



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Inteligencia emocional y Clima laboral en trabajadores  
administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga,  
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

Cerna Rubino, Giovanna Elizabeth (ORCID: 0000 - 0001-5467-4164)

**ASESOR:**

Mg. Velarde Camaqui, Davis (ORCID: 0000 - 0001 - 9064 - 7104)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**CALLAO - PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

A Dios, mi padre todopoderoso,  
por su bondad e infinito amor.

A mi esposo, Julio Martin por ser mi compañero  
de vida y quien me enseñó a perseverar en la FE.

A mis hijos, Salvador Jesús y Juan Pablo  
por su paciencia y comprensión.

## Agradecimiento

Doy gracias al Señor, porque es bueno, porque su misericordia es eterna, porque sus tiempos son perfectos para nuestra vida, por escogerme como hija suya y amarme de una forma especial.

A mi esposo, Julio Martin por darle un matiz diferente a mis días con su alegría, perseverancia y su amor tan grande a Dios. Te amo, mi compañero de vida.

A mis tres hijos Salvador, Jesús y Juan Pablo porque a su corta edad y a lo largo de estos meses de arduo trabajo han sido pacientes con mis tiempos brindándome comprensión y amor, bendecidos sean siempre.

A mis padres, Silvia y Giovanni; a mis hermanos Brigitte, Rubita y Jean Paul; a mis abuelitos Felicita y Juan; a mi suegro Julio, agradezco a cada uno de ustedes por transmitirme su amor, su comprensión, su escucha y consejos.

Agradezco a la Ing. Carolina Saavedra y Lic. Khristy Méndez, por su disposición en todo este tiempo de estudio en la empresa.

Al Mg. Davis Velarde Camaqui, por sus enseñanzas y confianza en todos estos meses de estudio.

## Índice de Contenido

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>17</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>34</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>40</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>44</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>45</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>50</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1.	Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones	34
Tabla 2.	Correlación de la inteligencia emocional y clima laboral	35
Tabla 3.	Correlaciones de las dimensiones de la inteligencia emocional con el clima laboral	36
Tabla 4.	Nivel de la inteligencia emocional, según variables sociodemográficas	37
Tabla 5.	Nivel del clima laboral, según variables sociodemográficas	39

## Índice de Figuras

Figura 1.	Distribución de trabajadores, según sexo	20
Figura 2.	Distribución de trabajadores, según estado civil	21
Figura 3.	Distribución de trabajadores, según nivel educativo	21
Figura 4.	Distribución de trabajadores, según gerencia	21
Figura 5.	Distribución de trabajadores, según permanencia laboral	22
Figura 6.	Distribución de trabajadores, según modalidad de trabajo	22

## Resumen

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga 2021. El tipo de la investigación que se empleo fue correlacional descriptivo y de diseño no experimental, de corte transversal. La población específica del estudio estuvo conformada por 225 trabajadores, se obtuvo una muestra de 100 trabajadores a través de un muestreo no probabilístico intencional por conveniencia del investigador, ya que se consideraron criterios de inclusión - exclusión y de accesibilidad que se tuvo de la población; del mismo modo los instrumentos utilizados en la investigación fueron TMMS-24 para medir la inteligencia emocional y CL-SPC para medir el clima laboral. Se obtuvo como principales resultados una correlación directa y moderada con un  $r=0,495$  por otro lado, las dimensiones de la inteligencia emocional que más se correlacionan estadísticamente con clima laboral son reparación emocional  $r=0,587$  y claridad emocional  $r=0,403$ . Así mismo de acuerdo a los niveles de las variables, se determinó en la primera variable una diferencia marcada en el sexo, siendo los hombres con el 6% los que se encuentran en un nivel alto y las mujeres con un 22%. De igual forma las personas convivientes están representados en el 44% en el nivel bajo; con relación a la gerencia, la de proyectos con el 40% obtuvo el mayor porcentaje y según la modalidad de trabajo mixto con un 88% en el nivel medio. Con respecto a la segunda variable no se encontraron resultados desfavorables, siendo las mujeres representadas con el 50% con una percepción de clima favorable, el grupo de los convivientes mostró un porcentaje mayor en el nivel desfavorable del clima laboral. Con relación a las gerencias, la de proyectos tiene una representación del 60% de percepción de clima muy favorable; en la modalidad mixta con un 68% tienen una percepción favorable del clima laboral.

Palabras claves: inteligencia emocional, clima laboral, correlacional.

## Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and work climate in administrative workers of an agroindustrial company in Paramonga 2021. The type of research used was descriptive correlational and non-experimental, cross-sectional design. The specific population of the study was made up of 225 workers, a sample of 100 workers was obtained through an intentional non-probabilistic sampling for the convenience of the researcher since inclusion criteria - exclusion and accessibility of the population were considered; in the same way, the instruments used in the research were TMMS-24 to measure emotional intelligence and CL-SPC to measure the work environment. The main results were a direct and moderate correlation with a  $r = 0.495$ . On the other hand, the dimensions of emotional intelligence that are most statistically correlated with work environment are emotional repair  $r = 0.587$  and emotional clarity  $r = 0.403$ . Likewise, according to the levels of the variables, a marked difference in sex was determined in the first variable, being men with 6% of those who are at a high level and women with 22%. Similarly, cohabiting people are represented in 44% at the low level; Regarding management, the project management with 40% obtained the highest percentage and according to the mixed work modality with 88% at the medium level. Regarding the second variable, no unfavorable results were found, with women represented with 50% with a perception of a favorable climate, the group of cohabitants showed a higher percentage in the unfavorable level of the work environment. In relation to management, the project department has a 60% perception of a very favorable climate; In the mixed modality, 68% have a favorable perception of the work environment.

Keywords: emotional intelligence, work environment, correlational.



## I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas un nuevo concepto centrado en el estudio de las emociones ha generado un gran impacto en el contexto empresarial, todo aquello que deriva de la actitud del trabajador influencia en su entorno y por ende en la productividad (Ashforth, 2001), de este enfoque se aprecia con mayor determinación como las emociones del trabajador favorecen o desfavorecen al desarrollo de sus labores (Danvita y Sastre, 2010). Goleman (2010) cita que el desarrollo de un ambiente laboral negativo reduce a gran escala el nivel de satisfacción individual y colectiva. Partiendo de esta situación se analizan diversos puntos importantes que permiten comprender la relación de inteligencia emocional y clima laboral.

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021), en su nota de investigación frente al panorama actual que atraviesa la salud pública por la afección del COVID-19, manifestó la gran necesidad de adoptar mejoras para la protección de la salud en el lugar de trabajo, situando a la pandemia actual dentro de la clasificación de enfermedades profesionales puesto que no solo genera una afección de la salud física sino que se evidencia como la salud mental enfrenta un desequilibrio a nivel individual y a nivel del grupo de trabajadores.

El impacto de los problemas en salud mental en una organización no solo conlleva a una afectación individualizada sino que repercute a nivel organizacional, generando un deterioro en la participación activa de sus trabajadores como es el ausentismo y un nivel debilitado en la productividad (OIT, 2020).

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2020), considera importante la promoción de un ambiente laboral con medidas enfocadas en la salud mental, puesto que mantiene una relación directa con logros para la producción. Desde esta perspectiva se comprende mejor como el manejo inteligente de las emociones conlleva a percibir su contexto de trabajo de una manera adecuada y positiva, alcanzando mejoras en la satisfacción del trabajador, fortaleciendo su lealtad y compromiso para con la empresa (Carmona, Vargas y Rosas, 2015).

En una nota informativa sobre la repercusión de las enfermedades profesionales en las Américas se evidenció una gran preocupación con el incremento de los casos a diarios que se registraron al realizar una comparación de dicho incremento en el año 2009 al 2013, lográndose encontrar que alrededor de 468 millones de trabajadores se encuentran inmersos en este grupo (Organización Panamericana de la salud, 2013).

En América Latina, otro estudio señala que en varios países se ha observado notoriamente el aumento de enfermedades relacionadas al trabajo detallando específicamente al ámbito de la salud mental, tras la crisis sanitaria que vivimos se puede observar notoriamente el aumento de dicha situación (Bueno, 2020). En Chile (60%) de las enfermedades profesionales corresponde a la salud mental, describiendo que hubo un incremento notorio del triple de datos precisados del 2015 al 2019. En Colombia se registró un notorio aumento de 43% referidos en cuadros de trastornos ansiosos y trastornos depresivos (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2013). De igual manera se logró identificar que una de las principales debilidades para el mantenimiento de un programa de salud organizacional es impactado por la regulación de las emociones (Informe global de tendencias médicas, 2018) Las enfermedades profesionales en salud mental no permiten a los trabajadores que logren adoptar conductas de afrontamiento saludables, entendiéndose así como el autocontrol de sus emociones y la búsqueda de soluciones frente a situaciones de estrés.

Las empresas hoy en día, reconocen el impacto que tienen las emociones de los trabajadores en la productividad. cuadros de trastornos ansiosos y trastornos depresivos prevalece con un 18% el campo de industrias como participantes. En los dos últimos años se logró apreciar que solo el 38% de la población encuestada ha logrado realizar un estudio organizacional para determinar datos sobre la salud mental de sus trabajadores, con un porcentaje mayor (62%) se encontró a las empresas que no han realizado ningún estudio o investigación para determinar la salud mental en sus trabajadores. Cabe resaltar que los programas que se han incorporado fijan que el 3.57% contribuyen a organización en salud mental y el 10.71% en el entrenamiento a líderes y supervisores en manejo de salud mental en el ambiente laboral.

Mediante una encuesta que se realizó a 19 mil 204 empresas se logró conocer que con un 22% uno de los principales problemas presentados para cubrir un puesto de trabajo se debe a que los postulantes no poseen actitudes adecuadas que favorezcan al desarrollo de un clima laboral adecuado (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2015).

En la región Lima Provincias, existen empresas agroindustriales que se dedican a la crianza de animales y producción de alimentos, en este último rubro destaca la provincia de Barranca, con un mejor margen operativo en la coyuntura de precios a nivel nacional.

En coordinación con el jefe del área de Desarrollo del Talento Humano de la empresa Agro Industrial donde se ejecutó el proyecto de investigación, se encontraron indicadores debilitados en el clima laboral según un estudio realizado en el año 2019 por un grupo externo de evaluación de calidad.

El área de Bienestar Social de la empresa refiere que en los últimos cinco años existen dificultades notorias en ciertas áreas de la empresa, principalmente todas aquellas que se relacionan con el área de administración, supervisión y jefaturas, ya que mantienen una carga laboral elevada a diferencia de las otras áreas en la empresa.

El equipo de acompañamiento de psicólogos de la empresa expresó que ante la implementación del teletrabajo a inicios de la pandemia se identificó grupos de trabajadores afectados emocionalmente debido a las modificaciones realizadas tras la aplicación de estrategias sanitarias de prevención frente al COVID-19.

Existen áreas que se han visto con una notoria dificultad de adaptación en los primeros meses a los nuevos regímenes laborales que involucran el trabajo remoto y el trabajo presencial y todo lo correspondiente a ello. Evidenciándose una notoria disminución en la productividad de aquellas áreas que están relacionadas directamente con la parte administrativa.

En este nuevo contexto de salud encontramos como hoy en día la Inteligencia emocional se considera como un campo de estudio de vital importancia para la mejora en el área socioemocional de la persona, y se observa cómo adopta mayor énfasis para su análisis en el ámbito organizacional, puesto que influye en el comportamiento organizacional y en la percepción de bienestar laboral y aún más si se considera los efectos de la pandemia actual. Ante ello nace la necesidad de responder a la siguiente pregunta de la investigación: ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021?

Dicho estudio de investigación se justificó de manera teórica ya que se procuró ampliar todo conocimiento que permita identificar, conocer, describir aquellos conceptos relacionados con el comportamiento organizacional, específicamente con el tema de estudio de la inteligencia emocional y clima laboral a fin de relacionar ambos y obtener un mejor panorama de la empresa y realizar una intervención oportuna, resulta conveniente dicho análisis para el área organizacional, salud laboral, y futuras investigaciones que busquen indagar haciendo referencia a los resultados que se mostraron. De igual manera, se realizó una revisión rigurosa de toda información que se relacione con los temas de estudio.

En cuanto a su postura metodológica, en el presente estudio se utilizaron pruebas psicológicas que a nivel psicométrico han demostrado poseer criterios adecuados para su empleo, como es su validez y confiabilidad, otorgando así un mayor aporte para el desarrollo del estudio ya que permitió obtener con precisión y objetividad los resultados, conclusiones y sugerencias pertinentes.

Es importante mencionar su postura práctico - social, puesto que ello permitió obtener un diagnóstico más claro y preciso de la empresa agroindustrial, puesto que se logró identificar los niveles de inteligencia emocional y clima laboral, temas de vital importancia en el contexto de salud que atravesamos, la repercusión emocional del mismo en los trabajadores, y los cambios estructurales y modalidad laboral en las empresas actuales. Es así, que este estudio buscó mediante sus resultados implementar de forma individualizada y colectiva nuevas estrategias

mediante programas específicos para aumentar mejoras en la productividad, satisfacción laboral, clima laboral saludable, y autocontrol de emociones en los trabajadores del área administrativa de la empresa, como punto de partida para luego expandir su estudio e intervención a otras áreas de la empresa.

En el desarrollo de este estudio de investigación se planteó como objetivo general determinar la relación de la inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga en el presente año, de igual manera conocer cómo cada una de estas variables se relacionan entre sí, y como las dimensiones de la inteligencia emocional detalladas en el desarrollo del trabajo de investigación mantienen una relación con el clima laboral en el contexto indicado, y determinar datos relevantes en relación a las variables sociodemográficas.

Así mismo nació el interés de determinar la relación de las variables, por ello es que la investigación planteó como hipótesis principal si existe relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en la muestra especificada, y como las tres dimensiones de la primera variable mantienen o no mantienen una relación con la segunda variable.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se realizó un análisis minucioso de aquellos estudios relacionados directamente con los temas de investigación, y el alcance que tuvieron dichos estudios en un contexto que se aproxima al de la presente investigación, se consideró estudios que competen al contexto nacional e internacional:

A nivel nacional se encontró el estudio de Urbano (2021), presentó un estudio de investigación con el objetivo de relacionar la inteligencia emocional y el clima organizacional. La metodología que emplearon fue cuantitativa, descriptiva, de corte transversal correlacional, no probabilística. El estudio se realizó en una muestra de 55 trabajadores de salud, para la recopilación de datos se empleó cuestionarios de la escala TMMS-24 (adaptada por Fernández-Berrocal y Extremera) y la escala de clima organizacional (adaptada por el MINSa) de la teoría de Litwin y Stinger. Los resultados mostraron que la inteligencia emocional con un 80% es adecuada y el clima organizacional con el 74.5% está por mejorar; se aplicó la prueba de Spearman (0.162,  $p=0.649$ ) concluyendo que no existe una relación directa entre ambas variables, asimismo que existe una correlación baja entre la dimensión de comprensión emocional y clima organizacional (0.275,  $p=0.042$ ).

En Huamán (2020), realizó un estudio con el fin de evaluar la inteligencia emocional y el clima laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa en Lambayeque. El estudio se realizó en una muestra de 34 participantes cuya muestra fue obtenida de una población de 168 personas que laboran en la empresa, se realizó mediante un estudio de tipo no experimental, transversal y diseño descriptivo correlacional. La forma de medición se realizó mediante cuestionarios, se utilizó para la validez de los instrumentos la técnica de juicio de expertos (validación de contenido y de constructo) y se realizó la confiabilidad con el coeficiente Cronbach para poder realizar la correlación respectiva. Los resultados obtenidos revelaron que ambas variables están relacionadas, alcanzando una correlación altamente significativa.

Pérez y Sandoval (2019) presentaron su tesis con el objetivo de encontrar en una empresa de Chiclayo datos relevantes de relación con el estudio de la inteligencia emocional y la variable de clima organizacional. Para su estudio

desarrollaron una investigación cuantitativa, utilizaron el diseño no experimental, de corte transversal, de nivel transversal - causal. La muestra se obtuvo mediante una fórmula muestral determinando el estudio con 30 participantes de una población total de 50 personas. Se emplearon pruebas psicológicas que cumplían los criterios de evaluación en el grado de validez y confiabilidad, en ellos se encontró al inventario de inteligencia Ice de Bar-On y la escala CL- SPC. Las conclusiones muestran la existencia de una relación directa de cada una de las dimensiones de la primera variable con la segunda.

Aquino y Vásquez (2019) realizaron un estudio para identificar la relación de clima laboral y satisfacción laboral. La metodología que determinaron para su estudio fue el diseño no experimental, de corte transversal - correlacional. Cuya muestra estuvo representada por 65 trabajadores de una empresa azucarera del norte, la técnica de muestreo que consideraron fue el muestreo aleatorio simple. Así mismo, los instrumentos que utilizaron en el estudio de las variables fueron dos escalas de su autora Sonia Palma (CL - SPC y SL - SPC). Lográndose encontrar una relación positiva y altamente significativa entre ambas variables de estudio.

Prieto (2019), desarrolló una investigación con el fin de relacionar el bienestar psicológico con el clima laboral en un grupo de trabajadores. Aplicó una metodología de corte cuantitativo y diseño no experimental transversal correlacional, considero la utilización de un nivel de investigación básico, en una muestra de 106 trabajadores de una empresa de servicios en Lima, el tipo de muestreo fue censal. Se aplicaron instrumentos psicológicos, como la escala de bienestar psicológico de Casullo y la escala de clima laboral de Palma. Los resultados indicaron que existe una relación significativa y positiva entre bienestar psicológico y clima laboral ( $p < 0,01$ ), de igual manera las dimensiones determinan una relación positiva significativa y moderada para con el clima laboral.

Asimismo, a nivel internacional encontramos estudios que muestran la gran necesidad de su estudio.

Rodas (2018), realizó un estudio en el personal de una empresa azucarera en Guatemala para conocer la relación de la inteligencia emocional y el burnout mediante el empleo de un estudio de tipo descriptivo - correlacional. Los

instrumentos que permitieron medir ambas variables se realizaron mediante pruebas psicológicas con un nivel considerable de validez y confiabilidad para su uso. En cuanto a sus resultados, se encontró que no existe una relación significativa entre ambos objetos de estudio.

Flores (2017) con el propósito de estudiar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa en México, utilizó para su investigación el diseño no experimental, de tipo transversal- correlacional. Los instrumentos de medición estuvieron comprendidos por la escala de clima laboral de Vicario-Guerrero y la escala de satisfacción laboral de López - Carranza. La muestra en la que se realizó el estudio estuvo determinada por la participación de 100 personas que cumplieran los criterios de inclusión para el análisis, se utilizó la técnica del muestreo aleatorio. Los resultados permitieron identificar la influencia de la primera variable de estudio en la segunda mostrando una relación significativa.

Márquez (2016), realizó un estudio en el personal de una empresa azucarera en Guatemala para conocer la relación de la inteligencia emocional y la motivación laboral mediante el empleo de un estudio cuantitativo - correlacional, de tipo descriptivo. Cuyos instrumentos de medición de ambas variables de estudio estuvieron conformadas por cuestionarios. Los resultados mostraron que ambas variables de estudio muestran niveles altos al estudiarse de forma independiente, sin embargo ambas no muestran una relación significativa.

Para enriquecer el trabajo de investigación y sustentar el marco teórico principal en el desarrollo del estudio se especificaron las teorías relacionadas al tema de estudio, tomando como referencia las diversas posturas teóricas que dan desarrollo a diversas definiciones que se detalla a continuación:

La inteligencia emocional tuvo sus inicios en los primeros aportes de varios autores que fueron estableciendo una nueva dimensión de estudio que hoy sería considerado de gran magnitud por su relevancia en nuestra sociedad, es así que se encontró a inicios del siglo XX los aportes de Binet y Simón con un nuevo enfoque para el estudio de las emociones, la propuesta de estudio que considero



fue la inteligencia instintiva, aunque dicha idea logró concretarse más adelante (Fernández, 2007).

Dichos aportes permitieron ir generando nuevas ideas, ante ello Thurstone a mediados del siglo XX, concibió la presencia de que el hombre poseía diversas inteligencias, destacando en ella la inteligencia social como aquel aporte que permitió el desarrollo de habilidades que propicien una adecuada interacción con un grupo de personas (Fernández, 2007).

En el mismo siglo, Thorndike realizó una definición más concreta sobre la inteligencia emocional, ya que la describió como una habilidad importante en el hombre para un mejor manejo de sí mismo para con su entorno. De igual manera el estudio de Weschler brindó una referencia más cercana puesto que resaltó la importancia del estudio de la inteligencia emocional ya que no solo debía centrarse en un estudio cognoscitivo. Es así, que los estudios empezaron a tener mayor relevancia e interés por la sociedad Gardner incorporó el estudio de las inteligencias múltiples, destacando la interpersonal e intrapersonal como aquellas que muestran una necesidad grande de relacionarse y mantenerse en el hombre (Rajeli, 2005).

Al incrementarse el interés en conocer la relación de emoción y pensamiento, estos cambios dan inicio con los estudios de las inteligencias múltiples que define como inteligencia intrapersonal como aquella habilidad interna que permite generar una imagen más precisa y real sobre el conocimiento de nosotros mismos y cómo ello dirige nuestro actuar a diario (Gardner, 1993).

Uno de los aportes con mayor revolución en el concepto de inteligencia emocional en el sector laboral lo desarrollo Goleman, psicólogo estadounidense que concreto sus estudios a nivel empresarial con la publicación de su libro (Goleman, 1995).

Así mismo, los aportes de Bar-On conceptualizaron a la inteligencia emocional como “aquel conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales para alcanzar el éxito frente a las demandas del entorno”, dando así a conocer la presencia de quince capacidades que ayudan a comprender mejor su presencia en la vida del hombre y su relación con su entorno (Bar-On, 1967).

El aporte teórico que sustenta la presente investigación tuvo como base al aporte de Salovey y Mayer, puesto que introdujo el término de inteligencia emocional de forma más formal, rigurosa y coherente. En sus inicios concibieron a la inteligencia emocional como un tipo de inteligencia social que estaba encargado directamente de entender las propias emociones y de los demás, como la información emocional que tenía la persona le permitía procesar y guiar sus acciones (Salovey y Mayer, 1990). Su aporte se centra en reconocer la habilidad de razonamiento sobre sus propias emociones, y el potencial que desprenden de sus emociones para la mejora y guía de su pensamiento.

Salovey y Mayer (1993) dan pie al desarrollo de la primera definición del mismo como una habilidad para el control de nuestras emociones. Salovey y Sternberg, inician un estudio más complejo encontrando cinco esferas para su conocimiento que hoy en día conocemos como dimensiones, ambos autores no tuvieron conocimiento en ese tiempo del gran impacto que produciría dicho estudio en la actualidad y que conlleva a la búsqueda de nuevos estudios que analicen el comportamiento organizacional con la inteligencia de las emociones.

A inicios de los años 90, se evidenció el primer aporte de los autores sobre la inteligencia emocional, consideró que la persona debía ser consciente de reconocer y utilizar la información emocional para lograr mantener un nivel de adaptación adecuado con su entorno. Consideraron a las emociones como una respuesta adaptativa y organizada que genera una mejora personal que comprenden en su inicio tres primeras habilidades emocionales, este primer modelo teórico permitió realizar el constructo de inteligencia emocional.

Salovey y Mayer (1990) señalan en su teoría que la evaluación y expresión de las emociones, inician en el momento que la persona recepciona la información afectiva a este proceso se le conoce como sistema perceptual ya que atraviesa por reconocer identificar y expresar de forma adecuada el sentir de la persona, dicho sistema perceptual se expresa mediante el comportamiento verbal y el no verbal, concluyendo con la comprensión del sentir de la otra persona entendiéndose ello como estado de empatía. La regulación emocional comprende aquella habilidad

para controlar y regular nuestras experiencias emocionales y la de los demás generando un entorno más adecuado y estimulante para las personas. Así encontramos como tercera habilidad a la utilización emocional, que permite partir de la información emocional recepcionada para la búsqueda de soluciones ante un problema dado y con ello generar adaptación, la persona desarrolla en esta habilidad la motivación, pensamiento creativo, planificación flexible, entre otros.

Posterior a los estudios señalados, Salovey y Mayer (1997) consideraron la revisión de su modelo, resaltando la habilidad de reflexionar sobre sus propias emociones dicha característica no era considerado en la primera presentación teórica. En esta revisión se encuentran cuatro dimensiones, la primera dimensión la percepción valoración y expresión de la emoción. La segunda dimensión facilitación emocional del pensamiento, la tercera dimensión comprender y analizar las emociones empleando el conocimiento emocional. Y la cuarta dimensión regulación reflexiva de las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual.

La inteligencia emocional, comprende un modelo jerárquico de las emociones su procesamiento inicia desde lo más básico a lo más complejo de forma integrada comprende desde la percepción de sus emociones hasta alcanzar la regulación de sus emociones (Mayer, Salovey y Caruso, 2002).

Dicha revisión estuvo sujeto a fundamentos teóricos que permitieron concebir a la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades que se denominan dimensiones propias de la persona, y que estas habilidades tienen la necesidad de ser modificadas y se logran mantener durante la vida de la persona si logra desarrollarse de forma secuenciada y progresiva (Nelis et al., 2011).

Es a partir del desarrollo de esta teoría que se construyen pruebas mediante autoinformes que poseen un nivel adecuado de validez y confiabilidad garantizando identificar los valores de las dimensiones de la inteligencia emocional (Robert y MacCann, 2008). Siendo esta teoría la que permitirá fundamentar el presente trabajo de investigación.

El estudio de cinco dimensiones de la inteligencia emocional intrapersonal considerándolas como aquellas habilidades innatas que se dan en la persona y permiten un mejor ajuste es el contexto social (Salovey, 1990).

Es preciso indicar cómo la inteligencia emocional permite alcanzar en la persona un crecimiento interno y por ende permitir que las relaciones sociales se desarrollen de la mejor manera (Ochoa, 2017).

Es así que el estudio del clima laboral también muestra su notable desarrollo e interés para su análisis, a partir de los estudios de la motivación y el desempeño se reconoce y comprende mejor, ante ello se consideró necesario conocer las principales definiciones del desarrollo del clima laboral y los aportes que ellos brindan en el sector empresarial, las definiciones no se logran unificar teóricamente cada uno aporta desde su visión del autor.

Los principales aportes de la teoría del clima organizacional de Likert que brinda un aporte de mayor magnitud en el contexto empresarial, puesto que atribuye el rol de las variables para el desarrollo del clima organizacional, enfocándose en el estudio de la causa y el efecto. Es a su vez que se puede tener una visión más clara del clima organizacional partiendo desde la percepción del trabajador determinado por las condiciones organizacionales y el comportamiento de los administrativos.

Likert nos brinda tres tipos de variables que permiten conocer acerca de la organización y cómo ellas influyen sobre la percepción individual del trabajador; las variables causales son reconocidas como las variables independientes que están relacionadas con el progreso de la organización y los resultados que derivan de él, en esta variable encontramos a las decisiones, la competencia, las actitudes, la estructura organizativa y administrativa. Las variables intermedias como su nombre lo indica tienen relación con el estado interno de la organización observándose ello en la motivación, el rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones (procesos organizacionales). Las variables finales son el resultado de los efectos de las variables causales e intermedias, entendiéndose así mediante la productividad, la ganancia y la pérdida.

Valeu Profit Chain(2002) refiere como la motivación, la lealtad y la productividad reflejados en el trabajador generan un valor agregado percibido por los clientes ya que transmitirán dichos valores a sus clientes, generando una cadena de compromiso y lealtad para con la empresa, y a su vez proporciona excelentes resultados financieros para la empresa y ella proporciona este valor económico a sus trabajadores mediante un salario más adecuado y justo, un ambiente laboral agradable, una continua formación, y por ende una satisfacción recíproca.

Heskett,Sasser y Schlesinger (2003) en el planteamiento de su modelo consideran como el inspirar a los trabajadores. el sugerirle nuevas ideas para la mejora en la implementación de nuevos productos y servicios y mejorar la prestación actual de los mismos permite generar cambios positivos, Así mismo busca reconocer como la satisfacción de los clientes genera una relación de satisfacción recíproca para con la empresa y el cliente, y este valor permitirá ser percibido para la incorporación de nuevos clientes y la atracción de nuevos trabajadores que se ajusten a los principios de la empresa y a la cultura organizacional.

McGregor (1960) plantea dos modelos para comprender el clima laboral y generar cambios en el, lo denominó Teoría Y y la Teoría X; la primera teoría propone observar cómo la persona requiere de una guía, un acompañamiento que no solo sea una guía de conocimientos sino que les proporcionen seguridad ya que en reiteradas oportunidades se ha evidenciado que el trabajador no asume las responsabilidades que le corresponden y perciben el trabajo como una obligación más que un disfrute alejándose de los objetivos de la empresa. La segunda teoría plantea la gran necesidad que tiene el trabajador de recibir distintos tipos de motivaciones y se encuentran en la búsqueda de un clima laboral que los estimule para alcanzar sus objetivos y metas personales y profesionales. Entendiéndose así que el generar condiciones adecuadas y el desarrollo de un clima adecuado permitirán que el trabajador se comprometa de una forma integral con la organización, alcanzando así la integración.

Herzberg (1959) en su teoría plantea como el ser humano se ve influenciado por dos principales factores, encontrándose así el primer factor de Higiene; que relaciona el nivel de insatisfacción con los elementos que se localizan en el ambiente evidenciándose en ello el salario, las condiciones de trabajo adecuadas, estilo de supervisión y seguridad. La segunda teoría son los factores Motivantes, relacionados con la tarea, aquel factor que se relaciona directamente con las aptitudes de los trabajadores para la realización de sus responsabilidades, funciones y/o tareas en la empresa.

Toro y Sanín (2013) muestra como los efectos de un clima organizacional adecuado genera un impacto positivo en la motivación, en el trabajo y en la productividad.

La base teórica de la presente investigación se desarrolló bajo el enfoque de McClelland y Litwin.

Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo (2013) realizaron una revisión de los estudios de la teoría de McClelland que brinda un gran aporte para el estudio del clima organizacional puesto que identifica como la persona presenta tres tipos de necesidades psicológicas que se expresan de forma permanente en la persona pero que se manifiesta en diferentes niveles; encontrándose en ella la necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación. La primera necesidad se encuentra relacionada con la realización personal, es decir el grado de aspiración que la persona presenta en relación a la excelencia; la segunda necesidad que es la de poder, se relaciona directamente con el control y la capacidad de influir sobre un grupo de personas; la tercera necesidad tiene relación con la filiación entendiéndose como la búsqueda de la aceptación del entorno y cómo ello genera un vínculo más fortalecido con los demás.

Es así mismo que el aporte que nos ofrece David McClellan permite que la intervención que se realice a cada uno de los trabajadores sea diferenciado para obtener mejoras puesto que cada uno desarrolla una necesidad diferente, y es mediante el desarrollo de esta teoría que contribuye a identificar dicha necesidad y realizar la intervención más conveniente, principalmente sostiene que la necesidad

de logro es aquella que estuvo sujeto al desarrollo y el progreso económico (Naranjo, 2009).

Santrock (2002), señala que las personas que poseen un nivel alto en la necesidad de afiliación muestran un mayor interés en mantener relaciones de calidad con su entorno. Así mismo señala que las personas con un nivel alto en la necesidad de logro tienen mayor interés en adoptar nuevas responsabilidades y mayor disfrute en realizarlas. Por su parte aquellos que presentan un nivel alto en la necesidad de poder buscarán controlar situaciones cercanas a su entorno.

Daft (2004) realizó una comparación con los estudios de la motivación de Maslow, encontró que la necesidad de poder de McClelland se relaciona con la necesidad social o de estimación de Maslow, puesto que en ella se desarrollan las relaciones de estatus que produce a su vez la necesidad de seguridad.

Arnau (1974), refiere que las necesidades de la teoría de McClelland se desarrollan mediante la estimulación del ambiente, son aprendidos y se restablecen

McClelland desarrollo su teoría considerando al afecto en su dimensión hedonista, ya que este componente permite apreciar de forma más precisa los procesos motivacionales.

McClelland, en su libro de la motivación humana, señala que los valores altos en la necesidad de logro han caracterizado a las personas en el grupo de mayor éxito, capacidad de emprendimiento y de crecimiento económico rápido.

Litwin y Stringer (1968), en su teoría muestran una apreciación más clara del concepto de clima organizacional partiendo de los estudios de McClelland para comprender la conducta del trabajador en su lugar de labores, refiriendo de dicha manera como aquella percepción afecta el comportamiento del trabajador e influye sobre sus motivaciones para con la empresa. De igual manera, mencionan que las características del entorno laboral afectaran directamente en el comportamiento y en la motivación dentro del trabajo (Acosta y Venegas, 2010).

Ante ello Quevedo (2003), mencionó que en una empresa la estructura organizacional, el liderazgo, los procesos de decisión se han visto reflejados en la productividad, la satisfacción, rotación, adaptación.



### III. MÉTODOLÓGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de investigación

##### Tipo

En el presente trabajo se determinó la utilización del tipo de investigación aplicada, entendiéndose así como aquel estudio que permite correlacionar dos conocimientos existentes en este trabajo se consideró la Inteligencia emocional y el Clima laboral para determinar su nivel de alcance y favorecer al desarrollo de soluciones que se sujeten a las necesidades del contexto estudiado (CONCYTEC 2018).

##### Diseño

En el presente estudio se consideró la utilización del diseño no experimental descriptivo - correlacional, de tipo transversal cuantitativo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Entendiéndose como estudio **no experimental** aquel que no considera modificar de forma intencional el estado natural de la variable independiente en su contexto natural sino emplear la objetividad mediante el método de la observación para su posterior análisis.

**Descriptivo – correlacional**, ya que permite describir el estado natural de las variables de estudio en un tiempo concreto y medir el grado de relación de ambas variables.

**Transversal**, puesto que se enfoca en la descripción de las variables de estudio en un momento concreto para la recogida de información y analizar la relación de ambos temas de estudio. **Cuantitativo**, debido a que los resultados se dan de forma numérica y el procesamiento de datos se realizará estadísticamente.

#### 3.2. Operacionalización de las variables

**Variable 1:** Inteligencia emocional

**Definición conceptual:** La inteligencia emocional incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual (Salovey y Mayer, 1997).

**Definición operacional:** son alcanzados a través de la escala TMMS-24.

**Dimensiones:** Consta de tres dimensiones, encontrándose la atención emocional, claridad emocional y reparación emocional. Están distribuidos en ocho ítems por cada dimensión, la primera dimensión comprende los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, y 8, en la segunda dimensión corresponde el ítem 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16, y se encuentra en la tercera dimensión los ítems 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24.

Los indicadores de medición señalan la primera dimensión como percepción emocional, la segunda dimensión como comprensión emocional y la tercera dimensión como regulación emocional.

**Escala de medición:** Utiliza la medición ordinal de sus 24 ítems, cuya escala de medición corresponde a Likert.

**Variable 2:** Clima laboral

**Definición conceptual:** Percepción que tiene el trabajador con respecto al ambiente laboral, en función a los distintos aspectos vinculados como las posibilidades de realización personal, involucramiento, supervisión que recibe, coordinación con demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su trabajo (Palma, 2004).

**Definición operacional:** son alcanzados a través del Inventario de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo CL –SPC.

**Dimensiones:** El inventario de clima laboral de Palma está estructurado por cinco dimensiones, encontrándose en la dimensión uno realización personal cuyos ítems se encuentran distribuidos de acuerdo a sus indicadores, encontrándose los siguientes indicadores desarrollo personal, desarrollo profesional, perspectiva de progreso (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46). Dimensión dos involucramiento laboral con sus indicadores Identificación con la organización, compromiso con el desarrollo de

la organización (2, 7, 12,17, 22, 27, 32, 37, 42,47). Dimensión tres supervisión con sus indicadores relación de apoyo, orientación para las tareas (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38,43, 48). Dimensión cuatro comunicación con sus indicadores comprendidos por el grado de fluidez y celeridad, grado de claridad y coherencia, grado precisión y pertinencia de la información (4, 9, 14, 19, 24,29, 34, 39, 44,49). Dimensión cinco condiciones laborales con sus indicadores elementos materiales, económicos y/psicosociales necesarios para el cumplimiento de las actividades diarias (5, 10, 15, 20, 25,30, 35,40, 45,50).

Escala de medición: Utiliza la medición ordinal de sus 50 ítems, cuya escala de medición corresponde a Likert.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

En el presente estudio los datos respectivos a la población lo brindo el área de Jefatura de Desarrollo del Talento Humano, el cual estuvo conformado por los trabajadores del área administrativa que corresponde a 225 trabajadores de sexo femenino y masculino de una empresa agroindustrial en Paramonga.

#### **Muestra**

La muestra de investigación estuvo constituida por 100 trabajadores del área administrativa correspondiente a las áreas de gerencia comercial, gerencia de administración y finanzas, gerencia de desarrollo organizacional y RSE, gerencia de logística, gerencia de proyectos, gerencia general, gerencia legal y relaciones laborales.

#### **Muestreo**

En el presente estudio de investigación el tipo de muestreo utilizado es no probabilístico – intencional, ya que no se busca que los participantes sean estadísticamente representativos de la población sino que se consideró seleccionar en la muestra a los trabajadores que mostraron mayor accesibilidad para la evaluación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El criterio de decisión para la selección de los elementos muestrales se exponen a continuación

### **Criterios de inclusión**

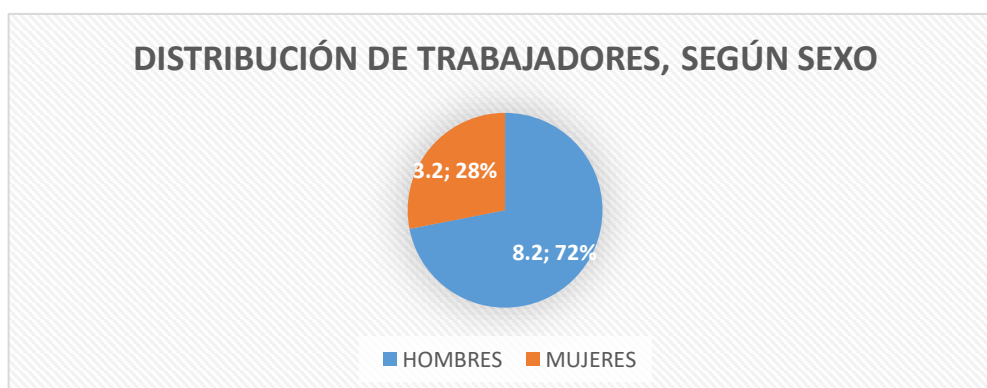
- Los trabajadores que acepten voluntariamente su participación en la investigación, mediante el consentimiento informado.
- Los participantes deben pertenecer al área administrativa de la empresa agroindustrial en Paramonga.
- Se encuentren laborando de forma activa en la modalidad de trabajo presencial, teletrabajo o mixto.
- Se encuentren en el rango de edad de 21 a 68 años.
- Tiempo laboral en la empresa no menor a seis meses.
- Haber completado de forma total todos los ítems de evaluación fijados en el formulario.
- Facilidad para el manejo de medios tecnológicos.

### **Criterios de exclusión**

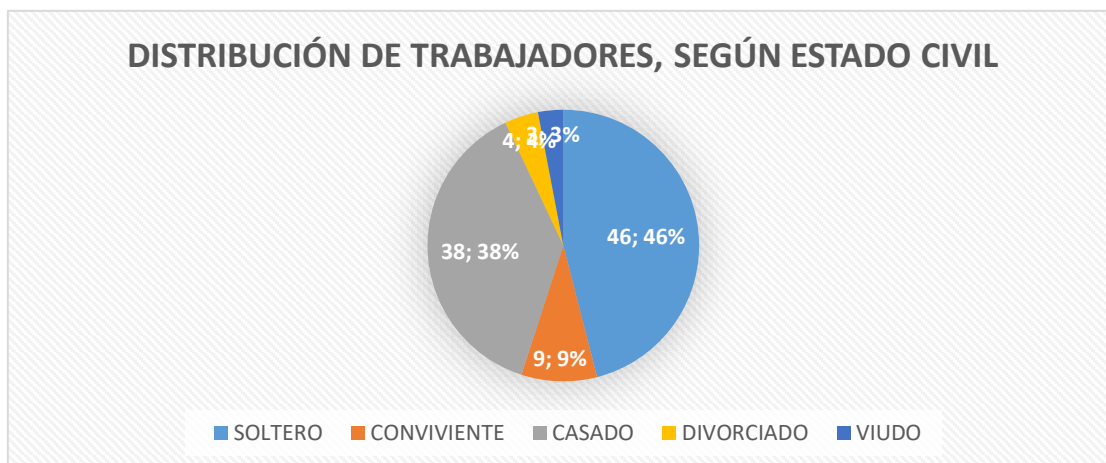
- Los trabajadores que no acepten voluntariamente su participación en la investigación.
- Personal que pertenezca al área de campo y fábrica de la empresa agroindustrial en Paramonga.
- Trabajadores que se encuentren en el grupo actual de afectados por Covid y se encuentren con licencia médica.
- No se encuentren en el rango de edad mínimo de 21 años.
- Tiempo laboral en la empresa menor a seis meses.

Así mismo, encontramos los siguientes resultados mostrados en las figuras:

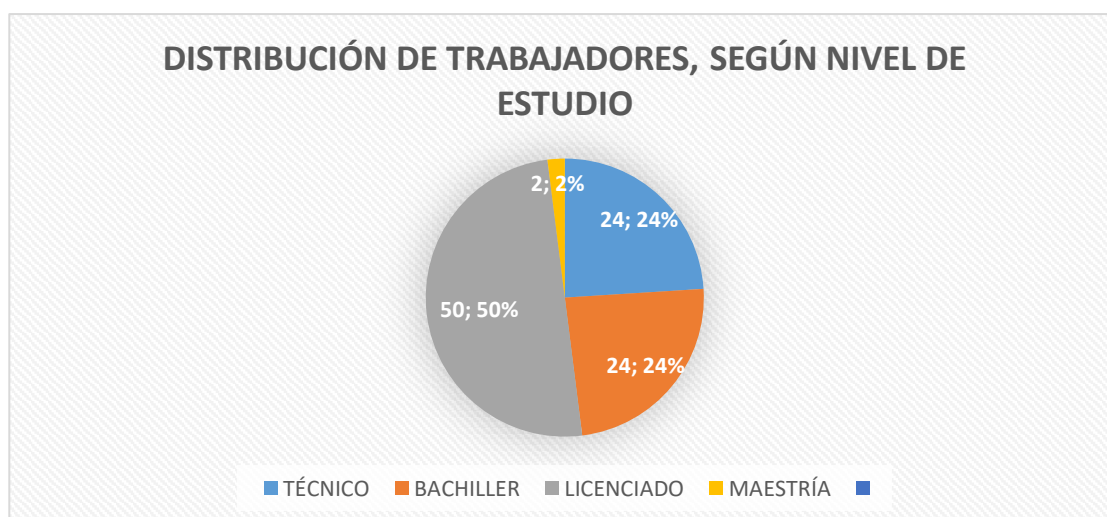
**Figura 1: Distribución de trabajadores, según sexo**



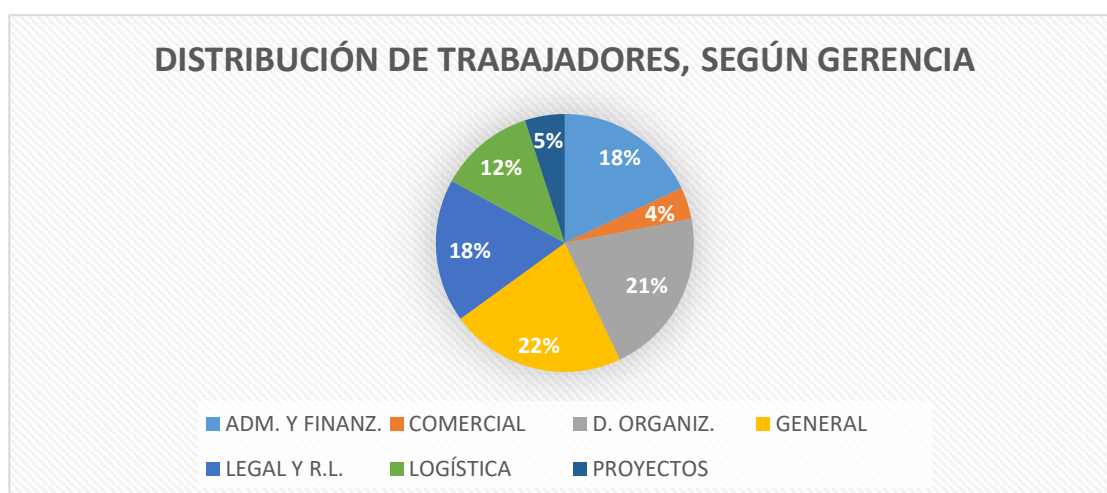
**Figura 2: Distribución de trabajadores, según estado civil**



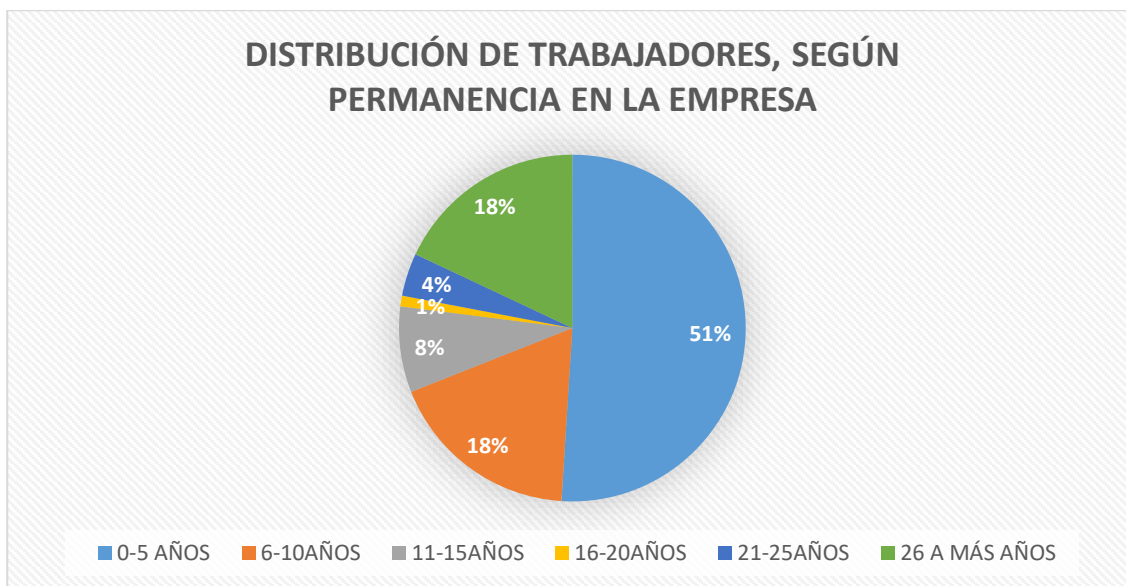
**Figura 3: Distribución de trabajadores, según nivel de estudio**



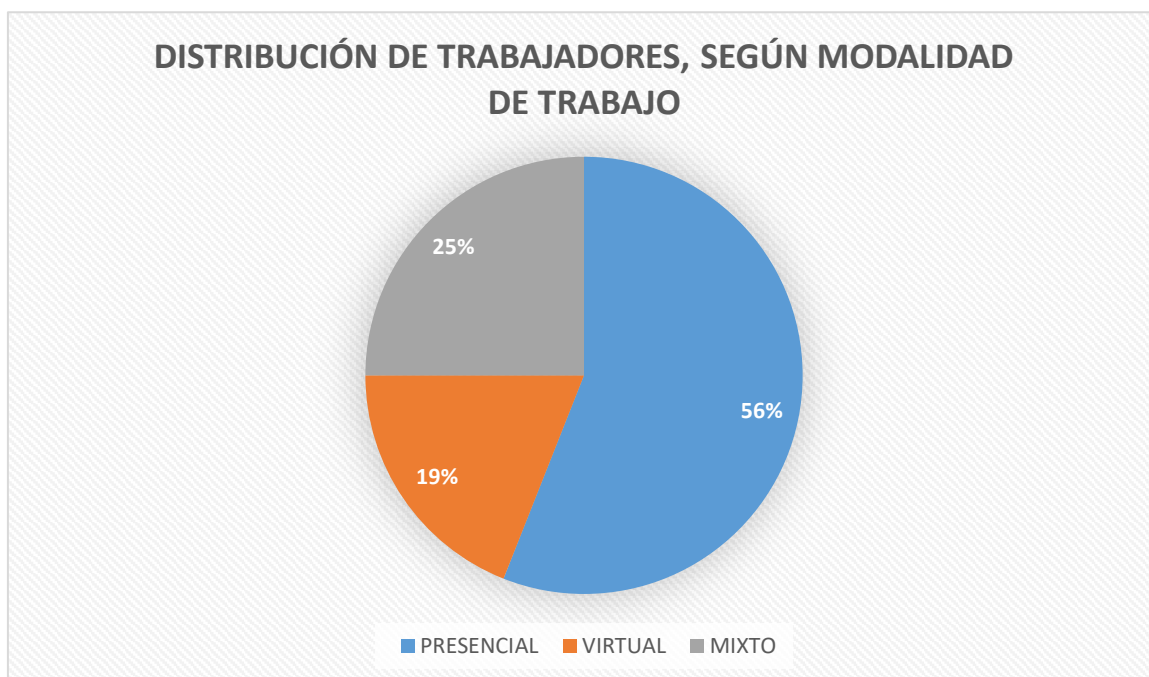
**Figura 4: Distribución de trabajadores, según gerencia**



**Figura 5: Distribución de trabajadores, según permanencia en la Empresa**



**Figura 6: Distribución de trabajadores, según modalidad de trabajo**



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

Se utilizó la técnica de la encuesta en la modalidad online, y el instrumento que se empleó fue el cuestionario, es así que los instrumentos psicológicos con los que se recopiló la información de las variables fue el inventario de inteligencia emocional TMMS-24 (Salovey y Mayer, adaptada por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004) y el inventario de clima laboral de Palma Carrillo CL – SPC. (Palma, 2004).

Es necesario indicar que la encuesta, corresponde a un grupo de preguntas que se encuentran relacionadas directamente con un tema de estudio, en este caso con las variables, y así mismo se entiende al cuestionario como un instrumento que permitirá medir a las variables de estudio (Hernández-Sampieri et al.,2014).

#### **INSTRUMENTOS**

##### **Ficha técnica 1**

Nombre : Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) - Escala de inteligencia emocional intrapersonal percibida

Autores : Peter Salovey y John Mayer (1995), adaptada por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos (2004).

Procedencia : Málaga

Administración : Individual – Colectiva

Tiempo : aproximadamente de cinco a diez minutos.

Estructuración : La escala está constituida por veinticuatro ítems asignados proporcionalmente en ocho ítems en cada una de sus dimensiones. Posee tres dimensiones, en ellas se encuentra la atención emocional, claridad emocional, reparación emocional. Sus ítems son positivos en su totalidad, su opción de respuesta es de tipo Likert, utiliza cinco tipos de respuestas y su nivel de medición es ordinal.

Atención emocional es comprendida como aquella primera percepción que la persona va obteniendo de sus emociones ya sea en su forma de sentir o de expresarlos de forma adecuada, las preguntas que corresponden a esta primera dimensión son aquellas que comprenden desde el primer ítem hasta el octavo.

Claridad emocional es entendida como la autocomprensión que la persona va a tener de sus propias emociones de las personas con quienes interactúa; en esta dimensión corresponden los ítems a partir del nueve hasta el dieciséis.

Reparación emocional, dimensión que se enfoca en la autorregulación que la persona tiene sobre sus emociones para conducir las de forma adecuada, sus ítems comprenden desde el ítem diecisiete hasta el veinticuatro.

Aplicación : A partir de 18 años en adelante.

### **Reseña histórica:**

Traid Meta-Mood Scale (TMMS-24) es una escala de versión española abreviada de la escala original TMMS-48 creada en Estados Unidos por el grupo de investigación de Salovey y Mayer en 1995 reconocido como la primera prueba de aproximación a la inteligencia emocional.

La escala original nace con el propósito de conocer y evaluar la inteligencia emocional intrapersonal percibida (IEP) comprendida en ese entonces como una evaluación de rasgo de meta-conocimiento personal mediante un autoinforme, entendiéndose como las actitudes que las personas tenían sobre sus propios estados de ánimo en un proceso denominado meta-humor, es decir como realiza un proceso de interiorización y autorreflexión de sus habilidades emocionales que conducen al autoconocimiento desde su percepción personal y el autocontrol emocional (Fernández-Berrocal, 2004).

En la Escala TMMS-24, se realizó una reducción de los 48 ítems con menor fiabilidad, conservando así 24 de ellas con ítems que permiten una mejor comprensión de ello y por ende un mayor nivel de fiabilidad, se conservó sus dimensiones iniciales de la escala original.

### **Consigna de aplicación:**

El participante debe leer las instrucciones que se muestran en el formulario en la sección 3. En el formulario encontrará 24 afirmaciones acerca de sus emociones y de sus sentimientos. Deberá leer cada frase con un adecuado nivel de atención y concentración, posterior a ello deberá indicar eligiendo una de las



cinco alternativas de respuesta según el grado de acuerdo o desacuerdo que tiene respecto a la frase.

Deberá indicar su respuesta dando clic sobre el círculo de la alternativa que se asemeje con usted. Encontrará cinco tipos de respuestas, cada una de ellas tiene un valor que permite relacionarla con su grado de acuerdo o desacuerdo, encontrándose así “nada de acuerdo” representado con el uno, “algo de acuerdo” con el dos, “bastante de acuerdo” representado con el tres, “muy de acuerdo” con el cuatro, “totalmente de acuerdo” con el cinco. Se debe registrar una respuesta por cada pregunta. Debe asegurarse que esté registrado cada una de sus respuestas, no es necesario tomarse un tiempo excesivo para la resolución de cada pregunta. Es importante recordar que no hay respuestas correctas o incorrectas.

### **Calificación e interpretación**

La calificación se realiza luego de verificar que todos los ítems han sido marcados, posterior a ello se realizará la calificación por cada una de sus dimensiones. Es importante considerar que la escala comprende veinticuatro ítems por tal razón el ítem que tiene mayor puntuación es el número cinco con su respuesta “totalmente de acuerdo” y la mínima con uno con su respuesta “Nada de acuerdo”.

La escala permite obtener un mayor alcance de la inteligencia emocional percibida de la persona a través de la calificación de sus tres dimensiones. Para obtener la puntuación por dimensión se procede realizando la sumatoria de cada uno de sus ítems correspondientes, denominándose al resultado de esta sumatoria índice por dimensión.

Para alcanzar la puntuación general se realiza la sumatoria de los veinticuatro ítems, la sumatoria general se denomina índice de inteligencia emocional. Cuando se logra obtener las puntuaciones por dimensión y general se procede a ubicarlos resultados de acuerdo a los baremos.

De acuerdo a sus dimensiones en atención emocional una puntuación de 33 a 40 corresponde a un nivel alto, de 18 a 32 corresponde a un nivel adecuado y de 8 a 17 a un nivel bajo. En claridad emocional se encuentra el nivel alto con una puntuación de 36 a 40, de 21 a 35 el nivel adecuado y de 8 a 20 el nivel bajo. En

reparación emocional de 38 a 40 en puntuación se encuentra el nivel alto. De 23 a 37 el nivel adecuado y de 8 a 22 el nivel bajo. En sus resultados generales la puntuación de 99 a 120 equivale a un nivel alto, de 66 a 98 un nivel adecuado y de 24 a 65 nivel bajo.

### **Propiedades psicométricas originales del instrumento**

La escala TMMS-24 adaptada al castellano por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos en el 2004, conservaron de la escala original TMMS-48 de Salovey y Mayer las tres dimensiones de la inteligencia emocional intrapersonal percibida, pero realizaron una reducción de veinticuatro ítems garantizando así mejores resultados en la fiabilidad de la escala.

La fiabilidad del alfa de Cronbach de acuerdo a sus dimensiones se encontró en la dimensión atención emocional  $\alpha=0.90$ , en claridad emocional  $\alpha=0.90$  y en reparación emocional  $\alpha=0.86$ , en cuanto a su fiabilidad test-retest adecuada en la dimensión atención emocional  $\alpha=0.60$ , en claridad emocional  $\alpha=0.70$  y en reparación emocional  $\alpha=0.83$  (Fernández-Berrocal y Extremera, 2005).

De igual manera se realizó el análisis de cada una de sus dimensiones encontrándose un valor por encima de 0.30, se obtuvo el valor más alto en la dimensión de atención emocional con 0.703 en el ítem siete y el valor más bajo de 0.455 en el ítem cuatro. En cuanto a la dimensión de claridad emocional el ítem once obtuvo el valor más alto con 0.703 y el ítem quince con el valor más bajo de 0.562. En la última dimensión que es regulación emocional el valor más alto lo obtuvo el ítem dieciocho con 0.771 y el ítem veintitrés mostró el valor más bajo de 0.551.

Se realizó la medición de la confiabilidad de consistencia interna utilizando el coeficiente de alfa de Cronbach, en cada dimensión se encontró que en atención emocional obtuvo 0.837, en claridad emocional 0.866 y en reparación emocional 0.883.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

En cuanto a sus propiedades psicométricas en Perú existen estudios de investigadores que indican que la adaptación realizada por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos ha permitido aplicarse en diversos contextos de España y Latinoamérica ya que mantienen las mismas características.

Chang (2017), para la construcción de baremos de la escala TMMS-24 utilizó propiedades psicométricas de validación ítem-test por cada una de las dimensiones de la escala, habiéndose encontrado que en la primera dimensión atención emocional se encuentran por encima del valor de 0.30, siendo el ítem siete de valor más alto ya que presentó 0.703 y el ítem cuatro presentó el valor más bajo con 0.455; en la dimensión emocional los ítems se encuentran por encima del valor de 0.30, siendo el ítem once el de mayor valor con 0.703 y el ítem con menor valor de 0.562 es el ítem quince; así mismo en la dimensión de regulación emocional, encontramos que los ítems están por encima de 0.30, se encontró al ítem dieciocho el valor más alto de 0.771 y al ítem veintitrés con el valor más bajo de 0.551. Se utilizó la confiabilidad de consistencia interna mediante la estimación de homogeneidad con el coeficiente de alfa de Cronbach, encontrándose la primera dimensión con 0.837, segunda dimensión 0.866 y la tercera dimensión con 0.883. También se realizó la validación semántica mediante el método de criterio de jueces, cuyo resultado demostró que semánticamente es adecuado.

En otro estudio correlacional de inteligencia emocional y respuesta al estrés en Lima, citaron a Ortega como investigador que realizó la adaptación peruana en el 2017 pero no se encontró mayor referencia (Mendoza, 2017). Se menciona en algunos estudios como Sánchez en el 2015 realiza la adaptación de la escala TMMS-24 a una población organizacional en Lima cuyos resultados de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach son de 0.88.

En un estudio de análisis psicométrico de la escala TMMS-24 en Piura se logró analizar la correlación de todos los ítems y de sus dimensiones, se realizó una validez de contenido por confirmación (AFC), de igual manera se realizó la validez por juicio de expertos, validez de constructo por el análisis factorial confirmatorio, se empleó la confiabilidad por alfa de Cronbach y el aporte de dos mitades de Guttman, y finalmente el método de consistencia interna (Huamán, 2020).

## **Ficha técnica 2**

Nombre	: Escala de clima laboral (CL - SPC)
Autora	: Sonia Palma Carrillo
Procedencia	: Perú – 2005
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: aproximadamente de 15 a 30 min.
Estructuración	: Posee cinco dimensiones - 50 ítems. Sus ítems son positivos, su opción de respuesta es de tipo Likert con cinco opciones de respuesta y utiliza un nivel de medición ordinal.
Aplicación	: Jóvenes y adultos

### **Reseña histórica:**

Su autora PhD. Sonia Palma, psicóloga organizacional con una gran trayectoria en su participación empresarial y construcción de pruebas psicológicas en el área organizacional inició su construcción y validación del instrumento en el año 2004, desarrollándose en Lima - Perú. Inicialmente la prueba considero 100 reactivos aproximadamente las cuales fueron revisadas y depuradas considerando las exigencias de la técnica de Likert, posterior a ello se encontró se determinaron 66 reactivos de estudio, y al ser sometidos a la validación de jueces y una prueba piloto. Tras su validez por el método de jueces, se obtuvo una correlación de 0.87 y 0.84. Al realizar el análisis factorial, se lograron descartar 16 ítems quedando finalmente los 50 ítems que fueron agrupados finalmente en cinco grupos interpretados como factores.

### **Consigna de aplicación:**

Se consigna de la siguiente manera; el participante deberá marcar con una cruz la alternativa que mantenga relación con su sentir al realizar sus actividades laborales, en nuestro contexto actual se procedió a presentar los ítems mediante un formulario de google, del cual luego de leer las preguntas debían continuar podrá elegir la puntuación del uno al cinco, para ello podrá guiarse de la referencia que hace la elección de cada número. Encontramos que la respuesta uno hace mención

a ninguno o nunca, la respuesta dos se considera como poco, la tercera respuesta tiene que ver con regular o algo, la respuesta cuatro con mucho y la última respuesta con todo o siempre. Deberá fijarse de no dejar ningún casillero vacío.

### **Calificación e interpretación**

Su calificación abarca desde el registro de las respuestas de cada uno de los 50 ítems en sus cinco alternativas tomando como referencia las proposiciones que se relacionen más con los participantes, y la transformación del valor numérico de las mismas obteniéndose de dos maneras; la primera por factores y la segunda de forma general. En lo que corresponde a factores, la nota mínima alcanzada será 10 y la máxima 50. La segunda forma corresponde a obtener una puntuación mínima de 50 y máxima de 250.

Posterior a ello se realizará una comparación de los resultados con una categoría cualitativa que se asigna a cada nivel. En las categorías diagnósticas encontramos “muy favorable” “favorable” “medio” “desfavorable” “muy desfavorable”.

Su interpretación está determinada por la tabla de puntuación de factor y general, encontrándose la presencia de un clima laboral favorable si alcanza una puntuación por factor de 42 a 50 y general con una puntuación de 210 a 250, favorable de 34 a 41 y 170 a 209, media de 26 a 33 y 130 a 169, desfavorable de 18 a 25 y 90 a 129, muy desfavorable de 10 a 17 y 50 a 89.

### **Propiedades psicométricas originales**

Con una muestra de 1323 trabajadores dependientes de empresas de producción y de servicios particulares - estatales se logró realizar la estandarización de la escala, para el análisis de la muestra se consideró edad, sexo, condiciones laborales, jerarquía laboral y tiempo de servicio.

El procesamiento estadístico para estimar su grado de confiabilidad se realizó mediante el programa SPSS, y con la utilización de los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, mostrando una correlación de 0.97 y 0.90, obteniéndose con ello una alta consistencia interna de los datos. Es así, que a través de un análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, se determinaron correlaciones positivas y significativas ( $\alpha=.05$ ) entre los cinco

factores de clima laboral, confirmándose de dicha manera la validez del instrumento.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Las propiedades psicométricas de la escala original han sido detalladas en los párrafos anteriores.

### **3.5. Procedimientos**

En el desarrollo del tema de investigación, se consideró realizar el estudio en una empresa que brinda un gran aporte a la comunidad del primer distrito agroindustrial en Paramonga.

Para seleccionar los datos, se consideró en tres momentos: El primer momento del proceso de recogida de datos estuvo dedicado a la búsqueda de toda información relevante sobre la realidad de la empresa entorno al clima laboral, grupos de población con dificultad en su relación, atenciones psicológicas en pandemia, cambios en la modalidad de trabajo a raíz de la pandemia, estudios previos relacionados a las variables de estudio, de igual manera conociendo el panorama del estado de salud emocional en la empresa a gran escala, se solicitó a jefatura la entrega de una base de Excel con datos pertinentes a las características laborales de la población de estudio. El segundo momento consistió en la aplicación de una prueba piloto con diez trabajadores para conocer las principales dificultades en la lectura y la comprensión de los ítems de ambas escalas mediante el registro de un formulario de google. Posterior a ello se realizó las mejoras del formulario se envió al correo corporativo del jefe de desarrollo de talento humano el formulario final.

El último momento consistió en el registro oficial de la muestra mediante el formulario de google, se describió en la primera sección detalles del proyecto de investigación y posterior a ello la obtención del consentimiento informado; en una segunda sección de forma general se realizó la recogida de la información relevante sobre los datos personales. Posterior a ello en la tercera sección se inició con la administración de los cuestionarios de inteligencia emocional y clima laboral previos a las instrucciones en el registro de las preguntas, la resolución de ambos

instrumentos estuvo a cargo del propio sujeto. Se garantizó a la población evaluada la confidencialidad en el registro de sus respuestas, la visualización del formulario en la tercera sección fue estructurada de una forma sencilla que permitió apreciar una imagen menos cargada y de fácil registro ya que no contiene tanto texto puesto que se utilizó la cuadrícula de varias opciones, dividiendo los ítems por filas cada cinco ítems y en algunos cada seis ítems, garantizando la visualización completa desde cualquier dispositivo.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para el procesamiento de datos se empleó la estadística inferencial (descriptiva) en el análisis relacional de las variables estudiadas. En un primer momento se extrajo los datos registrados del formulario de google en una hoja de Microsoft Excel, para verificar que los datos estén conforme a lo requerido, y realizar la depuración de datos de aquellos que no han dado su consentimiento o han agregado mayor texto en su respuesta a lo solicitado. Luego de realizado las correcciones se verifica con el empleo de filtros para realizar la codificación respectiva, a ello se conoce como limpieza de la base de datos. Posterior a ello se realiza el tratamiento estadístico con el software IBM SPSS STATISTICS V.26.

Se consideró importante realizar la distribución de la muestra y conocer su normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra mayor a 50, se utilizó pruebas paramétricas y no paramétricas de acuerdo a los resultados de normalidad. Así mismo se determinó la correlación de la inteligencia emocional con el clima laboral mediante la correlación de Pearson reconociéndose la existencia de la relación ( $p < 0,05$ ), posterior a ello se buscó determinar la correlación de cada dimensión de la primera variable con la segunda variable.

De acuerdo a los objetivos de estudio se buscó determinar los niveles de ambas variables de estudio según las variables sociodemográficas. Se verifico la confiabilidad a ambos instrumentos con el empleo de Alfa de Cronbach. Los datos se tabularon mediante hojas de cálculo de Microsoft Excel. La información estuvo sujeta a un tratamiento estadístico que se realizó con el software IBM SPSS STATISTICS V.26, verificándose mediante dos momentos la confiabilidad del instrumento empleado mediante Alfa de Cronbach y en otro momento la

determinación de la relación a las dos variables de estudio como es la Inteligencia emocional y el Clima laboral. La tabulación de datos se realizó mediante la creación de hojas Excel, de igual manera la creación de tablas fue extraída desde el programa SPSS.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se cuidó de forma rigurosa que cada registro de respuestas de los trabajadores se mantenga en confidencialidad, garantizando que su nivel tensión no afecte el llenado del inventario manteniendo la seguridad de no verse perjudicado sino que con dicho registro favoreció al desarrollo de la productividad en su empresa donde labora. De igual manera se consideró importante la autorización para su aplicación mediante el consentimiento informado, documento importante que garantizo reconocer la disposición del evaluado para la participación en el proyecto de estudio.

Según el código de ética que maneja la Universidad César Vallejo, para el desarrollo de consideración previas al estudio, se consideró importante reconocer y valorar la propiedad intelectual de cada autor citado en la referencia bibliográfica para evitar verse obstaculizado la investigación por el plagio en el contenido teórico de igual manera en el uso y en la administración de los cuestionarios se coordinó previamente la autorización de cada uno de los autores que participan en el estudio de nuestras variables mediante los inventarios (**Resolución de consejo universitario n°0262-2020-UCV**).

El Colegio de Psicólogos de nuestro país (2017) detalle explícitamente en su artículo veinticuatro que toda investigación que se ejecuta debe contar con la autorización de la persona que está participando para aceptar voluntariamente su participación en dicho estudio mediante el registro y la autorización confirmatoria en el consentimiento informado. Dicho de esta manera se brinda una consideración especial para la evaluación del menor de edad cuidando sigilosamente que tenga contacto directo con algún medio que genere confusión o manipulación de la realidad que se pretende evaluar.



Así mismo, se manejó de forma confidencial la participación de la empresa y de sus trabajadores participantes en el estudio de investigación, en el momento que se cita un dato importante se consideró la correcta utilización de las citas textuales según la American Psychological Association [APA] (2017).

Según la Asociación Médica mundial una de las finalidades principales de toda investigación es reconocer la naturaleza del fenómeno de estudio, que considerara la defensa de vida, la confidencialidad de su participación, el sentido de moralidad, dignidad como persona y respeto a su percepción particular de ver la realidad (Helsinki,2013).

De igual manera Gómez (2009) refiere que el investigador debe mantener con principios éticos y morales todo proceso que conlleve al conocimiento científico, los principios bioéticos conducen a clarificar la visión del profesional investigador en la responsabilidad ética y el principio de beneficencia.

#### IV. RESULTADOS

Para determinar el tipo de correlación que se utilizará para comprobar las hipótesis, es necesario, primero saber cuál es la normalidad y así concluir si se utilizan pruebas paramétricas o no paramétricas

Tabla 1: Prueba de normalidad

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Atención emocional	Claridad emocional	Reparación emocional	Inteligencia emocional	Clima laboral
N		100	100	100	100	100
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	22.31	28.65	29.66	80.62	191.26
	Desv.	6.588	6.783	6.498	15.950	33.201
	Desviación					
Máximas diferencias extremas	Absoluto	.119	.094	.088	.070	.067
	Positivo	.119	.094	.088	.070	.056
	Negativo	-.054	-.066	-.071	-.042	-.067
Estadístico de prueba		.119	.094	.088	.070	.067
Sig. asintótica(bilateral)		.001 <sup>c</sup>	.031 <sup>c</sup>	.053 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

En la tabla superior se observa que 2 de las dimensiones de la inteligencia emocional no se comporta de forma normal, mientras que las demás sí se comporta de manera normal, por lo tanto, cuando se analicen las relaciones de la reparación emocional con el clima laboral se utiliza Pearson, mientras que las otras correlaciones se utiliza Spearman.

Objetivo general: Determinar la relación de la inteligencia emocional y clima laboral en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021.

Tabla 2: Correlación de la inteligencia emocional y clima organizacional

*Correlaciones*

		Clima laboral
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	.495
	Sig. (bilateral)	.000

En la tabla 2 se puede ver la correlación principal de la investigación, donde se puede comprobar que sí existe relación ( $p < 0,05$ ), siendo esta relación directa y moderada ( $r = 0,495$ ).

Objetivos específicos 1, 2 y 3: Determinar la relación entre la atención emocional, claridad emocional y reparación emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021.

Tabla 3: Correlaciones de las dimensiones de la inteligencia emocional con el clima laboral.

*Correlaciones*

		Clima laboral
Reparación emocional	Pearson	0.587
	Sig. (bilateral)	0.000
Atención emocional	Spearman	0.185
	Sig. (bilateral)	0.066
Claridad emocional	Spearman	0.403
	Sig. (bilateral)	0.000

En la tabla superior se puede observar las correlaciones encontradas entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el clima laboral, donde se puede observar que la dimensión de atención emocional no presenta correlación ( $p > 0,05$ ).

Objetivo específico 4: Determinar los niveles de inteligencia emocional en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga 2021 según las variables sexo, estado civil, nivel educativo, gerencia, tiempo de permanencia, modalidad de trabajo.

Tabla 4: Nivel de la inteligencia emocional, según variables sociodemográficas

		Nivel inteligencia emocional					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Sexo	Hombre	12	22.2%	39	72.2%	3	5.6%
	Mujer	4	8.7%	32	69.6%	10	21.7%
Estado Civil	Soltero	6	13.0%	34	73.9%	6	13.0%
	Conviviente	4	44.4%	3	33.3%	2	22.2%
	Casado	6	15.8%	30	78.9%	2	5.3%
	Divorciado	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%
Nivel educativo	Viudo	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%
	Técnico	3	12.5%	17	70.8%	4	16.7%
	Bachiller	3	12.5%	18	75.0%	3	12.5%
	Licenciado	9	18.0%	35	70.0%	6	12.0%
	Maestría	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%
	administración y finanza	2	11.1%	15	83.3%	1	5.6%
Gerencia	comercial	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%
	desarrollo	1	4.8%	16	76.2%	4	19.0%
	organizacional						
	general	4	18.2%	18	81.8%	0	0.0%
	legal y relaciones	5	27.8%	8	44.4%	5	27.8%
Permanencia	labora						
	logística	3	25.0%	9	75.0%	0	0.0%
	proyectos	1	20.0%	2	40.0%	2	40.0%
	0 a 5	6	11.8%	40	78.4%	5	9.8%

	6 a 10	5	27.8%	10	55.6%	3	16.7%
	11 a 15	3	37.5%	4	50.0%	1	12.5%
	16 a 20	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
	21 a 25	1	25.0%	3	75.0%	0	0.0%
	26 a más	1	5.6%	13	72.2%	4	22.2%
Modalidad Trabajo	Presencial	12	21.4%	36	64.3%	8	14.3%
	Virtual	4	21.1%	13	68.4%	2	10.5%
	Mixto	0	0.0%	22	88.0%	3	12.0%

En la tabla superior se pueden observar los niveles de la inteligencia emocional según variables sociodemográficas.

Objetivo específico 5: Determinar los niveles del clima laboral en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga 2021 según las variables sexo, estado civil, nivel educativo, gerencia, tiempo de permanencia, modalidad de trabajo.

Tabla 5: Nivel del clima laboral, según variables sociodemográficas

Nivel clima laboral	
---------------------	--

		Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Sexo	Hombre	3	5.6%	9	16.7%	24	44.4%	18	33.3%
	Mujer	2	4.3%	11	23.9%	23	50.0%	10	21.7%
Estado Civil	Soltero	1	2.2%	13	28.3%	22	47.8%	10	21.7%
	Conviviente	2	22.2%	1	11.1%	3	33.3%	3	33.3%
	Casado	2	5.3%	6	15.8%	17	44.7%	13	34.2%
	Divorciado	0	0.0%	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%
Nivel educativo	Viudo	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%
	Técnico	1	4.2%	4	16.7%	12	50.0%	7	29.2%
	Bachiller	0	0.0%	5	20.8%	10	41.7%	9	37.5%
	Licenciado	4	8.0%	11	22.0%	24	48.0%	11	22.0%
Gerencia	Maestría	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%
	administración y finanzas	1	5.6%	1	5.6%	9	50.0%	7	38.9%
	comercial	0	0.0%	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%
	desarrollo organizacional	1	4.8%	2	9.5%	12	57.1%	6	28.6%
Permanencia	general	1	4.5%	5	22.7%	12	54.5%	4	18.2%
	legal y relaciones laborales	1	5.6%	3	16.7%	7	38.9%	7	38.9%
	logística	1	8.3%	9	75.0%	2	16.7%	0	0.0%
	proyectos	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%	3	60.0%
Modalidad	0 a 5	2	3.9%	11	21.6%	25	49.0%	13	25.5%
	6 a 10	2	11.1%	4	22.2%	7	38.9%	5	27.8%
	11 a 15	0	0.0%	2	25.0%	4	50.0%	2	25.0%
	16 a 20	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
Modalidad	21 a 25	0	0.0%	0	0.0%	3	75.0%	1	25.0%
	26 a más	1	5.6%	3	16.7%	8	44.4%	6	33.3%
	Presencial	3	5.4%	11	19.6%	23	41.1%	19	33.9%

Trabajo	Virtual	1	5.3%	8	42.1%	7	36.8%	3	15.8%
	Mixto	1	4.0%	1	4.0%	17	68.0%	6	24.0%

En la tabla superior se pueden observar los niveles del clima laboral según variables sociodemográficas.

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos en la investigación, a través de dos instrumentos, una para medir inteligencia emocional y uno para medir el clima laboral, sendas pruebas con sus permisos correspondientes y una confiabilidad por consistencia interna expresada con un Alfa de Cronbach mayor a 0,94; lo que los hace pruebas muy potentes para medir sus respectivas variables, las cuales fueron aplicadas a una empresa del rubro agroindustrial.

Como objetivo general se tuvo el conocer la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en dicha empresa, para ello se utilizó la prueba paramétrica de Pearson (ya que contaban con distribución normal) y se encontró que sí existe relación entre las variables, siendo esta relación directa y moderada ( $p < 0,05$ ;  $r = 0,495$ ). Estos resultados se encuentran acorde con los estudios de Huamán (2020), quien también encontró relación significativa entre las variables en una muestra de colaboradores administrativos de Lambayeque, Pérez y Sandoval (2019) quienes también encontraron relación significativa entre ambas variables en Chiclayo. Por último, Aquino y Vásquez (2019), también encontraron relación significativa y moderada entre ambas variables. Todos estos antecedentes están de acuerdo a lo presentado en esta investigación, si bien era relevante conocer



dicha correlación, tomaba mayor relevancia, puesto que no se habían hecho estudios previos de variables parecidas en el contexto de Paramonga y, mucho menos, en el contexto pandémico donde se está desarrollando actualmente, lo cual justificó el desarrollo de la investigación.

Además, Goleman (2001) menciona que la inteligencia emocional es la capacidad que tienen las personas para comprenderse a sí mismo y a los demás, por lo tanto, es entendible pensar que si las personas que trabajan en dicha empresa presentan mejores niveles de inteligencia emocional, también lo harán las interacciones que tienen entre ellos, lo cual es fundamental para el clima laboral de la empresa.

Como objetivo específico se buscó la correlación entre las dimensiones de la inteligencia emocional de la prueba TMMS-24 con el clima laboral, en este caso las dimensiones reparación emocional y la claridad emocional sí mostraron correlación con el clima laboral ( $p < 0,05$ ), mientras que la atención emocional no mostró dicha correlación ( $p > 0,05$ ).

Sobre la atención emocional y el clima laboral, se encontró que Urbano (2018) tuvo los mismos resultados, utilizando la misma prueba de clima laboral (hay que notar que la mayoría de estudios que se realiza de inteligencia emocional recurren al BarOn como instrumento, como se demostró en los demás antecedentes), por lo cual este resultado, se sustenta también entre ambas investigaciones a pesar de las diferencias sociodemográficas como el tipo de colaboradores, ya que Urbano estudió dichas variables con personal de un hospital de Lima, mientras que el presente estudio examinó a los colaboradores de una empresa agroindustrial de Paramonga, pero se mantuvieron los resultados similares. Según Extremera y Fernández (2001), esta dimensión es aquella que ayuda a las personas a comprender las emociones, pudiendo ser esta la razón por la cual no influya en el clima laboral, puesto que lo principal para el clima laboral es la interacción, más no la comprensión de los sentimientos y emociones de los colaboradores. Con relación a las dimensiones que sí tuvieron relación con el clima laboral, esto es sustentando también con la teoría de Salovey y Mayer (1992), puesto que la atención emocional es la capacidad de sentir y expresar los sentimientos adecuadamente, lo cual, llevado a un contexto laboral, si todos los trabajadores tuvieran esta capacidad, las

relaciones laborales internas estuvieran mejor en los colaboradores y así se tuviera un mejor clima laboral; por último, la claridad emocional es la habilidad para alejarse de una emoción negativa, lo cual, igualmente, si es aplicado en un contexto laboral, haría que los trabajadores, cuando tengan alguna emoción discordante en el momento del trabajo, provocaría un mal clima laboral, por lo cual se sustenta la relación fuerte y directa.

Los últimos objetivos de la investigación fueron destinados a determinar los niveles de las variables, en primer lugar, a la inteligencia emocional, donde se puede observar que solo el 6% de los hombres tienen un nivel alto, mientras que las mujeres son el 22%, lo cual hace una marcada diferencia entre el sexo. También se examinó que las personas convivientes están representados en el 44% con el nivel bajo. Con relación a la gerencia, la de proyectos tiene un nivel alto al 40%, siendo la gerencia con mayor porcentaje en dicho nivel.

Para el clima laboral, también se examinó, tomando lo más resaltante que no existe el nivel muy desfavorable en toda la muestra; las mujeres están representadas en el 50% con una percepción de clima favorable, respecto al grupo de los convivientes es el grupo con mayor representación en el nivel desfavorable del clima laboral. Con relación a las gerencias, también la de proyectos es la que tiene una representación al 60% de una percepción de clima muy favorable.

## **VI. CONCLUSIONES**

PRIMERA: Existe relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral ( $p < 0,05$ ;  $r = 0,495$ ) en una empresa agroindustrial de Paramonga, 2021.

SEGUNDA: Existe relación entre la reparación emocional y el clima laboral ( $p < 0,05$ ;  $r = 0,587$ ) en una empresa agroindustrial de Paramonga, 2021.

TERCERA: No existe relación entre la atención emocional y el clima laboral ( $p > 0,05$ ) en una empresa agroindustrial de Paramonga, 2021.

CUARTA: Existe relación entre la claridad emocional y el clima laboral ( $p < 0,05$ ;  $r = 0,403$ ) en una empresa agroindustrial de Paramonga, 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

PRIMERA: A los colaboradores de la empresa, se recomienda poder buscar ayuda externa para poder controlar sus emociones y sentimientos para un mejor desenvolvimiento de ellos mismos y también de sus familias, recordando que las personas somos seres sistémicos y si algo nos afecta en el trabajo, muy posiblemente, también lo hará en el entorno familiar y viceversa. Se les recomienda optar por realizar actividades de distensión como ejercicios y/o deportes por salud mental.

SEGUNDA: A la empresa se le recomienda brindar apoyo de salud mental tanto a sus colaboradores como a sus familiares, a través de convenios donde el profesional pueda tener un espacio donde pueda desahogar algunos sentimientos negativos y no en el trabajo. Así mismo, se les recomienda analizar cuáles son las gerencias que necesitan más apoyo y acercarse a ellas para buscar soluciones para los trabajadores.

TERCERA: También a próximos investigadores, se recomienda explorar a los grupos de manera cualitativa, con entrevistas estructuradas o semiestructuradas, por lo cual pueda tener un mayor alcance y no limitarse totalmente al cuestionario como instrumento de recolección.

## REFERENCIAS

- Ashforth, B. E. (2001). El manual de inteligencia emocional (Revisión). Otoño. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58203?show=full>
- Carmona, P., Vargas-Hernández, J. y Roberto, E. (2016). Influence Emotional Intelligence obJob Perfmanc. Weber Psychiatry & Psychology. ISSN:2449-1616
- Chang, M. (2017). Relación entre Inteligencia emocional y respuesta al estrés en pacientes ambulatorios del servicio de psicología de una clínica de Lima Metropolitana. <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/818>.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 16, núm. 28, julio-diciembre, 2006, pp. 7-32 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. Código de ética y deontología (2017). [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- CONCYTEC, Consejo Nacional de Ciencia, tecnología e Innovación Tecnológica, «Código Nacional de la Integridad Científica, Lima, 2019. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Danvila, I. y Sastre, M. (2010). Inteligencia emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación. Cuaderno de estudios empresariales. Madrid. ISSN: 1131-6985 Código JEL: M50.
- Diario Oficial del bicentenario “El Peruano” (2020). Empresa peruana de servicios editoriales S.A. Editora Perú. <https://búsquedas.elperuano.pe/download/full/F-c0QVjyKQn9mijY9Rxmyo>

- Gabel, R. (2005). Inteligencia emocional: perspectivas y aplicaciones ocupacionales. Lima: Universidad ESAN, 2005. – 33 p. – (Serie Documentos de Trabajo n.º 16). [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/517/documentos\\_de\\_trabajo\\_16.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/517/documentos_de_trabajo_16.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Goleman, D. (2000). La buena práctica de la inteligencia emocional. Editorial Kairos. <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Inteligencia%20Emocional%20%20Daniel%20Goleman.pdf>
- Fernández-Berrocal, P. & Entremera, N. (2008). A review of trait mental meta-mood research. International journal of psychology research. Nova science publishers, Inc. <https://doi.org/10.2466/pr0.94.3.751-755>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. Editorial McGraw-Hill
- Huamán, E. (2020). Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de agricultura de Lambayeque. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46830>.
- Informe global de tendencias médicas (2018). Marsh & McLennan. <https://www.marsh.com/pe/es/insights/research/tendencias-medicas-2018.html>
- La Organización Internacional del Trabajo (2021). <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- La Organización Mundial de la Salud (2020). <https://www.who.int/es>
- La Organización de las Naciones Unidas (2020). <https://www.un.org/es/>.
- Márquez, C. (2016). Relación entre la Inteligencia emocional y la motivación laboral del personal de recursos humanos de un ingenio azucarero. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Markquez-Carlos.pdf>
- Organización Panamericana de la salud (2013). <https://www.paho.org/es>.

- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2013). <https://oiss.org/plan-de-actividades-2013-20145837/>.
- Patrón, C. (2010). American Psychological Association. Principios éticos de los psicólogos y código de conducta APA enmienda 2010. [http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/Comitéetica/Codigo\\_APA.Pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/Comitéetica/Codigo_APA.Pdf)
- Pérez, L. y Sandoval, M. (2019) Inteligencia emocional y clima organizacional en los colaboradores de una empresa de seguridad. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46830>
- Palma, S. (2004) Escala de clima laboral CL – SPC. 1era edición. Lima. [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SP\\_C\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SP_C_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Perilla, L. y David, McClelland (1998). Revista Latinoamericana de Psicología vol. 30, núm. 3, 1998, pp. 529-532 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>
- Prieto, I. (2019). Bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41034>.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.3 en línea] <https://www.rae.es/>
- Resolución de consejo Universitario n° 0262-/UCV 2020. Código de ética en investigación en la Universidad César Vallejo (2020). <https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Rodas, L. (2018). Relación entre Inteligencia emocional y burnout en los colaboradores de un ingenioazucarero. [http://biblio3.url.edu.gt/publiijrcfuent e/TESIS/2018/05/43/Ro dasLeidy.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/publiijrcfuent e/TESIS/2018/05/43/Ro%20dasLeidy.pdf)



- Salovey, P., Mayer, J. & Lee, S. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring Emotional intelligence using the trait meta-mood Scale. *Psychological Assn.* <https://doi.org/10.1037/10182-006>
- Urbano, S. (2021). Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de salud del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58203>.
- Vallejo, C. (2020) Resolución de consejo universitario N 0262-2020/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV>.
- Vargas, Sh. Y Flores, M. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores en el desempeño laboral en bibliotecarios. *Scielo. Investigación bibliotecológica.* <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

## ANEXOS

### Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y clima laboral en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial de Paramonga, 2021?	General	General	Variable 1: Inteligencia emocional		Diseño: No experimental y transversal
	H1: Existe relación entre inteligencia emocional y clima laboral en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021	Determinar la relación de la inteligencia emocional y clima laboral en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021.	Dimensiones	Ítems	
	H0: No existe relación entre inteligencia emocional y clima laboral en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021		Atención emocional	1 al 24	
	Específicos	Específicos	Claridad emocional	Reparación emocional	Nivel: Descriptivo-correlacional.
	a) Existe relación entre la dimensión atención emocional y clima laboral en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021	a) Determinar la relación entre la dimensión atención emocional y clima laboral en los trabajadores administrativos en una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021	Variable 2: Clima Laboral		POBLACIÓN- MUESTRA
	b) Existe relación entre la dimensión	b) Determinar la relación entre la dimensión	Dimensiones	Ítems	
			Realización personal	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	N=225 n= 100

---

claridad emocional y clima laboral en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021

c) Existe relación entre la dimensión reparación emocional y clima laboral en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021

d) Existe relación entre los niveles de inteligencia emocional en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga 2021 según las variables sexo, estado civil, gerencia, tiempo de permanencia, modalidad de trabajo.

e) Existe relación entre los niveles de clima laboral en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga 2021 según las variables sexo, estado civil, gerencia, tiempo de permanencia, modalidad de trabajo.

claridad emocional y clima laboral en los trabajadores administrativos en una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021.

c) Determinar la relación entre la dimensión reparación emocional y clima laboral en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021.

d) Determinar los niveles de inteligencia emocional en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga 2021 según las variables sexo, estado civil, gerencia, tiempo de permanencia, modalidad de trabajo.

e) Determinar los niveles de clima laboral en los trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga 2021 según las variables sexo, estado civil, gerencia, tiempo de permanencia, modalidad de trabajo.

Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47
Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48
Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49
Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50

**Instrumentos**

TMMS-24

CL-SPC

---

## Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Inteligencia emocional	La inteligencia emocional incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual (Salovey y Mayer, 1997).	La Inteligencia emocional se medirá mediante la Escala TMMS-24, conformado por 24 ítems con opciones de Respuesta tipo Likert.	Atención emocional	Percepción de las emociones	1,2,3,4,5 6, 7,8	Ordinal	Alto: 33-40 Adecuado:18-32 Bajo: 8-17
			Claridad emocional	Comprensión de las emociones	9,10,11, 12,13,14 ,15,16		Alto: 36-40 Adecuado:21-35 Bajo: 8-20
			Reparación emocional	Regulación de las emociones	17,18,19 ,20,21, 22,23,24		Alto: 38-40 Adecuado:23-37 Bajo: 8-22

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	VALOR FINAL
Clima Laboral	Percepción que tiene el trabajador con respecto al ambiente laboral, en función a los distintos aspectos vinculados como las posibilidades de realización personal, involucramiento, supervisión que recibe, coordinación con demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su trabajo (Palma, 2004).	El clima laboral se medirá mediante la Escala CL – SPC, constituida por 50 reactivos, con respuesta tipo Likert.	Realización personal	Desarrollo personal y profesional, perspectiva de progreso	1,6,11,16 ,21,26,31 ,36,41,46	Ordinal	Por factor
			Involucramiento laboral	Identificación con organización y compromiso con el desarrollo de la organización	2,7,12,17 ,22,27,32 ,37,42,47		42-50 Muy Favorable 34-41 Favorable 26-33 Medio 18-25 Desfavorable 10-17 Muy desfavorable
			Supervisión	Relación de apoyo, orientación para las tareas.	3,8,13,18 ,23,28,33 ,38,43,48		General
			Comunicación	Grado de fluidez y celeridad, grado de claridad y coherencia, grado de precisión y pertinencia de la información.	4,9,14,19 ,24,29,34 ,39,44,49		210-250 Muy Favorable 170-209 Favorable 130-169 Medio 90-129 Desfavorable 50-86 Muy desfavorable
			Condiciones laborales	Elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las actividades diarias.	5,10,15,20 ,25,30,35 ,40,45,50		

### Anexo 3: Instrumentos

ESCALA CL-SPC  
Clima Laboral de Sonia Palma

DATOS PERSONALES

Apellidos, Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: Masculino  Femenino

Jerarquía Laboral: Directivo  Empleado  Operario

Empresa: Estatal  Privada   
Producción  Servicio

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

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2.	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19.	Existen suficientes canales de comunicación					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					

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

GRACIAS POR SU COLABORACION

## TMMS-24

### Escala de Inteligencia emocional

#### INSTRUCCIONES:

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


No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

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



22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

## Anexo 4: Formulario virtual para la recolección de datos



# Inteligencia emocional y Clima laboral en trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) colaborador(a), es grato dirigirme a Ud. mediante este medio, se le invita a conocer brevemente acerca del proyecto de investigación y ser participe del mismo.

En los últimos años el estudio de las emociones ha generado un gran impacto en las empresas, el trabajo es beneficioso para la salud mental, sin embargo, un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos. Los problemas de salud mental en los trabajadores no permiten alcanzar el nivel de productividad y de calidad en el servicio de forma esperada. En este nuevo contexto de salubridad se han realizado cambios en la modalidad de trabajo, la carga laboral en el hogar se ha incrementado, se vive en un constante temor por contraer el virus o que lo contraiga un familiar cercano, la angustia al conocer que personas con quienes trabaja se han visto afectados por esta enfermedad, han traído con ello un cambio notorio en nuestras emociones.

Ante todo lo descrito el presente estudio busca conocer como la inteligencia emocional se relaciona con el clima laboral.

Esta investigación esta a cargo de Giovanna Cerna Rubino, Bachiller en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, sede Callao.

\*Obligatorio

### Enlace del formulario:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdilq7OoznH6L0W3viCKfWEzPS0UVHbgNanc7Ehq0NGCF9JFA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdilq7OoznH6L0W3viCKfWEzPS0UVHbgNanc7Ehq0NGCF9JFA/viewform?usp=sf_link)

## Ficha sociodemográfica

### DATOS PERSONALES

Este formulario permite al colaborador expresarse abiertamente ante sus respuestas, el procesamiento individual de los datos es de forma confidencial. Para ello solo se requiere nos facilite los siguientes datos, verifica que tus datos personales sean correctos, antes de finalizar en esta sección:

Edad \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Sexo \*

- Femenino  
 Masculino

Estado Civil \*

- Soltero  
 Conviviente  
 Casado  
 Viudo

Nivel de formación \*

- Técnico  
 Egresado / Bachiller  
 Licenciado / Titulado  
 Magister

Gerencia a la que pertenece su área \*

- Gerencia comercial  
 Gerencia de administración y finanzas  
 Gerencia de desarrollo organizacional y rse  
 Gerencia de logística  
 Gerencia de proyectos  
 Gerencia general  
 Gerencia legal y relaciones laborales

Tiempo de permanencia en la empresa \*

- 0 - 5 años
- 6 - 10 años
- 11 - 15 años
- 16 - 20 años
- 21 - 25 años
- más de 25 años

Modalidad de Trabajo \*

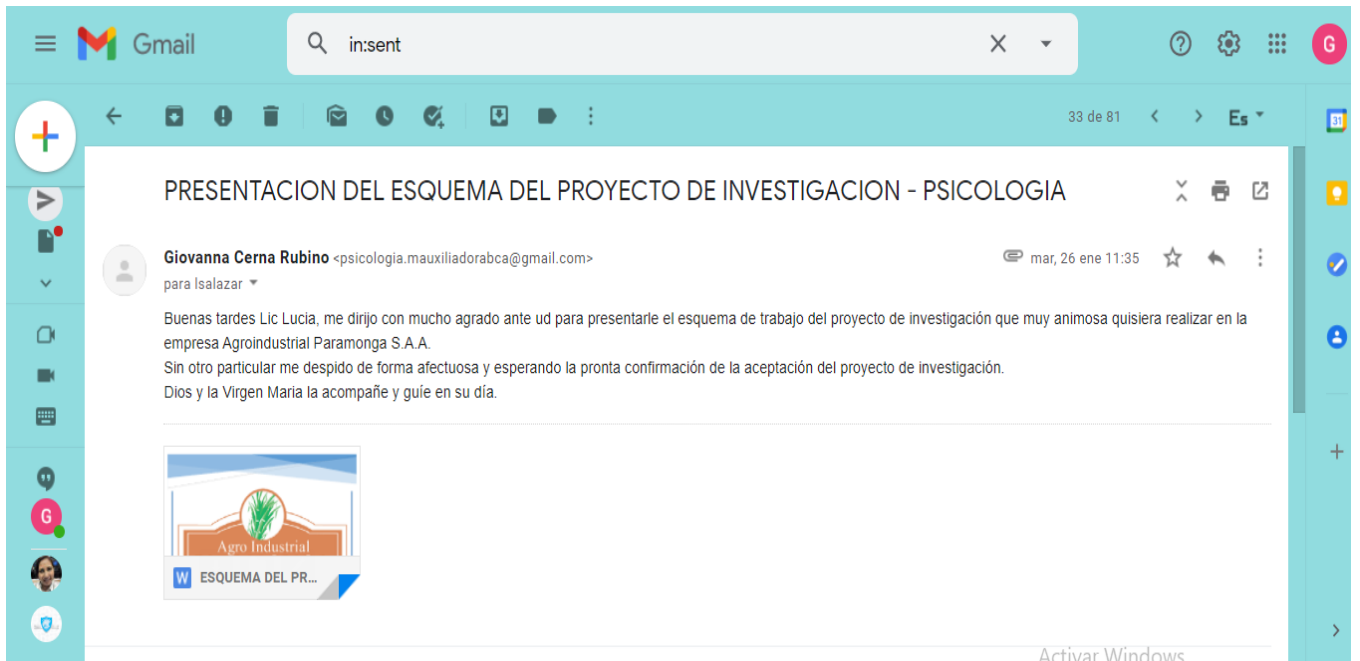
- Presencial
- Remoto (virtual)
- Mixto

Atrás

Siguiente

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

## Anexo 5: Presentación del esquema del proyecto de investigación a la empresa.



**Anexo 6: Solicitud a la empresa para coordinar entrevista con el departamento de Desarrollo del Talento Humano.**

**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**

Barranca, 10 de febrero del 2021

**SOLICITO: ENTREVISTA CON  
FINES DE INVESTIGACIÓN DEL  
CLIMA LABORAL DE LA  
EMPRESA**

**ING. CAROLINA SAAVEDRA**

**JEFA DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO DE  
LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL PARAMONGA S.A.A**

Mediante la presente, tengo el agrado de dirigirme a Ud. para presentarme oportunamente, mi nombre es **GIOVANNA ELIZABETH CERNA RUBINO**, identificada con número DNI **46420411**, con domicilio en Calle Manuel Ulloa A-21 Barranca, con grado de **Bachiller en Psicología Humana**; expongo lo siguiente:

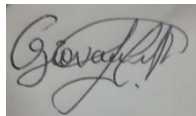
Luego de haberse presentado a su despacho un esquema de trabajo de investigación titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL AIPSA S.A.A, 2021"** recurro a su generosa persona solicitar realizar una entrevista para conocer las principales dificultades que se presentan a nivel del clima laboral de la empresa, así mismo solicitar las facilidades correspondientes

para acceder a datos informativos referentes a la organización de áreas de la empresa, la distribución del personal, condiciones laborales, y registro de atenciones-diagnósticos en salud mental del personal así como registros de ausentismo laboral, atenciones médicas, toda información relevante al clima laboral.

A consecuencia de la crisis sanitaria actual la entrevista se realizaría de modo virtual, en un horario en el que dispongan y de forma individual con un tiempo aproximado de 30 a 40 minutos.

Con el compromiso de mantener en reserva la información obtenida de la entrevista antes mencionada, los datos recopilados serán entregados a usted con la finalidad de contribuir a la base de datos del área de Clima Laboral.

Sin otro particular, agradeciendo su predisposición.



ATENTAMENTE.

**CERNA RUBINO, GIOVANNA ELIZABETH**

DNI: 46420411

**Correo de recepción del documento por la jefatura de Desarrollo del Talento Humano (10 de febrero del 2021)**

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing 'caROLINA'. The email list shows two messages:

- Message 1:**
  - Subject:** SOLICITUD PARA ENTREVISTA CON FINES DE INVESTIGACION
  - From:** Giovanna Cerna Rubino <psicologia.mauxilia.doraboa@gmail.com>
  - To:** para msaavedra
  - Date:** 10 feb 2021 0:37
  - Text:** Buen día lng **Carolina** le envió la solicitud modificada que se le envió en la mañana, muy agradecida por su amabilidad, nos encontramos por la tarde durante la mañana le envió el enlace para comunicarnos, gracias hasta luego
  - Attachment:** SOLICITUD DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO.pdf (265 KB)
- Message 2:**
  - From:** Melanie Saavedra <msaavedra@agroparamonga.com>
  - To:** para mí
  - Date:** 11 feb 2021 8:28
  - Text:** Recibido.
  - Signature:**

**Melanie Saavedra Durand**  
**Jefe de Desarrollo del Talento Humano**  
Gerencia de Desarrollo Organizacional y Responsabilidad Social  
Av. Fierrocañil N° 212 - Paramonga  
956797889 / 202 111 111 anexo 138  
msaavedra@agroparamonga.com  
www.agroparamonga.com

**PARAMONGA**  
Agro Industrial

Cuida el medio ambiente, imprime solo si es necesario.

Activar Windows



**Correo recibido de la jefatura de Desarrollo del Talento Humano para agendar entrevista con fines de investigación (25 de Marzo del 2021)**

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar at the top containing 'caROLINA'. The email subject is 'Revisión de resultados de clima laboral' with a 'Recibidos' tag. The sender is 'Melanie Carolina Saavedra Durand' with the email address 'mssaavedra@agroparamonga.com'. The email contains a meeting invitation card with the following details:

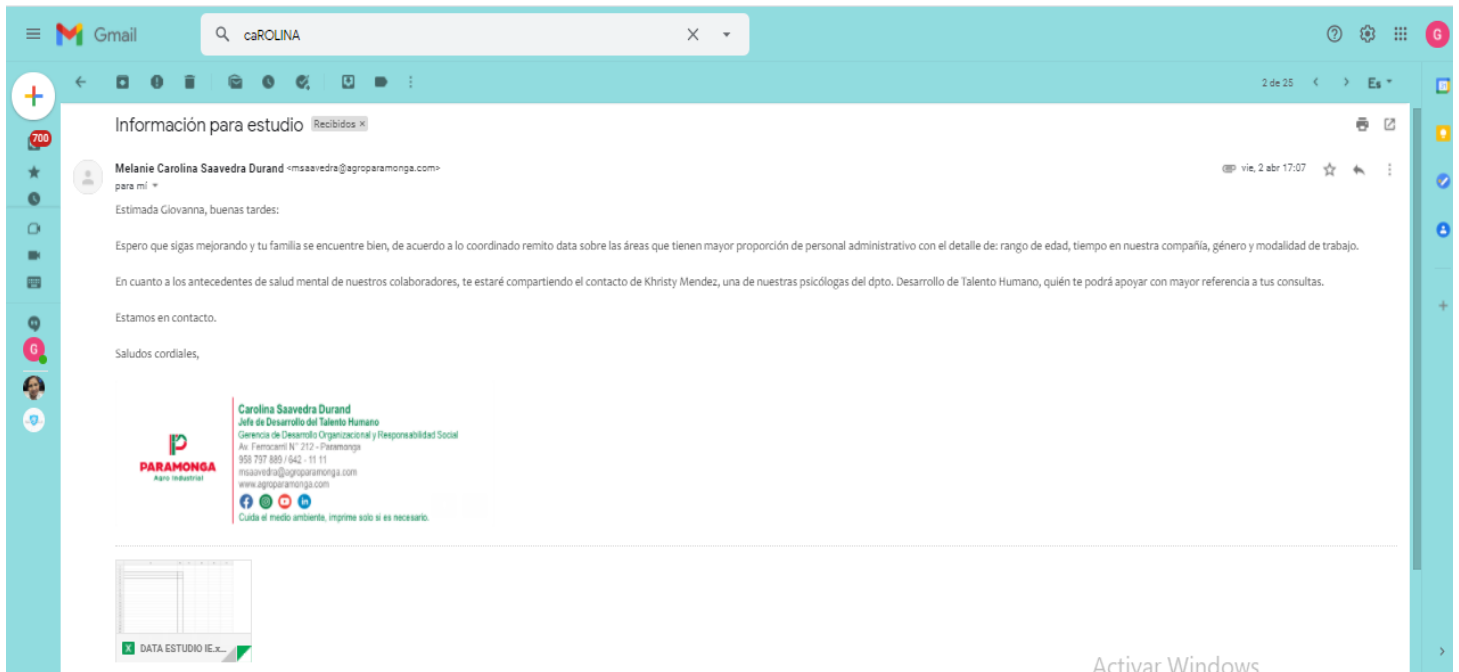
- Event:** Revisión de resultados de clima laboral
- Calendar:** [Míralo en Google Calendar](#)
- When:** jue 25 de mar de 2021 6pm - 6:30pm (PET)
- Participants:** Melanie Carolina Saavedra Durand\*

To the right of the invitation card is an 'Agenda' section for 'jue 25 de mar de 2021':

- No hay eventos anteriores.
- 6pm Revisión de resultados de clima laboral
- No hay eventos posteriores.

Below the invitation card, the text reads 'Reunión de Microsoft Teams' followed by instructions to join via a mobile app or desktop, with a link to 'Haga clic aquí para unirse a la reunión' and another link for 'Infórmese | Opciones de reunión'.

## Información para el estudio brindado por el área de Desarrollo de Talento Humano posterior a la entrevista (2 de abril del 2021)



The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing 'caROLINA'. The email subject is 'Información para estudio' (Received). The sender is 'Melanie Carolina Saavedra Durand' with the email address 'mcsaavedra@agroparamonga.com'. The recipient is 'para mí'. The email is dated 'vie, 2 abr 17:07'. The body of the email contains the following text:

Estimada Giovanna, buenas tardes:

Espero que sigas mejorando y tu familia se encuentre bien, de acuerdo a lo coordinado remito data sobre las áreas que tienen mayor proporción de personal administrativo con el detalle de: rango de edad, tiempo en nuestra compañía, género y modalidad de trabajo.

En cuanto a los antecedentes de salud mental de nuestros colaboradores, te estaré compartiendo el contacto de Khristy Mendez, una de nuestras psicólogas del dpto. Desarrollo de Talento Humano, quién te podrá apoyar con mayor referencia a tus consultas.

Estamos en contacto.

Saludos cordiales,

**PARAMONGA**  
Agro Industrial

**Carolina Saavedra Durand**  
Jefe de Desarrollo del Talento Humano  
Gerencia de Desarrollo Organizacional y Responsabilidad Social  
Av. Fierrocamí N° 212 - Paramonga  
956 797 889 / 842 - 11 11  
mcsaavedra@agroparamonga.com  
www.agroparamonga.com

Cuida el medio ambiente, imprime solo si es necesario.

At the bottom of the email, there is a thumbnail of an Excel spreadsheet titled 'DATA ESTUDIO IE.x...'. The Windows taskbar at the bottom right shows 'Activar Windows'.

## Anexo 7: Carta de respuesta de la jefatura de Desarrollo de Talento humano para la programación de las evaluaciones.



Paramonga, 07 de Mayo del 2021

Señor

Mg. Davis Velarde Camaqui

**ASESOR DE PREGRADO**

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

Presente:

### Ref.: Solicitud de Aplazamiento de fecha para evaluación de proyecto

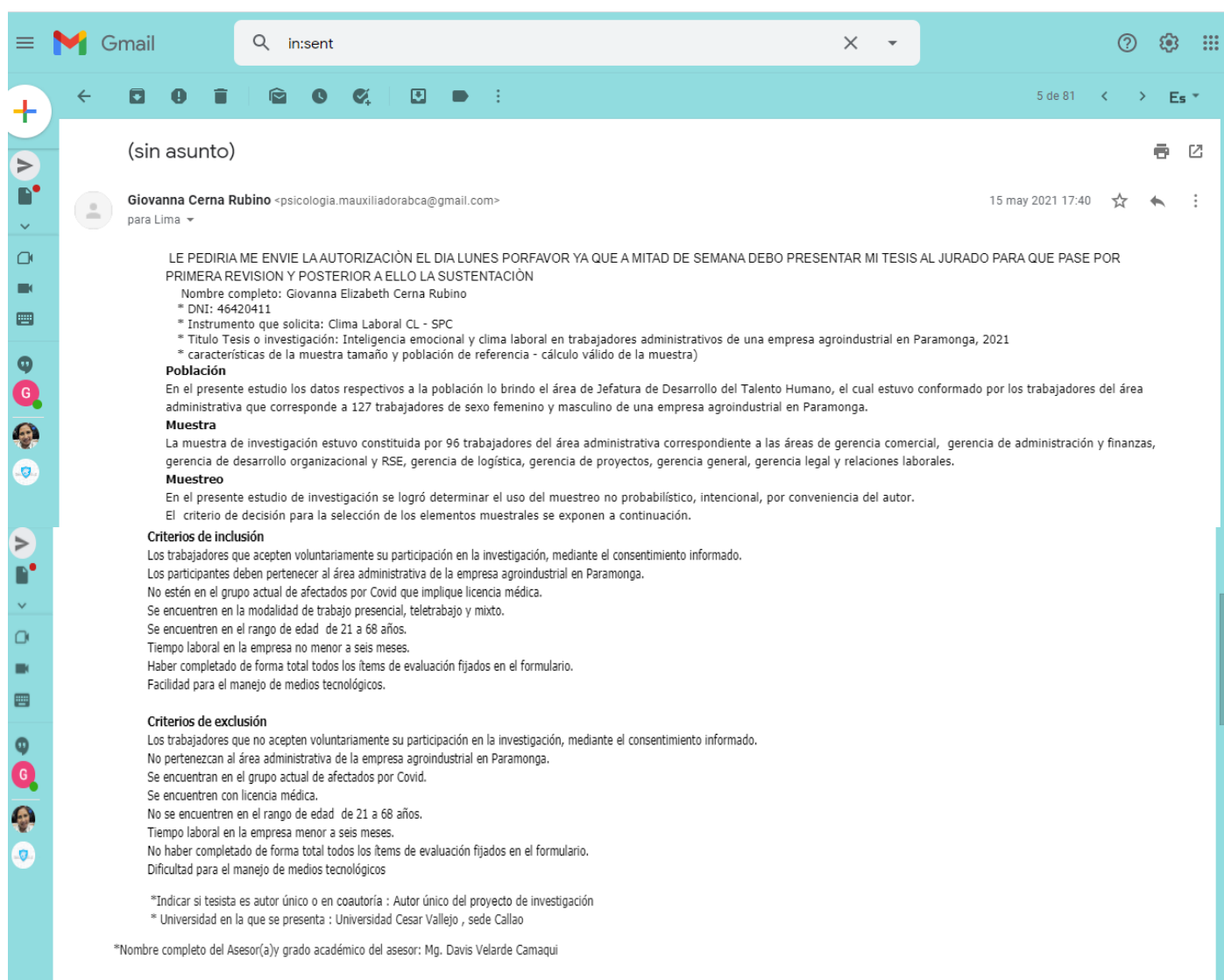
El motivo de la presente es para solicitar a su autoridad la consideración y consiguiente aplazamiento en la fecha de evaluación psicológica para el proyecto **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL EN PARAMONGA, 2021**, realizado por la Srta. Giovanna Elizabeth Cerna Rubino; para la semana del 11 al 13 de Mayo, debido a que por motivo de recarga de tareas en nuestra área no se puede brindar el adecuado acompañamiento y asesoría para ejecutar dicha evaluación a nuestro personal.

Esperando su comprensión me despido agradeciéndole por su tiempo.

Atentamente.

CAROLINA SAAVEDRA DURAND  
JEFE DEL DPTO. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO  
AGRO INDUSTRIAL PARAMONGA S.A.A.

## Anexo 8: Solicitud de autorización para el uso de la escala CL – SPC a la Dra Sonia Palma Carrillo mediante un correo.



The image shows a screenshot of a Gmail email interface. The email is from Giovanna Cerna Rubino to Sonia Palma Carrillo. The subject is "(sin asunto)". The email content is in Spanish and requests authorization for a research project. The project involves a survey of 127 employees in the administrative area of an agro-industrial company in Paramonga. The research aims to study the use of non-probabilistic, intentional sampling for convenience. The email includes criteria for inclusion and exclusion of participants, and contact information for the researcher and supervisor.

(sin asunto)

Giovanna Cerna Rubino <psicologia.mauxiliadorabca@gmail.com>  
para Lima ▾

15 may 2021 17:40 ☆ ↶ ⋮

LE PEDIRIA ME ENVIE LA AUTORIZACIÓN EL DÍA LUNES POR FAVOR YA QUE A MITAD DE SEMANA DEBO PRESENTAR MI TESIS AL JURADO PARA QUE PASE POR PRIMERA REVISIÓN Y POSTERIOR A ELLO LA SUSTENTACIÓN

Nombre completo: Giovanna Elizabeth Cerna Rubino  
\* DNI: 46420411  
\* Instrumento que solicita: Clima Laboral CL - SPC  
\* Título Tesis o Investigación: Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021  
\* características de la muestra tamaño y población de referencia - cálculo válido de la muestra)

**Población**  
En el presente estudio los datos respectivos a la población lo brindo el área de Jefatura de Desarrollo del Talento Humano, el cual estuvo conformado por los trabajadores del área administrativa que corresponde a 127 trabajadores de sexo femenino y masculino de una empresa agroindustrial en Paramonga.

**Muestra**  
La muestra de investigación estuvo constituida por 96 trabajadores del área administrativa correspondiente a las áreas de gerencia comercial, gerencia de administración y finanzas, gerencia de desarrollo organizacional y RSE, gerencia de logística, gerencia de proyectos, gerencia general, gerencia legal y relaciones laborales.

**Muestreo**  
En el presente estudio de investigación se logró determinar el uso del muestreo no probabilístico, intencional, por conveniencia del autor.  
El criterio de decisión para la selección de los elementos muestrales se exponen a continuación.

**Criterios de inclusión**  
Los trabajadores que acepten voluntariamente su participación en la investigación, mediante el consentimiento informado.  
Los participantes deben pertenecer al área administrativa de la empresa agroindustrial en Paramonga.  
No estén en el grupo actual de afectados por Covid que implique licencia médica.  
Se encuentren en la modalidad de trabajo presencial, teletrabajo y mixto.  
Se encuentren en el rango de edad de 21 a 68 años.  
Tiempo laboral en la empresa no menor a seis meses.  
Haber completado de forma total todos los ítems de evaluación fijados en el formulario.  
Facilidad para el manejo de medios tecnológicos.

**Criterios de exclusión**  
Los trabajadores que no acepten voluntariamente su participación en la investigación, mediante el consentimiento informado.  
No pertenezcan al área administrativa de la empresa agroindustrial en Paramonga.  
Se encuentran en el grupo actual de afectados por Covid.  
Se encuentren con licencia médica.  
No se encuentren en el rango de edad de 21 a 68 años.  
Tiempo laboral en la empresa menor a seis meses.  
No haber completado de forma total todos los ítems de evaluación fijados en el formulario.  
Dificultad para el manejo de medios tecnológicos

\*Indicar si tesis es autor único o en coautoría : Autor único del proyecto de investigación  
\* Universidad en la que se presenta : Universidad Cesar Vallejo , sede Callao

\*Nombre completo del Asesor(a) y grado académico del asesor: Mg. Davis Velarde Camaqui

Boucher del pago realizado a la Dra Sonia Palma para obtener el permiso de utilizar la escala CL-SPC



## Anexo 9: Autorización de la escala CL –SPC de Sonia Palma Carrillo

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

### CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

**Autorización exclusiva a:** Giovanna Elizabeth Cerna Rubino – DNI 46420411

**Institución:** Universidad Cesar Vallejo – Sede Callao

**Motivo:** Tesis: "Inteligencia Emocional y Clima Laboral en trabajadores administrativos en una empresa agroindustrial de Paramonga, 2021"

**Instrumento autorizado:** Escala Clima Laboral CL-SPC

**Muestra de investigación:** 100 trabajadores de una empresa agroindustrial de Paramonga.

**Autor:** Mg. Davis Velarde Camaqui

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

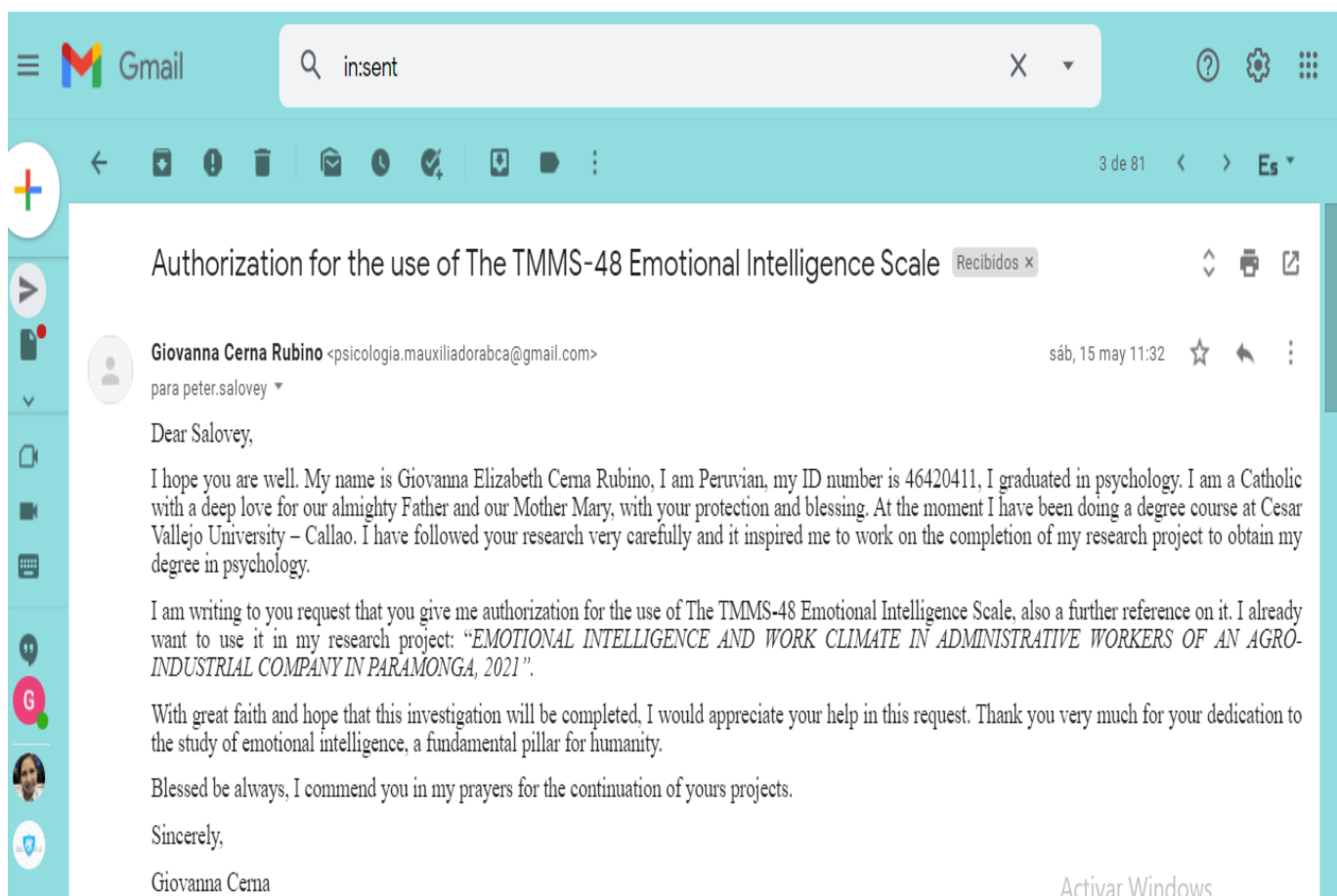
Mayo 17, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

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

## Anexo 10: Correo solicitando el uso del instrumento TMMS-24 a Peter Salovey



The image is a screenshot of a Gmail email interface. At the top, the Gmail logo and search bar are visible. The search bar contains the text "in:sent". Below the search bar, there is a navigation bar with various icons for email actions. The main content of the email is displayed in a white box with a light blue border. The email is titled "Authorization for the use of The TMMS-48 Emotional Intelligence Scale" and is marked as "Recibidos". The sender is "Giovanna Cerna Rubino" with the email address "psicologia.mauxiliadorabca@gmail.com". The recipient is "para peter.salovey". The email is dated "sáb, 15 may 11:32". The body of the email contains the following text:

Dear Salovey,

I hope you are well. My name is Giovanna Elizabeth Cerna Rubino, I am Peruvian, my ID number is 46420411, I graduated in psychology. I am a Catholic with a deep love for our almighty Father and our Mother Mary, with your protection and blessing. At the moment I have been doing a degree course at Cesar Vallejo University – Callao. I have followed your research very carefully and it inspired me to work on the completion of my research project to obtain my degree in psychology.

I am writing to you request that you give me authorization for the use of The TMMS-48 Emotional Intelligence Scale, also a further reference on it. I already want to use it in my research project: *“EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK CLIMATE IN ADMINISTRATIVE WORKERS OF AN AGRO-INDUSTRIAL COMPANY IN PARAMONGA, 2021”*.

With great faith and hope that this investigation will be completed, I would appreciate your help in this request. Thank you very much for your dedication to the study of emotional intelligence, a fundamental pillar for humanity.

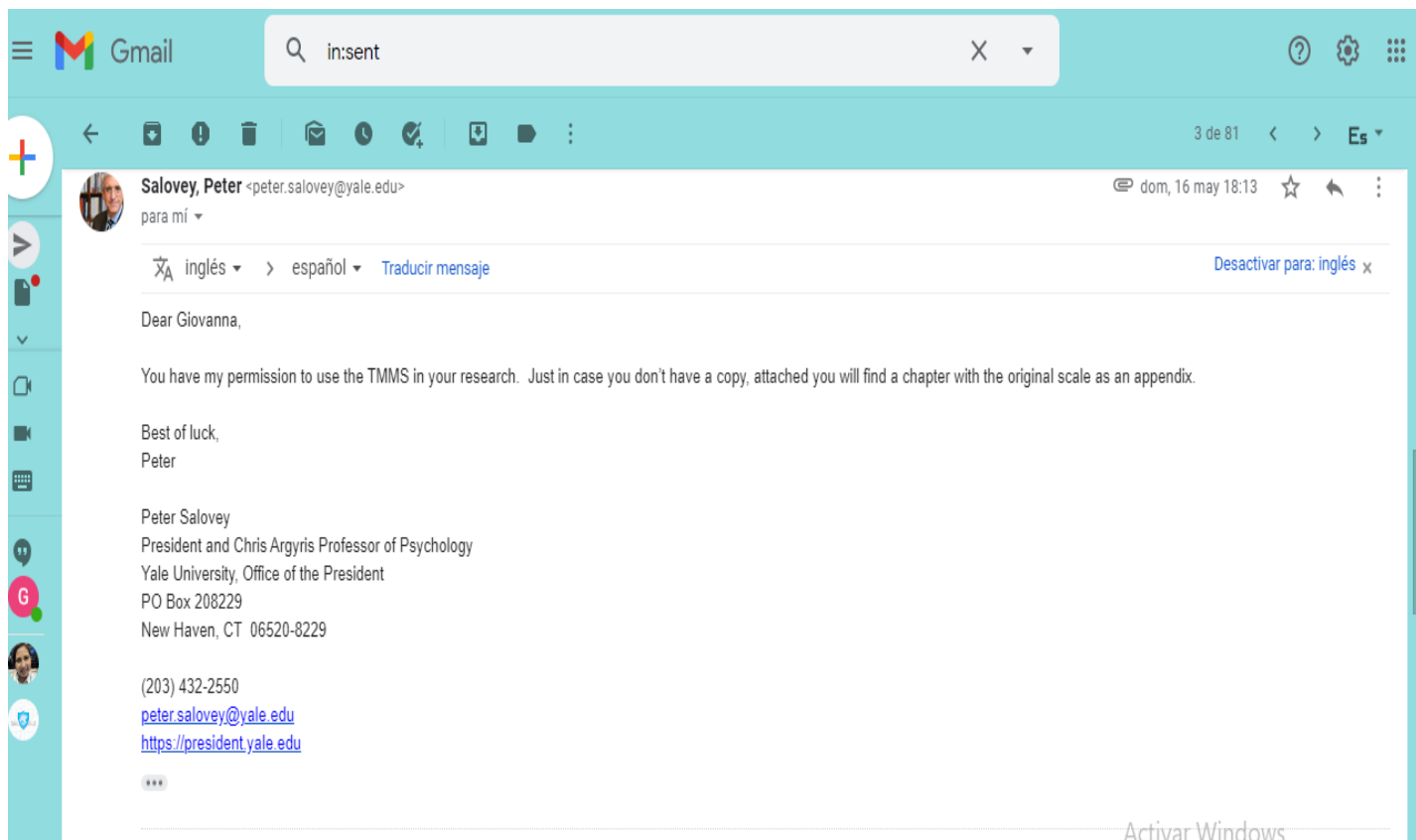
Blessed be always, I commend you in my prayers for the continuation of yours projects.

Sincerely,

Giovanna Cerna

Activar Windows

## Anexo 11: Autorización el uso del instrumento TMMS-24por Peter Salovey



The image shows a screenshot of a Gmail email interface. The email is from Peter Salovey (peter.salovey@yale.edu) to the recipient. The subject is not explicitly stated but the content is a permission letter. The email text is in Spanish, with a language toggle set to 'español'. The content of the email is as follows:

Dear Giovanna,

You have my permission to use the TMMS in your research. Just in case you don't have a copy, attached you will find a chapter with the original scale as an appendix.

Best of luck,  
Peter

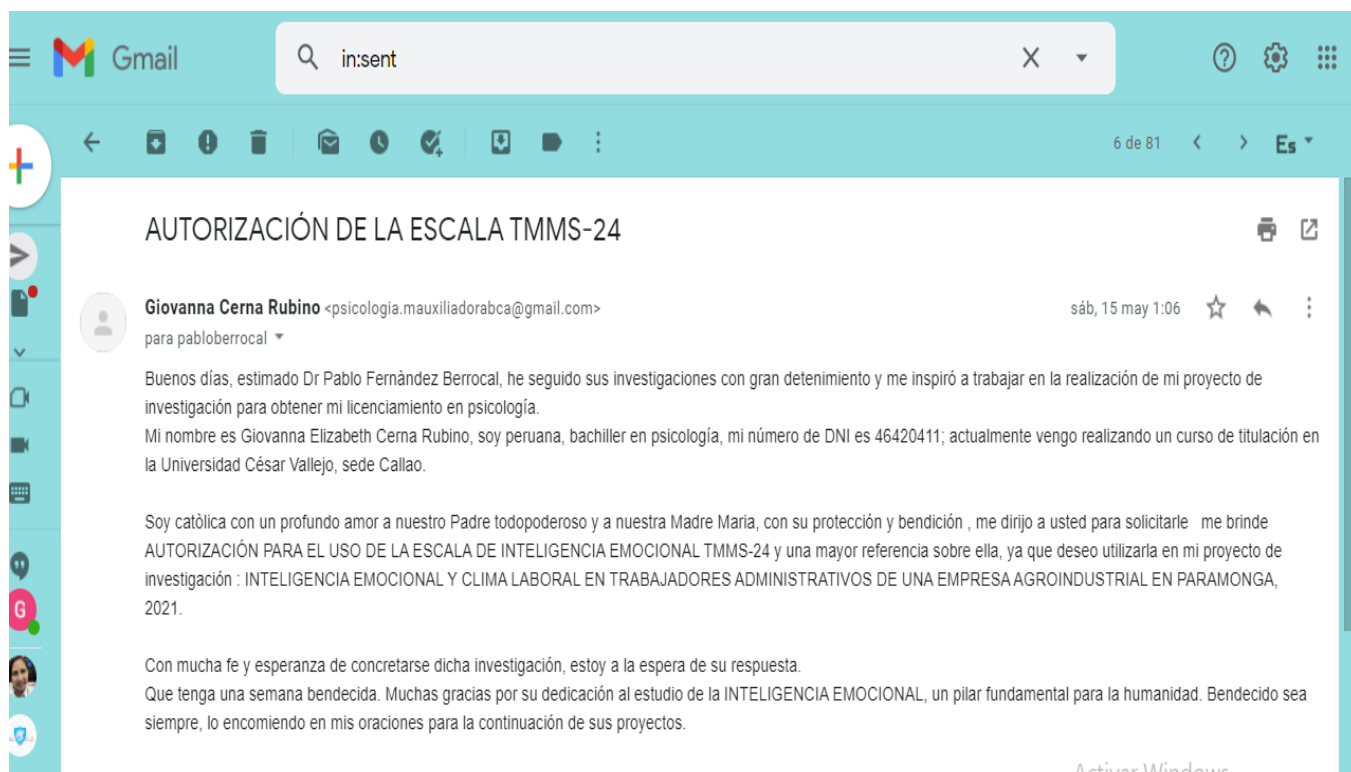
Peter Salovey  
President and Chris Argyris Professor of Psychology  
Yale University, Office of the President  
PO Box 208229  
New Haven, CT 06520-8229

(203) 432-2550  
[peter.salovey@yale.edu](mailto:peter.salovey@yale.edu)  
<https://president.yale.edu>

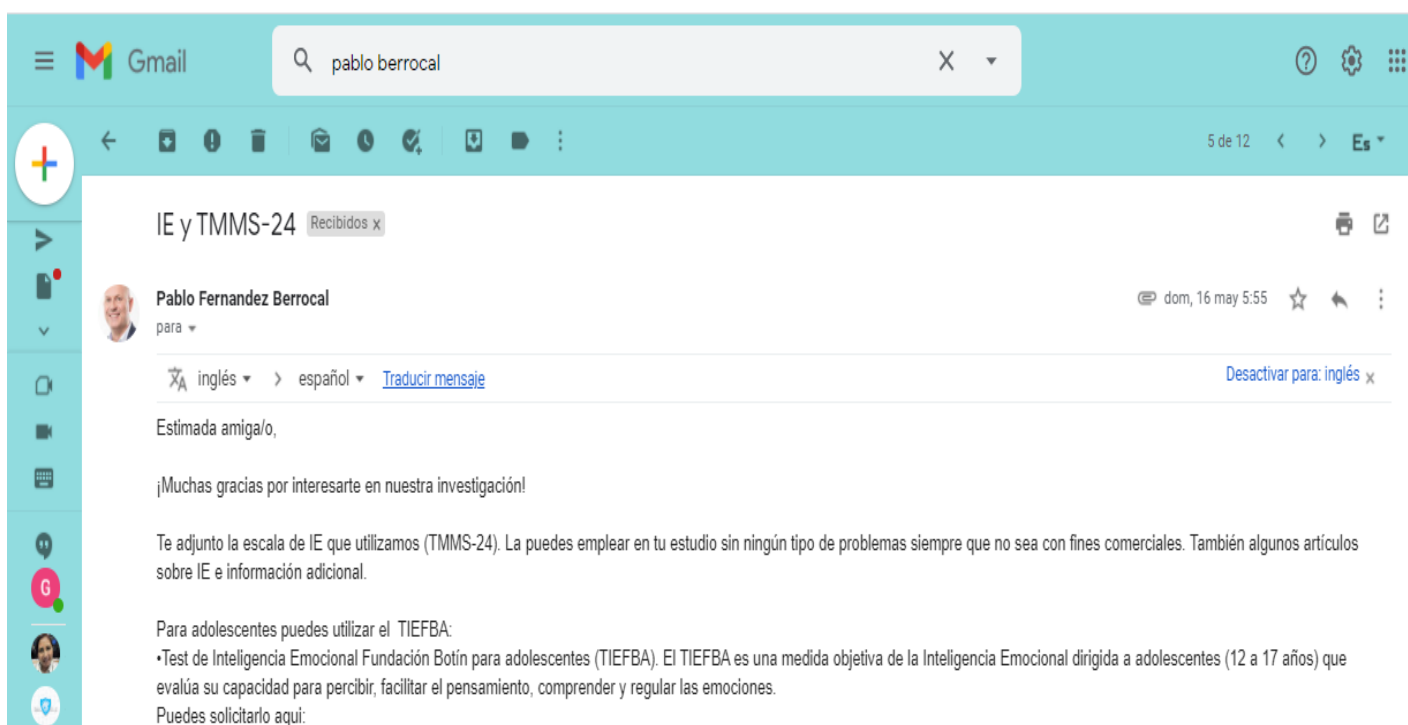
At the bottom right of the email content area, there is a watermark that says "Activar Windows".



## Anexo 12: Correo solicitando el uso del instrumento TMMS-24 a Pablo Berrocal



## Anexo 13: Autorización de uso del instrumento TMMS-24 por Pablo Berrocal



The image shows a screenshot of a Gmail email interface. The search bar at the top contains the text "pablo berrocal". The email is titled "IE y TMMS-24" and is marked as "Recibidos x". The sender is "Pablo Fernandez Berrocal" and the recipient is "para". The email was received on "dom, 16 may 5:55". The email content is in Spanish and discusses the use of the TMMS-24 instrument for research purposes, mentioning the TIEFBA test for adolescents.

IE y TMMS-24 Recibidos x

**Pablo Fernandez Berrocal**  
para

dom, 16 may 5:55

inglés > español [Traducir mensaje](#) Desactivar para: inglés x

Estimada amiga/o,

¡Muchas gracias por interesarte en nuestra investigación!

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

Para adolescentes puedes utilizar el TIEFBA:

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

Puedes solicitarlo aquí:

## Anexo 14: Consentimiento informado (en la primera sección del formulario)

Estimado(a) colaborador(a), luego de haber sido informado brevemente acerca del estudio ¿Acepta participar en la investigación? \*

- SI, he sido informado del estudio y acepto participar
- NO acepto participar

Siguiente

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

**Anexo 15: Estadísticas de Fiabilidad.**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.941	24

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.986	50

# Anexo 16: Base de datos en hojas de Excel

INTELEGENCIA EMOCIONAL Y CIMA LABORAL (1) (1) - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA NITRO PRO 9

Inicio sesión

Portapape... Pegar Fuente Alineación Combinar y centrar Comprobar ortografía Ajustar texto General

Formato condicional como tabla celda Dar formato Estilos de celdas Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Marea temporal	Correo	Estimado(a) colaborador(a), la Edad	Sexo	Estado Civil	Nivel de formación	Gerencia a la que pertenece su área	Tiempo de permanencia	Modalidad de Trabajo		
2			Si, he sido informado del estudio	23 Femenino	Soltero	Egresado / Bachiller	Gerencia de desarrollo organizacional / j/se	0- 5 años	Mioto		Muy de acuerdo
3			Si, he sido informado del estudio	28 Femenino	Soltero	Licenciado / Titulado	Gerencia de desarrollo organizacional / j/se	6- 10 años	Mioto		Muy de acuerdo
4	5/19/2021 11:38:07		Si, he sido informado del estudio	61 Femenino	Viudo	Técnico	Gerencia de desarrollo organizacional / j/se	más de 25 años	Remoto (virtual)		Totalmente de acuerdo
5	5/19/2021 15:44:28		Si, he sido informado del estudio	29 Femenino	Conviviente	Licenciado / Titulado	Gerencia de desarrollo organizacional / j/se	0- 5 años	Presencial		Algo de acuerdo
6	5/19/2021 15:53:27		Si, he sido informado del estudio	58 Femenino	Casado	Técnico	Gerencia de desarrollo organizacional / j/se	más de 25 años	Presencial		Totalmente de acuerdo
7	5/19/2021 16:02:53		Si, he sido informado del estudio	23 Masculino	Soltero	Técnico	Gerencia de proyectos	0- 5 años	Presencial		Bastante de acuerdo
8	5/19/2021 16:10:12		Si, he sido informado del estudio	40 Masculino	Conviviente	Licenciado / Titulado	Gerencia de administración y finanzas	16- 20 años	Presencial		Algo de acuerdo
9	5/19/2021 16:10:31		Si, he sido informado del estudio	24 Masculino	Soltero	Técnico	Gerencia de desarrollo organizacional / j/se	0- 5 años	Presencial		Bastante de acuerdo
10	5/19/2021 16:20:57		Si, he sido informado del estudio	44 Femenino	Soltero	Licenciado / Titulado	Gerencia de desarrollo organizacional / j/se	6- 10 años	Remoto (virtual)		Bastante de acuerdo
11	5/19/2021 16:22:52		Si, he sido informado del estudio	28 Masculino	Conviviente	Egresado / Bachiller	Gerencia de desarrollo organizacional / j/se	0- 5 años	Presencial		Totalmente de acuerdo
12	5/19/2021 16:23:58		Si, he sido informado del estudio	31 Femenino	Soltero	Egresado / Bachiller	Gerencia de administración y finanzas	0- 5 años	Presencial		Bastante de acuerdo
13	5/19/2021 16:30:11		Si, he sido informado del estudio	29 Femenino	Soltero	Licenciado / Titulado	Gerencia de administración y finanzas	0- 5 años	Remoto (virtual)		Algo de acuerdo
14	5/19/2021 16:45:04		Si, he sido informado del estudio	35 Masculino	Casado	Licenciado / Titulado	Gerencia comercial	0- 5 años	Mioto		Nada de acuerdo
15	5/19/2021 16:48:16		Si, he sido informado del estudio	25 Masculino	Soltero	Licenciado / Titulado	Gerencia general	0- 5 años	Presencial		Nada de acuerdo
16	5/19/2021 17:11:10		Si, he sido informado del estudio	23 Femenino	Divorciado	Licenciado / Titulado	Gerencia de proyectos	0- 5 años	Remoto (virtual)		Totalmente de acuerdo
17	5/19/2021 17:13:20		Si, he sido informado del estudio	54 Masculino	Casado	Técnico	Gerencia de administración y finanzas	más de 25 años	Mioto		Totalmente de acuerdo
18	5/19/2021 17:17:02		Si, he sido informado del estudio	28 Femenino	Soltero	Egresado / Bachiller	Gerencia legal y relaciones laborales	0- 5 años	Presencial		Muy de acuerdo
19	5/19/2021 18:10:32		Si, he sido informado del estudio	27 Masculino	Soltero	Licenciado / Titulado	Gerencia de proyectos	0- 5 años	Presencial		Muy de acuerdo
20	5/19/2021 18:27:58		Si, he sido informado del estudio	58 Femenino	Casado	Técnico	Gerencia legal y relaciones laborales	más de 25 años	Presencial		Algo de acuerdo
21	5/19/2021 18:35:44		Si, he sido informado del estudio	59 Femenino	Soltero	Técnico	Gerencia de desarrollo organizacional / j/se	21- 25 años	Mioto		Muy de acuerdo
22	5/19/2021 18:40:13		Si, he sido informado del estudio	32 Masculino	Soltero	Egresado / Bachiller	Gerencia legal y relaciones laborales	0- 5 años	Presencial		Algo de acuerdo
23	5/19/2021 18:51:33		Si, he sido informado del estudio	26 Masculino	Soltero	Egresado / Bachiller	Gerencia legal y relaciones laborales	0- 5 años	Presencial		Muy de acuerdo
24	5/19/2021 18:53:17		Si, he sido informado del estudio	36 Masculino	Casado	Licenciado / Titulado	Gerencia legal y relaciones laborales	6- 10 años	Presencial		Algo de acuerdo
25	5/19/2021 19:29:52		Si, he sido informado del estudio 62 años	Femenino	Viudo	Técnico	Gerencia legal y relaciones laborales	más de 25 años	Presencial		Muy de acuerdo
26	5/19/2021 19:53:51		Si, he sido informado del estudio 62 años	Femenino	Soltero	Técnico	Gerencia legal y relaciones laborales	más de 25 años	Presencial		Totalmente de acuerdo
27	5/19/2021 20:04:22		Si, he sido informado del estudio	46 Masculino	Soltero	Licenciado / Titulado	Gerencia de desarrollo organizacional / j/se	0- 5 años	Presencial		Muy de acuerdo
28	5/19/2021 20:09:02		Si, he sido informado del estudio	48 Masculino	Casado	Licenciado / Titulado	Gerencia general	0- 5 años	Presencial		Bastante de acuerdo
29	5/19/2021 20:09:04		Si, he sido informado del estudio 61 años	Femenino	Casado	Licenciado / Titulado	Gerencia de desarrollo organizacional / j/se	0- 5 años	Mioto		Bastante de acuerdo

Respuestas de formulario 1

Base Hoja2

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CIMA LABORAL (1) (1) - Excel (Error de activación de productos)

Iniciar sesión

ARCHIVO
INICIO
INSERTAR
DISEÑO DE PÁGINA
FÓRMULAS
DATOS
REVISAR
VISTA
NITRO PRO 9

?

---

**Pegar**

Portapape...

Fuente: Arial, tamaño 10, color Negro, fondo blanco, subrayado, negrita, cursiva, alineación, combinación y centrar, ajustar texto.

Formato condicional: como tabla, celda

Estilos de celda: Dar formato, Estilos de celda

Celdas: Insertar, Eliminar, Formato

Modificar: Ordenar y filtrar, Buscar y seleccionar

**Inicio sesión**

Formato condicional: como tabla, celda

Estilos de celda: Dar formato, Estilos de celda

Celdas: Insertar, Eliminar, Formato

Modificar: Ordenar y filtrar, Buscar y seleccionar

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1	Numero	Edad	Sexo	Estado_Civil	Nivel	Gerencia a la que pertenece su área	Permanencia	Modalidad_Trabajo	IE1	IE2	IE3	IE4	IE5	IE6	IE7	IE8	IE9	IE10	IE11	IE12	IE13	IE14
2	1	23	2	1	1	2 desarrollo organizacional y rs	1	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
3	2	28	2	1	3	desarrollo organizacional y rs	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	61	2	5	1	desarrollo organizacional y rs	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	29	2	2	3	desarrollo organizacional y rs	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
6	5	58	2	3	1	desarrollo organizacional y rs	6	1	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4
7	6	23	1	1	1	proyectos	1	1	3	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	4	3	3
8	7	40	1	2	3	administración y finanzas	4	1	2	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4
9	8	24	1	1	1	desarrollo organizacional y rs	1	1	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
10	9	44	2	1	3	desarrollo organizacional y rs	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3
11	10	28	1	2	2	desarrollo organizacional y rs	1	1	5	5	3	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5
12	11	31	2	1	2	administración y finanzas	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3
13	12	29	2	1	3	administración y finanzas	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	5	4	4
14	13	35	1	3	3	comercial	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5
15	14	25	1	1	3	general	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4
16	15	29	2	4	3	proyectos	1	2	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5
17	16	54	1	3	1	administración y finanzas	6	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3
18	17	28	2	1	2	legal y relaciones laborales	1	1	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
19	18	27	1	1	3	proyectos	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	19	58	2	3	1	legal y relaciones laborales	6	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3
21	20	59	2	1	1	desarrollo organizacional y rs	5	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3
22	21	32	1	1	2	legal y relaciones laborales	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3
23	22	26	1	1	2	legal y relaciones laborales	1	1	4	3	3	3	4	2	2	3	5	3	3	4	4	3
24	23	36	1	3	3	legal y relaciones laborales	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2