



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Las inteligencias múltiples en el clima organizacional de los
trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia
de Satipo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Montes Araujo, Isabel Maritza (ORCID:0000-0001-7398-6104)

ASESORA:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (ORCID:0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico con mucho amor a mi querida familia y amigos que con sus acciones y continuas palabras han contribuido que alcance mis objetivos.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por acogerme y permitirme ser miembro de ella.

A mi asesora de tesis Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa por compartir su conocimiento y experiencia, por haber tenido la paciencia de guiarme paso a paso en el desarrollo de la tesis.

A los colaboradores de la municipalidad por brindarme facilidades para acceder a la información

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	viiviii
Abstract	iix
I. INTRODUCCIÓN	100
II. MARCO TEÓRICO	133
III. MARCO METODOLÓGICO	200
3.1. Tipo y diseño de investigación	200
3.2. Variables y operacionalización	200
3.3. Población, muestra y muestreo	244
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	255
3.5. Procedimientos	277
3.6. Método de análisis de datos	277
3.7. Aspectos éticos	288
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	500
VI. CONCLUSIONES	566
VII. RECOMENDACIONES	577
REFERENCIAS	588
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Baremación de la variable inteligencias múltiples	29
Tabla 2 Baremación de la variable clima organizacional	29
Tabla 3 Resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable inteligencias múltiples	30
Tabla 4 Resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable clima organizacional	33
Tabla 5 Resumen de procesamiento de casos	35
Tabla 6 Ajuste de los modelos	35
Tabla 7 Pseudo R cuadrado	36
Tabla 8 Estimaciones de parámetro	37
Tabla 9 Resumen de procesamiento de casos	38
Tabla 10 Ajuste de los modelos	38
Tabla 11 Pseudo R cuadrado	39
Tabla 12 Estimaciones de parámetro	39
Tabla 13 Resumen de procesamiento de casos	40
Tabla 14 Ajuste de los modelos	40
Tabla 15 Pseudo R cuadrado	40
Tabla 16 Estimaciones de parámetro	41
Tabla 17 Resumen de procesamiento de casos	42
Tabla 18 Ajuste de los modelos	42
Tabla 19 Pseudo R cuadrado	43
Tabla 20 Estimaciones de parámetro	43
Tabla 21 Resumen de procesamiento de casos	44
Tabla 22 Ajuste de los modelos	44
Tabla 23 Pseudo R cuadrado	45
Tabla 24 Estimaciones de parámetro	45
Tabla 25 Resumen de procesamiento de casos	46
Tabla 26 Ajuste de los modelos	46
Tabla 27 Pseudo R cuadrado	46
Tabla 28 Estimaciones de parámetro	47

Tabla 29 Resumen de procesamiento de casos	48
Tabla 30 Ajuste de los modelos	49
Tabla 31 Pseudo R cuadrado	49
Tabla 32 Estimaciones de parámetro	49

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Resultados del análisis descriptivo de la variable inteligencias múltiples	30
Figura 2 Resultados del análisis descriptivo de la variable clima organizacional	32
Figura 3 Dispersión de las variables	36

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de las inteligencias múltiples en el clima organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario, diseñando uno para evaluar las inteligencias múltiples (12 ítems) y otro, para evaluar el clima organizacional (16 ítems). La muestra censal estuvo conformada por 134 colaboradores del área administrativa de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo. Se utilizó la prueba de regresión logística ordinal para determinar la influencia de las inteligencias múltiples en el clima organizacional, encontrando que sí existe influencia con un coeficiente de Nagelkerke de 0,268 (26.8%) y un nivel de significancia de 0,000; además, a nivel de dimensiones se obtuvo que existe influencia de las inteligencias múltiples en la estructura organizacional, responsabilidad individual, remuneración, sentimiento de apoyo, riesgos y toma de decisiones y tolerancia al conflicto. Se concluye que, las inteligencias múltiples influyen en el clima organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

Palabras clave: Inteligencias múltiples, clima organizacional, toma de decisiones

Abstract

The objective of this study was to determine the influence of multiple intelligences on the organizational climate of workers in a district municipality in the province of Satipo. The research was of an applied type, with a quantitative approach and a non-experimental design. The questionnaire was used as a data collection instrument, designing one to assess multiple intelligences (12 items) and another to assess the organizational climate (16 items). The census sample was made up of 134 employees from the administrative area of a district municipality in the province of Satipo. The ordinal logistic regression test was used to determine the influence of multiple intelligences on the organizational climate, finding that there is an influence with a Nagelkerke coefficient of 0.268 (26.8%) and a significance level of 0.000; In addition, at the level of dimensions, it was obtained that there is an influence of multiple intelligences on the organizational structure, individual responsibility, remuneration, feeling of support, risks and decision-making, and conflict tolerance. It is concluded that multiple intelligences influence the organizational climate of the collaborators of a district municipality of the province of Satipo.

Keywords: Multiple intelligences, organizational climate, risks and decision

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas de índole público y/o privado han mostrado preocupación por optimizar el rendimiento y desempeño de sus trabajadores, a partir de ello, en España, el estudio de Randstad Workmonitor afirmó que se redujo en un 3% el número de trabajadores satisfechos en su centro de laborales con respecto al año anterior, además explicó que existe una tendencia al incremento. Por otro lado, los test de inteligencia aplicados en el proceso de selección de personal, no garantizan que el candidato elegido tenga un buen desempeño, porque existen el desarrollo de otras capacidades (Alió, 2022). Victoria (2014), afirmó que, la lealtad hacia las empresas ha ido decayendo, ya que un mal clima organizacional se refleja en las altas tasas de rotación, ausentismo, etc., lo que genera pérdidas para las empresas.

En Eslovenia, según Rožman y Štrukelj (2021), las organizaciones intentan ignorar el clima organizacional, afectando de forma directa a la efectividad laboral, ya que no existe una buena relación con y entre los empleados. Siguiendo la misma línea, en Malasia, el clima de las instituciones de educación superior, se ve afectado por la deficiente pasión del trabajo y compromiso (Permarupan et al., 2013).

Las empresas no escapan de la importancia del clima organizacional para ellas, así, en Chipre, se analizaron a trabajadores de la salud, de quienes su calidad de atención, depende exclusivamente del clima de la empresa (Berberoglu, 2018); en el mismo sector de la salud, los colaboradores puedan desempeñarse de forma correcta, no se deben limitar los recursos, como se solía hacer anteriormente (Lammas et al., 2022). Por otro lado, Platania et al. (2022) detallan que un alto nivel de desigualdad hacia los empleados, no permite la promoción justa del clima organizacional. En la industria del turismo, según Elshaerbrahim et al. (2022), han aumentado las dificultades éticas, por lo que el clima organizacional en las empresas locales no es el favorable, generando una experiencia desagradable en los turistas.

En Perú, Guzmán (2020), afirmó que un 76% de empleados se percibe no dichoso en su centro laboral, además de ello, las empresas privadas nacionales utilizan test psicológicos que hacen referencia a la personalidad de los empleados

y en el ámbito de empresas u organizacionales estatales, el uso de ellos son mínimos y limitados.

La municipalidad en donde se desarrolló el presente estudio, pertenece a un distrito de la provincia de Satipo, región Junín; en ella laboran colaboradores que poseen diversas capacidades, sin embargo, consideran que estas no son reconocidas ni valoradas en su ámbito laboral, además, perciben que se debería dar más valor a los colaboradores que poseen una formación profesional relacionada a las ciencias y/o números. Adicionalmente, se observa una comunicación deficiente al interior de la municipalidad ya que a la fecha se han presentado quejas y/o conflictos entre los colaboradores y con el público al cual atienden, ellos manifiestan algún tipo de rechazo frente a la forma de cómo son atendidos.

Para delimitar la investigación se formuló la siguiente pregunta: ¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en el clima organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo? De la cual se despliegan los problemas específicos: ¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en la estructura organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo? ¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en la responsabilidad individual de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo? ¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en la remuneración de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo? ¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en los riesgos y toma de decisiones de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo? ¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en el sentimiento de apoyo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo? ¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en la tolerancia al conflicto de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo?

Teóricamente se justificó porque permitió brindar aportes en el campo de la ciencia, ya que sus resultados pueden ser incorporados a la teoría y pueden servir de base a futuras investigaciones de la misma temática. A nivel práctico, el estudio permitirá revalorar el capital humano y fomentará su cuidado y desarrollo a través

del reconocimiento de las habilidades y capacidades de cada empleado y su aporte a la institución.

El presente estudio tuvo como objetivo general, determinar la influencia de las inteligencias múltiples en el clima organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo. Desde este objetivo, se desprenden los objetivos específicos: a) determinar la influencia de las inteligencias múltiples en la estructura organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo, b) determinar la influencia de las inteligencias múltiples en la responsabilidad individual de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo, c) determinar la influencia de las inteligencias múltiples en la remuneración de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo, d) determinar la influencia de las inteligencias múltiples en los riesgos y toma de decisiones de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo, e) determinar la influencia de las inteligencias múltiples en el sentimiento de apoyo de los trabajadores de una municipalidad distrital de Satipo, f) determinar la influencia de las inteligencias múltiples en la tolerancia al conflicto de los trabajadores de una municipalidad distrital de Satipo.

Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis: las inteligencias múltiples influyen de significativamente en el clima organizacional en los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo y; se desprenden las hipótesis específicas: las inteligencias múltiples influyen significativamente en la estructura organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo; las inteligencias múltiples influyen significativamente en la responsabilidad individual de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo; las inteligencias múltiples influyen significativamente en la remuneración de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo; las inteligencias múltiples influyen significativamente en los riesgos y toma de decisiones de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo; las inteligencias múltiples influyen significativamente en el sentimiento de apoyo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo; las inteligencias múltiples influyen significativamente en la tolerancia al conflicto de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se encontraron estudios que contribuyeron para enfocar el presente estudio.

Charoensukmongkol y Phungsoonthorn (2022), obtuvieron que el clima laboral se asocia de forma negativa y significativa con la discriminación, el efecto percibido sobre la discriminación está mediado por la diversidad del clima laboral. Concluyeron que, existe un efecto positivo de la inteligencia cultural percibida en los climas laborales.

Abdo et al. (2021), en los resultados obtuvieron que, los rasgos de personalidad impulsan la confianza y la apertura en la comunicación, estos rasgos de personalidad amplificaron el impacto de la eficiencia de controles internos. Concluyeron que, los rasgos de personalidad de los miembros de un equipo de auditores cumplen un rol de importancia en el desarrollo y control del clima organizacional.

Gou et al. (2021), mediante un análisis multinivel obtuvieron en sus resultados que el comportamiento de la ciudadanía organizacional tiene un efecto positivo con el compromiso laboral de la relación enfermera-paciente; la inteligencia emocional modela la relación entre el comportamiento organizacional y la relación enfermera-paciente. Concluyeron que, en grupos de alta ciudadanía organizacional, compromiso laboral e inteligencia emocional, es más probable que las enfermeras brinden una mejor atención al paciente.

Semenets et al. (2021), en sus resultados obtuvieron que, menos del 50% de los gerentes pueden garantizar la seguridad psicológica de los empleados a través de la inteligencia emocional, además, los líderes pueden cambiar el clima de sus equipos impactando de forma positiva en la seguridad laboral. Concluyeron que, la inteligencia emocional permite que se desarrolle el liderazgo organizacional garantizando la seguridad psicológica de los empleados.

Al Ghazo et al. (2019) determinaron que, existe impacto entre las inteligencias múltiples y el comportamiento laboral contraproducente, tras este hallazgo propuso recomendaciones que puedan ser aplicadas en universidades.

Concluyeron que, las inteligencias múltiples se relacionan de forma significativa con el comportamiento laboral contraproducente.

Huang et al. (2022) encontró en los resultados que el clima organizacional determinó una satisfacción laboral baja en los bibliotecarios universitarios en China, donde la mayor influencia se dio en la justicia laboral impartida y en el apoyo al personal. Concluyeron, que la innovación es un elemento que empieza a tomar valor en las direcciones de bibliotecas, con lo cual se mejoraría la armonía interpersonal y el sentido de responsabilidad de los empleados.

Otrębski (2022) entre sus resultados encontró que, el clima organizacional tiene un efecto significativo en la satisfacción laboral y las emociones relacionadas con el trabajo en las instituciones educativas, donde un clima organizacional positivo se asocia con la alta satisfacción y las buenas emociones, mientras que un negativo clima organizacional afecta en una baja satisfacción y malas emociones, concluyendo que el clima de la empresa afecta directamente en la calidad del trabajo y la ejecución de tareas de los docentes en dichas instituciones.

Chavarría et al. (2022) encontraron que las inteligencias múltiples tienen efecto sobre el programa de ingeniería, donde se encontraron diferencias significativas entre cinco inteligencias: matemática, visual y musical, cinestésico y naturalista. Concluyeron que, se debe desarrollar cursos más inclusivos para que el proceso de enseñanza aprendizaje sea más óptimo y sostenible.

Kanu et al. (2022) identificaron como resultados que el clima de una institución afecta el desempeño de los docentes conferencistas en las universidades privadas, donde existe una alta tasa de rotación, donde aquellos que recibieron apoyo de la gerencia tenían menos probabilidades de dejar sus trabajos, mientras que, para experimentar paz en sus labores, un factor psicológico significativo fue reducir la intención de rotación. Concluyeron que las autoridades de las universidades privadas sean flexibles con las reglas y decisiones que afectan el bienestar de los profesores.

A nivel nacional también se ha podido ubicar estudios que contribuyeron para enfocar el presente proyecto de investigación.

De La Lama (2020) encontró que la inteligencia emocional se relaciona de forma significativa con el compromiso organizacional, una relación moderada con la motivación y una relación significativa con el trabajo en equipo. Concluyó que, existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional.

Lazaro (2020) en sus resultados halló un coeficiente correlacional no paramétrico de dirección negativa y magnitud moderada ($Rho = -.403$, $p = 0.20 < 0.05$), lo que significa que, a pesar de que las inteligencias sean autónomas, en la ejecución de actividades actúan de armónicamente. Concluyó que, existe relación entre las inteligencias múltiples y la productividad laboral.

Saavedra et al. (2019) encontraron que, del total de 88 trabajadores, el 54.5% y el 55.7% presentaron alto y bajo liderazgo transacciones y transformacional respectivamente, con lo cual se determinó que el clima de una organización tiene un efecto positivo y significativo en el liderazgo transaccional en una gerencia de salud, concluyendo que a mayor liderazgo existe un mejor clima organizacional.

Ruiz (2018) en los resultados encontró que, el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores en promedio es de 100% asimismo, el nivel de inteligencia emocional se encuentra en un nivel promedio. Concluyó que, existe relación significativa y directa de la variable inteligencia emocional y la variable clima laboral, lo cual significa que entre más alto es el nivel de inteligencia emocional mejor es el clima en la empresa.

Ubaldo (2017), determinó que la inteligencia emocional alcanzó un nivel alto con un 1,8%, un nivel promedio con un 85.5% y un nivel bajo con un 12,7%; el clima organizacional alcanzó un nivel alto con un 1.8%, un nivel promedio con un 81.8% y un nivel bajo con un 16.4%. Concluyendo que, existe correlación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional del personal docente de una institución educativa.

Bobadilla (2017) en los resultados obtuvo que, en los institutos consideran que la economía no es importante para el trabajo, las relaciones interpersonales son buenas, tres institutos alcanzaron el nivel de logro con respecto al desempeño laboral y uno de ellos se encuentra en proceso. Concluyó que, existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores.

En los últimos tiempos, las ideas y conceptualización de los académicos sobre la inteligencia y el talento han cambiado sensiblemente, cuando a finales del siglo XX, aún se suponía que todo proceso humano estaba dirigido por un tipo de capacidad universal y general, presente en todos los individuos y para todas las situaciones y contextos (Civarolo, 2009).

Gardner (1995) postuló la existencia de múltiples inteligencias, comprendidas de forma diferentes por las culturas y sociedades humanas, donde resalta la naturaleza cultural de la inteligencia, demostrando empírica y neurológicamente que, los problemas a resolver y las habilidades necesarias en los seres humanos para enfrentarlos, estaban determinados culturalmente.

Como establece Lefebvre (2006), la teoría de Inteligencias Múltiples de Gardner propone seis maneras de ser inteligente o tipos de inteligencias: la espacial o visual, la rítmica musical, la cinético-corporal del movimiento del cuerpo, la interpersonal con la sociedad, la intrapersonal con uno mismo y la naturalista enfocado a la flora y fauna. Estas inteligencias aunadas a las dos tradicionales: inteligencia lingüística y la lógica matemática, determinan las ocho inteligencias, que las personas combina y mezclan de diversas maneras para resolver problemas e incrementar su aprendizaje.

Teniendo en cuenta a Cortés (2015), la Teoría de las Inteligencias múltiples se basa en los siguientes principios: todos los individuos poseen los ocho tipos de inteligencias, manifestados de manera diferente, en diversa intensidad y funciona de manera específica en cada uno de ellos; todos los individuos tienen la capacidad para desarrollar los ocho tipos de inteligencias hasta un alto nivel, para lo cual depende de su estimulación, enriquecimiento e instrucción adecuada; los ocho tipos de inteligencias no trabajan de manera aislada, sino que desarrollan interacción entre sí y se necesitan entre ellas y finalmente, dentro de cada tipo de

inteligencia, se puede ser muy inteligente y en otras tener poca capacidad.

Desde la perspectiva de Macías (2002), la existencia de una inteligencia no se puede establecer especulativamente bajo el simple enfoque de un científico, sino que debe establecerse la existencia de dicha inteligencia sustentando su importancia para el ser humano desde las dimensiones biológica, psicológica y cultural. Estas dimensiones se encuentran en los ocho tipos de inteligencias de Gardner, donde la presencia y evolución de las inteligencias en el desarrollo del individuo está organizado desde el cerebro y su estructura, siendo un ente regulador de todas las inteligencias, con lo cual determina el sello de la cultura en la conformación de la expresión de cognición humana.

En cuanto a la dimensión biológica, Gallegos (2013) señala que como lo indicó Iván Pavlov, se encuentra supeditada en la actividad analítico sintético de las personas, que determina la formación de los reflejos condicionados para que el organismo se adapte a las alteraciones y cambios de su entorno, relacionando estímulos a través de sus semejanzas y similitudes. Para esta dimensión se identificaron dos indicadores: nivel de actividad cognitiva y pensamiento simbólico.

En cuanto a la dimensión psicológica, expresa Mesa (2015) que la inteligencia se considera como el producto final del desarrollo individual de las personas en el campo de la cognición psicológica, que le permite adaptarse a un grupo determinado. Para esta dimensión se identificaron dos indicadores: concepción de uno mismo y competencias individuales.

En cuanto a la dimensión cultural, Thomas y Inkson (2007) lo definen como parte de la inteligencia, porque implica ser hábil y flexible cuando se desea entender una cultura, aprender de ella mediante las interacciones e ir remodelando el pensamiento para ser comprensivo con dicha cultura, sus personas y comportamientos. Para esta dimensión se identificaron dos indicadores: nivel afectivo y nivel comportamental.

En cuanto a las teorías del clima organizacional, según el autor Chiang et al. (2010), es un concepto que se le atribuye a la teoría de la motivación desarrollada por Lewin en 1951 en el estudio de Zaltman y Bonoma (1977), haciéndose popular su concepto en la bibliografía organizacional e industrial de los años 60 y 70, con

el libro de Litwin y Stringer (1968) y de los trabajos de Forehand y Von Gilmer (1964) y de James y Jones (1974) (p. 14).

La Teoría de las Relaciones humanas fue sustentada por Elton Mayo, con el “Experimento de Hawthorne” y se basa en los principios de integración y el comportamiento social que sustenta que una persona no actúa de forma aislada, lo hace en grupo; las recompensas y sanciones sociales que logran que un trabajador pierda el respeto por sus compañeros; los grupos informales, que se contraponen a la formalidad con sus propias creencias y expectativas; el contenido del cargo, por el que los trabajadores buscan siempre los cambios, evitando la monotonía; los aspectos emocionales, donde las relaciones humanas y la cooperación son la base para evitar los conflictos; y el estilo de supervisión por el cual los directivos deben tener un trato digno hacia los trabajadores. Esta teoría aportó a la administración lo siguiente: involucró por primera vez a la persona como elemento clave de una organización, consideró a la organización como un sistema, planteó a la productividad como problema de relaciones grupales y estudiaron a la motivación, liderazgo, comunicación y grupos informales (Ramos y Triana, 2007).

Teniendo en cuenta el cúmulo de experiencias que ocurren en una empresa, los colaboradores generan sus propias percepciones sobre ella y sobre el clima que se desarrolla en ella, que sirven como mapa cognitivo del colaborador sobre el funcionamiento de la empresa, por ende, sirven para determinar cuál es el comportamiento adecuado ante situaciones dadas. Así, el clima se considera útil para adaptar el comportamiento del individuo a las exigencias de situaciones en la empresa (Chiang et al., 2010).

Alcalá (2011), explica que el clima organizacional se conforma por las percepciones de las personas frente a las políticas, los procesos y otras prácticas dentro de las organizaciones.

Como argumenta Caraveo (2004), tomando el estudio de Chavarria y Vargas donde manifiesta el instrumento de Litwin y Stringer, que el clima de la empresa se define bajo seis dimensiones: estructura organizacional, que permite obtener la percepción de las obligaciones, reglas y políticas definidas en una organización; responsabilidad individual de los trabajadores, que representa el sentimiento de autonomía, por el cual se siente su propio patrón; la remuneración, que es la

percepción de equidad en la remuneración del trabajador cuando ha realizado bien su trabajo; riesgos y toma de decisiones, cuya percepción permite identificar el nivel de reto y riesgo que puede presentar en situaciones laborales; el sentimiento de apoyo entre trabajadores, que determinan los lazos de amistad, compañerismo y soporte entre los empleados de una organización; finalmente, la tolerancia al conflicto, que determina la confianza que un trabajador tiene por el clima de su organización o de qué manera puede asimilar las diferencias de opiniones sin que le constituyan un riesgo.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, la cual según Lozada (2014) pretende aplicar el conocimiento en los fenómenos o problemas que puedan surgir, es decir, transforma el conocimiento teórico en un producto. Además, el enfoque considerado para la investigación fue el cuantitativo, que, según Hernández et al. (2010), utiliza la recolección y análisis de datos para probar hipótesis a través de la estadística.

El diseño de la investigación fue no experimental; asimismo fue de nivel explicativo el cual, de acuerdo a Hernández et al. (2010) este nivel centra su interés en la explicación de por qué ocurren fenómenos y cómo se manifiesta, es decir, busca identificar cómo afecta una sobre otra.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Inteligencias múltiples

Definición conceptual

Gardner (1995), define a la inteligencia como una red de conjuntos autónomos, que permiten tener la capacidad de resolver situaciones que contribuyan a la solución de problemas o, que ayuden a generar un nuevo producto que es relevante en algún contexto en particular; desde esta perspectiva, identifica varios tipos de inteligencias, a las que denominó inteligencias múltiples: lingüística, musical, lógico-matemática, cenestésico-corporal, espacial, intrapersonal, interpersonal y naturalística.

Definición operacional

Gardner propone la existencia de diferentes tipos de inteligencias: espacial o visual, la rítmica musical, la cinético-corporal del movimiento del cuerpo, la interpersonal con la sociedad, la intrapersonal con uno mismo y la naturalista enfocada a la flora y fauna, adicionalmente a tenemos la inteligencia lógica-matemática y lingüística, a partir de esos tipos de inteligencia. Macías (2002), identificó tres dimensiones que soportan a las inteligencias múltiples, las cuales

fueron consideradas para la presente investigación: biológica, psicológica y cultural. Se construyó un instrumento de 12 ítems, de los cuales, cada indicador tuvo 2 ítems para ser evaluado.

Dimensiones

La dimensión biológica, representa el desarrollo propio de cada individuo a nivel físico, fue medido por el nivel de actividad cognitiva, que es la capacidad intelectual de cada colaborador y el pensamiento simbólico que es la capacidad de representar situaciones (Ruiz, 2021).

La dimensión psicológica, representa el desarrollo mental del colaborador, fue medida por la concepción de uno mismo, es la forma en cómo se perciben los colaboradores y competencias individuales, son las capacidades que poseen los individuos (Climént, 2014).

La dimensión cultural está relacionada al entorno de desarrollo del colaborador, fue medida por el nivel afectivo, que se relaciona directamente con el lado emocional del colaborador y el nivel comportamental, los cuales rigen sus comportamientos y reacciones dentro de la organización (Sanhueza et al., 2012).

Indicadores

Nivel de actividad cognitiva: busca evaluar las capacidades cognitivas de los trabajadores de la municipalidad, como la atención, la percepción o la capacidad de solucionar problemas.

Pensamiento simbólico: es la capacidad que permite que una persona pueda representar y pensar en una situación, es decir, se representa la realidad del entorno.

Concepción de uno mismo: es el concepto que tiene una persona sobre sí mismo, por lo que es importante saber qué imagen tienen los trabajadores de la municipalidad sobre sí mismos.

Competencias individuales: son las habilidades y conocimientos que posee un trabajador de la municipalidad sobre su puesto de trabajo.

Nivel afectivo: es la capacidad que tiene un trabajador administrativo de sentir aceptación o rechazo por sus compañeros de trabajo.

Nivel comportamental: son las respuestas que puede tener un trabajador hacia un estímulo que puede ser positivo o negativo, en el entorno laboral, deberían estar preparados para responder a situaciones adversas.

Escala de medición

Se utilizó una escala ordinal, con valores del 1 al 5, donde 1 fue “totalmente en desacuerdo” y 5, “totalmente de acuerdo”.

Variable dependiente: Clima organizacional

Definición conceptual

Alcalá (2011), define que el clima de una empresa es la percepción que tienen los colaboradores frente a las políticas internas, los procesos y diversas prácticas que surgen dentro de una organización.

Definición operacional

Sandoval (2004) explica que Litwin y Stringer identifican seis dimensiones para el clima organizacional: estructura organizacional, responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones, sentimiento de apoyo y tolerancia al conflicto. El instrumento estuvo conformado por 16 ítems.

Dimensiones

La estructura organizacional hace referencia a la distribución de las responsabilidades en una organización, fue medida por la percepción de obligaciones que es la forma en cómo los colaboradores consideran su trabajo y las políticas organizacionales son las normas que guían el comportamiento dentro de una empresa.

La responsabilidad individual es el compromiso de cada colaborador para con la organizacional, fue medida por la autonomía, facultad de la persona para obrar según su criterio y el empoderamiento, es la independencia de un colaborador.

La remuneración es la recompensa que obtienen los colaboradores por su trabajo, fue medida por percepción de equidad, es el grado de equidad que perciben los colaboradores con respecto a las remuneraciones y crecimiento laboral, son las oportunidades que la empresa le brinda al colaborador para crecer profesionalmente.

Los riesgos y toma de decisiones, son la posibilidad de que se produzcan situaciones adversas, fue medido por percepción de nivel de reto que el grado de dificultad que pueden considerar los colaboradores y nivel de toma de decisión, que es la capacidad de tomar decisiones.

El sentimiento de apoyo es el nivel de soporte que puede sentir un colaborador en su entorno laboral, fue medido por la relación entre compañeros, es la generación de lazos laborales y el nivel de empatía, la capacidad de colocarse en el lugar de otra persona, sobre todo en situaciones adversas.

La tolerancia al conflicto, es la capacidad que tiene un colaborador de enfrentarse y mantenerse calmo ante situaciones adversas, fue medido por nivel de tolerancia, la capacidad de soportar y nivel de confianza, grado de seguridad.

Indicadores

Percepción de obligaciones: es el concepto que tiene cada trabajador administrativo sobre las tareas que debe realizar en su puesto de trabajo.

Políticas organizacionales: son los lineamientos existentes en la municipalidad que guían el comportamiento de sus trabajadores.

Autonomía: es la facultad que tiene un trabajador administrativo para realizar las actividades de su puesto de trabajo de acuerdo a su criterio, es decir, de forma independiente.

Empoderamiento: es el fortalecimiento de capacidades o habilidades de los trabajadores administrativos que permite que a ellos se les pueda dar mayores responsabilidades.

Percepción de equidad remunerativa: es la apreciación que tienen los trabajadores administrativos sobre las remuneraciones o bonificaciones de los otros colaboradores de la municipalidad.

Crecimiento laboral: es el proceso de superación de trabajo que atraviesan los colaboradores durante su tiempo de trabajo.

Percepción de nivel de reto: es el concepto que tienen los trabajadores administrativos sobre la dificultad que puede traer las actividades de su puesto de trabajo.

Nivel de toma de decisión: es la capacidad que tiene un trabajador administrativo de tomar decisiones dentro de los límites de su puesto de trabajo.

Relación entre compañeros: es el apoyo mutuo que se brindan entre sí los colaboradores, de tal manera que prime entre ellos la comunicación.

Nivel de empatía: es la capacidad que tiene un trabajador administrativo de ponerse en el lugar de algún compañero de trabajo cuando ocurren situaciones adversas.

Nivel de tolerancia: es la capacidad que tiene un trabajador administrativo de aceptar opiniones o situaciones que son distintas a su posición.

Nivel de confianza: es la capacidad de un trabajador administrativo de creer en sí mismo para el desarrollo de sus funciones.

Escala de medición

Se utilizó una escala ordinal, con valores del 1 al 5, donde 1 fue “totalmente en desacuerdo” y 5, “totalmente de acuerdo”.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Arias et al. (2016), una población es un conjunto de elementos accesibles del cual se obtendrá información. Para efectos del presente estudio, la población se conformó por 134 colaboradores del área administrativa de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

3.3.2. Muestra

La muestra es el número de participantes que son considerados en una investigación para alcanzar los objetivos (Arias et al., 2016). Debido a que la población de estudio fue un número considerable y de fácil acceso para la investigadora, se utilizó una muestra censal, con lo cual los 134 colaboradores que conformaron la población, se utilizaron como la muestra del estudio.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico, el cual consiste en seleccionar por métodos no aleatorios, donde el investigador elige a su muestra de forma intencional (Arias et al., 2016).

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis fueron los colaboradores del área administrativa de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La encuesta es un procedimiento de investigación mediante la cual se obtienen datos, esta técnica brinda la posibilidad de aplicarlo de forma masiva a través de un conjunto de estándares por los cuales se recogen datos de la muestra (Casas et al., 2003).

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario para evaluar las inteligencias múltiples en los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo

Autor: Montes Araujo, Isabel Maritza

Dimensiones: Dimensión biológica, dimensión de vida personal, dimensión cultural.

Baremos: Bajo (12 – 28), Medio (29 – 44), Alto (45 – 60)

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario para evaluar el clima organizacional en los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo

Autor: Montes Araujo, Isabel Maritza

Dimensiones: Estructura organizacional, responsabilidad individual de los trabajadores, remuneración de los trabajadores, riesgos y toma de decisiones, sentimiento de apoyo, tolerancia al conflicto.

Baremos: Bajo (16 - 37), Medio (38 - 59), Alto (60 - 80)

3.4.2. Instrumentos

El instrumento de recolección utilizado fue el cuestionario, el cual García (2003) lo define como el instrumento de investigación que permite evaluar personas o procesos; es un conjunto de preguntas que se diseñan de forma sistemática y pueden ser aplicados de forma física o también de forma virtual.

Para la presente investigación se diseñaron dos cuestionarios, uno para evaluar las inteligencias múltiples en los colaboradores de la municipalidad en estudio, el cual estuvo conformado por 12 ítems, que respondieron a las dimensiones: Dimensión biológica, dimensión de vida personal, dimensión cultural; y el otro cuestionario fue diseñado para evaluar el clima organizacional de los trabajadores en la misma municipalidad, conformado por 16 ítems que respondieron a las dimensiones: Estructura organizacional, responsabilidad individual de los trabajadores, remuneración de los trabajadores, riesgos y toma de decisiones, sentimiento de apoyo, tolerancia al conflicto.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Los instrumentos fueron sometidos a la evaluación de juicio de expertos, los cuales validaron su contenido en base a los siguientes indicadores: pertinencia, relevancia y claridad; ambos instrumentos resultaron aplicables por unanimidad.

Posteriormente, se realizó una prueba piloto a 35 trabajadores una municipalidad, los cuales respondieron ambos instrumentos, así, la variable inteligencias múltiples obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.849 y la variable clima organizacional obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.883;

ambos coeficientes demuestran la confiabilidad de los instrumentos, es decir, los ítems de los instrumentos responden a los indicadores, por lo cual, pueden ser aplicados.

3.5. Procedimientos

La recolección de datos se realizó a través del cuestionario, el cual se aplicó de forma anónima a los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo; debido a la coyuntura y para facilidad de la recolección, el cuestionario se diseñó en un formulario de Google y el link fue compartido con los colaboradores para que lo puedan responder en el momento que consideraron más oportuno, el link estuvo habilitado por 15 días.

Posterior a la recolección de datos, se extrajo la base para poder procesarla y analizarla, este análisis implicó la elaboración de los resultados, los cuales fueron expresados a través de tablas y gráficos y a través de pruebas estadísticas que permitieron demostrar la hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, en donde, luego del procesamiento de los resultados, se expresó a través de tablas y gráficos los hallazgos más relevantes, esto se realizó utilizando el software Microsoft Excel en su versión 2019.

Asimismo, se utilizó el análisis inferencial, a través del cual se cumplió el objetivo de la investigación, determinando la influencia de las inteligencias múltiples en el clima organizacional; esto se llevó a cabo a través de pruebas estadísticas en base a la normalidad de los datos, haciendo uso del software SPSS en su versión 25. Esta influencia fue medida a través del análisis de regresión logística ordinal, la cual da forma a la dependencia de una respuesta ordinal sobre un conjunto de factores (variable independiente), con este análisis se obtuvieron coeficientes como: Nagelkerke, ajuste de modelos, estimaciones de parámetros (IBM, 2022).

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados en la presente investigación fueron tomados del Código de ética de la Universidad César Vallejo (2020), entre los principios que se respetaron en el proceso de la investigación está la autonomía, debido a que los colaboradores tienen la capacidad de elegir si desean ser parte o no de la investigación; la no maleficencia, porque se respetará la integridad física y psicológica de los participantes; el respeto a la propiedad intelectual, debido a que todos los autores de fuentes externas han sido debidamente citados y la responsabilidad, ya que la investigadora fue la responsable de todo lo relacionado al presente trabajo.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Se realizó una baremación por cada variable y por cada dimensión, dependiendo del total de preguntas, se consideraron los niveles: bajo, medio y altos, los cuales se tomaron como base para determinar el nivel en el que se desarrolla la dimensión.

En la Tabla 1, se muestra la baremación de la variable inteligencias múltiples, la cual estuvo conformada por 12 ítems.

Tabla 1
Baremación de la variable inteligencias múltiples

Nivel	Escala
Bajo	12 – 28
Medio	29 – 44
Alto	45 – 60

En la Tabla 2, se muestra la baremación de la variable clima organizacional, la cual estuvo conformada por 16 ítems.

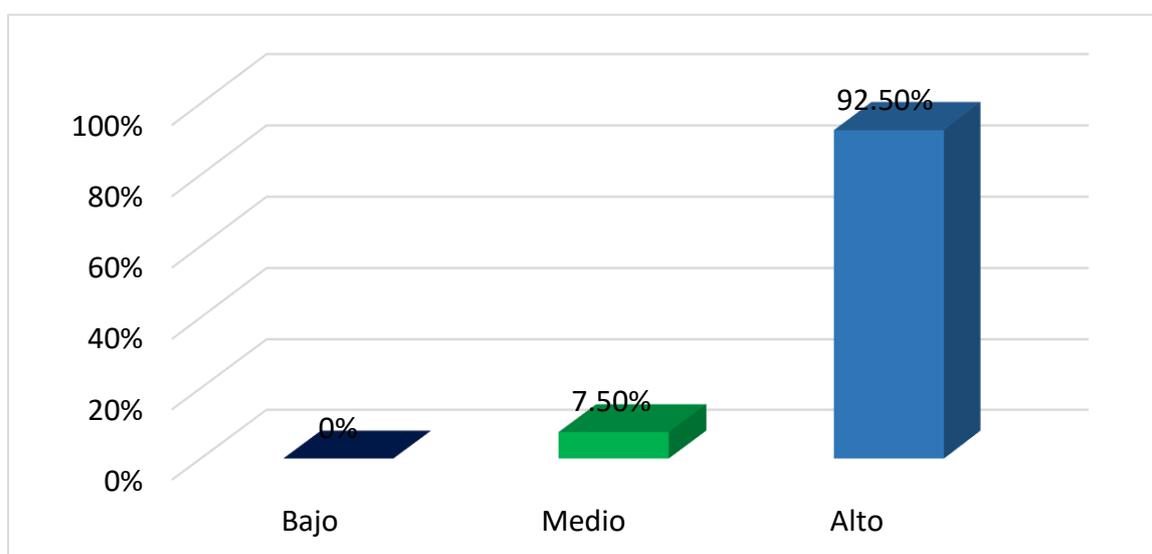
Tabla 2
Baremación de la variable clima organizacional

Nivel	Escala
Bajo	16 – 37
Medio	38 – 59
Alto	60 – 80

Variable: Inteligencias Múltiples

Figura 1

Resultados del análisis descriptivo de la variable inteligencias múltiples



Según el análisis de los resultados para la variable inteligencias múltiples, se encontró que los colaboradores lo perciben en un nivel alto (92.50%), y solo un 7.50% lo consideran en un nivel medio, por lo cual se puede indicar que la variable es reconocida porque permite identificar sus capacidades o dificultades a nivel cognitivo, además, de que logran identificar sus emociones y se apasionan con el trabajo que desempeñan, así como identifican sus competencias individuales y tienen muy bien definida la parte cultural, donde el nivel afectivo y de empatía con sus compañeros le generan lazos de amistad en su ámbito laboral.

Tabla 3

Resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable inteligencias múltiples

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Dimensión biológica	Bajo	0	0	0	0
	Medio	27	20.1	20.1	20.1
	Alto	107	79.9	79.9	100
	Total	134	100	100	
Dimensión de vida personal	Bajo	0	0	0	0
	Medio	18	13.4	13.4	13.4
	Alto	116	86.6	86.6	100
	Total	134	100	100	
Dimensión cultural	Bajo	0	0	0	0
	Medio	8	6	6	6
	Alto	126	94	94	100
	Total	134	100	100	

La dimensión biológica según el 80% de encuestados, la ubican en un nivel alto, ya que ellos son capaces de reconocer sus capacidades o dificultades de forma clara, asimismo se encuentran de acuerdo con las evaluaciones de enfoque 360° que se realizan dentro de la institución, infiriendo que su nivel de capacidad cognitiva es buena porque reciben, procesan y elaboran información; asimismo, los colaboradores muestran interés por funciones de otros puestos de trabajo, brindando alternativas de solución ante situaciones adversas, asegurando el pensamiento simbólico.

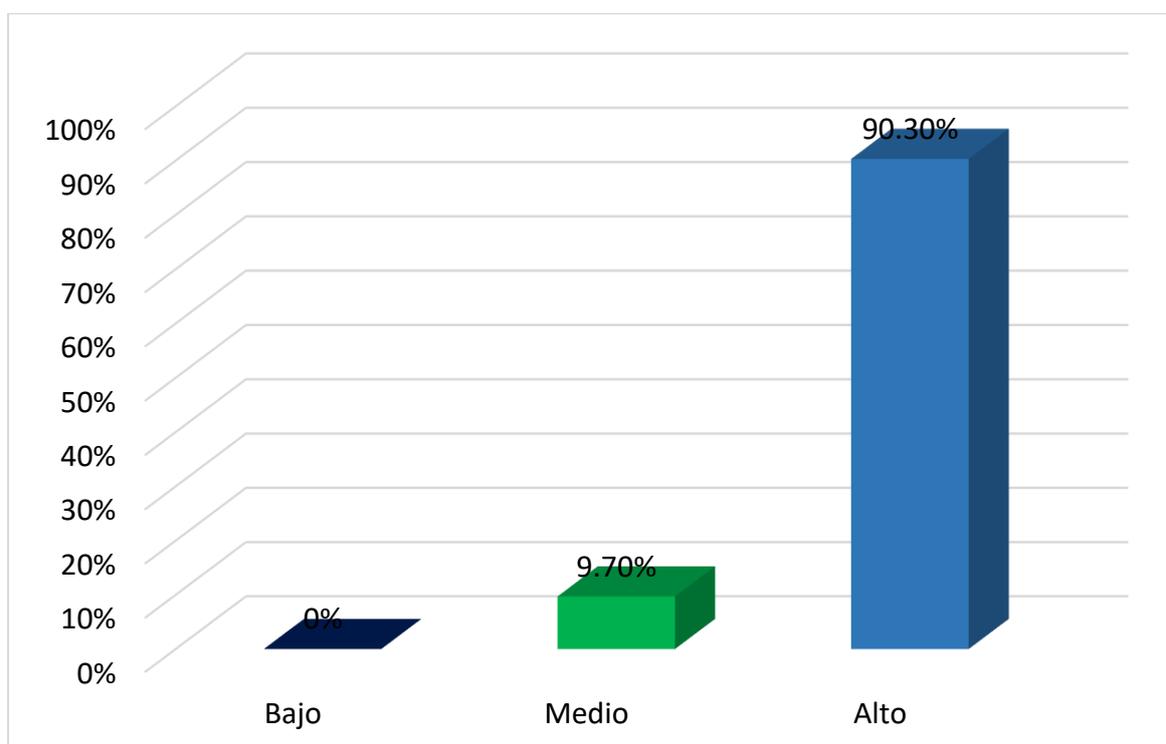
La dimensión personal se encuentra también en un nivel alto, de acuerdo al 87% de encuestados, ya que cada persona es capaz de reconocer sus habilidades e identificar sus emociones en el desarrollo de sus funciones, lo que permite que desempeñen un buen trabajo, a través de la generación de ideas que beneficien a la institución; de acuerdo a estos resultados, se puede afirmar que la municipalidad en estudio cuenta con personal valioso y que le apasiona lo que hace.

La dimensión cultural, se encuentra en un nivel alto, así lo afirman el 94% de encuestados, es decir, los colaboradores de la municipalidad sienten empatía por sus compañeros cuando atraviesan por situaciones adversas, generando lazos de amistad con sus compañeros, asimismo, su nivel de autocontrol es el adecuado cuando se presentan inconvenientes, esto es muy beneficioso para la institución, porque pueden contar con un capital humano con un nivel afectivo bien formado y con un comportamiento acorde a las circunstancias.

Variable: Clima Organizacional

Figura 2

Resultados del análisis descriptivo de la variable clima organizacional



La variable clima organizacional, a través de los resultados, es comprendida en un nivel alto (90.30%) por los trabajadores de la organización, con lo cual se afirma que para ellos es vital conocer la estructura organizativa de la empresa, desenvolverse con responsabilidad en su labor asignada, de igual manera, consideran a la remuneración como un aspecto fundamental en su desarrollo y crecimiento laboral, así mismo les interesa relacionarse con sus compañeros y mantener los niveles de tolerancia con ellos. Solo un 9.70% lo considera en nivel medio.

Tabla 4*Resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable clima organizacional*

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estructura organizacional	Bajo	0	0	0	0
	Medio	3	2.2	2.2	2.2
	Alto	131	97.8	97.8	100
	Total	134	100	100	
Responsabilidad individual de los trabajadores	Bajo	0	0	0	0
	Medio	4	3	3	3
	Alto	130	97	97	100
	Total	134	100	100	
Remuneración de los trabajadores	Bajo	28	20.9	20.9	20.9
	Medio	42	31.3	31.3	52.2
	Alto	64	47.8	47.8	100
	Total	134	100	100	
Riesgos y toma de decisiones	Bajo	0	0	0	0
	Medio	18	13.4	13.4	13.4
	Alto	116	86.6	86.6	100
	Total	134	100	100	
Sentimiento de apoyo	Bajo	0	0	0	0
	Medio	9	6.7	6.7	6.7
	Alto	125	93.3	93.3	100
	Total	134	100	100	
Tolerancia al conflicto	Bajo	0	0	0	0
	Medio	7	5.2	5.2	5.2
	Alto	127	94.8	94.8	100
	Total	100	100		

La dimensión estructura organizacional alcanzó un 98% de nivel alto, por lo que los colaboradores tienen en claro qué deben hacer en sus puestos de trabajo, cumpliendo con las políticas de la institución. La dimensión responsabilidad individual de los trabajadores alcanzó el mismo nivel con un porcentaje similar (97%), porque cada colaborador trabaja de forma autónoma y se desenvuelve de forma adecuada, sintiéndose capaces de asumir cargos de jefatura, si fuera el caso.

La dimensión remuneración de los trabajadores no obtuvo resultados tan favorecedores, ya que solo el 48% lo considera como un nivel alto, el 31% un nivel medio y el 21% un nivel bajo, es decir, los colaboradores no están de acuerdo con las remuneraciones que perciben, además que no existen bonos económicos, a pesar que pueden desarrollar línea de carrera en la institución.

Considerando que, la adaptación en el campo laboral es un reto para los colaboradores, esta dimensión alcanzó un 87% en nivel alto, por lo que un

colaborador podría adaptarse, por ejemplo, a un nuevo puesto de trabajo y desempeñar nuevas funciones, estando preparados para tomar riesgos laborales y decisiones de acuerdo a las circunstancias.

La dimensión sentimiento de apoyo alcanzó un 93% en nivel alto, esto es debido a que los colaboradores en su gran mayoría evitan conflictos laborales y tienen la capacidad de entender a sus compañeros que estén pasando por situaciones complicadas, demostrando así el buen manejo de sus emociones.

La dimensión tolerancia al conflicto alcanzó también un nivel alto, con un 95%, es decir, los colaboradores respetan las posiciones de sus compañeros, a pesar que no estén de acuerdo, ellos consideran que la diferencia de opiniones es importante en el entorno laboral.

Análisis inferencial

Se realizó un resumen de procesamiento de casos, el cual se indica en la Tabla 5, donde se muestra que no existieron datos perdidos y que la variable inteligencias múltiples ha sido identificada en un nivel alto (3) y la variable clima organizacional de igual manera (3).

Tabla 5
Resumen de procesamiento de casos

	N	Porcentaje marginal	
nivel_clima_organizacional	2	13	9,7%
	3	121	90,3%
nivel_inteligencias_multiples	2	10	7,5%
	3	124	92,5%
Válidos		134	100,0%
Perdidos		0	
Total		134	

Se presentaron las pruebas de hipótesis y el análisis de ajuste de los modelos:

H₁: el modelo es adecuado solo con la constante (p-valor < 0.05)

H₀: el modelo no es adecuado solo con la constante (p-valor > 0.05)

Tabla 6
Ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,568			
Final	6,516	18,052	1	,000

El valor de significancia encontrado (0.00) es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (H₀), tal como se muestra en la Tabla 6, es decir, el modelo con las variables inteligencias múltiples y clima organizacional mejora el ajuste de forma significativa con respecto al modelo con solo la constante.

Al realizar la prueba Pseudo R cuadrado se encontró los resultados de la tabla 7.

Tabla 7
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,126
Nagelkerke	,268
McFadden	,212

Según el resultado de Nagelkerke para la regresión logística utilizada, se encontró que existe un 26.8% (0.268) de variabilidad del clima organizacional (variable dependiente), lo cual se debe a la influencia de la variable independiente (inteligencias múltiples). Este nivel de influencia de la variable independiente se puede observar mediante los valores de dispersión en la figura 3.

Figura 3
Dispersión de las variables

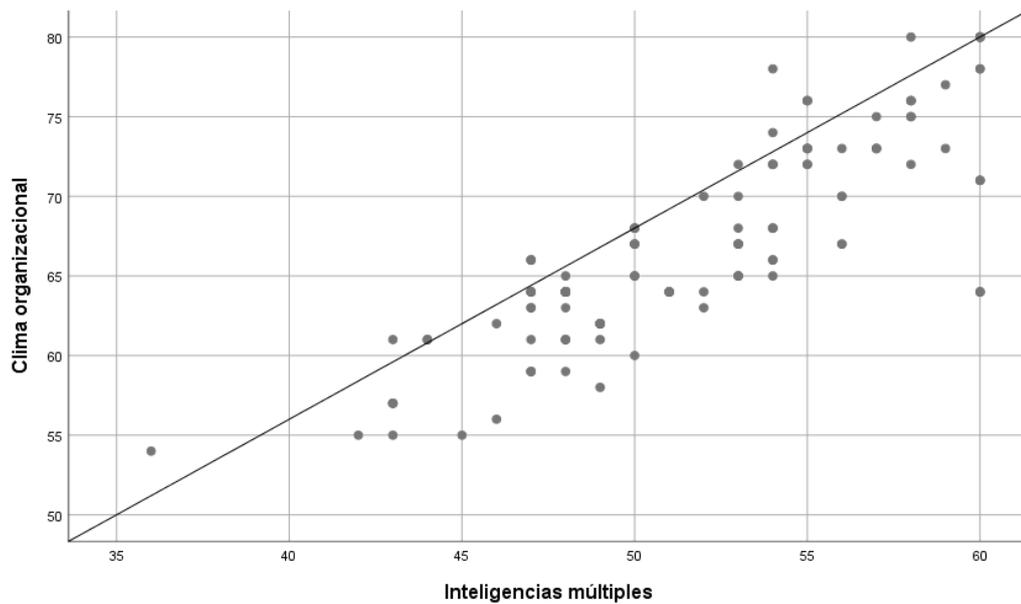


Tabla 8
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nivel_clima_organizational = 2]	-2,816	,389	52,385	1	,000	-3,579	-2,054
Ubicación	[nivel_inteligencias_múltiples=2]	-3,222	,754	18,272	1	,000	-4,699	-1,744
	[nivel_inteligencias_múltiples=3]	0	.	.	0	.	.	.

En la tabla 8, de estimaciones de parámetros, en los valores de significancia (Sig.), se encuentra que son menores a **0.05**, con lo cual se afirma que ambas variables son significativas para el modelo y aportan los datos necesarios para interpretar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Con los resultados obtenidos de la regresión logística ordinal en sus diversas tablas y el valor de Nagelkerke encontrado (26.8%), se determina estadísticamente que la variable independiente (inteligencias múltiples) influye sobre la variable dependiente (clima organizacional) de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo. Por lo cual se logra afirmar que la concepción de la inteligencia que agrupa diferentes capacidades específicas, incluyendo la parte biológica, el conocerse como persona y su cultura influyen directamente sobre el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad, permitiéndoles entender las políticas organizacionales, comprometido con su responsabilidad en su trabajo, la percepción adecuada de las remuneraciones, su adaptación a situaciones cambiantes y un adecuado nivel de empatía con sus compañeros. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna porque existe influencia de las inteligencias múltiples en el clima organizacional.

Prueba de hipótesis específica 1: Las inteligencias múltiples influyen significativamente en la estructura organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

Utilizando el análisis de regresión logística, la tabla 9 muestra que todos los datos analizados fueron correctos (0 perdidos) y que el nivel de la dimensión estructura organizacional se consideró en un nivel alto (3) con un 97.8%, con lo cual se corrobora el resultado obtenido con el análisis descriptivo.

Tabla 9
Resumen de procesamiento de casos

	N	Porcentaje marginal
nivel_estructura_organizacional	3	2,2%
	131	97,8%
nivel_inteligencias_multiples	10	7,5%
	124	92,5%
Válidos	134	100,0%
Perdidos	0	
Total	134	

En la tabla 10 se verifica el ajuste del modelo utilizado para medir la influencia de la variable independiente en la dimensión estructura organizacional de la variable dependiente, encontrando un valor de significancia de $0.186 > 0.05$, esto es considerado un error estadístico, sin embargo, el modelo aún puede ser confiable.

Tabla 10
Ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	6,244			
Final	4,494	1,750	1	,186

Para el valor de ajuste del modelo, en la Tabla 11 se obtiene el valor de 0.067 de Nagelkerke con la prueba de Pseudo R cuadrado, que indica que existe un 6.7% de variabilidad de la dimensión estructura organizacional de la variable clima organizacional, influenciada por la variable independiente (inteligencias múltiples).

Tabla 11
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,013
Nagelkerke	,067
McFadden	,061

Tabla 12
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nivel_estructura_organizacional = 2]	-4,111	,713	33,253	1	,000	-5,508	-2,714
Ubicación	[nivel_inteligencias_múltiples=2]	-1,914	1,273	2,261	1	,133	-4,408	,580
	[nivel_inteligencias_múltiples=3]	0	.	.	0	.	.	.

En la tabla 12 sobre las estimaciones de parámetros, son importantes los valores de significancia (Sig.), encontrando que el valor para la dimensión estructura organizacional es < 0.05 , indica que, si es significativa para el modelo, sin embargo, el valor 0.133 de la variable independiente inteligencias múltiples nos indica que no es significativa.

Por todos los valores encontrados, a pesar que el modelo de regresión estuvo ajustado correctamente, el análisis de Nagelkerke indica una variabilidad del 6.7% de la dimensión analizada y con las estimaciones de los parámetros, se encontró que existe influencia significativa de las inteligencias múltiples en la estructura organizacional de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

Prueba de hipótesis específica 2: Las inteligencias múltiples influyen significativamente en la responsabilidad individual de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

Utilizando el análisis de regresión logística, en la tabla 13 se muestra que todos los datos analizados fueron correctos (0 perdidos) y que el nivel de la

dimensión responsabilidad individual se consideró en un nivel alto (3) con un 97.0%, con lo cual se corrobora el resultado obtenido con el análisis descriptivo.

Tabla 13
Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
nivel_responsabilidad_individual	2	4	3,0%
	3	130	97,0%
nivel_inteligencias_multiples	2	10	7,5%
	3	124	92,5%
Válidos		134	100,0%
Perdidos		0	
Total		134	

En la tabla 14 se verifica el ajuste del modelo utilizando para medir la influencia entre la variable independiente y la dimensión responsabilidad individual de la variable dependiente, encontrando un valor de significancia de $0.427 > 0.05$, esto es considerado un error estadístico, sin embargo, el modelo aún puede ser confiable.

Tabla 14
Ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	3,863			
Final	3,233	,630	1	,427

Para el valor de ajuste del modelo, en la Tabla 15, se obtiene el valor de 0.020 de Nagelkerke, que indica que existe un 2.0% de variabilidad de la dimensión responsabilidad individual de la variable clima organizacional, influenciada por la variable independiente (inteligencias múltiples).

Tabla 15
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,005
Nagelkerke	,020
McFadden	,018

Tabla 16
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nivel_responsabilidad_individual = 2]	-3,401	,508	44,780	1	,000	-4,397	-2,405
Ubicación	[nivel_inteligencias_múltiples=2]	18,128	,000	.	1	.	18,128	18,128
	[nivel_inteligencias_múltiples=3]	0	.	.	0	.	.	.

En la tabla 16, de estimaciones de parámetros, son importantes los valores de significancia (Sig.), encontrando que el valor para la dimensión responsabilidad individual es < 0.05 , indica que, si es significativa para el modelo, sin embargo, la variable independiente (inteligencias múltiples) no presenta valor de significancia, lo cual indica que tiende al infinito y casi no presenta influencia sobre la dimensión en estudio.

Por todos los valores encontrados, el modelo de regresión estuvo ajustado correctamente, el análisis de Nagelkerke indica una variabilidad del 2.0% de la dimensión analizada y con las estimaciones de los parámetros, se encontró que existe influencia significativa de las inteligencias múltiples en la responsabilidad individual de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

Prueba de hipótesis específica 3: Las inteligencias múltiples influyen significativamente en la remuneración de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

Utilizando el análisis de regresión logística, la tabla 17 muestra que todos los datos analizados fueron correctos (0 perdidos) y que el nivel de la dimensión

remuneración se consideró en un nivel alto (3) con un 47.8%, con lo cual se corrobora el resultado obtenido con el análisis descriptivo.

Tabla 17
Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
nivel_remuneracion	1	28	20,9%
	2	42	31,3%
	3	64	47,8%
nivel_inteligencias_multiples	2	10	7,5%
	3	124	92,5%
Válidos		134	100,0%
Perdidos		0	
Total		134	

En la tabla 18 se verifica el ajuste del modelo utilizando para medir la influencia entre la variable independiente y la dimensión remuneración de la variable dependiente, encontrando un valor de significancia de $0.044 < 0.05$ (error estadístico considerado), por lo cual se asegura que el modelo estadístico no está ajustado correctamente, y podría existir sesgo en lo que mide.

Tabla 18
Ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28,035			
Final	23,971	4,064	1	,044

Para el valor de ajuste del modelo, en la Tabla 19, se obtiene el valor de 0.034 de Nagelkerke, que indica que existe un 3.4% de variabilidad de la dimensión de remuneración de la variable clima organizacional, influenciada por la variable independiente (inteligencias múltiples).

Tabla 19
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,030
Nagelkerke	,034
McFadden	,015

Tabla 20
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nivel_remuneracion = 1]	-1,468	,226	42,302	1	,000	-1,911	-1,026
	[nivel_remuneracion = 2]	-,009	,179	,003	1	,958	-,360	,341
Ubicación	[nivel_inteligencias _multiples=2]	-1,080	,613	3,108	1	,078	-2,281	,121
	[nivel_inteligencias _multiples=3]	0	.	.	0	.	.	.

En la tabla 20, de estimaciones de parámetros, son importantes los valores de significancia (Sig.), encontrando que el valor para la dimensión remuneración es < 0.05 , indica que, si es significativa para el modelo, sin embargo, la variable independiente (inteligencias múltiples) presenta un valor de significancia $0.078 > 0.05$, lo cual indica no es tan significativa para el modelo y presenta poca influencia sobre la dimensión en estudio.

Por todos los valores encontrados, el modelo de regresión no estuvo ajustado correctamente, el análisis de Nagelkerke indica una variabilidad del 3.4% de la dimensión analizada y con las estimaciones de los parámetros, se encontró que existe influencia significativa de las inteligencias múltiples en la remuneración de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

Prueba de hipótesis específica 4: Las inteligencias múltiples influyen significativamente en los riesgos y toma de decisiones de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

Utilizando el análisis de regresión logística, la tabla 21 muestra que todos los datos analizados fueron correctos (0 perdidos) y que el nivel de la dimensión riesgos y toma de decisiones se consideró en un nivel alto (3) con un 86.6%, con lo cual se corrobora el resultado obtenido con el análisis descriptivo.

Tabla 21
Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
nivel_riesgos	2	18	13,4%
	3	116	86,6%
nivel_inteligencias_multiples	2	10	7,5%
	3	124	92,5%
Válidos		134	100,0%
Perdidos		0	
Total		134	

Se verificó el ajuste del modelo utilizando para medir la influencia entre la variable independiente y la dimensión riesgos y toma de decisiones de la variable dependiente, encontrando un valor de significancia de $0.000 < 0.05$ (error estadístico considerado), por lo cual se asegura que el modelo estadístico no está ajustado correctamente y podría existir sesgo en lo que mide.

Tabla 22
Ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	32,670			
Final	6,468	26,202	1	,000

Para el valor de ajuste del modelo, en la tabla 23, se obtiene el valor de 0.325 de Nagelkerke, que indica que existe un 32.5% de variabilidad de la dimensión riesgos y toma de decisiones de la variable clima organizacional, influenciada por la variable independiente (inteligencias múltiples).

Tabla 23
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,178
Nagelkerke	,325
McFadden	,248

Tabla 24
Estimaciones de parámetro

		Intervalo de confianza al 95%						
		Estimació	Desv.				Límite inferior	Límite superior
		n	Error	Wald	gl	Sig.		
Umbral	[nivel_riesgos = 2]	-2,434	,330	54,449	1	,000	-3,080	-1,787
Ubicació	[nivel_inteligencias_	-3,820	,857	19,886	1	,000	-5,499	-2,141
n	multiples=2]							
	[nivel_inteligencias_	0	.	.	0	.	.	.
	multiples=3]							

En la tabla 24, de estimaciones de parámetros, son importantes los valores de significancia (Sig.), encontrando que los valores para la variable independiente y la dimensión riesgos y toma de decisiones son < 0.05 , esto indica que son significantes para el modelo y se cuenta con los datos necesarios para interpretar la influencia entre ellas.

Por todos los valores encontrados, el modelo de regresión no estuvo ajustado correctamente, el análisis de Nagelkerke indica una variabilidad del 32.5% de la dimensión analizada y con las estimaciones de los parámetros, se encontró que existe influencia significativa de las inteligencias múltiples en los riesgos y toma de decisiones de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

Prueba de hipótesis específica 5: Las inteligencias múltiples influyen significativamente en el sentimiento de apoyo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

Utilizando el análisis de regresión logística, en la tabla 25 se muestra que todos los datos analizados fueron correctos (0 perdidos) y que el nivel de la

dimensión sentimiento de apoyo se consideró en un nivel alto (3) con un 93.3%, con lo cual se corrobora el resultado obtenido con el análisis descriptivo.

Tabla 25
Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
nivel_sentimiento_apoyo	2	9	6,7%
	3	125	93,3%
nivel_inteligencias_multiples	2	10	7,5%
	3	124	92,5%
Válidos		134	100,0%
Perdidos		0	
Total		134	

En la tabla 26 se verifica el ajuste del modelo utilizando para medir la influencia entre las inteligencias múltiples y la dimensión sentimiento de apoyo de la variable dependiente, encontrando un valor de significancia de $0.143 > 0.05$ (error estadístico considerado), por lo cual se asegura que el modelo estadístico está ajustado correctamente.

Tabla 26
Ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	8,290			
Final	6,144	2,146	1	,143

Para el valor de ajuste del modelo, en la Tabla 27, se obtiene el valor de 0.041 de Nagelkerke, que indica que existe un 4.1% de variabilidad de la dimensión sentimiento de apoyo de la variable clima organizacional, influenciada por la variable independiente (inteligencias múltiples).

Tabla 27
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,016
Nagelkerke	,041
McFadden	,033

Tabla 28
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nivel_sentimiento_apoyo = 2]	-2,816	,389	52,385	1	,000	-3,579	-2,054
Ubicación	[nivel_inteligencias_multiples=2]	-1,430	,881	2,634	1	,105	-3,157	,297
	[nivel_inteligencias_multiples=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

En la tabla 28, de estimaciones de parámetros, son importantes los valores de significancia (Sig.), encontrando que el valor para la dimensión sentimiento de apoyo es < 0.05 , indica que, si es significativo para el modelo, sin embargo, la variable independiente (inteligencias múltiples) presenta un valor de significancia $0.105 > 0.05$, lo cual indica que no es tan significativo para el modelo y presenta poca influencia sobre la dimensión en estudio.

Por todos los valores encontrados, el modelo de regresión estuvo ajustado correctamente, el análisis de Nagelkerke indica una variabilidad del 4.1% de la dimensión analizada y con las estimaciones de los parámetros, se encontró que existe influencia significativa de las inteligencias múltiples en el sentimiento de apoyo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

Prueba de hipótesis específica 6: Las inteligencias múltiples influyen significativamente en la tolerancia al conflicto de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

Utilizando el análisis de regresión logística, la tabla 29 muestra que todos los datos analizados fueron correctos (0 perdidos) y que el nivel de la dimensión tolerancia al conflicto se consideró en un nivel alto (3) con un 94.8%, con lo cual se corrobora el resultado obtenido con el análisis descriptivo.

Tabla 29
Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
nivel_tolerancia_conflicto	2	7	5,2%
	3	127	94,8%
nivel_inteligencias_multiples	2	10	7,5%
	3	124	92,5%
Válidos		134	100,0%
Perdidos		0	
Total		134	

En la tabla 30 se verifica el ajuste del modelo utilizando para medir la influencia de las inteligencias múltiples en la dimensión tolerancia al conflicto de la variable dependiente, encontrando un valor de significancia de $0.000 < 0.05$, mejorando el ajuste de forma significativa.

Tabla 30
Ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	18,971			
Final	5,733	13,238	1	,000

Para el valor de ajuste del modelo, en la Tabla 31, se obtiene el valor de 0.280 de Nagelkerke, que indica que existe un 28.0% de variabilidad de la dimensión tolerancia al conflicto de la variable clima organizacional, influenciada por la variable independiente (inteligencias múltiples).

Tabla 31
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,094
Nagelkerke	,280
McFadden	,241

Tabla 32
Estimaciones de parámetro

		Estimació n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nivel_tolerancia_co nflicto = 2]	-3,697	,584	40,015	1	,000	-4,843	-2,552
Ubicació n	[nivel_inteligencias_ multiples=2]	-3,292	,871	14,290	1	,000	-4,998	-1,585
	[nivel_inteligencias_ multiples=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

En la tabla 32, de estimaciones de parámetros, son importantes los valores de significancia (Sig.), encontrando que los valores para la variable independiente y la dimensión tolerancia al conflicto son < 0.05, esto indica que son significantes para el modelo y se cuenta con los datos necesarios para interpretar la influencia entre ellas.

Por todos los valores encontrados, el modelo de regresión no estuvo ajustado correctamente, el análisis de Nagelkerke indica una variabilidad del 28.0% de la dimensión analizada y con las estimaciones de los parámetros, se encontró que existe influencia significativa de las inteligencias múltiples en la tolerancia al conflicto de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio buscó determinar la influencia de las inteligencias múltiples en el clima organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo, así mismo, identificar los niveles de influencia de las inteligencias múltiples sobre las dimensiones del clima organizacional: estructura organizacional, responsabilidad individual de los trabajadores, su remuneración, los riesgos y toma de decisiones, el sentimiento de apoyo entre ellos y su tolerancia a los conflictos.

Se realizó un análisis descriptivo mediante parámetros estadísticos de centralización: medias, promedios y porcentajes, con lo cual se identificaron los valores en torno a los cuales se agrupan los datos para el análisis respectivo. Así mismo, se definieron escala de valores con baremos, para identificar el nivel de influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.

En el estudio de Charoensukmongkol y Phungsoonthorn (2022), se identificó que el clima laboral se asoció de forma significativa y negativa con la discriminación, concluyendo que existió efecto positivo de la inteligencia cultural percibida en los climas laborales; en nuestra investigación, los resultados difieren, ya que la dimensión de vida personal, componente de las inteligencias múltiples, fue identificado con un nivel alto de 87%, con lo cual se demuestra que los colaboradores de la municipalidad tienen una concepción muy bien definida de lo que representa cada uno de ellos y de sus competencias individuales que posee, por lo cual, se descarta que alguno de ellos sea participe de algún evento de discriminación, por el contrario existen nivel afectivo muy alto (94%) en la dimensión cultural, con el consecuente sentir de empatía por sus compañeros y las situaciones que pasan.

En la investigación de Abdo et al. (2021), obtuvo que los rasgos de personalidad impulsan la confianza y la apertura en la comunicación, con lo cual demostraron que cumplen un rol de importancia en el clima organizacional; nuestros resultados son similares, debido a que las inteligencias múltiples tiene indicadores de nivel afectivo y comportamental, que permitieron identificar a la dimensión de formación cultural en un nivel alto con un 94%, por lo cual el

comportamiento de los colaboradores les permite interactuar con sus compañeros, generando lazos de amistad, sentir empatía por las situaciones adversas de ellos y comportarse adecuadamente cuando interactúan con los usuarios, al atenderlos o cuando presentan algún tipo de reclamo.

Mediante el análisis descriptivo, se encontraron resultados que describen a las variables en estudio, encontrando que de manera general las inteligencias múltiples lo perciben en un nivel alto (92.50%), por lo cual se afirma que los colaboradores están en la capacidad de identificar sus habilidades y dificultades en el aspecto cognitivo, así mismo, identifican sus emociones y desarrollan su trabajo de manera apasionada, bajo un aspecto de nivel afectivo y de empatía con sus compañeros; estos resultados son corroborados con los principios de la teoría de inteligencias múltiples de Cortés (2015), quien señaló que los individuos dentro de los tipos de inteligencias, considera a la instrucción adecuada de las personas que depende de una buena estimulación, y que les permite una adecuada interrelación con su entorno, también en la misma línea con lo que señala Macías (2002), quien indica que las inteligencias se desarrollan en el individuo organizadas desde su cerebro y su estructura, lo cual determina su sello cultural y de expresión cognitiva.

Dentro de las dimensiones de las inteligencias múltiples, se encuentra la dimensión cultura, que fue considerada por los colaboradores en un nivel alto con un 94%, lo cual indica que su comportamiento es acorde a su nivel cognitivo y de interacción con sus compañeros, de igual manera a la definición de Thomas y Inkson (2007) que señala respecto a la cultura, a la forma de pensamiento comprensivo con la cultura de las personas y su comportamiento.

En cuanto a la variable de clima organizacional, los colaboradores lo identifican en un nivel alto con un valor de 90.30%, por lo cual se confirma que para ellos es de mucha importancia la estructura organizacional de la empresa, su labor asignada y como se desenvuelven, así mismo, consideran a la remuneración como un aspecto fundamental para su desarrollo personal y crecimiento laboral, estos resultados se encuentran acordes en importancia a lo señalado por Alcalá (2011), quien indica que el clima organizacional está conformado por las percepciones de las personas frente a las políticas, procesos y prácticas dentro de las organizaciones.

De manera descriptiva, se encontró que las dimensiones de clima organizacional, también fueron identificados en un determinado nivel, así se tiene a la estructura organizacional y la responsabilidad individual de los colaboradores con los de mayor nivel (98% y 97% en nivel alto respectivamente), le siguen la dimensión de tolerancia al conflicto con un 95% para un nivel alto, y los riesgos y toma de decisiones en un 87% de nivel alto también, sin embargo la dimensión de remuneración de los trabajadores es considerada en un nivel alto con solo un 48%, lo cual indicaría que no están de acuerdo con lo que perciben, ni con los bonos económicos que ofrece la empresa y por lo tanto no pueden hacer línea de carrera en la organización.

A través del análisis inferencia y las pruebas de regresión logística, se analizó la hipótesis general: Las inteligencias múltiples influyen de significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo, encontrando en primer lugar, que el modelo de regresión lineal utilizado recibió aporte de las dos variables, por lo cual se comprobó que existe un nivel de influencia de un 26.8% entre las inteligencias múltiples y el clima organizacional. Nuestro resultados son acordes a los enunciados por Al Ghazo et al. (2019), que señalan que las inteligencias múltiples repercuten con el comportamiento laboral.

En cuanto a la prueba de la primera hipótesis específica: Las inteligencias múltiples influyen significativamente en la estructura organizacional de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo, se encontró como resultado de variabilidad entre las variables de un 6.7%, por lo cual se afirma que existe una influencia significativa, estos resultados son diferentes a los encontrados por De La Lama (2020), quien manifestó que existía una relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional y su estructura, por lo tanto, si existe influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional.

En el análisis de la prueba de hipótesis específica 3: Las inteligencias múltiples influyen significativamente en la remuneración de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo, se encontró mediante el análisis de regresión logística, que existía una variabilidad de 3.4% entre las variables de estudio, por lo cual se afirma que si existe una influencia significativa entre las

variables, estos resultados encontrados concuerdan con el estudio de Kanu et al. (2022), donde se encontró que la alta rotación de los conferencistas o profesores de las universidades privadas como parte del clima organizacional afecta al desempeño de ellos, al considerar que pueden perder sus trabajos y dejar de percibir un ingreso económico e inclusive se tiene un factor psicológico que afecta a experimentar una paz en sus labores.

Durante el análisis de la prueba de hipótesis específica 4: Las inteligencias múltiples influyen significativamente en los riesgos y toma de decisiones de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo, se encontró un índice de variabilidad del 32.5% de la dimensión riesgos y toma de decisiones cuando se ve influenciada por las inteligencias múltiples, por lo cual se afirma que existe influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, lo cual nos brinda alcance sobre la influencia con respecto a los retos y cambios que se enfrentan los colaboradores y el nivel de toma de decisiones que deben tener, estos resultados obtenidos son similares a los de Saavedra et al. (2019), quienes analizaron el liderazgo en una gerencia de salud, en cuanto al nivel de determinación de toma de decisiones que fue considerado en alto por un 54.5%, concluyendo que a mayor liderazgo existe un mejor clima organizacional.

Para la prueba de hipótesis específica 5: Las inteligencias múltiples influyen significativamente en el sentimiento de apoyo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo, se encontró como resultados un índice de variabilidad 4.1%, lo cual permite inferir que existe influencia significativa entre las variables analizadas, estos resultados son parcialmente similares al trabajo de Abdo et al. (2021), que señala que la relación entre compañeros impulsa la confianza y la apertura a la comunicación, por lo cual concluyen que los rasgos de personalidad de los miembros del equipo en estudio cumplen un rol importante en el control del clima organizacional, así mismo este estudio también permite corroborar nuestros resultados de la hipótesis específica 6: Las inteligencias múltiples influyen significativamente en la tolerancia al conflicto de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo, la cual se encontró con un índice de variabilidad del 28% entre las variables de análisis, indicando que existe influencia, donde la relación entre compañeros y el nivel de empatía reflejan la

comunicación y el compañerismo reflejado en el apoyo que pueden darse entre ellos.

Gardner (1995) postuló las inteligencias múltiples, las cuales resaltan la naturaleza cultural de la inteligencia, donde el ser humano es capaz de resolver problemas y cuenta con las habilidades para enfrentarlos; en la presente investigación las inteligencias múltiples se evaluaron a través de las dimensiones: biológica, psicológica y cultural. La dimensión biológica fue percibida en un nivel alto por un 79,9% de encuestados; la dimensión de vida personal o psicológica, fue percibida en un nivel alto por un 86,6%; la dimensión cultural, percibida también en un nivel alto por un 94%. Estos resultados permiten demostrar, en base a la teoría de Gardner que las dimensiones de las inteligencias múltiples, en conjunto permiten que el ser humano sea capaz de resolver situaciones adversas. Así también la teoría de Cortés (2015), explica que los tipos de inteligencia se desarrollan en todos los individuos en mayor o menor grado, cobrando sentido los resultados del análisis descriptivo.

La dimensión biológica alcanzó un nivel alto por un 79,9% de encuestados, por lo que se infiere que los colaboradores son capaces de reconocer sus capacidades y tienen un nivel de capacidad cognitiva para procesar información, este resultado concuerda con la conceptualización de Gallegos (2013), indica que esta inteligencia determina la formación de los reflejos del organismo para adaptarse a su entorno.

La dimensión psicológica alcanzó un nivel alto por un 87% de los colaboradores, es decir, las personas son capaces de reconocer sus habilidades e identificar sus emociones cuando desempeñan su función, concordando con Mesa (2015) menciona que esta dimensión se basa en el desarrollo de cada persona en el campo de la cognición psicológica.

La dimensión cultural alcanzó un nivel alto con un 94% de los encuestados, es decir, los colaboradores de la municipalidad sienten empatía por sus compañeros y cuentan con un nivel de autocontrol adecuado, siendo esto parte de la cultura de la institución, así, Thomas y Inkson (2007), explican que implica habilidad y flexibilidad para entender una cultura y aprender de ella.

La variable clima organizacional tuvo una percepción en nivel alto por un 90,3% de los colaboradores, es decir, ellos conocen la estructura en la que se desenvuelven, y son conscientes de sus responsabilidades, asimismo reconocen a la remuneración como parte fundamental de su motivación, tal como lo menciona Chiang et al. (2010), quien explica que el clima organizacional se basa en la teoría de la motivación y son experiencias que suceden en una organización que determinan el comportamiento de los colaboradores en situaciones específicas, es decir, mientras más motivados se encuentren los colaboradores, será más óptimo el clima organizacional.

Según el argumento de Caraveo (2004), existen seis dimensiones del clima organizacional, las mismas fueron analizadas en la presente investigación, en donde la estructura organizacional alcanzó un nivel alto con un 98%, infiriendo que los colaboradores conocen qué involucran sus puestos de trabajo; la responsabilidad, la cual alcanzó un nivel alto por un 97% de los colaboradores, es decir, ellos son capaces de desenvolverse de forma autónoma en su puesto de trabajo; la remuneración alcanzó solo un 48% en nivel alto, por lo que se infiere que los colaboradores no están de acuerdo con las remuneraciones que perciben, además que no existen bonos económicos para desarrollar línea de carrera; la adaptación alcanzó un 87% en nivel alto, por lo que un colaborador es capaz de adaptarse a un nuevo puesto de trabajo, asumiendo los riesgos correspondientes; el sentimiento de apoyo alcanzó un 93% en nivel alto, por lo que los colaboradores evitan conflictos laborales y en lugar de ello, se apoyan en situaciones complicadas; finalmente, la tolerancia al conflicto alcanzó un nivel alto con un 95%, porque los colaboradores respetan y toleran el punto de vista de sus compañeros, aceptando que en una situación específica puede existir diferencia de opiniones.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la influencia de las inteligencias múltiples en el clima organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo con un coeficiente de Nagelkerke de 26,8%.
2. Existe influencia de las inteligencias múltiples en la estructura organizacional de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo con un coeficiente de Nagelkerke de 6,7% y una significancia en la variable independiente de $0,133 > 0,05$.
3. Existe influencia de las inteligencias múltiples en la responsabilidad individual de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo con un coeficiente de Nagelkerke de 2% y una significancia en la variable independiente que tiende al infinito.
4. Existe influencia de las inteligencias múltiples en la remuneración de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo con un coeficiente de Nagelkerke de 3,4% y una significancia en la variable independiente de $0,078 > 0,05$.
5. Existe influencia de las inteligencias múltiples en los riesgos y toma de decisiones de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo con un coeficiente de Nagelkerke de 32,5% y una significancia en la variable independiente de $0,000 < 0,05$.
6. Existe influencia de las inteligencias múltiples en el sentimiento de apoyo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo con un coeficiente de Nagelkerke de 4,1% y una significancia en la variable independiente de $0,105 > 0,05$.
7. Existe influencia de las inteligencias múltiples en la tolerancia al conflicto de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo con un coeficiente de Nagelkerke de 28% y una significancia en la variable independiente de $0,000 < 0,05$.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que, en base a los resultados obtenidos, se proponga un plan para mejorar el clima organizacional de la institución en estudio, esta propuesta debería estar basada en el desarrollo de las inteligencias múltiples.
2. Las pruebas de hipótesis específicas, en su gran mayoría muestran una influencia baja, por lo que para contrastar o, comprobar estos resultados, se recomienda aplicar otras pruebas estadísticas que permitan verificar lo obtenido en la presente investigación.
3. Con la finalidad de tener resultados más específicos, se recomienda que se analice la influencia de cada inteligencia múltiple en el clima organizacional de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.
4. Para tener precedentes y conocer las realidades de otras instituciones, se recomienda extender la investigación para evaluar otras municipalidades distritales de la provincia, de esta forma se verificará si es que la influencia de la variable independiente sobre la dependiente es la misma o si varía.
5. La influencia de las inteligencias múltiples en la estructura organizacional alcanzó un nivel bajo, por lo que se recomienda a la municipalidad proponer estrategias que permitan que sus colaboradores desarrollen diversos tipos de inteligencia desde donde la estructura organizacional sea entendida como parte de su identidad institucional.
6. Se recomienda a la municipalidad realizar talleres de desarrollo de habilidades blandas para los colaboradores, y de esa forma se optimice la tolerancia y el apoyo entre ellos.
7. Se recomienda a la municipalidad establecer programas de bonificación económica para mejorar la percepción de los colaboradores con respecto a las remuneraciones, además, es una forma de incentivarlos e incrementar su productividad.

REFERENCIAS

- Abdo, M., Feghali, K., & Zgheib, M. A. (2021). The role of emotional intelligence and personality on the overall internal control effectiveness: Applied on internal audit team member's behavior in Lebanese companies. *Asian Journal of Accounting Research*. Scopus. <https://doi.org/10.1108/AJAR-04-2021-0048>
- Al Ghazo, R. H., Suifan, T. S., & Alnuaimi, M. (2019). Emotional intelligence and counterproductive work behavior: The mediating role of organizational climate. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(3), 333-345. Scopus. <https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1533504>
- Alcalá, E. (2011). *El clima organizacional en una institución pública de educación superior*. San Juan Bautista. Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec.
- Alió, J. (2022). La importancia de los test de inteligencia en los procesos de selección de personal y su eficacia. *Periódico RRHH Digital*. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/68127/La-importancia-de-los-test-de-inteligencia-en-los-procesos-de-seleccion-de-personal-y-su-eficacia>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. A., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Metodología de la investigación*, 201-206.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4251/BobadiIla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Caraveo, M. del C. S. (2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88. <https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538.
- Charoensukmongkol, P., & Phungsoonthorn, T. (2022). The effect of cultural intelligence of top management on pro-diversity work climate and work attitudes of Myanmar migrant workers in Thailand. *Equality, Diversity and Inclusion*. Scopus. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2020-0339>
- Chavarria, C., & Vargas, P. M. (s. f.). «UNA HERRAMIENTA PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL: CUESTIONARIO DE LITWIN Y STRINGER»(*). 11.
- Chavarría-Garza, W. X., Santos-Guevara, A., Morones-Ibarra, J. R., & Aquines-Gutiérrez, O. (2022). Assessment of Multiple Intelligences in First-Year Engineering Students in Northeast Mexico. *Sustainability (Switzerland)*, 14(8). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su14084631>
- Chiang, M., Vega, M. C., Martín, M. J., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas.
- Civarolo, M. (2009). *Las inteligencias múltiples: Cómo detectar capacidades destacadas en los niños*. Eduvim.

- Climént Bonilla, J. B. (2014). Las competencias individuales: De las expectativas de terceros a la identidad personal. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 51-70.
- Cortés, E. M. G. (2015). *Relación entre inteligencias múltiples, creatividad y rendimiento académico en matemáticas para la elección de materias optativas*. Lulu.com.
- De La Lama, A. (2020). *Inteligencia emocional y su relación en el clima organizacional en una institución educativa de la ciudad de Lima*. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8265/DE%20OLA%20LAMA_LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Elshaerbrahim, I. A., Azazz, A. M. S., & Saad, S. K. (2022). Unethical Organization Behavior: Antecedents and Consequences in the Tourism Industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph19094972>
- Gallegos, W. L. A. (2013). Teoría de la Inteligencia: Una aproximación neuropsicológica desde el punto de vista de Lev Vigotsky. *Cuadernos de Neuropsicología / Panamerican Journal of Neuropsychology*, 7(1), 22-37.
- García, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*.
- Gardner, H. (1995). *Estructuras de la Mente: La teoría de las Inteligencias Múltiples* (Segunda). México.
- Gou, L., Wang, G., Feng, L., & Zhang, Y. (2021). A multilevel analysis of the impact of group organisational citizenship behaviour on nurse–patient relationship: The mediating effect of work engagement and the moderating effect of emotional intelligence. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 342-350. Scopus. <https://doi.org/10.1111/jonm.13159>

- Guzmán, C. (2020). *Un trabajador feliz es hasta 40% más productivo*.
<https://pqs.pe/actualidad/un-trabajador-feliz-es-hasta-40-mas-productivo/>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. (5°). México. Mc Graw-Hill.
- Huang, S., Hu, X., Chang, Y., Zhu, S., Li, A., & Bao, P. (2022). Investigation and analysis of university library organizational climate in China. *Journal of Academic Librarianship*, 48(4). Scopus.
<https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102555>
- IBM. (2022). *IBM Docs*. https://prod.ibmdocs-production-dal-6099123ce774e592a519d7c33db8265e-0000.us-south.containers.appdomain.cloud/docs/es/spss-statistics/25.0.0?topic=SSLVMB_25.0.0/spss/advanced/idh_plum.html
- Kanu, G. C., Ugwu, L. E., Ogba, F. N., Ujoatuonu, I. V., Ezeh, M. A., Eze, A., Okoro, C., Agudiegwu, M., & Ugwu, L. I. (2022). Psychological Contract Breach and Turnover Intentions Among Lecturers: The Moderating Role of Organizational Climate. *Frontiers in Education*, 7. Scopus.
<https://doi.org/10.3389/feduc.2022.784166>
- Lammas, F., Phillips, A., Dopson, S., Joyce, E., Csipke, E., & Wykes, T. (2022). The organisational climate of NHS Early Intervention Services (EIS) for psychosis: A qualitative analysis. *BMC Health Services Research*, 22(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07790-0>
- Lazaro, C. K. (2020). *Inteligencias múltiples y productividad laboral en el Ministerio de Trabajo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53678>
- Lefebvre, R. D. (2006). *Inteligencias Múltiples: ¡Despierte el potencial de Aprendizaje!* Editorial Orbis Press.

- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50.
- Macías, M. A. (2002). *Las múltiples inteligencias*. 10, 27-38.
<https://www.redalyc.org/pdf/213/21301003.pdf>
- Mesa Jacobo, J. R. (2015). Inteligencia emocional, rasgos de personalidad e inteligencia psicométrica en adolescentes [Ph.D. Thesis, Universidad de Murcia]. En *TDR (Tesis Doctorales en Red)*.
<http://www.tdx.cat/handle/10803/310420>
- Otrębski, W. (2022). The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11). Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>
- Permarupan, P. Y., Ahmad, R., Raja, S., & Balakrishnan, B. K. P. P. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>
- Platania, S., Morando, M., & Santisi, G. (2022). Organisational Climate, Diversity Climate and Job Dissatisfaction: A Multi-Group Analysis of High and Low Cynicism. *Sustainability (Switzerland)*, 14(8). Scopus.
<https://doi.org/10.3390/su14084458>
- Ramos, G. E., & Triana, M. L. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica*, XIII(34), 309-314.

- Rožman, M., & Štrukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775-806. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Ruiz Bueno, J. A. (2021). La evolución de la mente. *La conciencia*, 11.
- Ruiz, E. (2018). *Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de la municipalidad del distrito de Yamón provincia Utcubamba región Amazonas* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27077/Ruiz_TEM.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Saavedra, E. F. C., Reyes, M. A. M., Trujillo, J. V. B., Alfaro, C. E. R., & Jara, C. I. A. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2). Scopus.
- Sandoval-Caraveo, M. C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 78-82.
- Sanhueza, S., Paukner, F., San Martín, V., & Friz, M. (2012). Dimensiones de la competencia comunicativa intercultural (CCI) y sus implicaciones para la práctica educativa. *Folios*, 1(36), 131-151. <https://doi.org/10.17227/01234870.36folios131.151>
- Semenets-Orlova, I., Klochko, A., Shkoda, T., Marusina, O., & Tepliuk, M. (2021). Emotional intelligence as the basis for the development of organizational leadership during the covid period (educational institution case). *Estudios de Economía Aplicada*, 39(5). Scopus. <https://doi.org/10.25115/eea.v39i5.5074>
- Thomas, D. C., & Inkson, K. (2007). *Inteligencia cultural: Habilidades interpersonales para triunfar en la empresa global*. Grupo Planeta (GBS).

- Ubaldo, M. R. (2017). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas-Huaraz, 2017.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29682/ubaldo_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Universidad César Vallejo. (2020). *Resolución de Consejo universitario N° 0262-2020/UCV.* <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/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>
- Victoria, J. (2014). *El impacto del clima organizacional en los resultados.*
<https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088>
- Zaltman, G., & Bonoma, T. V. (1977). Organizational buying behavior: Hypotheses and directions. *Industrial Marketing Management*, 6(1), 53-60.
[https://doi.org/10.1016/0019-8501\(77\)90034-7](https://doi.org/10.1016/0019-8501(77)90034-7)

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Las inteligencias múltiples en el clima organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variable: inteligencias múltiples				
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en el clima organizacional de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de la provincia de Satipo?	Determinar la influencia de las inteligencias múltiples en el clima organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo	Las inteligencias múltiples influyen de significativamente en el clima organizacional en los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo	Dimensión biológica	Nivel de actividad cognitiva	1,2	Escala de Likert	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo
				Pensamiento simbólico	3,4		
¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en la estructura organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo?	a) Determinar la influencia de las inteligencias múltiples en la estructura organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.	Las inteligencias múltiples influyen significativamente en la estructura organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.	Dimensión psicológica	Concepción de uno mismo	5, 6		
				Competencias individuales	7,8		
¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en la responsabilidad individual de los	b) Determinar la influencia de las inteligencias múltiples	Las inteligencias múltiples influyen significativamente	Dimensión cultural	Nivel afectivo	9,10		
				Nivel comportamental	11, 12		
Variable: clima organizacional							

trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo?	en la responsabilidad individual de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.	en la responsabilidad individual de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en la remuneración de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo?	c) Determinar la influencia de las inteligencias múltiples en la remuneración de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.	Las inteligencias múltiples influyen significativamente en la remuneración de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.	Estructura organizacional	Percepción de obligaciones Políticas organizacionales	13 14	Escala de Likert	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo
¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en los riesgos y toma de decisiones de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo?	d) Determinar la influencia de las inteligencias múltiples en los riesgos y toma de decisiones de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.	Las inteligencias múltiples influyen significativamente en los riesgos y toma de decisiones de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.	Responsabilidad individual de los colaboradores	Autonomía Empoderamiento	15 16		
¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en el sentimiento de apoyo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo?	e) Determinar la influencia de las inteligencias múltiples en el sentimiento de apoyo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.	Las inteligencias múltiples influyen significativamente en el sentimiento de apoyo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.	Remuneración de los colaboradores	Percepción de equidad remunerativa Crecimiento laboral	17,18 19		
¿Cómo influyen las inteligencias múltiples en la tolerancia al conflicto de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo?	f) Determinar la influencia de las	Las inteligencias múltiples influyen significativamente en el sentimiento de apoyo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.	Riesgos y toma de decisiones de los colaboradores	Percepción de nivel de reto Nivel de toma de decisión	20,21 22,23		
			Sentimiento de apoyo de los	Relación entre compañeros	24 25		

de la provincia de Satipo?	inteligencias múltiples en la tolerancia al conflicto de los trabajadores de una municipalidad distrital de Satipo.	distrital de la provincia de Satipo. Las inteligencias múltiples influyen significativamente en la tolerancia al conflicto de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo.	colaboradores	Nivel de empatía			
			Tolerancia al conflicto de los colaboradores	Nivel de tolerancia Nivel de confianza	26,27 28		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Hipotético Deductivo Diseño: No experimental		Población: 134 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad del distrito de Pangoa Muestra: 134 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad del distrito de Pangoa	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Inferencial: se realizará prueba de hipótesis a través de análisis estadístico, para ello se utilizó el análisis de regresión logística ordinal.		

Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Técnica de recolección de datos
<p>Variable independiente :</p> <p>Inteligencias múltiples</p>	<p>Gardner (1995), define a la inteligencia como una red de conjuntos autónomos, que permiten tener la capacidad de resolver situaciones que contribuyan a la solución de problemas o, que</p>	<p>Macías (2002), identifica tres dimensiones que soportan a las inteligencias múltiples: factores biológicos, factores psicológicos y factores culturales. Por cada dimensión se han identificado dos indicadores, para los factores biológicos: nivel de</p>	<p>Dimensión biológica</p>	<p>Nivel de actividad cognitiva</p> <p>Pensamiento simbólico</p>	<p>Ordinal/Escala de Likert</p>	<p>Cuestionario</p>

	ayuden a generar un nuevo producto que es relevante en algún contexto en particular; desde esta perspectiva, identifica varios tipos de inteligencias, a las que denominó inteligencias múltiples: lingüística, musical, lógico-matemática, cenestésico-corporal, espacial, intrapersonal, interpersonal y naturalística.	actividad cognitiva y pensamiento simbólico; para los factores psicológicos: concepción de uno mismo y competencias individuales; para los factores culturales: nivel educativo y capacidad de interactuar en diversos contextos. Se construirá un instrumento de 12 ítems, de los cuales, cada indicador deberá responderse en 2 ítems.	Dimensión psicológica	Concepción de uno mismo Competencias individuales		
			Dimensión cultural	Nivel afectivo Nivel comportamental		
Variable dependiente:	Alcalá (2011), define al clima organizacional	Sandoval-Caraveo (2004) explica que Litwin y Stringer identifican seis dimensiones para	Estructura organizacional	Percepción de obligaciones Políticas organizacionales		

Clima organizacional	como la percepción que tienen los colaboradores frente a las políticas internas, los procesos y diversas prácticas que surgen dentro de una organización.	el clima organizacional: estructura organizacional, responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones, sentimiento de apoyo y tolerancia al conflicto. Para cada dimensión se han identificado dos indicadores, las cuales sirven como base para construir el instrumento, el cual estará conformado por 16 ítems.	Responsabilidad individual de los colaboradores	Autonomía Empoderamiento		
			Remuneración de los colaboradores	Percepción de equidad remunerativa Crecimiento laboral		
			Riesgos y toma de decisiones de los colaboradores	Percepción de nivel de reto Nivel de toma de decisión		
			Sentimiento de apoyo de los colaboradores	Relación entre compañeros Nivel de empatía		
			Tolerancia al conflicto de los colaboradores	Nivel de tolerancia Nivel de confianza		

Anexo 03. Certificado de validez de contenido de instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dimensión biológica							
1	Reconoce claramente sus capacidades o dificultades	✓		✓		✓		
2	La institución evalúa a los colaboradores bajo el enfoque 360	✓		✓		✓		
3	Manifiesta interés por funciones que se desarrollan en otros puestos de trabajo	✓		✓		✓		
4	Es capaz de brindar alternativas de solución cuando presencia alguna situación adversa en la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Dimensión psicológica	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Conoce e identifica sus emociones que surgen en el desarrollo de sus funciones	✓		✓		✓		
6	Siente que se desempeña en un trabajo que realmente lo apasiona	✓		✓		✓		
7	Genera ideas o aportes que beneficien a su institución	✓		✓		✓		
8	Desempeña su función sin necesidad de que alguien más le ayude	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Dimensión cultural	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siente empatía por sus compañeros cuando atraviesan una situación adversa en el puesto laboral	✓		✓		✓		
10	Genera lazos de amistad con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
11	Se comporta de forma adecuada cuando tiene que interactuar con un usuario	✓		✓		✓		
12	Posee nivel de control cuando debe atender a un usuario que presenta algún inconveniente o reclamo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA

DNI: 07586867

Especialidad del validador: Dra. Administración; Mstra. Marketing y Comercio Internacional; Mstra. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.

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

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

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

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

Los Olivos, 21 de mayo del 2022

Rosa Elvira Villanueva Figueroa
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
C.I.A.U. REGISTRO: 5009
CÓDIGO REGISTRO: PE101823

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Percepción de obligaciones							
1	Tiene en claro lo que debe y no debe realizar según su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
2	Usted cumple con las políticas de la institución en el desempeño de su función	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Responsabilidad individual de los trabajadores	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Se desenvuelve de forma adecuada cuando debe trabajar de forma autónoma	✓		✓		✓		
4	Si asume un cargo de jefatura lo asumirá de forma responsable en beneficio de la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Remuneración de los trabajadores	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las remuneraciones se asignan de forma justa y equitativa	✓		✓		✓		
6	La institución otorga bonos económicos a los colaboradores más destacados	✓		✓		✓		
7	La institución permite que sus colaboradores realicen línea de carrera	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Riesgos y toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
8	En caso ocurra un cambio significativo dentro de la institución, se adapta rápidamente	✓		✓		✓		
9	Estaría dispuesto(a) a que lo cambien de puesto de trabajo, para desempeñar nuevas funciones	✓		✓		✓		
10	Cuando ocurren situaciones adversas, toma la iniciativa para solucionar lo ocurrido	✓		✓		✓		
11	Cuando no se encuentra tu inmediato superior, es capaz de resolver alguna situación que se presente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Sentimiento de apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Evita estar inmerso en conflictos laborales	✓		✓		✓		
13	Es capaz de entender cuando un compañero de trabajo está pasando por alguna situación complicada	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6: Tolerancia al conflicto	✓		✓		✓		
14	En las reuniones laborales, respeta la posición de sus demás compañeros, aunque piensen diferente a usted	✓		✓		✓		
15	La diferencia de opiniones es buena dentro de un entorno laboral	✓		✓		✓		
16	Confía en sus capacidades para el desempeño de su función	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. Administración; Mstra. Marketing y Comercio Internacional; Mstra. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

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

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

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

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

Los Olivos, 21 de mayo del 2022



Rosa Elvira Villanueva Figueroa
 DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
 C.I.A.D. N.º 10000
 CÓDIGO RENACITE: PE10180

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dimensión biológica							
1	Reconoce claramente sus capacidades o dificultades	X		X		X		
2	La institución evalúa a los colaboradores bajo el enfoque 360	X		X		X		
3	Manifiesta interés por funciones que se desarrollan en otros puestos de trabajo	X		X		X		
4	Es capaz de brindar alternativas de solución cuando presencia alguna situación adversa en la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Dimensión psicológica							
5	Conoce e identifica sus emociones que surgen en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
6	Siente que se desempeña en un trabajo que realmente lo apasiona	X		X		X		
7	Genera ideas o aportes que benefician a su institución	X		X		X		
8	Desempeña su función sin necesidad de que alguien más le ayude	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dimensión cultural							
9	Siente empatía por sus compañeros cuando atraviesan una situación adversa en el puesto laboral	X		X		X		
10	Genera lazos de amistad con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
11	Se comporta de forma adecuada cuando tiene que interactuar con un usuario	X		X		X		
12	Posee nivel de control cuando debe atender a un usuario que presenta algún inconveniente o reclamo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: María Jose Valdivia Caparachin DNI: 41739997

Especialidad del validador: Licenciada en Administración y Magister en Administración Estratégica de Empresas

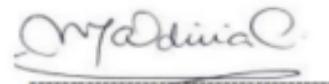
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Percepción de obligaciones							
1	Tiene en claro lo que debe y no debe realizar según su puesto de trabajo	X		X		X		
2	Usted cumple con las políticas de la institución en el desempeño de su función	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad individual de los trabajadores	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Se desenvuelve de forma adecuada cuando debe trabajar de forma autónoma	X		X		X		
4	Si asume un cargo de jefatura lo asumirá de forma responsable en beneficio de la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Remuneración de los trabajadores	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las remuneraciones se asignan de forma justa y equitativa	X		X		X		
6	La institución otorga bonos económicos a los colaboradores más destacados	X		X		X		
7	La institución permite que sus colaboradores realicen línea de carrera	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Riesgos y toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
8	En caso ocurra un cambio significativo dentro de la institución, se adapta rápidamente	X		X		X		
9	Estaría dispuesto(a) a que lo cambien de puesto de trabajo, para desempeñar nuevas funciones	X		X		X		
10	Cuando ocurren situaciones adversas, toma la iniciativa para solucionar lo ocurrido	X		X		X		
11	Cuando no se encuentra tu inmediato superior, es capaz de resolver alguna situación que se presente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Sentimiento de apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Evita estar inmerso en conflictos laborales	X		X		X		
13	Es capaz de entender cuando un compañero de trabajo está pasando por alguna situación complicada	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Tolerancia al conflicto	X		X		X		
14	En las reuniones laborales, respeta la posición de sus demás compañeros, aunque piensen diferente a usted	X		X		X		
15	La diferencia de opiniones es buena dentro de un entorno laboral	X		X		X		
16	Confía en sus capacidades para el desempeño de su función	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **María Jose Valdivia Caparachin** **DNI: 41739997**

Especialidad del validador: **Licenciada en Administración y Magister en Administración Estratégica de Empresas**

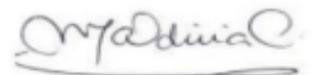
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Dimensión biológica								
1	Reconoce claramente sus capacidades o dificultades	X		X		X		
2	La institución evalúa a los colaboradores bajo el enfoque 360	X		X		X		
3	Manifiesta interés por funciones que se desarrollan en otros puestos de trabajo	X		X		X		
4	Es capaz de brindar alternativas de solución cuando presencia alguna situación adversa en la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Dimensión psicológica		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Conoce e identifica sus emociones que surgen en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
6	Siente que se desempeña en un trabajo que realmente lo apasiona	X		X		X		
7	Genera ideas o aportes que beneficien a su institución	X		X		X		
8	Desempeña su función sin necesidad de que alguien más le ayude	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dimensión cultural		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siente empatía por sus compañeros cuando atraviesan una situación adversa en el puesto laboral	X		X		X		
10	Genera lazos de amistad con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
11	Se comporta de forma adecuada cuando tiene que interactuar con un usuario	X		X		X		
12	Posee nivel de control cuando debe atender a un usuario que presenta algún inconveniente o reclamo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Farfán Flores Moisés Oswaldo

DNI: 07956182

Especialidad del validador: Dr. en Administración

04 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Percepción de obligaciones							
1	Tiene en claro lo que debe y no debe realizar según su puesto de trabajo	x		x		x		
2	Usted cumple con las políticas de la institución en el desempeño de su función	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad individual de los trabajadores							
3	Se desenvuelve de forma adecuada cuando debe trabajar de forma autónoma	x		x		x		
4	Si asume un cargo de jefatura lo asumirá de forma responsable en beneficio de la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Remuneración de los trabajadores							
5	Las remuneraciones se asignan de forma justa y equitativa					x		
6	La institución otorga bonos económicos a los colaboradores más destacados					x		
7	La institución permite que sus colaboradores realicen línea de carrera					x		
	DIMENSIÓN 4: Riesgos y toma de decisiones							
8	En caso ocurra un cambio significativo dentro de la institución, se adapta rápidamente	x		x		x		
9	Estaría dispuesto(a) a que lo cambien de puesto de trabajo, para desempeñar nuevas funciones	x		x		x		
10	Cuando ocurren situaciones adversas, toma la iniciativa para solucionar lo ocurrido	x		x		x		
11	Cuando no se encuentra tu inmediato superior, es capaz de resolver alguna situación que se presente	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Sentimiento de apoyo							
12	Evita estar inmerso en conflictos laborales	x		x		x		
13	Es capaz de entender cuando un compañero de trabajo está pasando por alguna situación complicada	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: Tolerancia al conflicto							
14	En las reuniones laborales, respeta la posición de sus demás compañeros, aunque piensen diferente a usted	x		x		x		
15	La diferencia de opiniones es buena dentro de un entorno laboral	x		x		x		
16	Confía en sus capacidades para el desempeño de su función	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Farfán Flores Moisés Oswaldo

DNI: 07956182

Especialidad del validador: Dr. en Administración

04 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

Anexo 04. Instrumento de recolección de datos

Inteligencias múltiples	Dimensión biológica	Nivel de actividad cognitiva	1	Reconoce claramente sus capacidades o dificultades	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo
			2	La institución evalúa a los colaboradores bajo el enfoque 360	
		Pensamiento simbólico	3	Manifiesta interés por funciones que se desarrollan en otros puestos de trabajo	
			4	Es capaz de brindar alternativas de solución cuando presencia alguna situación adversa en la institución	
	Dimensión de vida personal	Concepción de uno mismo	5	Conoce e identifica sus emociones que surgen en el desarrollo de sus funciones	
			6	Siente que se desempeña en un trabajo que realmente lo apasiona	
		Competencias individuales	7	Genera ideas o aportes que beneficien a su institución	
			8	Desempeña su función sin necesidad de que alguien más le ayude	
	Dimensión cultural	Nivel afectivo	9	Siente empatía por sus compañeros cuando atraviesan una situación adversa en el puesto laboral	
			10	Genera lazos de amistad con sus compañeros de trabajo	
		Nivel comportamental	11	Se comporta de forma adecuada cuando tiene que interactuar con un usuario	
			12	Posee nivel de control cuando debe atender a un usuario que presenta algún inconveniente o reclamo	

Clima organizacional	Estructura organizacional	Percepción de obligaciones	13	Tiene en claro lo que debe y no debe realizar según su puesto de trabajo
		Políticas organizacionales	14	Usted cumple con las políticas de la institución en el desempeño de su función
	Responsabilidad individual de los trabajadores	Autonomía	15	Se desenvuelve de forma adecuada cuando debe trabajar de forma autónoma
		Empoderamiento	16	Si asume un cargo de jefatura lo asumirá de forma responsable en beneficio de la institución
	Remuneración de los trabajadores	Percepción de equidad remunerativa	17	Las remuneraciones se asignan de forma justa y equitativa
			18	La institución otorga bonos económicos a los colaboradores más destacados
		Crecimiento laboral	19	La institución permite que sus colaboradores realicen línea de carrera
	Riesgos y toma de decisiones	Percepción de nivel de reto	20	En caso ocurra un cambio significativo dentro de la institución, se adapta rápidamente
			21	Estaría dispuesto(a) a que lo cambien de puesto de trabajo, para desempeñar nuevas funciones
		Nivel de toma de decisión	22	Cuando ocurren situaciones adversas, toma la iniciativa para solucionar lo ocurrido
			23	Cuando no se encuentra tu inmediato superior, es capaz de resolver alguna situación que se presente
	Sentimiento de apoyo	Relación entre compañeros	24	Evita estar inmerso en conflictos laborales

		Nivel de empatía	25	Es capaz de entender cuando un compañero de trabajo está pasando por alguna situación complicada	
Tolerancia al conflicto		Nivel de tolerancia	26	En las reuniones laborales, respeta la posición de sus demás compañeros, aunque piensen diferente a usted	
			27	La diferencia de opiniones es buena dentro de un entorno laboral	
		Nivel de confianza	28	Confía en sus capacidades para el desempeño de su función	