Pedreros, Macarena Alicia C – 2016.
Administración:	Personal o grupal.
Duración:	Entre 15 a 20 minutos.
Nivel de aplicación:	A partir de 15 años.
Dimensiones:	Atención emocional, claridad emocional y reparación emocional.
Ítems:	Está compuesta por 24.
Indicadores:	Percepción en las emociones a nivel personal e interpersonal. Integración emocional y empatía. Regulación de la emoción personal y resolución de conflictos interpersonales.
Finalidad:	Evaluar la inteligencia emocional intrapersonal percibida en relación a sus tres dimensiones.

Reseña histórica

La Trait Meta Mood Scale - 24, fue elaborada en Estados Unidos por Salovey, Mayer, Goleman, Turvey y Palfai en el 1995, la cual estaba constituida por 48 ítems. Posteriormente, fue adaptado Fernández, Extremera y Ramos en España en el 2004, disminuyendo el instrumento a 24 ítems. Este instrumento tiene como finalidad interpretar y conocer la inteligencia emocional en correlación a las tres dimensiones de la prueba en la versión para adultos. Por ultimo, fue adaptado por Paredes y Vidaurre en el Perú para el 2016.

Consigna de aplicación

Se dio una explicación breve y concisa a los adultos en relación al procedimiento que se realizó durante la administración del instrumento. Por lo tanto, los ítems que no fueron comprendidos en su totalidad estuvieron explicados para poder obtener un resultado confiable.

Calificación del instrumento

Se realizó la suma de las respuestas de sus 3 dimensiones que conforman la escala, se obtuvo un resultado por cada dimensión, identificando que dimensión tiene más prevalencia en cada muestra, posteriormente se realizó la interpretación de los resultados.

Propiedades psicométricas originales

El instrumento original tiene una confiabilidad interna de 0,95. Por otro lado, tiene 48 ítems que se encuentran arupados en 3 dimensiones, poseyendo propiedades psicométricas como las siguientes: atención a las emociones con $\alpha=.86$, claridad emocional con $\alpha=.87$ y reparación emocional con $\alpha=.82$.

Propiedades psicométricas peruanas

Cabe señalar que en la realidad peruana la confiabilidad que concluyó la investigación de Paredes y Vidaurre (2016) fue de ,829. En relación a la validez, se ejecutó la validez de constructo empleando el método ítem-test por medio del coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo índices de relación aceptable, con una significancia de $p<0.01$.

Ficha técnica de la variable 2: Clima organizacional

Nombre:	Cuestionario de clima organizacional (EDCO).
Autor:	MINSA.
Año:	2011.
Adaptación:	Cerrón, Poma – 2017.
Ítems:	Esta compuesta por 28
Administración:	Individual y colectiva, las 3 dimensiones evalúan el clima organizacional, potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización, dicho cuestionario comprende 28 ítems, para realizar la medición será por medio de una escala de Likert la que mide. (1=Nunca; 2=A veces; 3 Frecuentemente; 4= Siempre)
Dimensiones:	Potencial humano, diseño organizacional, y cultura organizacional
Tiempo:	15 minutos

Reseña histórica

En el expediente n° 11-020650-001 que comprende el memorándum N°1018-2011-DGSP/MINSA, de la Dirección General de Salud de las Personas. Considerando, R.M. N°623-2008/MINSA del 11 de setiembre del 2008, donde se encuentra el documento técnico. La metodología del estudio para ser aplicado en estudios relacionados al del clima organizacional, el instrumento fue aprobado, con el cual se realiza el estudio del clima organizacional en todas las empresas del sector salud y en virtud a ello, la DGSP planteó su elaboración d el documento técnico –V,02, que permite desarrollar una cultura de clima organizacional. Dicho documento técnico fue aprobado.

Para mantener y preservar la salud de la población, el ministerio de salud tiene la obligación y el compromiso de desarrollar acciones para mejorar la gestión de calidad en salud que fue creado el EDCO-2001. Este cuestionario nos permite reconocer las relaciones interpersonales entre los colaboradores del sector salud, lo que brindaría mejor clima laboral en las empresas y una mejor satisfacción de los clientes internos.

Consigna de aplicación

Se indica a los empleados, leer de forma pausada cada indicador y marcar la opción con la cual se sienta más identificado (a).

Calificación del instrumento

El instrumento en cuestión se calificará de acuerdo a la puntuación obtenida y la baremación establecida: saludable de 75- 112, por mejorar de 74- 38 y no saludable de 0- 37.

Propiedades psicométricas originales

Fue realizado por el comité técnico con un equipo de expertos de diversas organizaciones. Usaron la escala de Rensis Likert, a través de la metodología focus group, utilizando Alfa de Cronbach con un valor cerca al 1, lo que revela que el instrumento tiene confiabilidad.

Propiedades psicométricas peruanas

Cerrón, Poma (2017) adaptaron el instrumento, demostrando que cuenta con validez y confiabilidad, el constructo se empleo el juicio de expertos el cual fue aprobado por completo todos los ítems del cuestionario EDCO-MINSA-2011, el resultado fue menor de .005 alfa, lo que se aprueba la valides. Además, los investigadores obtienen la confiabilidad del cuestionario medinte una prueba piloto que se realizó a a 20 trabajadores que demostraron la fiabilidad con el resultado de la prueba de Alfa de Cronbach .970. Lo cual demuestra que la prueba es confiable.

Anexo 4

Instrumentos de recolección de datos

Trait Meta-Mood Scale (TMMS) – 24

Escala Rasgo de Metaconocimiento Emocional, TMMS-24

Peter Salovey, John Mayer, Daniel Goldman, Brent Turvey y Tibor Palfai - 1995

<p>Marque con un aspa (X) los espacios vacíos según las alternativas correspondientes: Edad:_____ Sexo: F() M()</p>									
<p>Instrucciones: lea atentamente cada frase e indique, por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a la misma. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas ni malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.</p>									
	1	2	3	4	5				
	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo				
N°	ATENCIÓN EMOCIONAL				RESPUESTAS				
					1	2	3	4	5
1	Presto mucha atención a los sentimientos.								
2	Normalmente me preocupo por lo que siento.								
3	Normalmente dedico mi tiempo a pensar en mis emociones.								
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimo.								
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.								
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.								
7	A menudo pienso en mis sentimientos.								
8	Presto mucha atención a como me siento.								
CLARIDAD EMOCIONAL									

9	Tengo claros mis sentimientos.					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11	Casi siempre se cómo me siento.					
12	Normalmente conozco mis sentimientos en diferentes situaciones.					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14	Siempre puedo decir cómo me siento.					
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
REPARACIÓN EMOCIONAL						
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18	Aunque me sienta mal. Procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste pienso en todos los placeres de la vida.					
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trata de calmarse.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

Adaptado por: Fernández, Extremera y Ramos (2004)

Cuestionario de Clima Organizacional EDCO- MINSA

Ministerio de Salud - 2008

Marque con un aspa (X) los espacios vacíos según las alternativas correspondientes: Edad: _____ Sexo: F () M ()						
Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa "X", en función a la siguiente escala:						
1	2	3	4	5		
Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo		
N°	POTENCIAL HUMANO	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	La innovación es característica de nuestra organización.					
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
4	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
5	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
7	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
8	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
9	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
10	La limpieza de los ambientes es adecuada.					
11	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
DISEÑO ORGANIZACIONAL						

12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
13	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
14	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
15	Mi salario y beneficios son razonables.					
16	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
17	Las tareas que desempeña corresponden a mi función.					
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.					
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
CULTURA ORGANIZACIONAL						
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
22	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.					
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.					
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
25	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización.					
27	Estoy comprometido con mi organización.					
28	Me interesa el desarrollo de mi organización.					

Adaptado por: Cerrón y Poma (2017)

Anexo 5

Validez del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1: ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL TMMS-24

Observaciones: Los ítems responder a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto

DNI: 09870134

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

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Licenciatura en Administración	2015 - 2017
02	Universidad Cesar Vallejo	Maestría Administración en Negocios - MBA	2015 - 2017
03	Universidad Cesar Vallejo	GP. Metodólogo y temático	2015 - 2017

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

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo - Dirección de Investigación Lima Norte	Docente asignado a la coordinación de las Maestrías de Finanzas y Gestión del Talento Humano	Los Olivos	2018 - 2021	Coordinador y dictado de clases
02	<u>Sodimac</u>	Representante comercial	Surquillo	6 años	Venta a empresas
03	GIC	Jefe de producción - Asistente administrativo	Surco	3 años	Encargado de la producción y asistente de gerencia

Lima, 03 de noviembre de 2021

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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1: ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL TMMS-24

Observaciones: Los ítems responder a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Quiñones Li, Aura Elisa

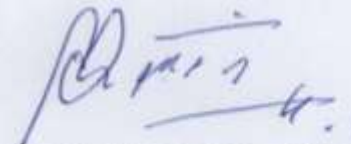
DNI: 07721447

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

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Maestría en Gestión Pública	2014 - 2016
02	USMP	Maestría en Administración	2000 - 2001
03	U. Continental	Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional	2015 - 2016

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

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente tiempo completo	Lima norte	2018 - 2021	Docente asignada a la coordinación
02	MINSA	Directora de Gestión de R.H.	Lima	2016 - 2018	Directora General
03	MINAGRI	Directora de Gestión de R.H.	Lima	2014 - 2016	Directora General


Lima, 05 de noviembre de 2021

* Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1: ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL TMMS-24

Observaciones: Los ítems responder a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: MBA WIOEK ORVAL ORTIZ SUAREZ

DNI: 07581926

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

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<u>UNIVERSIDAD INCA GARIBOLDO VEGA</u>	<u>ING. ADMINISTRATIVO</u>	<u>1995-2000</u>
02	<u>UPC.</u>	<u>MAESTRIA EN ADMINISTRACION - MBA</u>	<u>2015-2016</u>

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

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<u>UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANGELES</u>	<u>Docente Tiempo Parcial</u>	<u>LIMA</u>	<u>2019-2021</u>	<u>- GESTION RR. HH. - ESTRATEGIA MARKETING</u>
02					


Lima, 05 de noviembre de 2021

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EDCO

Observaciones: Los ítems responder a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto

DNI: 09870134

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

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Licenciatura en Administración	2015 - 2017
02	Universidad Cesar Vallejo	Maestría Administración en Negocios - MBA	2015 - 2017
03	Universidad Cesar Vallejo	GP. Metodólogo y temático	2015 - 2017

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

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo - Dirección de Investigación Lima Norte	Docente asignado a la coordinación de las Maestrías de Finanzas y Gestión del Talento Humano	Los Olivos	2018 - 2021	Coordinador y dictado de clases
02	<u>Sodimac</u>	Representante comercial	Surquillo	6 años	Venta a empresas
03	GIC	Jefe de producción - Asistente administrativo	Surco	3 años	Encargado de la producción y asistente de gerencia



Lima, 03 de noviembre de 2021

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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EDCO

Observaciones: Los ítems responder a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Quiñones Li, Aura Elisa

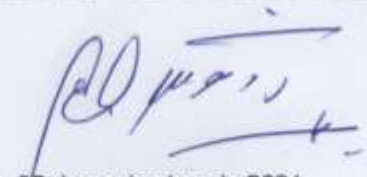
DNI: 07721444

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

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Maestría en Gestión Pública	2014 - 2016
02	USMP	Maestría en Administración	2000 - 2001
03	U. Continental	Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional	2015 - 2016

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

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente tiempo completo	Lima norte	2018 - 2021	Docente asignada a la coordinación
02	MINSA	Directora de Gestión de R. H.	Lima	2016 - 2018	Directora General
03	MINAGRI	Directora de Gestión de R. H.	Lima	2014 - 2016	Directora General


Lima, 05 de noviembre de 2021

* Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EDCO

Observaciones: Los items responder a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: MBA MARK DEVICORTIZ SUAREZ

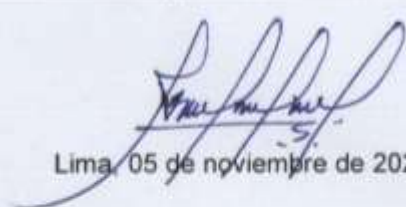
DNI: 07581926

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

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVER. JAICO GARCILAO DE LA VEGA	ING. ADMINISTRATIVO	1995-2000
02	UPC	MAESTRIA - MBA	2015 - 2016

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

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERS. BERNANO LAS AMERICAS	DOCENTE TIEMPO PARCIAL	LIMA	2019-2021	- GESTION ER. HH. - ESTRATEGIA MARKETING
02					


Lima, 05 de noviembre de 2021

1 Pertinencia: El item corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Anexo 6

Carta de presentación



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 10 de noviembre de 2021
Carta P. 1257-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Licenciado
Ángel Noriega Mendoza
Gerente de Recursos Humanos
SEDAPAL

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CABANILLAS GARCIA, CARMEN ROSA; identificada con DNI N° 71471519 y con código de matrícula N° 7002510420; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima - Callao, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador CABANILLAS GARCIA, CARMEN ROSA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Omara Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Anexo 7

Constancia de autorización


Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima
Gerencia de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Carta N° 750 -2021-GRH

Lima, 11 NOV. 2021

Señor MBA
Ommero Trinidad Vargas
Escuela de Posgrado
Filial Lima Campus Lima Norte
Universidad Cesar Vallejo
Presente.-

Es grato dirigirme a usted, en respuesta a su Carta P. 1257-2021-UCV-VA-EPG-F01/J en la cual menciona que la Lic. Carmen Rosa Cabanillas García identificada con DNI 71471519, estudiante del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación "Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima – Callao, 2021", en su digna institución educativa.

En tal sentido y de acuerdo a lo manifestado, se otorga el permiso para aplicar los cuestionarios dirigidos al personal mencionado, con el fin de que la profesional, pueda obtener la información y desarrollar su trabajo de investigación.

Sin otro particular, nos despedimos de usted.

Atentamente,


Ángel Noriega Mendoza
Gerente de Recursos Humanos (e)




Centro Operativo Principal La Atarjea: Autopista Ramiro Priale 210, El Agustino | Central telefónica: 317 3000 | Aquafono: 317 8000
Centros de servicios: Comas: Av. Víctor Andrés Belaúnde Oeste cdra. 5, El Retablo | El Callao: Av. Guardia Chalaca 1131
Breña: Av. Tingo María 600 | San Juan de Lurigancho: Av. Proceres de la Independencia 3105, Canto Grande
Ate Vitarte: Av. Nicolás Aylón 2309 | Surquillo: Av. Angamos Este 1450 | Villa El Salvador: Av. Separadora Industrial 300, primer sector

Anexo 8

Declaración de consentimiento informado

Inteligencia emocional y clima organizacional

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente estudio busca determinar la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de un área administrativa de una empresa estatal de Lima - Callao, 2021. Para ello requiero de su participación, siendo su respuesta de especial utilidad para elaborar estrategias que mejoren el ambiente laboral. Dicha actividad tendrá una duración de aproximadamente 30 minutos. Todos los datos completados serán anónimos y se respetará la confidencialidad de sus respuestas. La participación es voluntaria y cualquier duda puede comunicarse con ccabanillasg@ucvvirtual.edu.pe.

ccabanillasg@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)



***Obligatorio**

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA *

SI

NO

[Sigüiente](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

Anexo 9

Confiabilidad – Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad de la variable Inteligencia emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,981	24

Mediante la aplicación del análisis de fiabilidad en el instrumento empleado enfocado a la medición de la inteligencia emocional sobre una muestra de 74 evaluados, se evidenció como resultado 0.981, cuya cifra es considerada alta y fiable para su utilización.

Estadísticas de fiabilidad de la variable Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,982	28

Mediante la aplicación del análisis de fiabilidad en el instrumento empleado enfocado a la medición del clima organizacional sobre una muestra de 74 evaluados, se evidenció como resultado 0.982, cuya cifra es considerada alta y fiable para su utilización.

Anexo 10

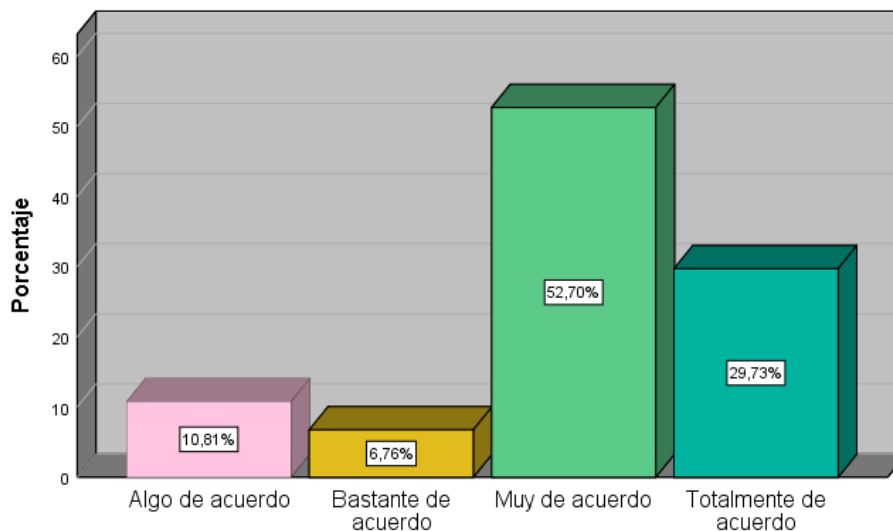
Distribución de frecuencias

Tabla 16

Afirmación 01 - Presto mucha atención a los sentimientos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	8	10,8	10,8	10,8
	Bastante de acuerdo	5	6,8	6,8	17,6
	Muy de acuerdo	39	52,7	52,7	70,3
	Totalmente de acuerdo	22	29,7	29,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 9: Afirmación 01 - Presto mucha atención a los sentimientos.

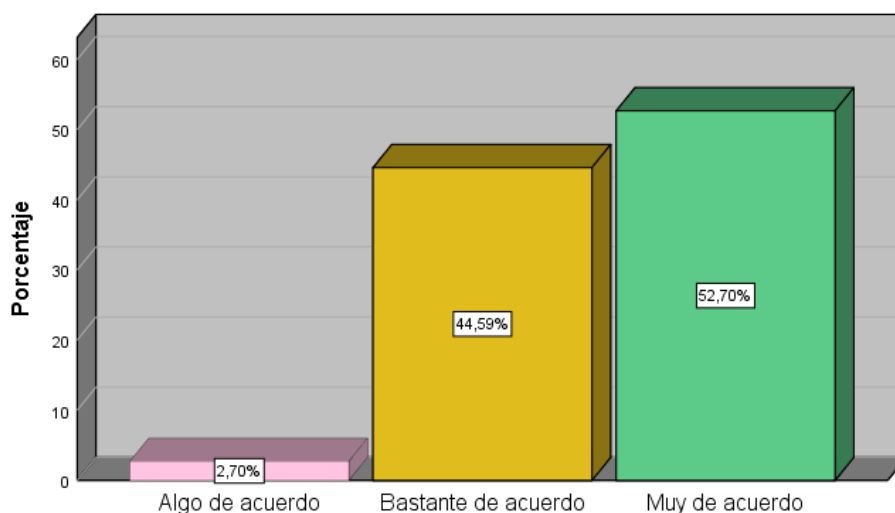


Según la tabla 16 y figura 9 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 52.70% de ellos estuvieron muy de acuerdo en que se presta mucha atención a los sentimientos.

Tabla 17: Afirmación 02 – Normalmente me preocupo por lo que siento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	Bastante de acuerdo	33	44,6	44,6	47,3
	Muy de acuerdo	39	52,7	52,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 10: Afirmación 02 – Normalmente me preocupo por lo que siento.

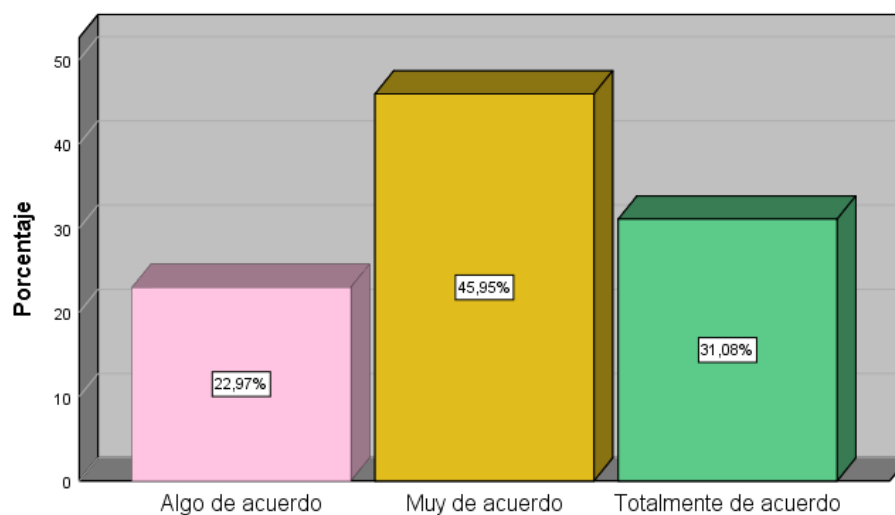


Según la tabla 17 y figura 10 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 52.70% de ellos estuvieron muy de acuerdo en que normalmente se preocupan por lo que sienten.

Tabla 18: Afirmación 03 – Normalmente dedico mi tiempo a pensar en mis emociones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	17	23,0	23,0	23,0
	Muy de acuerdo	34	45,9	45,9	68,9
	Totalmente de acuerdo	23	31,1	31,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 11: Afirmación 03 – Normalmente dedico mi tiempo a pensar en mis emociones.

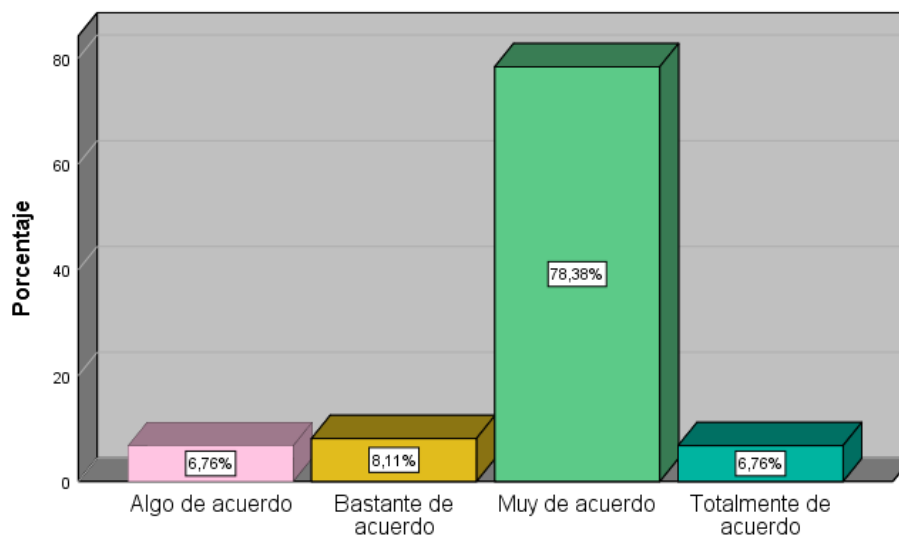


Según la tabla 18 y figura 11 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 45.95% de ellos estuvieron de acuerdo en que normalmente dedican su tiempo en pensar en sus emociones.

Tabla 19: Afirmación 04 – Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	Bastante de acuerdo	6	8,1	8,1	14,9
	Muy de acuerdo	58	78,4	78,4	93,2
	Totalmente de acuerdo	5	6,8	6,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 12: Afirmación 04 – Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimo.

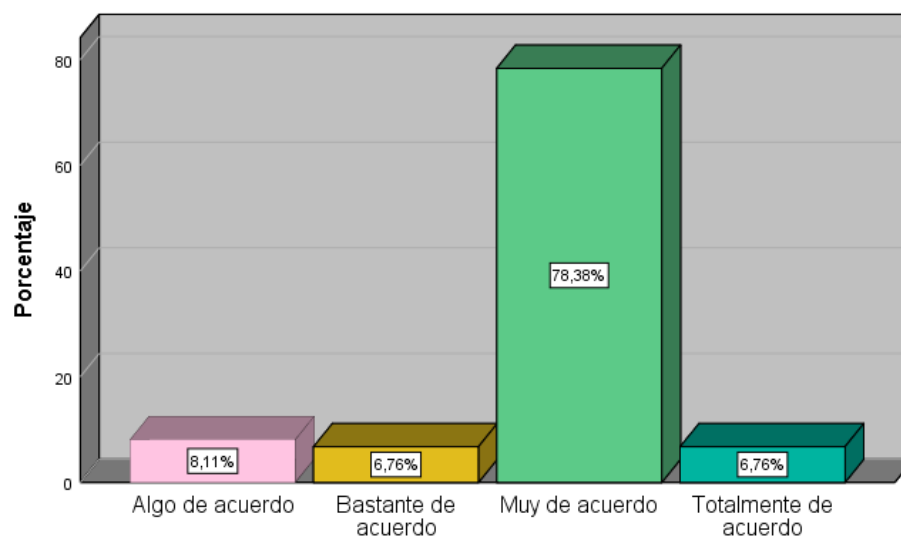


Según la tabla 19 y figura 12 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 78.36% de ellos estuvieron muy de acuerdo en pensar que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimo.

Tabla 20: Afirmación 05 - Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	6	8,1	8,1	8,1
	Bastante de acuerdo	5	6,8	6,8	14,9
	Muy de acuerdo	58	78,4	78,4	93,2
	Totalmente de acuerdo	5	6,8	6,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 13: Afirmación 05 - Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.

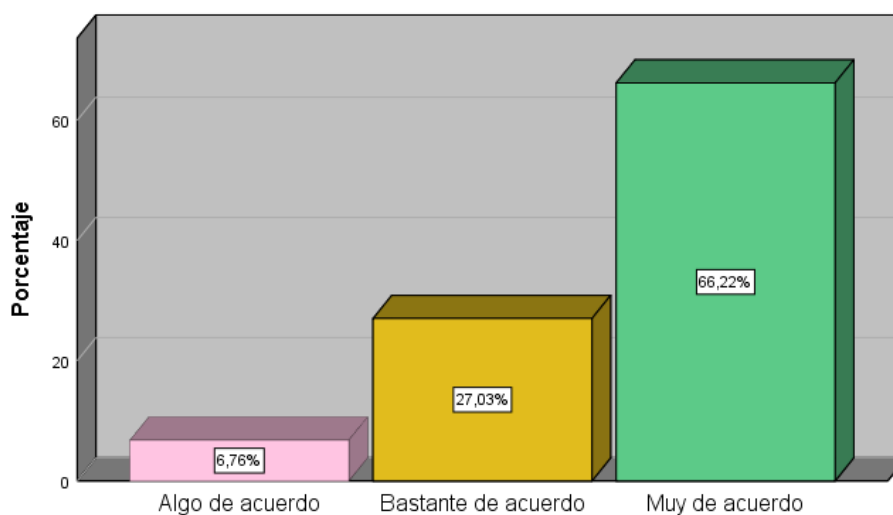


Según la tabla 20 y figura 13 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 78.36% de ellos estuvieron muy de acuerdo en dejar que sus sentimientos afecten a sus pensamientos.

Tabla 21: Afirmación 06 - Pienso en mi estado de ánimo constantemente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	Bastante de acuerdo	20	27,0	27,0	33,8
	Muy de acuerdo	49	66,2	66,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 14: Afirmación 06 - Pienso en mi estado de ánimo constantemente.

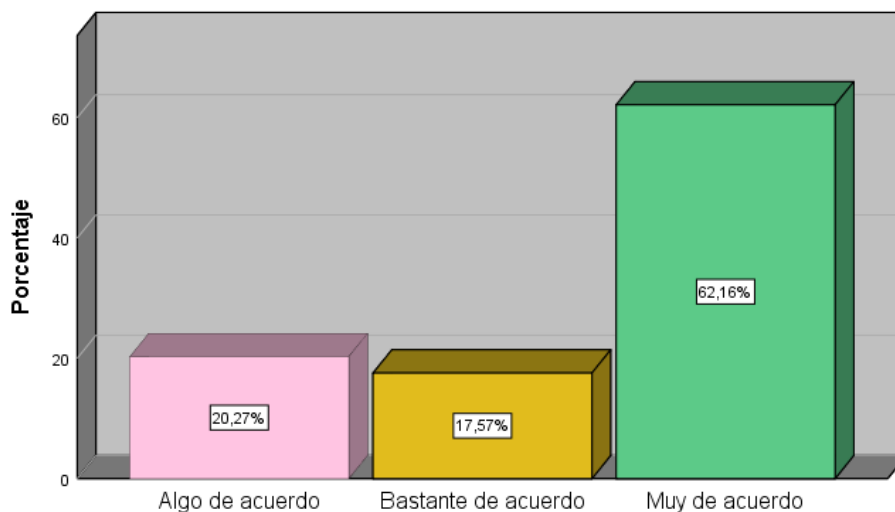


Según la tabla 21 y figura 14 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 66.22% de ellos estuvieron muy de acuerdo en pensar en su estado de ánimo constantemente.

Tabla 22: Afirmación 07 - A menudo pienso en mis sentimientos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	15	20,3	20,3	20,3
	Bastante de acuerdo	13	17,6	17,6	37,8
	Muy de acuerdo	46	62,2	62,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 15: Afirmación 07 - A menudo pienso en mis sentimientos.

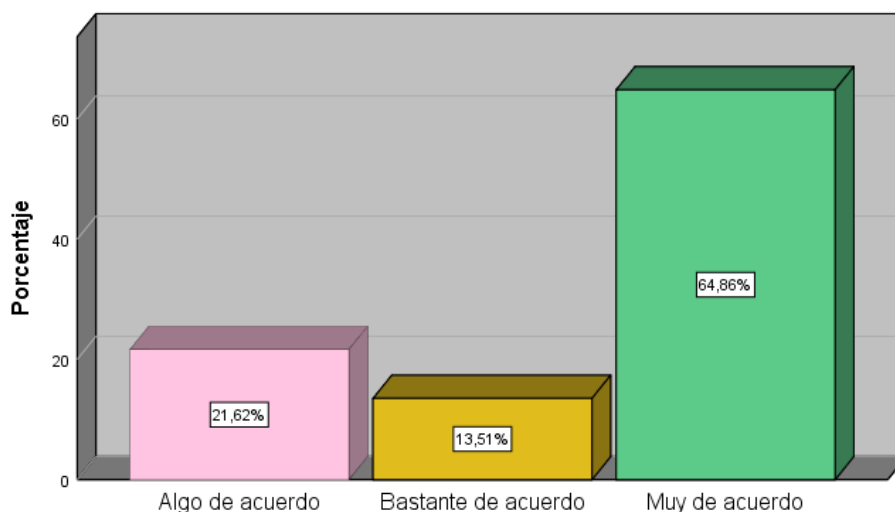


Según la tabla 22 y figura 15 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 62.16% de ellos a menudo piensan solo en sus sentimientos.

Tabla 23: Afirmación 08 – Presto mucha atención a como me siento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	16	21,6	21,6	21,6
	Bastante de acuerdo	10	13,5	13,5	35,1
	Muy de acuerdo	48	64,9	64,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 16: Afirmación 08 – Presto mucha atención a como me siento.

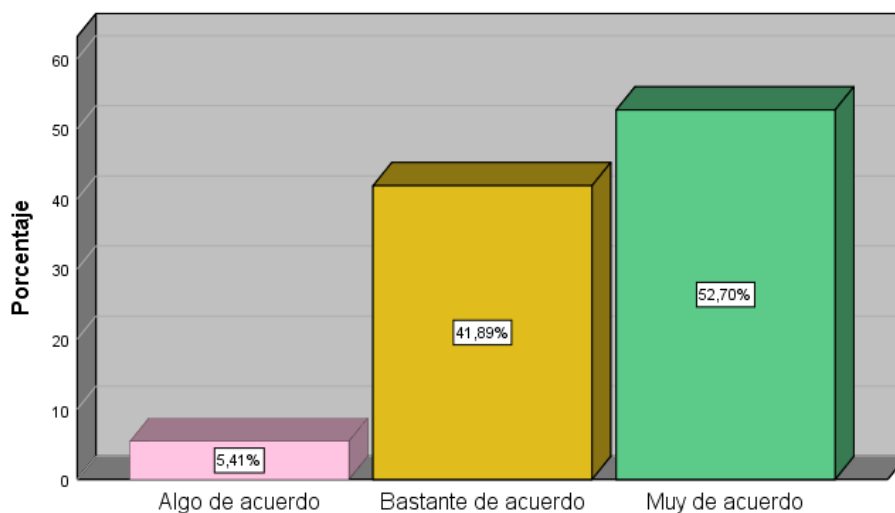


Según la tabla 23 y figura 16 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 64.86% de ellos prestan mucha atención a como se sienten.

Tabla 24: Afirmación 09 - Tengo claros mis sentimientos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	4	5,4	5,4	5,4
	Bastante de acuerdo	31	41,9	41,9	47,3
	Muy de acuerdo	39	52,7	52,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 17: Afirmación 09 – Tengo claros mis sentimientos.

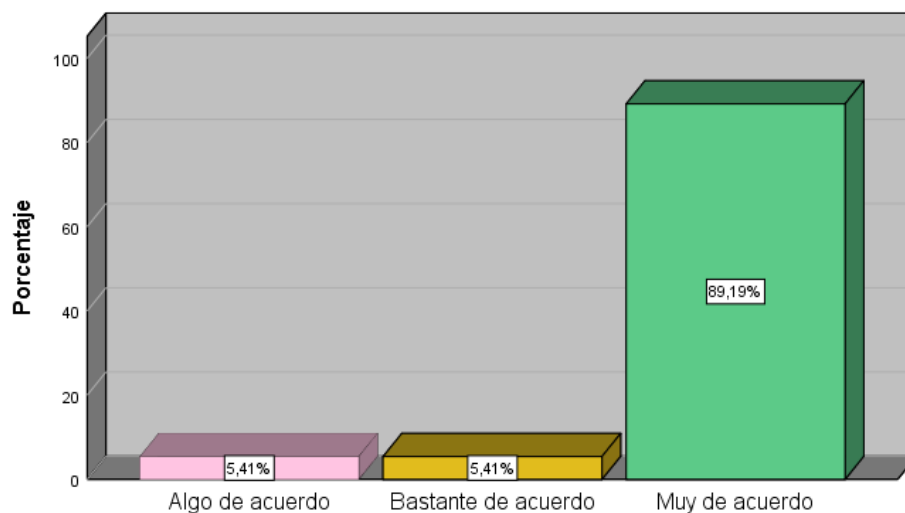


Según la tabla 24 y figura 17 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 52.70% de ellos tienen claros sus sentimientos.

Tabla 25: Afirmación 10 - Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	4	5,4	5,4	5,4
	Bastante de acuerdo	4	5,4	5,4	10,8
	Muy de acuerdo	66	89,2	89,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 18: Afirmación 10 - Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.

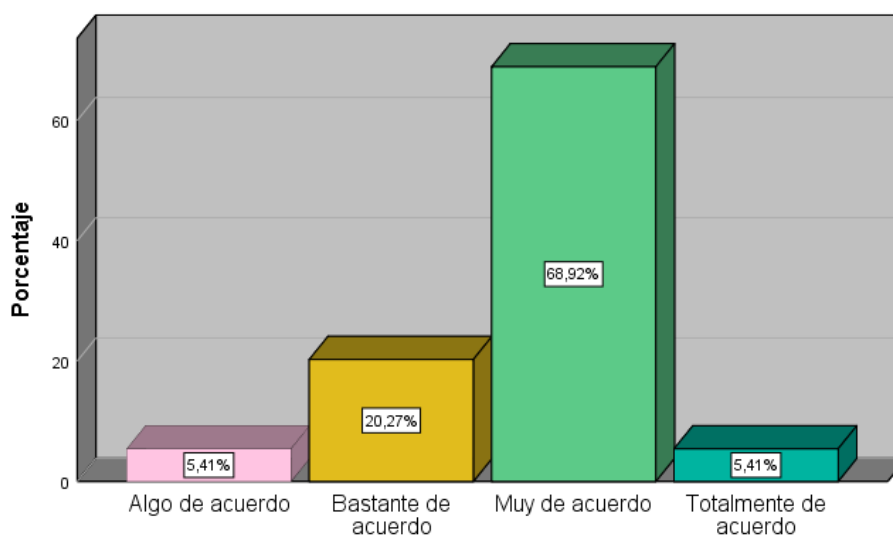


Según la tabla 25 y figura 18 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 89.19% de ellos frecuentemente pueden definir sus sentimientos.

Tabla 26: Afirmación 11 - Casi siempre se cómo me siento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	4	5,4	5,4	5,4
	Bastante de acuerdo	15	20,3	20,3	25,7
	Muy de acuerdo	51	68,9	68,9	94,6
	Totalmente de acuerdo	4	5,4	5,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 19: Afirmación 11 - Casi siempre se cómo me siento.

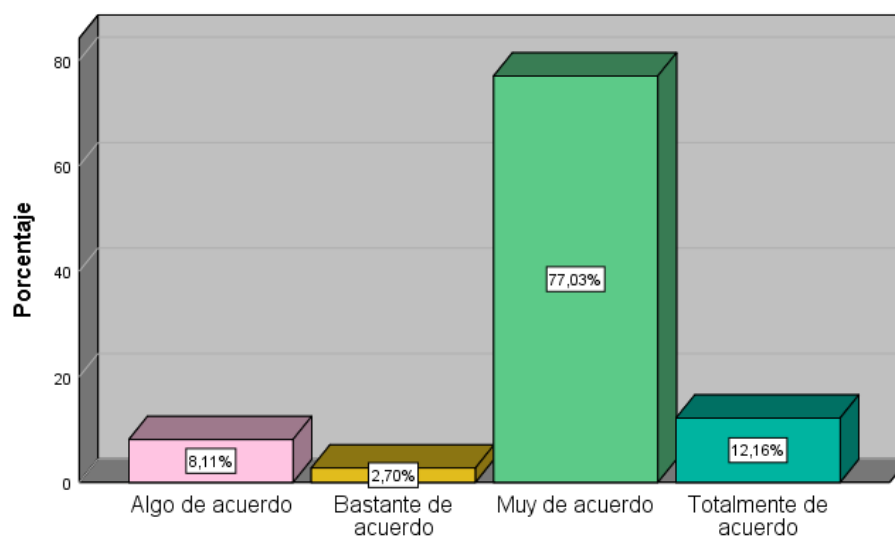


Según la tabla 26 y figura 19 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 68.92% de ellos frecuentemente saben cómo se sienten.

Tabla 27: Afirmación 12 - Normalmente conozco mis sentimientos en diferentes situaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	6	8,1	8,1	8,1
	Bastante de acuerdo	2	2,7	2,7	10,8
	Muy de acuerdo	57	77,0	77,0	87,8
	Totalmente de acuerdo	9	12,2	12,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 20: Afirmación 12 - Normalmente conozco mis sentimientos en diferentes situaciones.



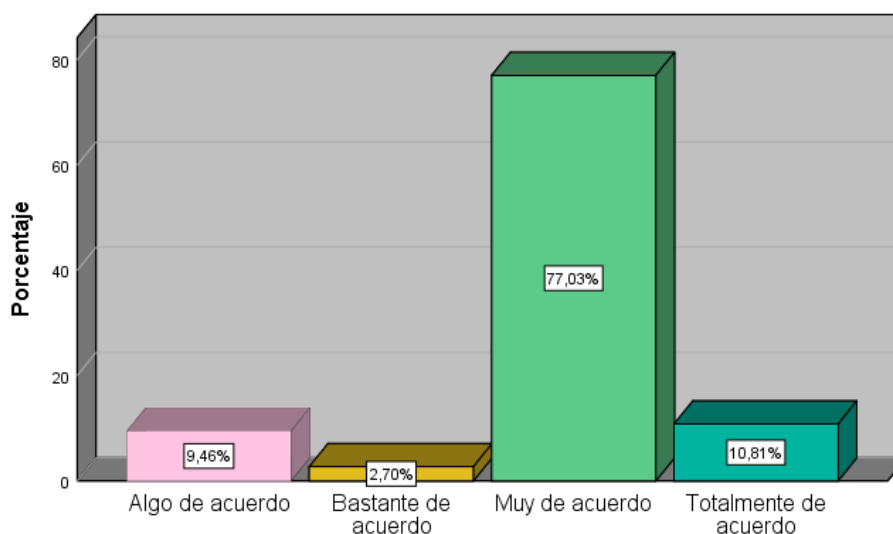
Según la tabla 27 y figura 20 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 77.03% de ellos normalmente conocen sus sentimientos en diferentes situaciones.

Tabla 28: Afirmación 13 – A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.

A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	7	9,5	9,5	9,5
	Bastante de acuerdo	2	2,7	2,7	12,2
	Muy de acuerdo	57	77,0	77,0	89,2
	Totalmente de acuerdo	8	10,8	10,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 21: Afirmación 13 – A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.

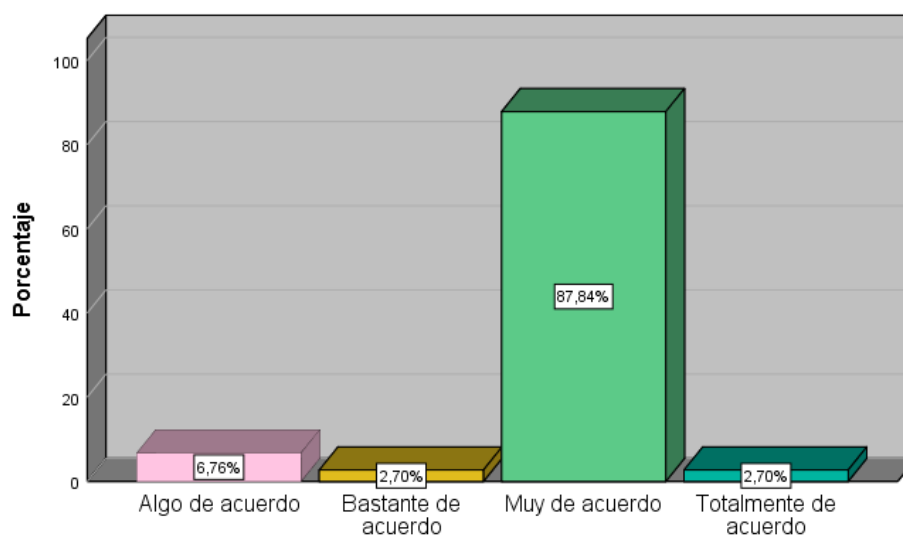


Según la tabla 28 y figura 21 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 77.03% de ellos a menudo se dan cuenta de sus sentimientos en diferentes situaciones.

Tabla 29: Afirmación 14 – Siempre puedo decir cómo me siento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	Bastante de acuerdo	2	2,7	2,7	9,5
	Muy de acuerdo	65	87,8	87,8	97,3
	Totalmente de acuerdo	2	2,7	2,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 22: Afirmación 15 – Siempre puedo decir cómo me siento.

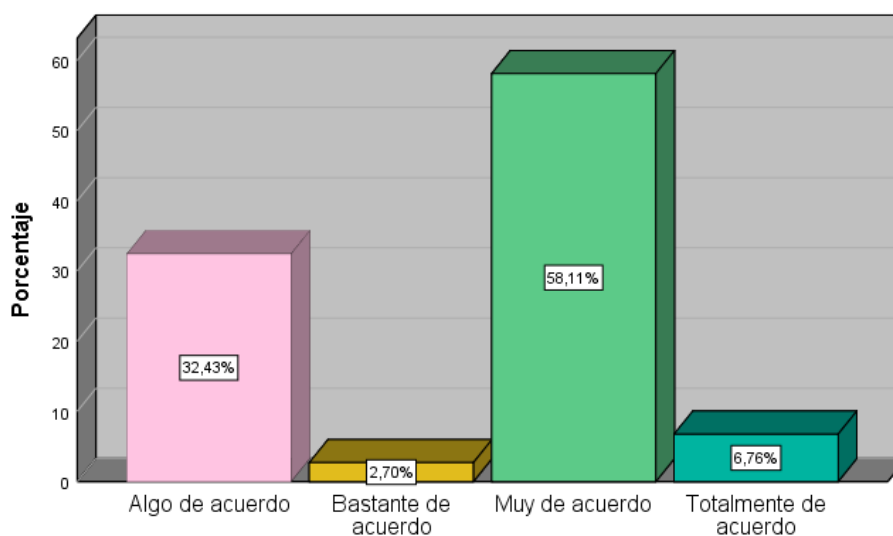


Según la tabla 29 y figura 22 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 87.84% están muy de acuerdo en que siempre se puede decir cómo se sienten.

Tabla 30: Afirmación 15 – A veces puedo decir cuales son mis emociones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	24	32,4	32,4	32,4
	Bastante de acuerdo	2	2,7	2,7	35,1
	Muy de acuerdo	43	58,1	58,1	93,2
	Totalmente de acuerdo	5	6,8	6,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 23: Afirmación 15 – A veces puedo decir cuales son mis emociones.

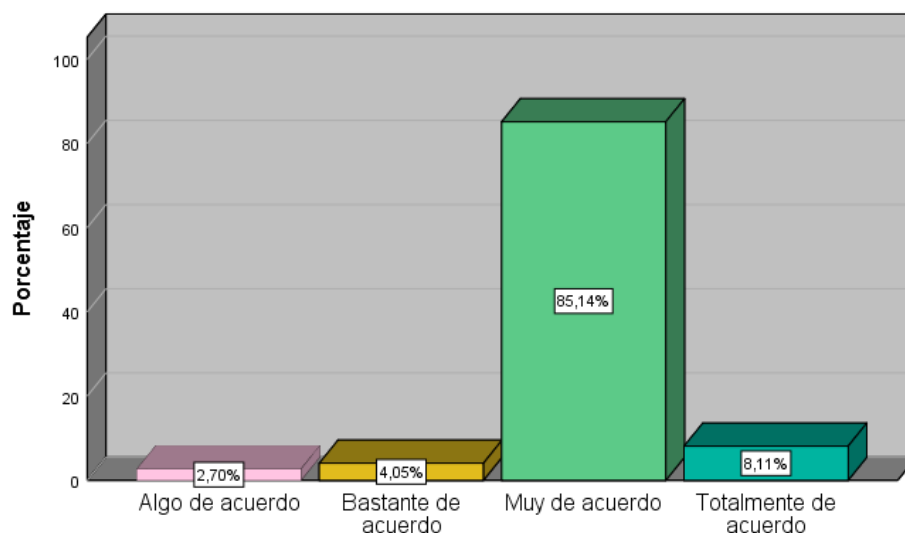


Según la tabla 30 y figura 23 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 58.11% están muy de acuerdo en que a veces pueden decir cuáles son sus emociones.

Tabla 31: Afirmación 16 – Puedo llegar a comprender mis sentimientos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	Bastante de acuerdo	3	4,1	4,1	6,8
	Muy de acuerdo	63	85,1	85,1	91,9
	Totalmente de acuerdo	6	8,1	8,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 24: Afirmación 16 – Puedo llegar a comprender mis sentimientos.

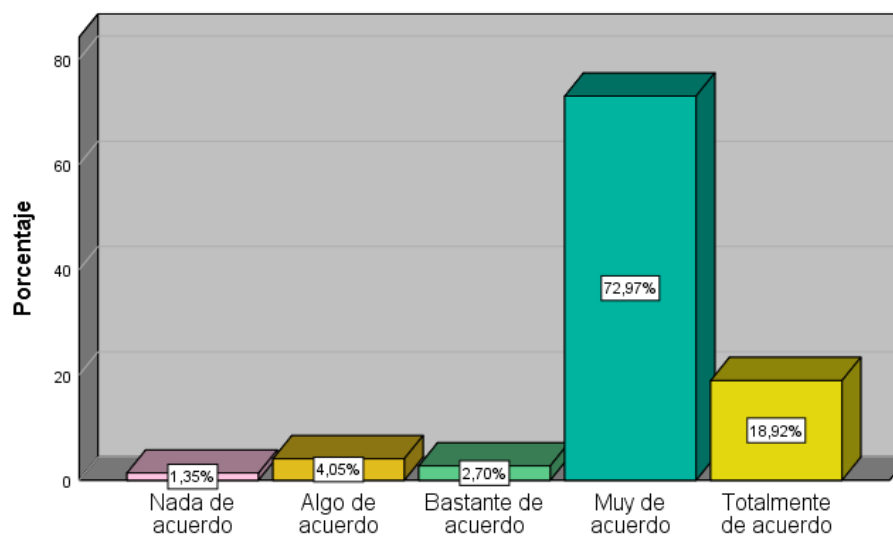


Según la tabla 31 y figura 24 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 85.14% están muy de acuerdo en que pueden llegar a comprender sus sentimientos.

Tabla 32: Afirmación 17 – Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Algo de acuerdo	3	4,1	4,1	5,4
	Bastante de acuerdo	2	2,7	2,7	8,1
	Muy de acuerdo	54	73,0	73,0	81,1
	Totalmente de acuerdo	14	18,9	18,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 25: Afirmación 17 – Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.

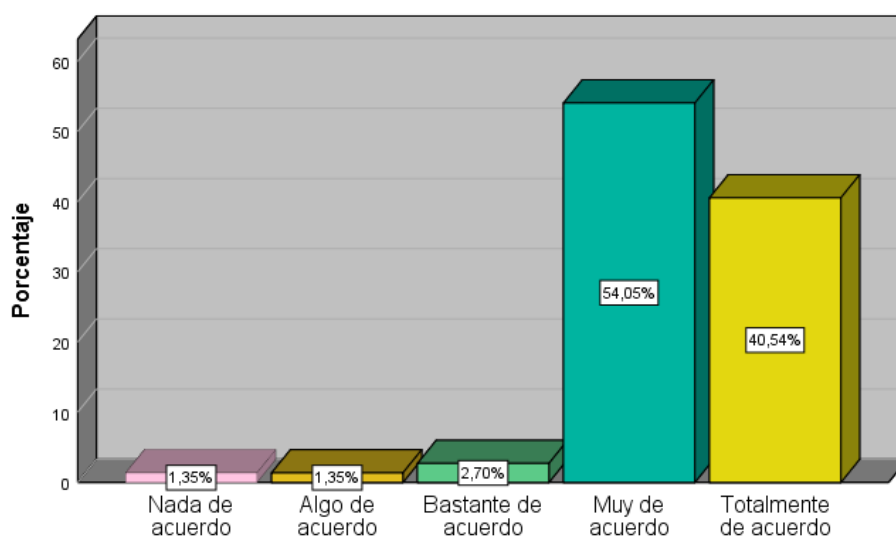


Según la tabla 32 y figura 25 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 72.97% están muy de acuerdo en que suelen tener una visión optimista a pesar de sentirse tristes.

Tabla 33: Afirmación 18 - Aunque me sienta mal. Procuero pensar en cosas agradables.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Algo de acuerdo	1	1,4	1,4	2,7
	Bastante de acuerdo	2	2,7	2,7	5,4
	Muy de acuerdo	40	54,1	54,1	59,5
	Totalmente de acuerdo	30	40,5	40,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 26: Afirmación 18 - Aunque me sienta mal. Procuero pensar en cosas agradables.

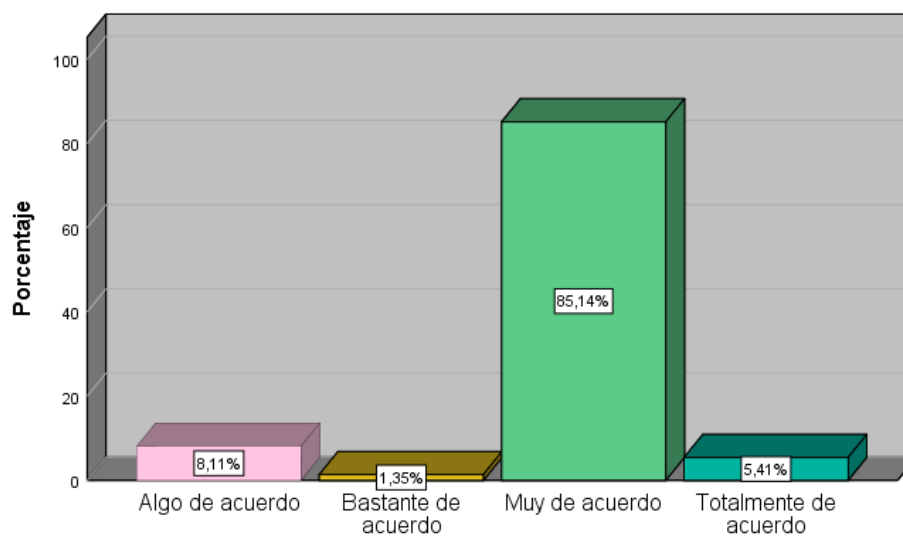


Según la tabla 33 y figura 26 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 72.97% están muy de acuerdo en que suelen tener una visión optimista a pesar de sentirse tristes.

Tabla 34: Afirmación 19 - Cuando estoy triste pienso en todos los placeres de la vida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	6	8,1	8,1	8,1
	Bastante de acuerdo	1	1,4	1,4	9,5
	Muy de acuerdo	63	85,1	85,1	94,6
	Totalmente de acuerdo	4	5,4	5,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 27: Afirmación 19 - Cuando estoy triste pienso en todos los placeres de la vida.

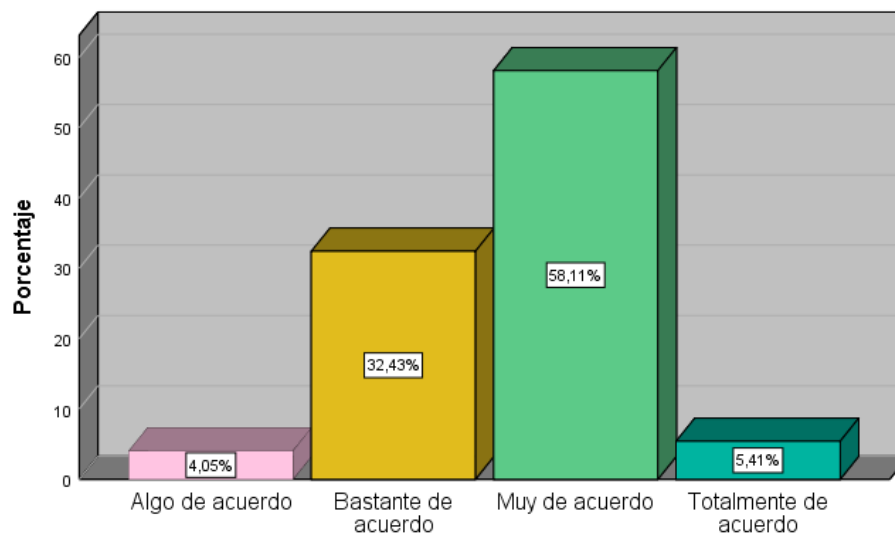


Según la tabla 34 y figura 27 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 85.14% están muy de acuerdo en que cuando están tristes piensan en todos los placeres de la vida.

Tabla 35: Afirmación 20 – Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	Bastante de acuerdo	24	32,4	32,4	36,5
	Muy de acuerdo	43	58,1	58,1	94,6
	Totalmente de acuerdo	4	5,4	5,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 28: Afirmación 20 – Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.

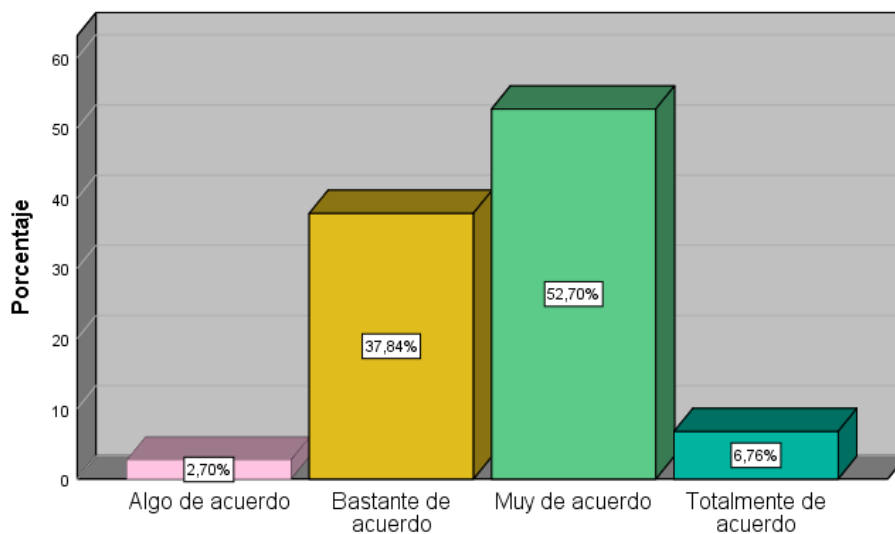


Según la tabla 35 y figura 28 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 58.11% están muy de acuerdo en intentar tener pensamientos positivos a pesar de sentirse mal.

Tabla 36: Afirmación 21 – Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trata de calmarse.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	Bastante de acuerdo	28	37,8	37,8	40,5
	Muy de acuerdo	39	52,7	52,7	93,2
	Totalmente de acuerdo	5	6,8	6,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 29: Afirmación 21 – Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trata de calmarse.

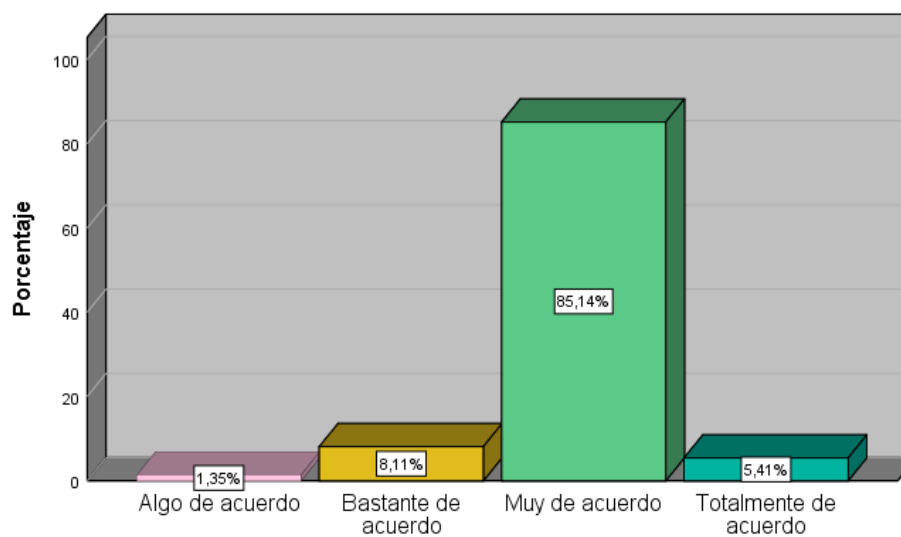


Según la tabla 36 y figura 29 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 52.70% están muy de acuerdo en considerar que, si dan varias vueltas a las cosas, complicándolas al tratar de calmarse.

Tabla 37: Afirmación 22 – Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Bastante de acuerdo	6	8,1	8,1	9,5
	Muy de acuerdo	63	85,1	85,1	94,6
	Totalmente de acuerdo	4	5,4	5,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 30: Afirmación 22 – Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.

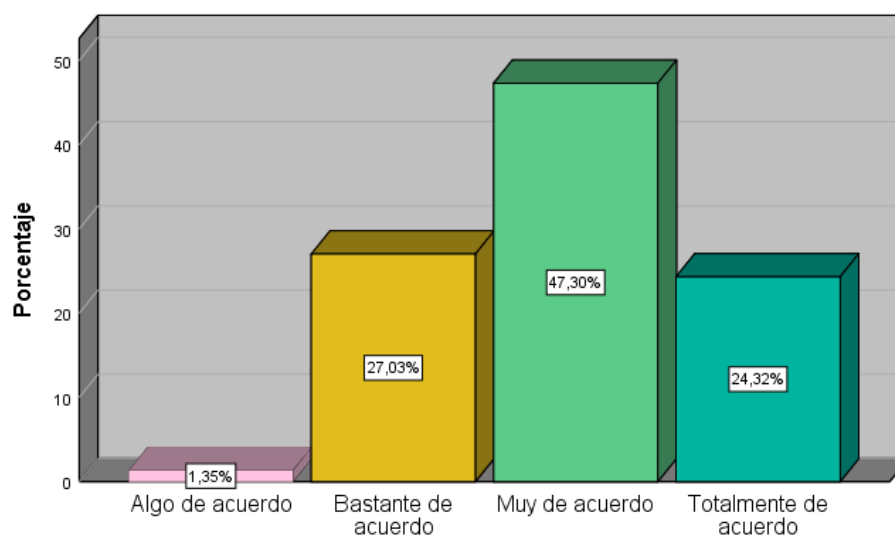


Según la tabla 37 y figura 30 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 52.70% están muy de acuerdo en preocuparse por tener un buen estado de ánimo.

Tabla 38: Afirmación 23 – Tengo mucha energía cuando me siento feliz.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Bastante de acuerdo	20	27,0	27,0	28,4
	Muy de acuerdo	35	47,3	47,3	75,7
	Totalmente de acuerdo	18	24,3	24,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 31: Afirmación 24 – Tengo mucha energía cuando me siento feliz.

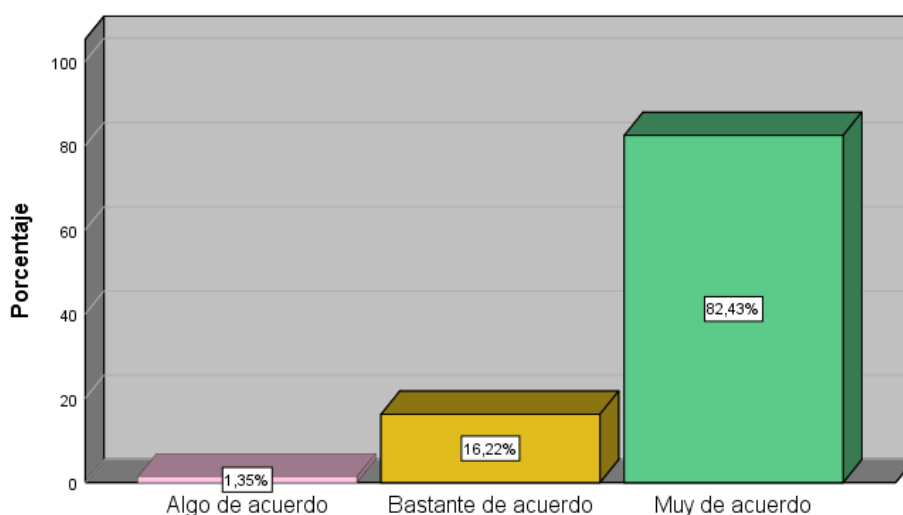


Según la tabla 38 y figura 31 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 47.30% están muy de acuerdo en considerar tener mucha energía cuando se sienten felices.

Tabla 39: Afirmación 24 - Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Bastante de acuerdo	12	16,2	16,2	17,6
	Muy de acuerdo	61	82,4	82,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 32: Afirmación 24 - Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.

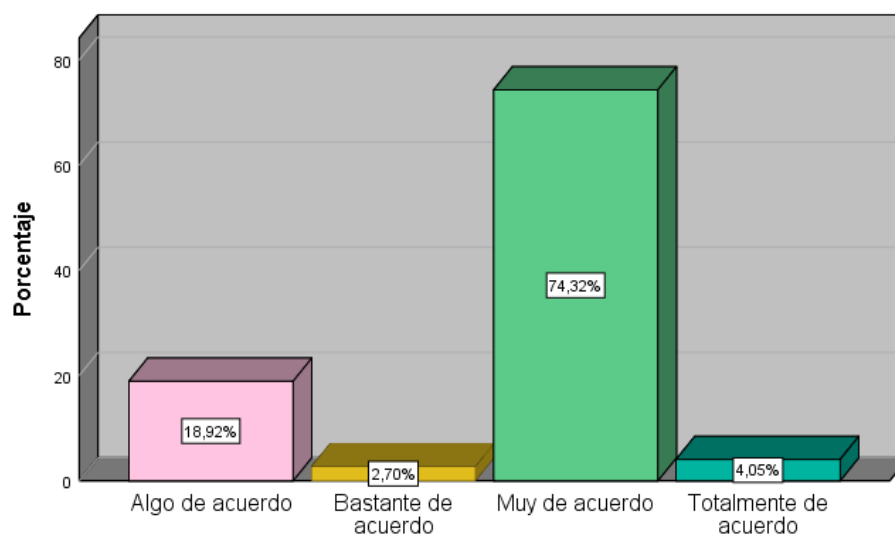


Según la tabla 39 y figura 32 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 82.43% están muy de acuerdo en considerar cambiar su estado de ánimo cuando están enfadados.

Tabla 40: Afirmación 25 – La innovación es característica de nuestra organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	14	18,9	18,9	18,9
	Bastante de acuerdo	2	2,7	2,7	21,6
	Muy de acuerdo	55	74,3	74,3	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 33: Afirmación 25 – La innovación es característica de nuestra organización.

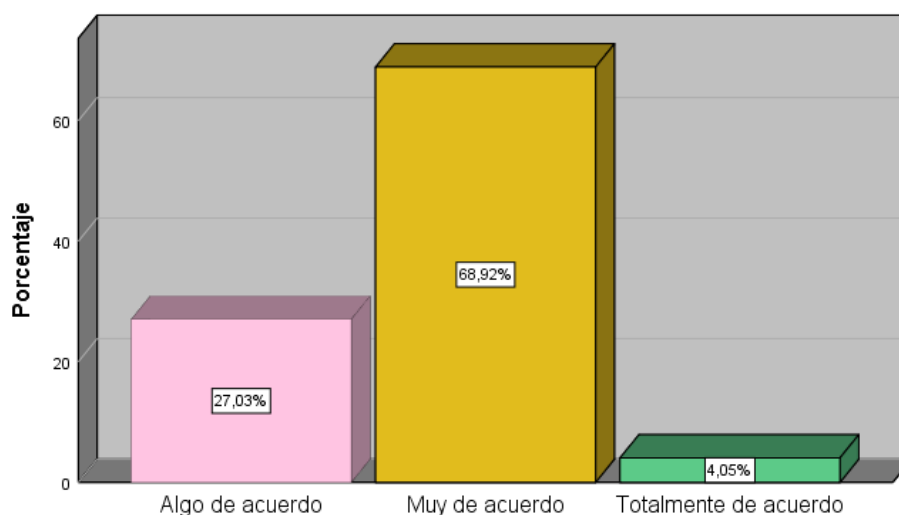


Según la tabla 40 y figura 33 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 74.32% están muy de acuerdo en considerar a la innovación una característica dentro de su organización.

Tabla 41: Afirmación 26 - Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	20	27,0	27,0	27,0
	Muy de acuerdo	51	68,9	68,9	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 34: Afirmación 26 - Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.

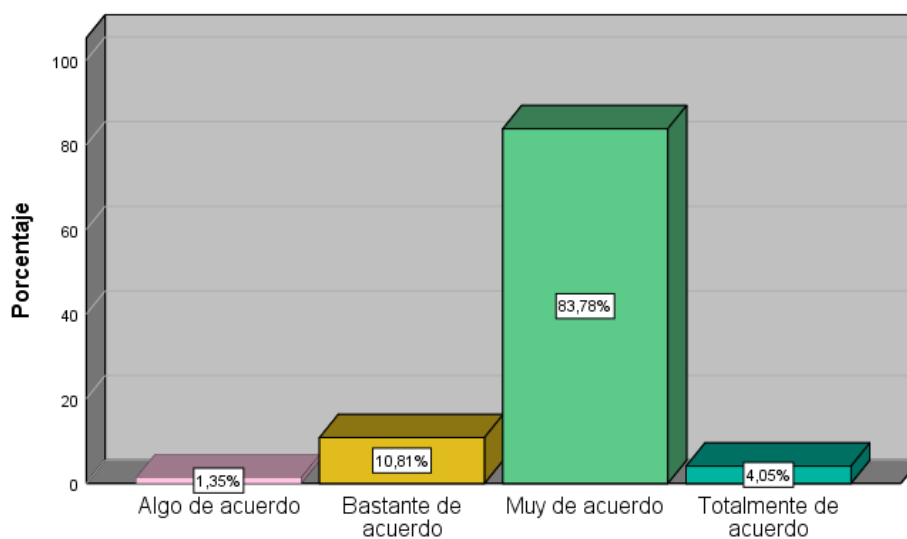


Según la tabla 41 y figura 34 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 68.92% están muy de acuerdo en considerar que sus compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.

Tabla 42: Afirmación 27 - Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Bastante de acuerdo	8	10,8	10,8	12,2
	Muy de acuerdo	62	83,8	83,8	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 35: Afirmación 27 - Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.

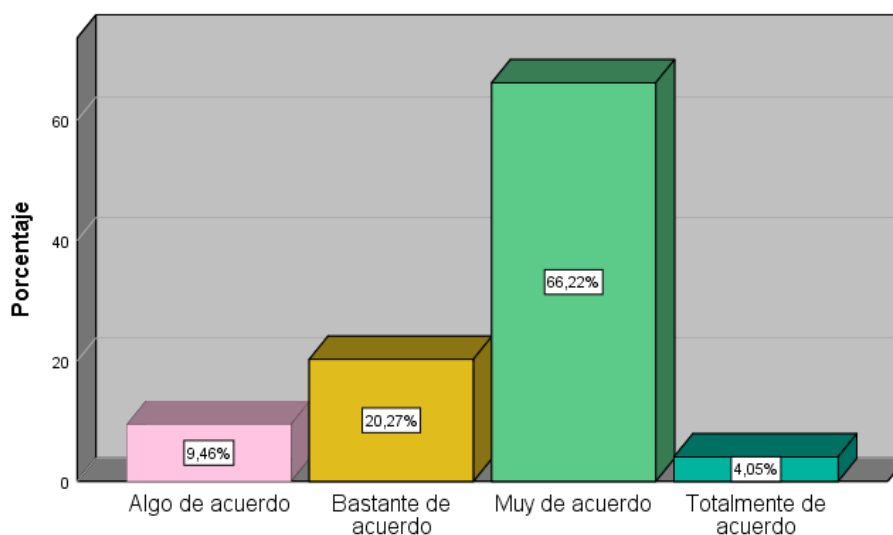


Según la tabla 42 y figura 35 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 63.76% están muy de acuerdo en considerar que es fácil para sus compañeros de trabajo el considerar nuevas ideas.

Tabla 43: Afirmación 28 – Mi institución es flexible y se adapta a los cambios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	7	9,5	9,5	9,5
	Bastante de acuerdo	15	20,3	20,3	29,7
	Muy de acuerdo	49	66,2	66,2	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 36: Afirmación 28 - Mi institución es flexible y se adapta a los cambios.

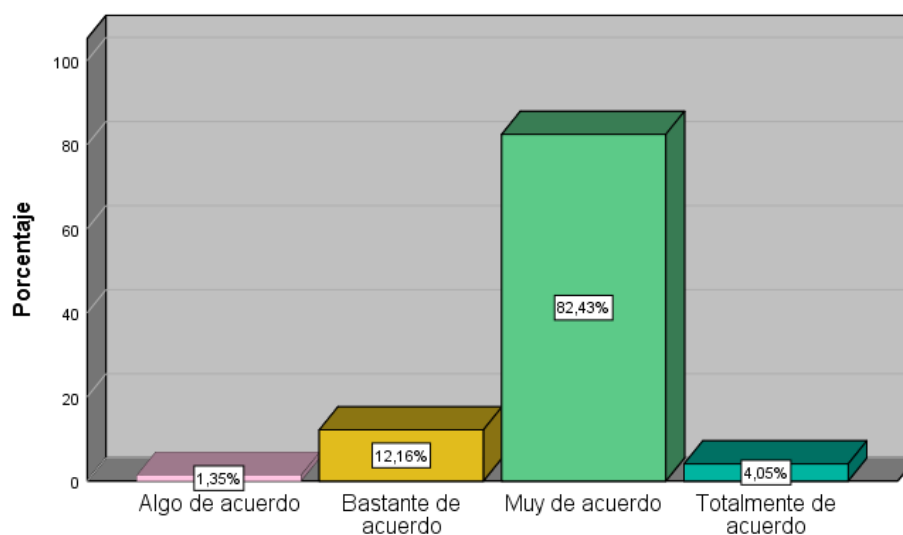


Según la tabla 43 y figura 36 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 66.22% están muy de acuerdo en considerar que su institución es flexible y se adapta a los cambios.

Tabla 44: Afirmación 29 – Mi jefe está disponible cuando se le necesita.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Bastante de acuerdo	9	12,2	12,2	13,5
	Muy de acuerdo	61	82,4	82,4	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 37: Afirmación 29 – Mi jefe está disponible cuando se le necesita.

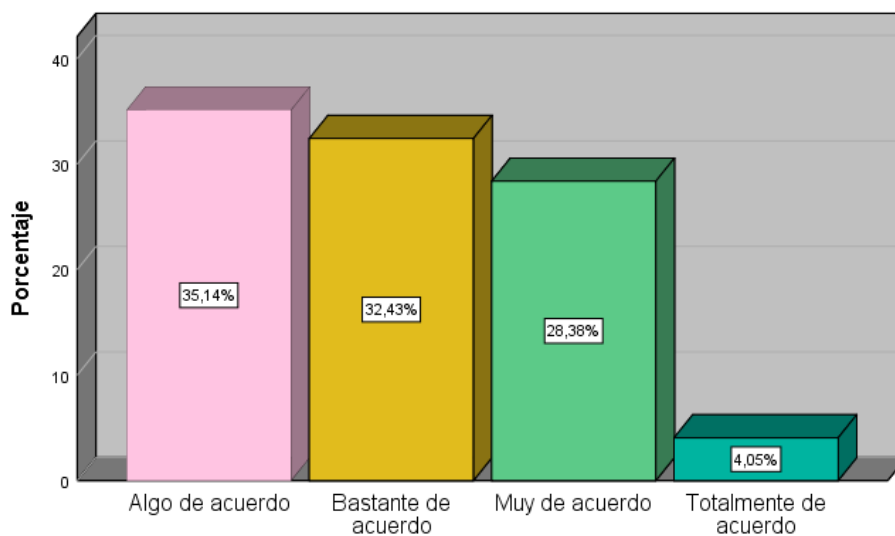


Según la tabla 44 y figura 37 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 82.43% están muy de acuerdo en considerar que su jefe está disponible cuando se le necesita.

Tabla 45: Afirmación 30 - Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	26	35,1	35,1	35,1
	Bastante de acuerdo	24	32,4	32,4	67,6
	Muy de acuerdo	21	28,4	28,4	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 38: Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.

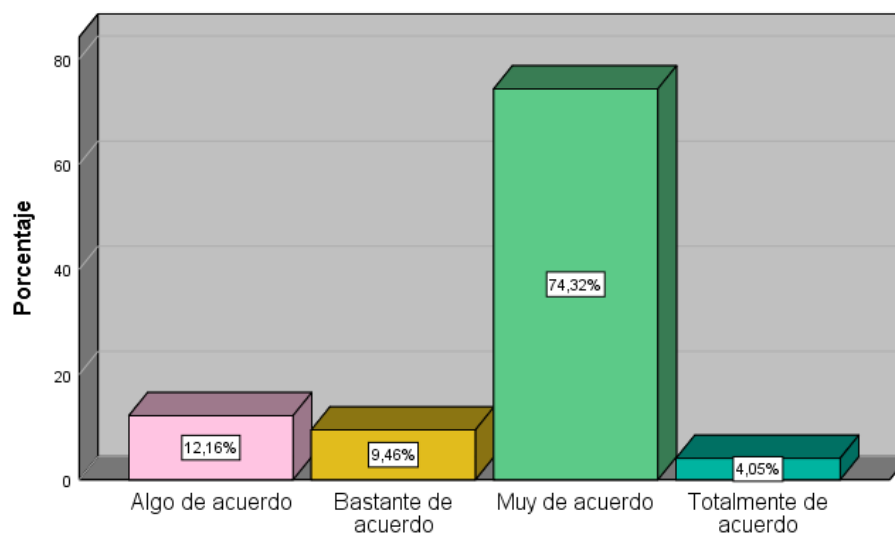


Según la tabla 45 y figura 38 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 35.14% de ellos estuvieron algo de acuerdo en considerar que sus directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de su organización

Tabla 46: Afirmación 31 – Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	9	12,2	12,2	12,2
	Bastante de acuerdo	7	9,5	9,5	21,6
	Muy de acuerdo	55	74,3	74,3	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 39: Afirmación 31 – Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.

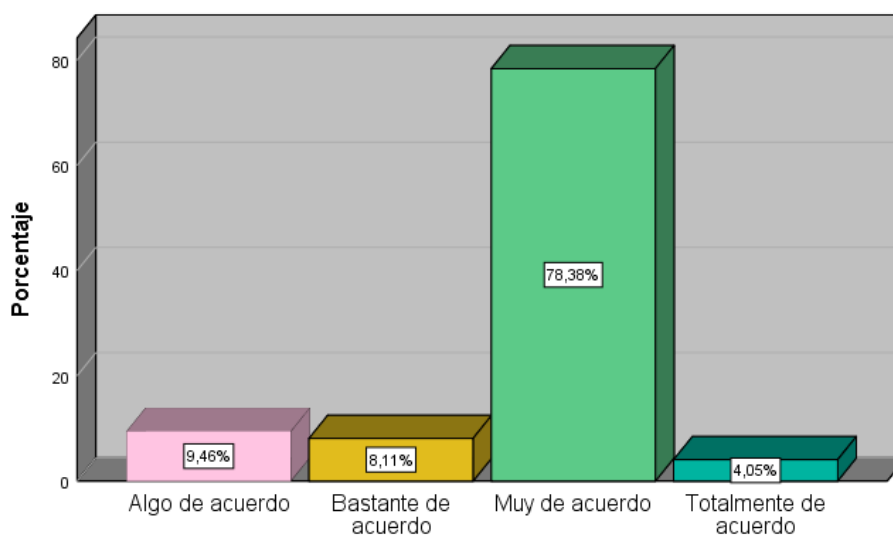


Según la tabla 46 y figura 39 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 74.32% de ellos estuvieron muy de acuerdo en considerar que su trabajo es evaluado de forma adecuada.

Tabla 47: Afirmación 32 – Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	7	9,5	9,5	9,5
	Bastante de acuerdo	6	8,1	8,1	17,6
	Muy de acuerdo	58	78,4	78,4	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 40: Afirmación 32 – Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.

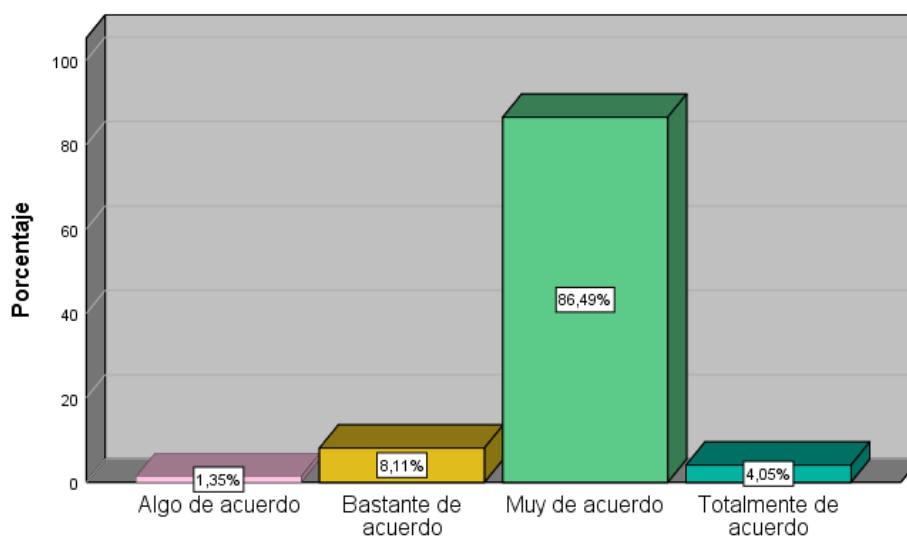


Según la tabla 47 y figura 40 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 78.38% de ellos estuvieron muy de acuerdo en considerar que los premios y reconocimientos son distribuidos de manera justa.

Tabla 48: Afirmación 33 - Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Bastante de acuerdo	6	8,1	8,1	9,5
	Muy de acuerdo	64	86,5	86,5	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 41: Afirmación 33 - Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.

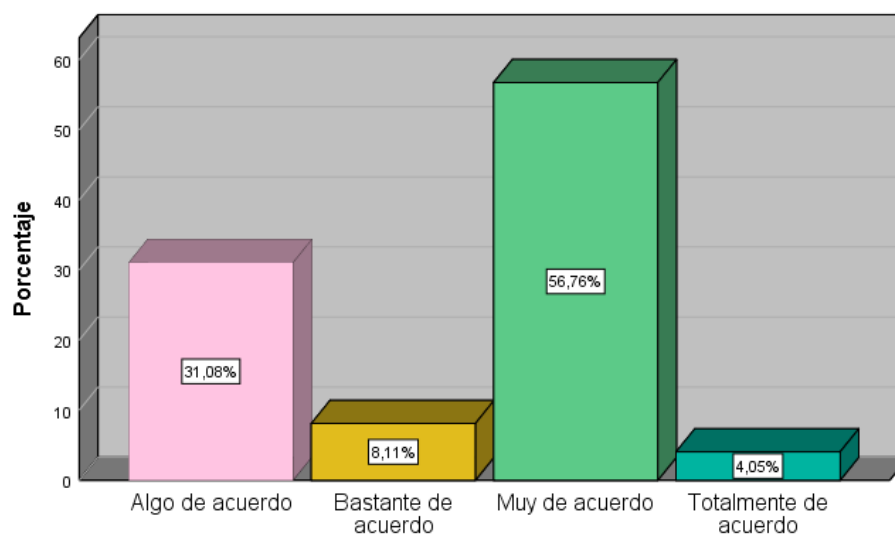


Según la tabla 48 y figura 41 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 86.49% de ellos estuvieron muy de acuerdo en considerar que existen incentivos laborales para que uno trate de hacer un mejor trabajo.

Tabla 49: Afirmación 34 - La limpieza de los ambientes es adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	23	31,1	31,1	31,1
	Bastante de acuerdo	6	8,1	8,1	39,2
	Muy de acuerdo	42	56,8	56,8	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 42: Afirmación 34 - La limpieza de los ambientes es adecuada.

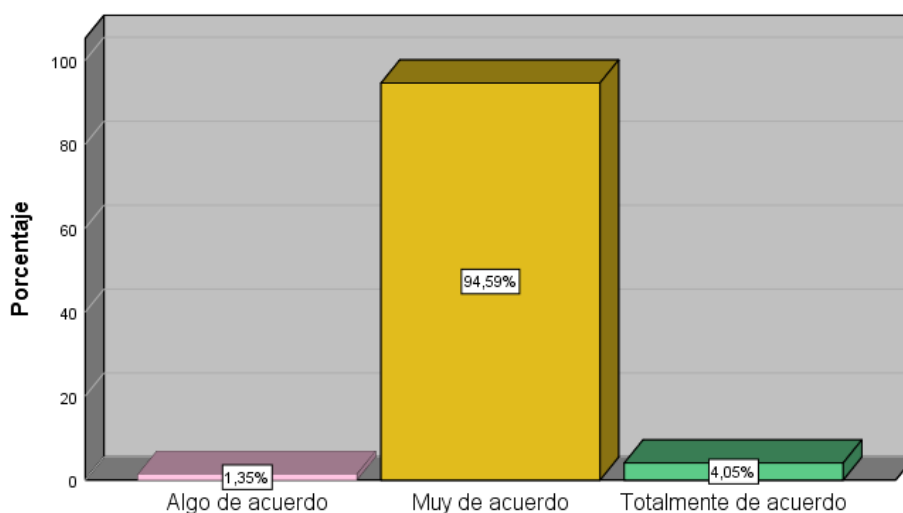


Según la tabla 49 y figura 42 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 56.76% de ellos estuvieron muy de acuerdo en considerar que la limpieza de los ambientes es adecuada.

Tabla 50: Afirmación 35 - En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Muy de acuerdo	70	94,6	94,6	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 43: Afirmación 36 - En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.

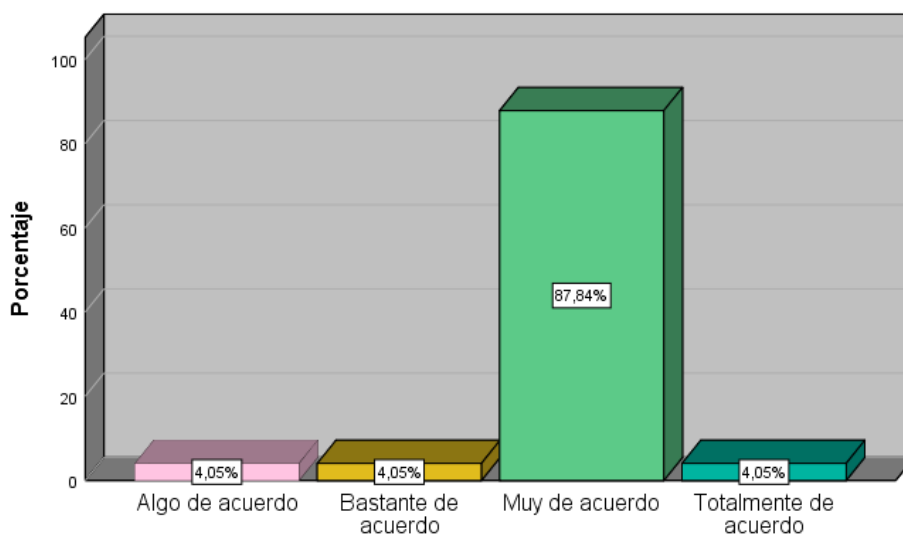


Según la tabla 50 y figura 43 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 94.59% de ellos estuvieron muy de acuerdo en considerarse satisfechos con su ambiente de trabajo.

Tabla 51: Afirmación 36 - Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	Bastante de acuerdo	3	4,1	4,1	8,1
	Muy de acuerdo	65	87,8	87,8	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 44: Afirmación 37 – Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.

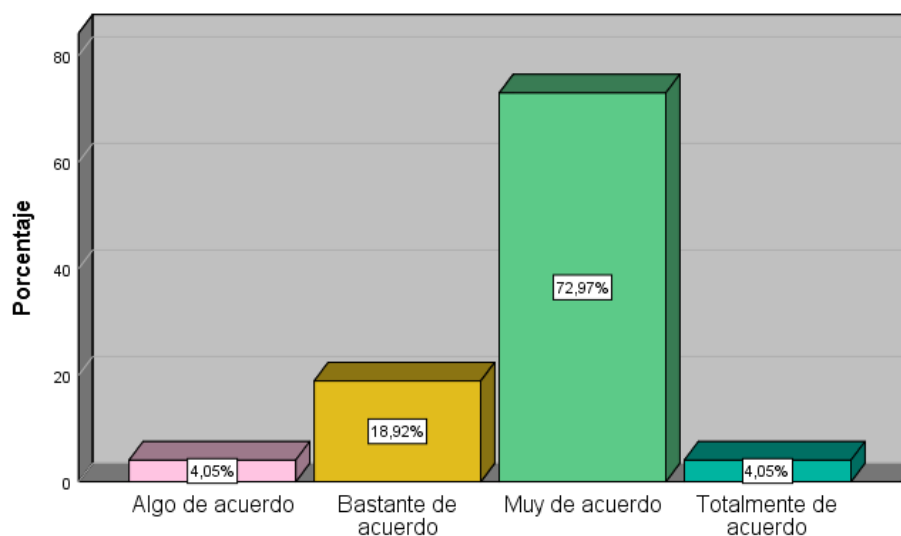


Según la tabla 51 y figura 44 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 87.84% de ellos estuvieron muy de acuerdo en considerar que su jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.

Tabla 52: Afirmación 37 - En mi organización participo en la toma de decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	Bastante de acuerdo	14	18,9	18,9	23,0
	Muy de acuerdo	54	73,0	73,0	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 45: Afirmación 37 - En mi organización participo en la toma de decisiones.

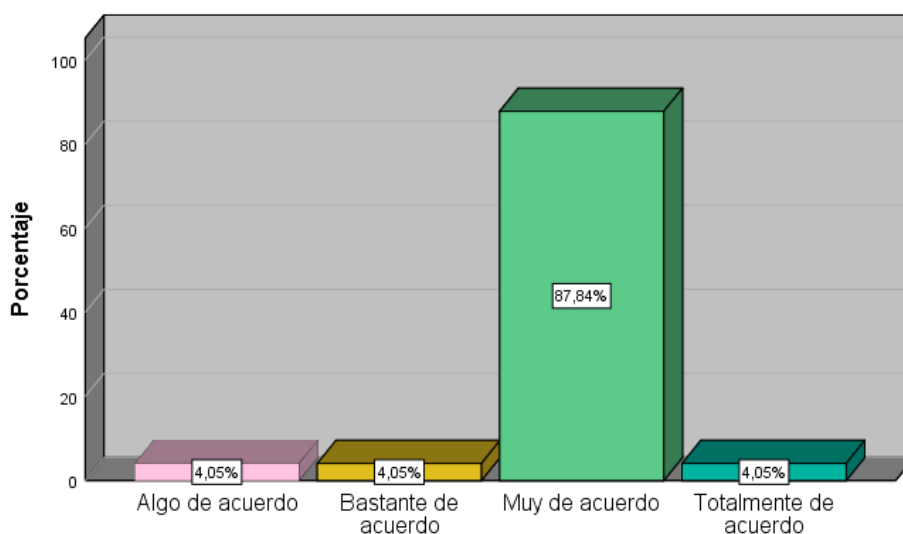


Según la tabla 52 y figura 45 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 72.97% de ellos estuvieron muy de acuerdo en considerarse participes en la toma de decisiones de su organización.

Tabla 53: Afirmación 38 – Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	Bastante de acuerdo	3	4,1	4,1	8,1
	Muy de acuerdo	65	87,8	87,8	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 46: Afirmación 38 – Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.

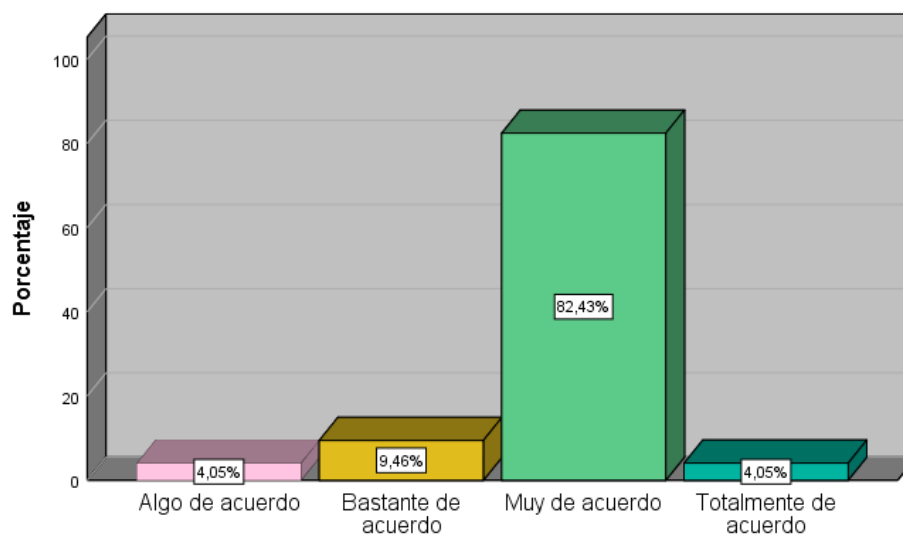


Según la tabla 53 y figura 46 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 87.84% de ellos estuvieron muy de acuerdo en considerar su remuneración adecuada en relación con el trabajo que realizan.

Tabla 54: Afirmación 39 – Mi salario y beneficios son razonables.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	Bastante de acuerdo	7	9,5	9,5	13,5
	Muy de acuerdo	61	82,4	82,4	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 47: Afirmación 39 – Mi salario y beneficios son razonables.

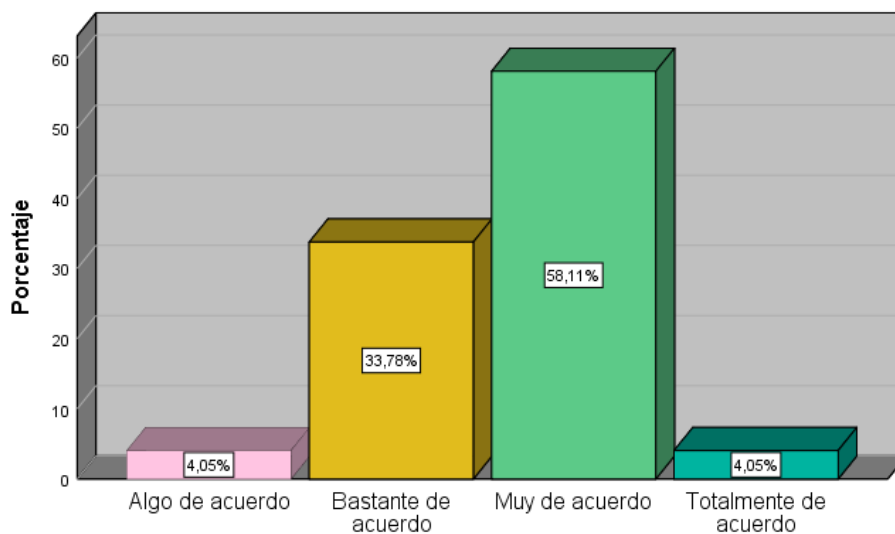


Según la tabla 54 y figura 47 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 82.43% de ellos estuvieron muy de acuerdo en considerar su salario y beneficios razonables.

Tabla 55: Afirmación 40 – Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	Bastante de acuerdo	25	33,8	33,8	37,8
	Muy de acuerdo	43	58,1	58,1	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 48: Afirmación 40 – Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.

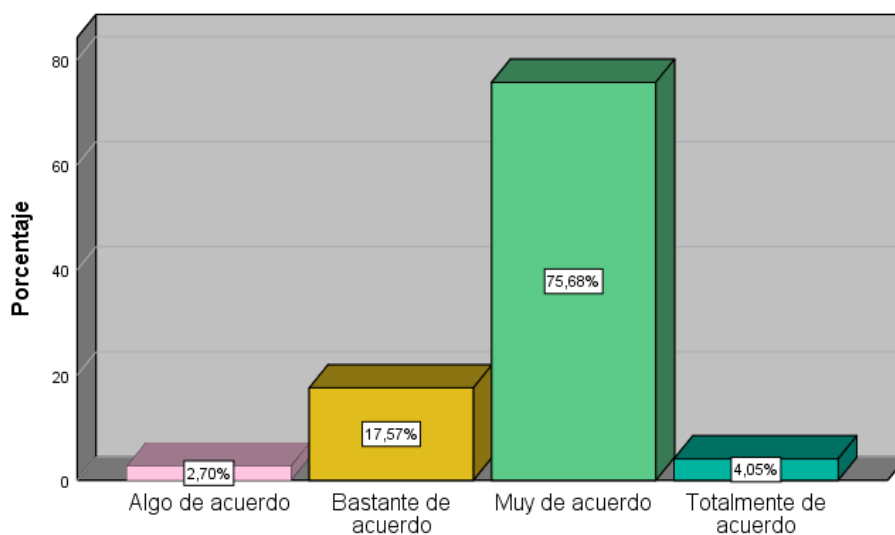


Según la tabla 55 y figura 48 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 58.11% de ellos estuvieron muy de acuerdo en que conocen las tareas o funciones específicas que deben de realizar en la organización.

Tabla 56: Afirmación 41 – Las tareas que desempeño corresponden a mi función.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	Bastante de acuerdo	13	17,6	17,6	20,3
	Muy de acuerdo	56	75,7	75,7	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 49: Afirmación 41 – Las tareas que desempeño corresponden a mi función.

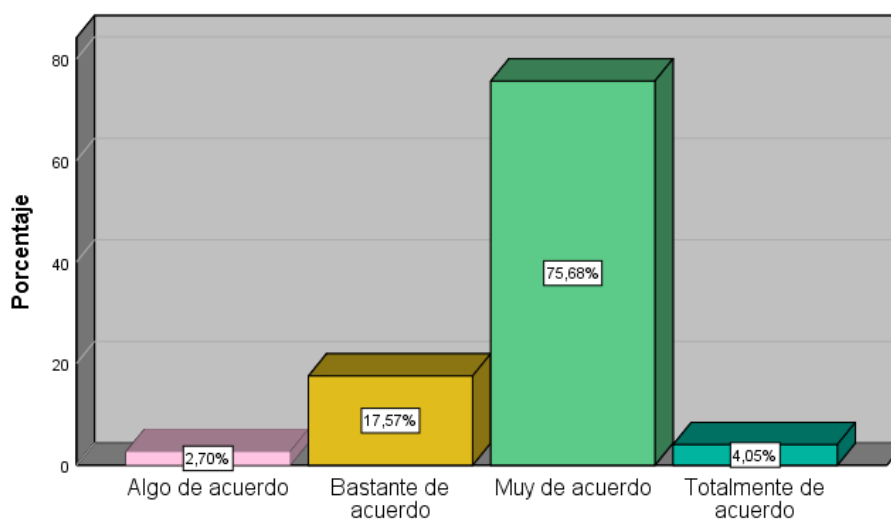


Según la tabla 56 y figura 49 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 75.68% de ellos estuvieron muy de acuerdo en que las tareas que desempeñan son acordes a su función dentro del área laboral.

Tabla 57: Afirmación 42 - Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	Bastante de acuerdo	13	17,6	17,6	20,3
	Muy de acuerdo	56	75,7	75,7	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 50: Afirmación 42 - Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.

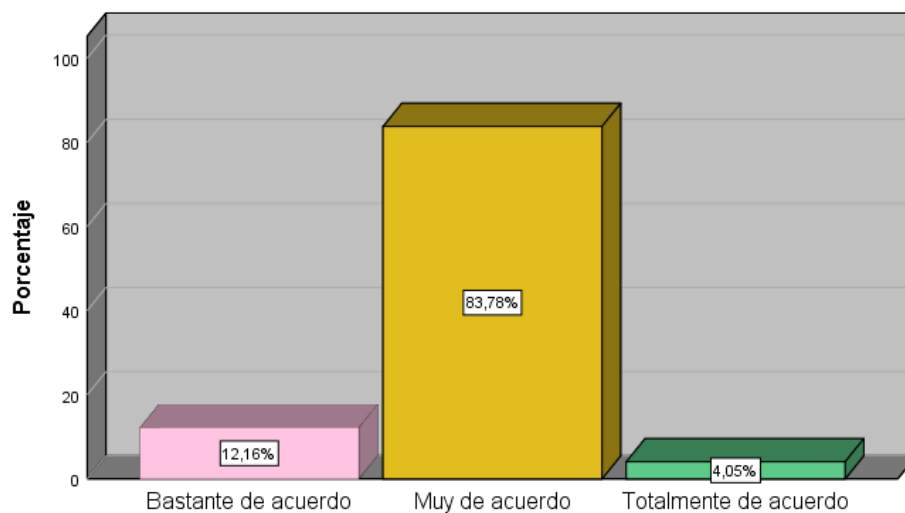


Según la tabla 57 y figura 50 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 75.68% de ellos estuvieron muy de acuerdo en considerar que su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones, técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.

Tabla 58: Afirmación 43 – Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante de acuerdo	9	12,2	12,2	12,2
	Muy de acuerdo	62	83,8	83,8	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 51: Afirmación 43 – Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.

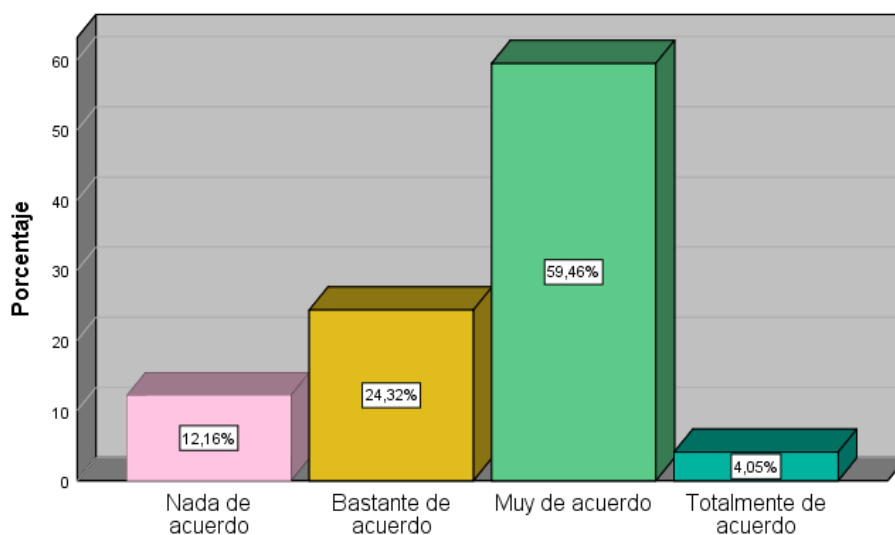


Según la tabla 58 y figura 51 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 83.78% de ellos estuvieron muy de acuerdo en considerar que su jefe inmediato se comunica si están realizando bien o mal su trabajo.

Tabla 59: Afirmación 44 – Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada de acuerdo	9	12,2	12,2	12,2
	Bastante de acuerdo	18	24,3	24,3	36,5
	Muy de acuerdo	44	59,5	59,5	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 52: Afirmación 44 - Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.

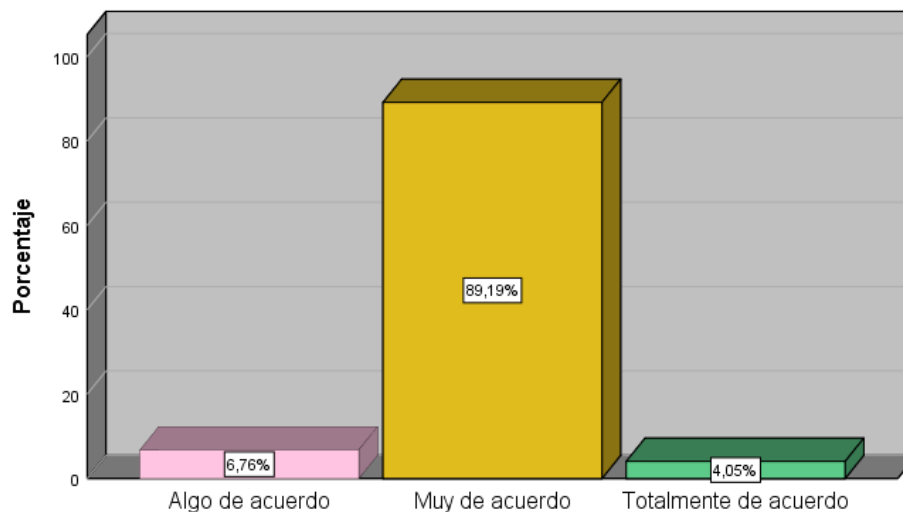


Según la tabla 59 y figura 52 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 56.46% de ellos estuvieron muy de acuerdo en que prestan atención a los comunicados que son emitidos por sus jefes.

Tabla 60: Afirmación 45 – La otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	Muy de acuerdo	66	89,2	89,2	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 53: Afirmación 45 – La otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.

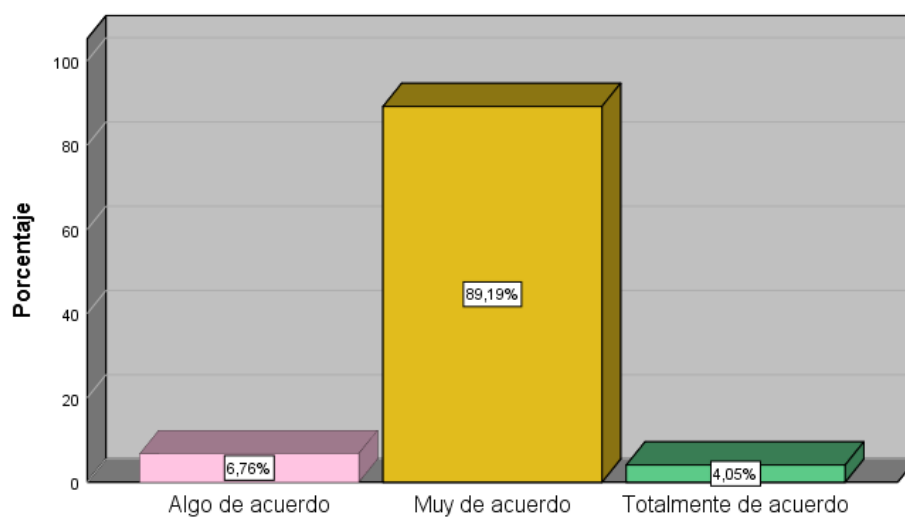


Según la tabla 60 y figura 53 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 89.19% de ellos estuvieron muy de acuerdo en que las otras áreas o servicios se ayudan cuando se requiere ayuda.

Tabla 61: Afirmación 46 - Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	Muy de acuerdo	66	89,2	89,2	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 54: Afirmación 46 - Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.

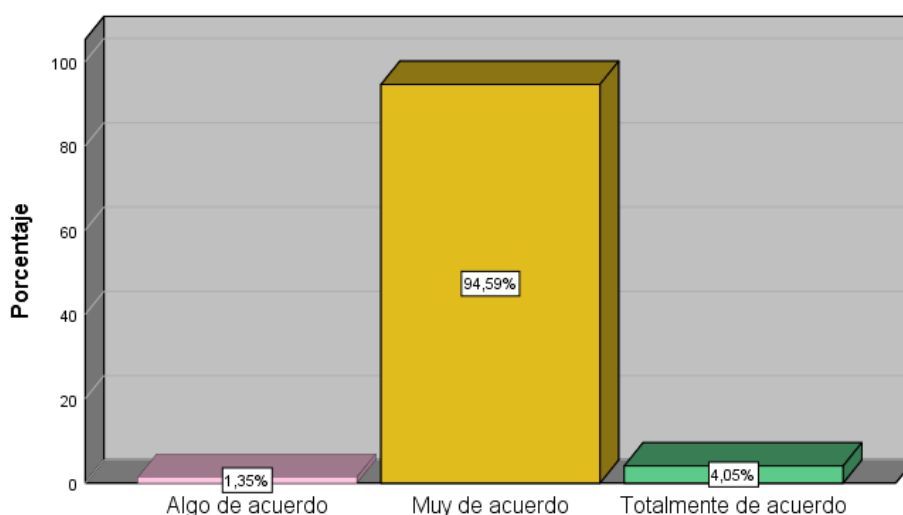


Según la tabla 61 y figura 54 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 89.19% de ellos estuvieron muy de acuerdo en que se puede contar con sus compañeros de trabajo cuando sea necesario.

Tabla 62: Afirmación 47 – Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	Muy de acuerdo	70	94,6	94,6	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 55: Afirmación 47 – Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.

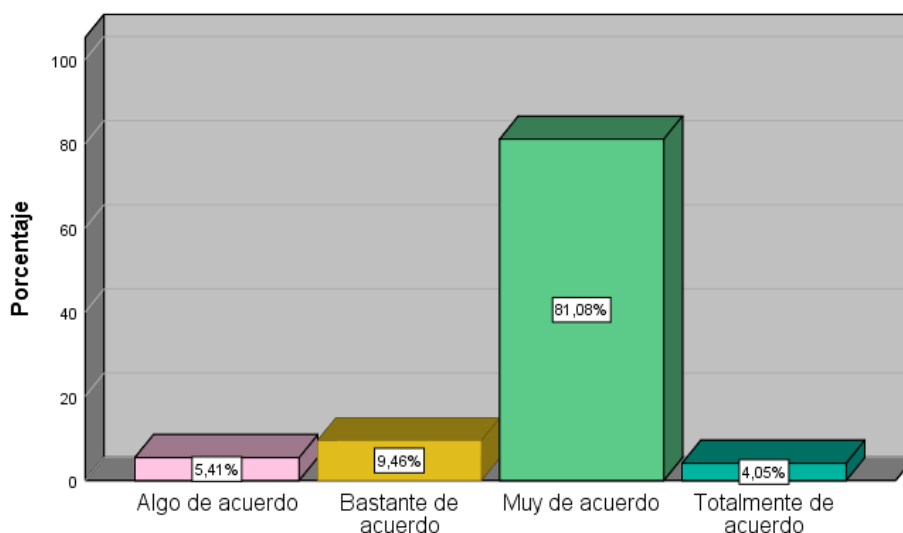


Según la tabla 62 y figura 55 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 94.59% de ellos estuvieron muy de acuerdo en que su centro de labores ofrece oportunidades para poder realizar lo mejor que se sabe hacer.

Tabla 63: Afirmación 48 – Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	4	5,4	5,4	5,4
	Bastante de acuerdo	7	9,5	9,5	14,9
	Muy de acuerdo	60	81,1	81,1	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 56: Afirmación 48 – Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.

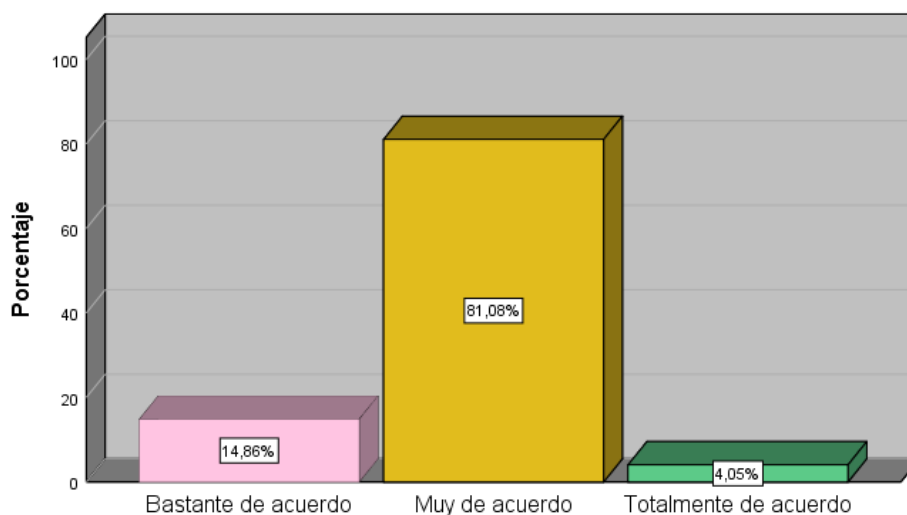


Según la tabla 63 y figura 56 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 81,08% de ellos estuvieron muy de acuerdo en que su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.

Tabla 64: Afirmación 49 – Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante de acuerdo	11	14,9	14,9	14,9
	Muy de acuerdo	60	81,1	81,1	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 57: Afirmación 49 – Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.

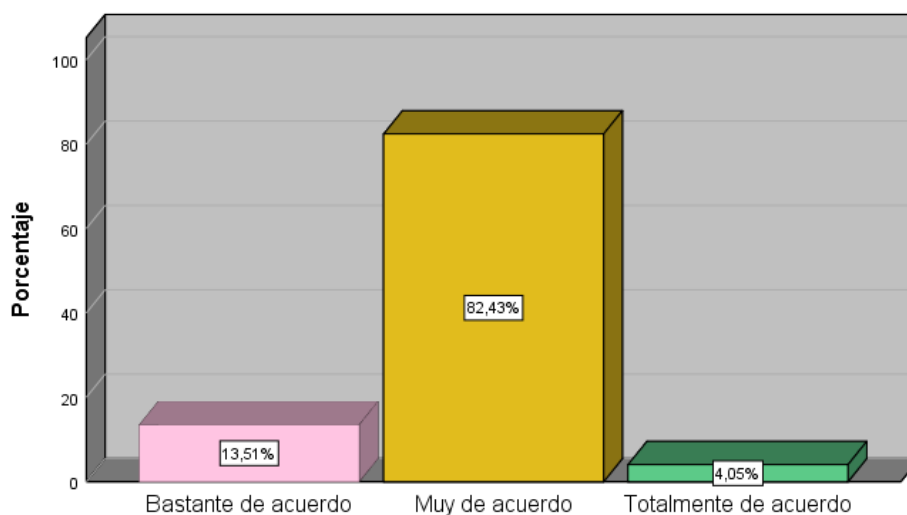


Según la tabla 64 y figura 57 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 81,08% de ellos estuvieron muy de acuerdo en reciben un buen trato dentro de su establecimiento de salud.

Tabla 65: Afirmación 50 – Mi contribución juega un papel importante en el éxito de organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante de acuerdo	10	13,5	13,5	13,5
	Muy de acuerdo	61	82,4	82,4	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 58: Afirmación 50 – Mi contribución juega un papel importante en el éxito de organización.

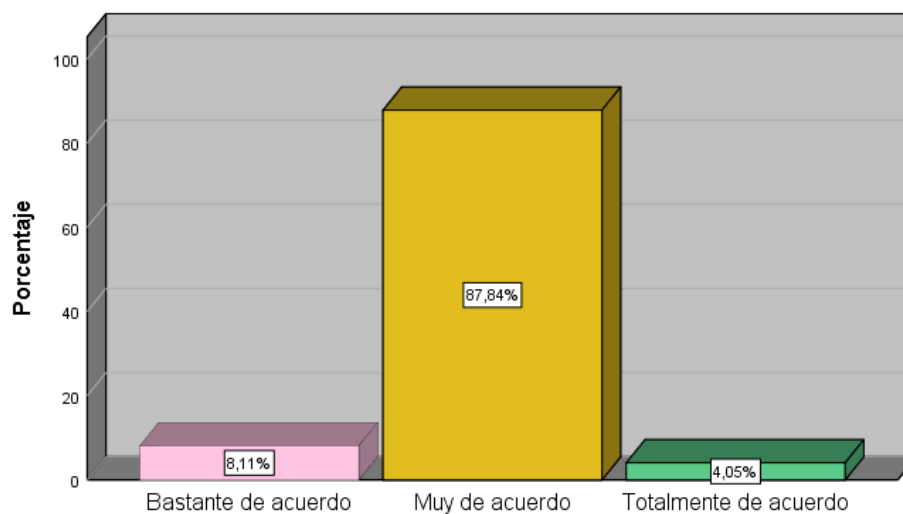


Según la tabla 65 y figura 58 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 82,43% de ellos estuvieron muy de acuerdo en que su contribución juega un papel importante en el éxito de la organización.

Tabla 66: Afirmación 51 – Estoy comprometido con mi organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante de acuerdo	6	8,1	8,1	8,1
	Muy de acuerdo	65	87,8	87,8	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 59: Afirmación 51 – Estoy comprometido con mi organización.

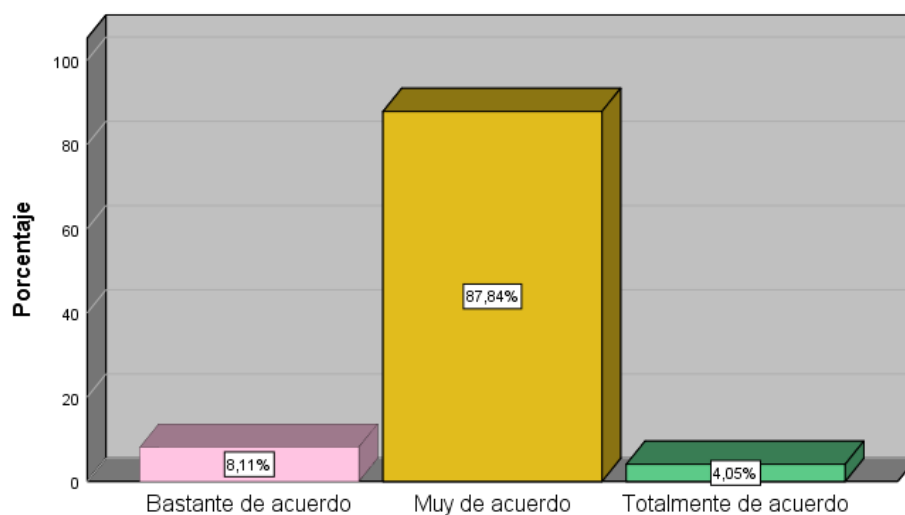


Según la tabla 66 y figura 59 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 87,84% de ellos estuvieron muy de acuerdo en que están comprometidos con su organización.

Tabla 67: Afirmación 52 – Me interesa el desarrollo de mi organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante de acuerdo	6	8,1	8,1	8,1
	Muy de acuerdo	65	87,8	87,8	95,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 60: Afirmación 52 – Me interesa el desarrollo de mi organización.



Según la tabla 67 y figura 60 dentro del 100% de encuestados constituidos por 74 administrativos pertenecientes a un área de una empresa estatal del Lima y Callao, se puede deducir que el 87,84% de ellos estuvieron muy de acuerdo en que les interesa el desarrollo de su organización.

Anexo 11

Prueba de normalidad

Para el proceso de validación de la tesis, la prueba de normalidad se considera para el desarrollo de las hipótesis, por lo cual esta determinará el nivel de significancia tanto de variables y dimensiones. Por lo tanto, se decidió entre dos tipos de pruebas por su medición: Kolmogorov – Sminov que es usada para muestras de más de 50 personas y la prueba de Shapiro Wilk que va a ser usada para muestras menores de 50 personas. En este caso al contar con una muestra de 74 personas se aplicó la prueba de Kolmogorov – Sminov.

Tabla 68: Prueba de normalidad – Variable: Inteligencia emocional.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Inteligencia emocional	,183	74	,000	,877	74	,000

En la variable Inteligencia emocional, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogorov - Smirnov se observa menor a 0.05.

Tabla 69: Prueba de normalidad – Variable: Clima organizacional.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	,288	74	,000	,780	74	,000

En la variable Clima organizacional, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogorov - Smirnov se observa menor a 0.05.

Tabla 70: Prueba de normalidad – Dimensión: Atención emocional.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Atención emocional	,229	74	,000	,847	74	,000

En la dimensión atención emocional, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogorov - Smirnov se observa menor a 0.05.

Tabla 71: Prueba de normalidad – Dimensión: Claridad emocional.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Claridad emocional	,226	74	,000	,805	74	,000

En la dimensión claridad emocional, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogorov - Smirnov se observa menor a 0.05.

Tabla 72: Prueba de normalidad – Dimensión: Reparación emocional.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Reparación emocional	,167	74	,000	,897	74	,000

En la dimensión reparación emocional, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogorov - Smirnov se observa menor a 0.05.

Tabla 73: Prueba de normalidad – Dimensión: Potencial humano.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Potencial humano	,270	74	,000	,839	74	,000

En la dimensión potencial humano, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogorov - Smirnov se observa menor a 0.05.

Tabla 74: Prueba de normalidad – Dimensión: Diseño organizacional.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Diseño organizacional	,304	74	,000	,734	74	,000

En la dimensión diseño organizacional, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogorov - Smirnov se observa menor a 0.05.

Tabla 75: Prueba de normalidad – Dimensión: Cultura de la organización.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Cultura de la organización	,428	74	,000	,560	74	,000

En la dimensión cultura de la organización, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogorov - Smirnov se observa menor a 0.05.

Anexo 12

Cálculo del tamaño de la muestra

Tamaño de muestra: **74**

Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Anexo 13

Base de datos

N°	INTELIGENCIA EMOCIONAL																							
	ATENCIÓN EMOCIONAL								CLARIDAD EMOCIONAL								REPARACIÓN EMOCIONAL							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
E1	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
E6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
E7	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
E8	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
E9	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
E10	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
E11	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
E12	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
E13	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
E14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
E15	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
E16	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
E17	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
E18	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
E19	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E20	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E21	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

E22	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
E31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E40	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E41	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E42	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E43	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E44	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E45	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
E46	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
E47	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
E48	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
E49	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
E50	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
E51	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4

E52	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
E53	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
E54	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
E55	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
E56	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
E57	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
E58	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
E59	4	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
E60	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
E61	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
E62	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
E63	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
E64	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
E65	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
E66	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
E67	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
E68	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
E69	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	
E70	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	
E71	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
E72	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	
E73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
E74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	

E55	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E56	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E57	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E58	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E59	3	2	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E60	3	2	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E61	2	2	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E62	2	2	4	3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E63	2	2	4	3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E64	2	2	4	3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
E65	2	2	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
E66	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4
E67	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4
E68	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4
E69	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3
E70	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3
E71	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	4	2	3	3	3	3
E72	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	2	3	3	3	3
E73	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	2	3	3	3	3
E74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3