

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA UGEL PROVINCIA DE SAN MARCOS -
CAJAMARCA, 2022**

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTOR

Br. Carlos Enrique, Estela Díaz

ASESOR

Dr. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar
<https://orcid.org/0000-0002-3697-7361>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ

2023

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Dr. Nolberto Arnildo Leyva Aguilar, con DNI N° 19032390, asesor(a) de la Tesis de Maestría titulada: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOSCOLABORADORES DE LA UGEL PROVINCIA DE SAN MARCOS - CAJAMARCA,2022

Desarrollada por el bachiller Carlos Enrique Estela Díaz, con DNI N° 26707754

De la MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Nolberto Arnildo Leyva Aguilar

ORCID: 0000-0002-3697-7361

Escuela de Posgrado - UCT

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marín

Secretaria General

DEDICATORIA

*A mi esposa e hijos, por ser siempre
el motor y motivo para seguir avanzando
en los ámbitos personal y profesional.*

A mi madre, que está en el cielo

*A mi padre, que tengo la dicha de contar con él,
que con su ejemplo y valores inculcados me orientó a
ser una persona de bien.*

Carlos

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la vida y brindarme salud; así como, la sapiencia para culminar con éxito este trabajo de investigación.

A los trabajadores de la UGEL San Marcos, por su predisposición para colaborar en la recolección de datos, que me ha permitido realizar el presente estudio.

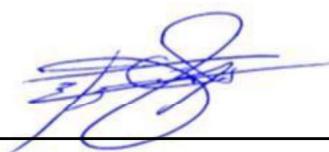
Carlos

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Yo, Carlos Enrique Estela Díaz, con DNI 26707754, egresado de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL PROVINCIA DE SAN MARCOS - CAJAMARCA, 2022, la que consta de un total de 89 páginas, en las que se incluye 13 tablas y 6 figuras, más un total de 39 páginas en apéndices y/o anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

El autor



DNI 26707754

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA.....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA.....	23
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	51
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información.....	51
Anexo 2: Consentimiento informado	57
Anexo 3: Matriz de consistencia.....	58
Anexo 4: Constancia emitida por la institución donde se realizará el estado	61
Anexo 5: Informe de Opinión de Expertos de Instrumentos de Investigación	62
Anexo 6: Ficha técnica.....	83
Anexo 7: Validez y fiabilidad de instrumentos.....	86
Anexo 8: Base de datos	88
Anexo 9: Imagen de porcentaje de Turnitin	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de la investigación.....	23
Tabla 2 Correlación entre inteligencia emocional y clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022	28
Tabla 3 Nivel de inteligencia emocional según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022	29
Tabla 4 Nivel de la Dimensión Autorrealización de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022.....	30
Tabla 5 Dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022.....	31
Tabla 6 Dimensión Supervisión de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022.....	32
Tabla 7 Dimensión Comunicación de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022	33
Tabla 8 Dimensión Condiciones laborales de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022	34
Tabla 9 Correlacionales entre la dimensión intrapersonal y el clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022.....	35
Tabla 10 Correlacionales entre la dimensión interpersonal y el clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022	36
Tabla 11 Correlacionales entre la dimensión adaptabilidad y el clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022.....	37
Tabla 12 Correlacionales entre la dimensión manejo de estrés y el clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022	38
Tabla 13 Correlacionales entre la dimensión estado de ánimo en general y el clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Conocer el nivel de inteligencia emocional que existe en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022	29
Figura 2. Dimensión Autorrealización de la variable clima laboral	30
Figura 3. Dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022	31
Figura 4. Dimensión Supervisión de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022.....	32
Figura 5. Dimensión Comunicación de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022	33
Figura 6. Dimensión Condiciones laborales de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022.....	34

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. Su tipo de investigación aplicada, con un diseño no experimental, de nivel correlacional y con un enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 47 colaboradores. Los instrumentos empleados para la variable inteligencia emocional el Inventario Emocional de BarOn ICE: NA de adultos y para la variable Clima Laboral, se empleó el instrumento de Sonia Palma CL SPSC. Los resultados obtenidos entre la inteligencia emocional y clima laboral se obtuvo un valor de $p= 0,258$, el cual indica que no existe relación entre ambas variables. Asimismo, entre las dimensiones de inteligencia emocional y la variable clima laboral se obtuvo que no existe relación entre las dimensiones y la variable. Por lo tanto, se concluye que no existe relación entre las variables de estudio.

Palabras clave: inteligencia emocional, clima laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between emotional intelligence and the work environment in the employees of the UGEL province of San Marcos - Cajamarca, 2022. Its type of applied research, with a non-experimental design, correlational level and with Using a quantitative approach, the sample consisted of 47 collaborators. The instruments used for the emotional intelligence variable the BarOn ICE Emotional Inventory: NA of adults and for the Work Climate variable, the Sonia Palma CL SPSC instrument was used. The results obtained between emotional intelligence and work climate were obtained a value of $p = 0.258$, which indicates that there is no relationship between both variables. Likewise, between the emotional intelligence dimensions and the work environment variable, it was found that there is no relationship between the dimensions and the variable. Therefore, it is concluded that there is no relationship between the study variables.

Keywords: emotional intelligence, work environment, collaborators.