

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

por Carlos Estela Díaz

Fecha de entrega: 26-ene-2024 10:49a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2278960069

Nombre del archivo: ESTELA_DIAZ_CARLOS_ENRIQUE_-_I_1.docx (2.03M)

Total de palabras: 13262

Total de caracteres: 75875

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 LOS COLABORADORES 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 científicas, 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 Marin

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 90 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. ³ 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 ⁵ de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022	33
Figura 6. ⁵ 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.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en los diferentes contextos que la persona socializa y comparte con los demás, presentando inteligencia emocional que se ha considerado en diferentes espacios, trabajos e investigaciones que evidencian que es una herramienta que permite identificar y conocer la productividad por parte de los colaboradores, siendo este el comportamiento que conduce al éxito, en este caso de una institución pública (Cabanillas, 2016).

Goleman (1995, citado en Miyashima, 2019) en sus diversas investigaciones, evidencian la importancia de contar con colaboradores con inteligencia emocional para lograr productividad. En tal sentido, en los establecimientos públicos y privados, especialmente en la UGEL son centros de trabajo en las que suscitan diversas relaciones interpersonales, ya que, este tiene institución tiene como función organizar y brindar servicios a otros agentes educativos (Cabanillas, 2016).

Es por ello, que se da énfasis en clima laboral, pues todas las organizaciones tienen diferente nivel, ya que siempre se presentarán inconvenientes, por ello es que se tiene en cuenta el rendimiento de sus colaboradores, ya que ellos son los principales mediadores para el cumplimiento de propósitos, por ello es importante que se considere su inteligencia emocional, mediante estrategias (Bravo y Pacheco, 2017).

En años anteriores, se denotaba mayor interés de los gerentes por cumplir con los objetivos propuestos, que se encuentran relacionados con el bienestar de los colaboradores, pero en la actualidad la globalización ha producido cambios, tales como el aumento de instituciones públicas y privadas, lo ha causado desarrollo profesional y personal en algunas personas (Alamo et al., 2020).

El diario El Financiero (2017) expuso que, todas las estrategias empleadas y conocidas por diferentes instituciones, se encuentran guiadas al progreso mediante inteligencia emocional, del mismo modo, menciona que influye mediante la percepción en los diferentes contextos laborales, haciéndose eficaz también en los diferentes agentes educativos del mundo.

El diario Expansión (2019) evidencia que las instituciones relacionadas con la educación intentan mejorar el clima laboral, centrandose principalmente a la inteligencia emocional de los docentes, mediante estrategias como programas, charlas y talleres.

Por otro lado, en el Perú, las diferentes instituciones educativas, especialmente las públicas, se guían de un plan para el desarrollo emocional, en su comunidad educativa,

mediante programas, que tienen como propósito desarrollar un buen clima laboral y así potenciar las metodologías de enseñanza y la adquisición del aprendizaje (Gestión, 2019).

De igual manera, en Cajamarca, especialmente en la UGEL de la provincia de San Marcos, se realizará el estudio, se identifican problemáticas, en este caso en el ambiente de trabajo y una notable escasez de control de las emociones, ante ello surge la necesidad de ejecutar la presente investigación.

Para ello, se definió el problema general ¿Cuál es la relación que existe entre inteligencia emocional y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?, en la que se desencadena los problemas específicos como ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional que existe en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?, ¿Cuál es el tipo de clima laboral que existe en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interpersonal y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión manejo de estrés y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estado de ánimo en general y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?

Asimismo, esta investigación tiene como propósito general determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. En la misma que tiene como objetivos específicos Conocer el nivel de inteligencia emocional que existe en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. Conocer el nivel de clima laboral que existe en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión interpersonal y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. Determinar la relación que existe entre la

dimensión manejo de estrés y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. ³ Determinar la relación que existe entre la dimensión estado de ánimo en general y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.

Este estudio de investigación se justifica de manera teórica, puesto que permitirá conocer y desarrollar conceptualmente inteligencia emocional tanto como la variable clima laboral, ambas con sus sustentos teóricos y un riguroso esquema conceptual, que le da consistencia al estudio de las mismas, y que servirá como fundamento teórico para futuras investigaciones afines.

El principal aporte de este estudio es conocer hasta qué punto la variable inteligencia emocional logrando relacionar mediante el clima laboral, siendo variables interdependientes y sinérgicas que favorecen la existencia de personal docente predispuesto, motivado y activo, comprometido y reconocido con su desempeño laboral en la institución, preparados a la participación espontánea indestructible, pudiendo ayudar con ello a incrementar su competitividad dentro de las diligencias de monitoreo de la UGEL, en beneficio del fortalecimiento de las capacidades y desempeños tanto de directivos como de maestros y el óptimo desarrollo de los aprendizajes de los alumnos.

A nivel metodológico, se justifica en tanto los instrumentos utilizados han sido validados para la aplicación y recojo de la información; por ende, los resultados logrados serán altamente confiables. Cabe destacar que los indicadores establecidos en el presente estudio son estandarizados por ser parte de instrumentos validados, llenados en base a las preguntas trazadas, lo cual permite desarrollar posteriores investigaciones relacionando las variables en estudio con otras variables de otros temas educacionales o de cualquier campo del saber.

De acuerdo a los antecedentes, se ha visto preciso en el tema internacional con Gómez y Salas (2018) el trabajo realizado en Venezuela, el cual tuvo como intención investigar inteligencia emocional del director mediante dominio por el clima laboral en centros educativos hacia la educación básica. Su metodología empleada fue descriptiva con diseño correlacional y consideró una muestra de 15 directivos y 58 docentes, en donde se administró dos cuestionarios el que contaba con 4 alternativas de respuesta. Los hallazgos encontrados, concluyendo que la inteligencia emocional mediante directivos tiene un nivel bajo, evidenciando que esto interviene en el clima laboral en sus trabajadores.

Aranguren y Lozano (2019) en su estudio realizado en España, el cual tuvo como propósito comprobar cómo inteligencia emocional se vincula el clima laboral en un centro educativo. Su metodología empleada es tipo cuantitativo, en donde se consideraron a 218 colaboradores de las diferentes áreas de la clínica, a quienes se les aplicaron dos instrumentos que se encuentran validados. Como resultados se evidenció la relación directa de ambas variables, lo cual pudo concluir la existencia de inteligencia emocional a nivel medio y clima organizacional a nivel alto.

Ferrer (2020) en su estudio realizado en Venezuela, teniendo como fin evidenciar la relación entre la inteligencia emocional y clima laboral en institutos superiores. Su metodología es cuantitativo, no experimental, considerando como muestra a maestros que laboren en institutos seleccionados y se les administró dos instrumentos los cuales fueron validados. Los resultados demuestran que la inteligencia emocional predominante mediante desarrollo laboral logrando concluir de inteligencia emocional debería considerarse en todas las organizacionales, para el desempeño exitoso en colaboradores alcanzando cumplir sus metas trazadas.

González y Merchán (2022) en su estudio realizado en Ecuador, el cual tuvo como propósito conocer la relación existente entre la inteligencia emocional y clima organizacional en una universidad. La metodología es cuantitativa y diseño no experimental, asimismo se consideró una muestra de 34 colaboradores. Los resultados evidenciaron la inteligencia emocional y sus dimensiones tienen correlación de clima laboral, lo cual evidenció que, a obtener bajos niveles de inteligencia emocional, este influye directamente con el clima laboral en la institución.

Pérez et al. (2022) en su estudio realizado en México, en el que se buscó conocer cómo la inteligencia emocional se vincula al clima laboral en el área de Recursos humanos en una institución educación superior Chihuahua. La metodología del estudio aplicada, descriptiva y correlacional. Se les aplicó dos instrumentos en donde el cuestionario de inteligencia emocional contó con 33 ítems y el clima laboral contó con 21 ítems. En donde se identificó que los colaboradores cuentan con un nivel apropiado en inteligencia emocional y consideran que cuentan con adecuado clima laboral. Determinando la no existencia correlacional lineal entre las dimensiones del estudio.

Asimismo, el país no es escaso a esta problemática, es por ello, que en los temas de antecedentes nacionales se eligió autores resaltantes como Picoy (2019) en su investigación, teniendo el propósito de examinar cómo interviene la inteligencia emocional en el clima

organizacional de los colaboradores, siendo empleada método mixto, cuantitativo con diseño no experimental – transeccional, presentando una muestra de 110 colaboradores presentando un cuestionario para evaluar las variables en mención, del mismo modo, se evidencio hallazgos destacando la inteligencia emocional interviene en un porcentaje alto, sobre la flexibilidad de nuevas ideas de los colaboradores, cumpliéndose con la hipótesis trazada en la investigación.

Castillo (2017) investigó la influencia de la inteligencia emocional con el clima organizacional en centro educativo en Cuzco. Su Metodología aplicada es básico descriptivo, no experimental y correlacional; siendo una población escogida de 43 colaboradores a los cuales se les administró dos instrumentos: cuestionario de inteligencia Emocional y Bar-On. Los resultados hallados evidencian que más del 30% de los magistrales que tienen en promedio la administración de las destrezas emocionales ellos consienten formar un clima laboral normalmente apropiado, más del 50% de colaboradores reflexionan que existe un bajo manejo emocional lo que crea un contexto inadecuado; asimismo, se reflexiona que existe influencia entre las variables del estudio.

Villarreal (2017) su tesis buscó conocer como ³ el clima laboral apoya en la inteligencia emocional de trabajadores siendo una corporación de la ciudad de Lima, tratando de vincular la relación entre las variables en mención en los colaboradores, la muestra estuvo consentida por 168 colaboradores de ambos sexos. La metodología, fue de diseño descriptivo correlacional y se administró dos cuestionarios para la recolección de información. Obteniendo resultados encontrados demuestran su correlación sólo cuando se involucran las dimensiones mencionadas, pero cuando, se cotejan las sub dimensiones mediante inteligencia emocional siendo elementos de clima laboral, no se hallan relaciones.

Mays (2017) en su estudio, el cual buscó comprobar cómo inteligencia emocional influye en desempeño organizacional en los colaboradores. Para cual, como diseño del estudio se consideró el tipo descriptivo-correlacional, transversal y cuantitativo. Así mismo, se consideró una muestra constituida por 80 trabajadores, administrando dos instrumentos, destinado obtener información para el estudio. La principal conclusión permite atestiguar la existencia significativa en las variables y sus dimensiones.

Concha (2020) en su tesis, la cual buscó conocer la relación entre la inteligencia emocional con el desempeño organizacional en un centro de salud. Su metodología correlacional, no experimental y la muestra de 30 colaboradores, a quienes se les administró dos instrumentos, ambos para medir las variables establecidas. En los resultados se expuso

que existe una correlación negativa baja y, se concluye que en dicho establecimiento de salud la variable inteligencia emocional no influye en clima laboral.

Después de una larga indagación, se ve reflejado investigaciones locales como Bravo y Pacheco (2017) en su estudio realizado en Cajamarca, el cual trató de conocer como inteligencia emocional influye clima laboral dentro de colaboradores en un centro educativo. Para ello se empleó un estudio descriptivo-correlacional, y se consideró a 46 colaboradores a quienes se les aplicaron dos instrumentos para poder recolectar datos. Los resultados revelan que la correlación es de ($Rho=0.993$), por lo tanto, concluyo la existencia directamente significativa.

Terrones y Terrones (2018) investigó el clima laboral en la gestión de RR. HH y la permanencia laboral de los colaboradores que laboran en un centro educativo en Cajamarca. La metodología de tipo cualitativo – correlacional y se consideró a 44 individuos que colaboran en dicha organización a quienes se les administró dos instrumentos que se encuentran validados. Los resultados encontrados evidenciaron un coeficiente de ($r=0.771$) en clima laboral. Lo que permite concluir que, el clima laboral tiene impacto positivo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Valencia (2019) en su tesis, en el que se buscó conocer la inteligencia emocional en colaboradores de un centro educativo en ambos niveles primaria y secundaria. La metodología empleada tipo descriptivo considerando una muestra de 60 docentes en ambos niveles a quienes se les administró un instrumento para medir la variable. Los resultados evidenciaron que, al analizar la variable y sus dimensiones, se pudo concluir que los docentes hombres tienen mayor inteligencia emocional que en relación a los docentes.

Mostacero (2019) realizó su estudio con propósito de identificar la relación entre clima laboral e inteligencia emocional. Considerando el alcance descriptivo de corte transversal. Así mismo, consideró una muestra de 25 colaboradores a quienes administró un cuestionario adaptado del estudio de Sonia Palma y otro el BarOn ICE: NA. Donde concluyó que, existe un nivel bajo en inteligencia emocional y para clima laboral representó un nivel regular, en cuanto a la relación demostró mediante la prueba de Pearson ($r=0.807$) que existió correlación directa entre las variables.

Rodrigo (2021) en su estudio denominada “Clima laboral en una Municipalidad en la Región Cajamarca”, trató de describir las características del clima laboral y sus cuatro sub dimensiones. La metodología empleada es de tipo descriptivo de alcance transversal, asimismo se consideró una población de 22 colaboradores a quienes se les administró un

instrumento que tuvo 5 opciones de respuesta. Los resultados determinaron que, para fomentar el clima laboral, se debe incrementar las relaciones y dinámicas de grupo.

Para conocer el tema de inteligencia emocional, refiere que de Güell (2013, citado en Hassan, 2016) que períodos atrás un pequeño grupo de personas relacionaban la relación entre emociones e inteligencia, por ello no se tomaba en cuenta las investigaciones acerca de la inteligencia emocional, en donde actualmente el término es muy estudiado, ambos términos en conjunto.

En la actualidad no podemos eludir vincular la inteligencia con las emociones, es una relación válida que responde a la mejora en la ciencia, asimismo potenciar a la sociedad. Las relaciones interpersonales de por sí son variadas y complejas, mucho más las laborales, en ellas ponemos en juego nuestras habilidades intrapersonales e interpersonales que son elementos de la inteligencia emocional.

En las teorías de las inteligencias múltiples desde los trabajos expuestos por Gardner (2005) el término de inteligencia emocional se estableció principalmente en estudios organizacionales. En resumen, según Gardner, la inteligencia está integrada por la inteligencia personal, relacionada a la comprensión de aspectos internos de los individuos y la inteligencia emocional relacionada a la capacidad básica para identificar diferencias, entre el estado de ánimo, motivaciones, temperamentos, intenciones y motivaciones (Gardner, Feldman, y Krechevsky, 2001, citado por Carmona y Rosas (2015).

Goleman (1999) menciona que el motivo para conocer de destrezas de la inteligencia emocional, se concentra en cinco dimensiones:

- **Intrapersonal:** es cuando la persona se autoevalúa con sus componentes de destreza para darse cuenta y comprender los propios sentimientos y emociones, distinguir y conocer el porqué de ellos; asimismo la persona expresa sus creencias, sentimientos y pensamientos sin herir los a los demás; de la misma forma, es la destreza de comprender, aceptar y respetar las limitaciones y posibilidades de nosotros mismos; por último, la persona tiene la destreza de realizar lo que disfruta y de auto dirigirse sintiéndose seguro de sus propios sentimientos y decisiones (Cabrera, 2018).
- **Interpersonal:** la destreza de comprender, percatarse y apreciar el sentimiento de los demás, así como para establecer relaciones duraderas y satisfactorias; y, por último, de manifestar a sí mismo como un individuo ayuda, favorece y construye un grupo social (Cabrera, 2018).

- **Adaptabilidad:** la destreza de definir e identificar los problemas como establecer soluciones efectivas, así como evaluar la realidad entre lo que se experimenta y lo que en verdad existe; y, por último, la destreza de ajustar los pensamientos, emociones, condiciones y conductas (Cabrera, 2018).
- **Manejo del estrés:** la destreza para sobrellevar escenarios hostiles, estresantes y emocionalmente intensos enfrentándolos positivamente; así como la destreza para postergar o resistir ante los impulsos o tentaciones, controlando adecuadamente las emociones (Cabrera, 2018).
- **Estado de ánimo en general:** destreza para sentir orgullo con el ritmo de vida, en donde la persona se divierte, se complace y expresa sentimientos positivos; así como la destreza para identificar el momento más significativo de la vida, siempre con actitudes positivas aun cuando hay adversidades y emociones negativas (Cabrera, 2018).

Bar-On (1997) en sus estudios basados en los de Salovey y Mayer (1990) asevera que el término, forma parte de los conocimientos y capacidades emocionales y sociales, los cuales participan en las competencias generales para confrontar las exigencias de diferentes situaciones. Por ello, es la capacidad de cada persona para entender, tener consciencia, demostrar emociones y entenderlas. El modelo de Bar-On, centrado mediante competencias determinando de qué manera se relaciona una persona con los demás, en su ambiente. Asimismo, el modelo que propone Bar-On está constituido por cinco sub categorías:

- Intrapersonal: es la habilidad para dominar impulsos y controlar las propias emociones.
- Interpersonal: es la habilidad de vincularse, tener consciencia y concebir los sentimientos y actitudes de otras personas.
- Adaptabilidad: es la capacidad para ajustarse y mostrarse flexible ante diferentes situaciones del ambiente.
- Dominio del estrés: es la capacidad de la persona para auto controlarse, ser optimista y positivo.
- Estado de ánimo: es la habilidad para adecuarse a las transformaciones del ambiente y lograr solucionar asertivamente las situaciones personales y sociales.

De la misma manera, el clima laboral para Chiavenato (2001) refiere que se encuentra relacionado al contexto que se vive entre los integrantes de la empresa y se

relaciona con el nivel de estimulación de los colaboradores y de forma específica, las propiedades motivaciones del contexto de trabajo, en donde acentúan diferentes tipos de motivación entre los integrantes.

En su estudio de investigación Pelaez (2010) alude que el clima laboral, hace referencia a un estilo de vida de una empresa, por ende, si este clima es óptimo, provoca mejoría en otras áreas y en el desempeño de los colaboradores. Al analizar el clima laboral, mediante la psicología, se diferencian dos niveles: a) las particularidades del ambiente laboral y b) la percepción y su influencia en el comportamiento de sus miembros.

Schneider et al. (2013) refieren que el clima laboral puede definirse como las percepciones compartidas y el significado a las políticas, experiencias y procedimientos que perciben los colaboradores y las conductas que son recompensadas y apoyadas.

Guízar (2013) asevera que, con el propósito de comprender el clima organizacional, es importante identificar los siguientes compendios: el clima hace referencia a las particularidades del contexto laboral, en donde estas características se asimilan inmediata o furtivamente por los colaboradores que se desarrollan en dicho ambiente.

Por su parte Loo (2017) acerva que el clima laboral son las referencias simultáneas que tienen los integrantes de una empresa, acerca de los conocimientos organizacionales, en relación a: estilos de liderazgo, políticas, relaciones interpersonales y las compensaciones salariales; asimismo es importante recalcar que la referencia de cada colaborador es diferente y se encuentra establecida por su comportamiento en la empresa.

Mejía (2018) sostiene que las investigaciones para potenciar el clima organizacional, se realizan desde hace varios años. De acuerdo con Gados (2013), las investigaciones realizadas por Elton Mayo entre los años 1927 y 1939 en la Western Electric, relativamente forman parte de los primeros conceptos del clima laboral, ya que los estudios realizados en aquella empresa, señala la consecuencia de las relaciones interpersonales y otros elementos de percepción.

Por su parte Olaz (2010) afirma el clima laboral, se basa básicamente en las sensaciones colaboradas por todos los miembros de una organización, también llamadas “contexto” “ambiente”.

Palma (2004) en la escala de opiniones CL – SPC menciona cinco factores necesarios para establecer la funcionalidad del clima laboral.

Autorrealización: evaluando al colaborador frente oportunidades mediante ambiente laboral ofrece para el desarrollo profesional y personal en relación a sus objetivos a corto y largo plazo (Palma, 2004).

Involucramiento laboral: hace referencia cuando el colaborador se siente identificado y comprometido con la organización en relación a sus valores y el cumplimiento de los objetivos (Palma, 2004).

Supervisión: son las evaluaciones por parte de los jefes y directivos en relación a la funcionalidad dentro del contexto laboral, en cuanto a sus lazos de soporte y disposición para que las actividades cumplan con sus labores diarios (Palma, 2004).

Comunicación: es el conocimiento del nivel de claridad, celeridad, fluidez, precisión, coherencia e importancia mediante información necesaria y relativa para correcto funcionamiento interno en organización en relación a la atención de los clientes (Palma, 2004).

Condiciones laborales: es relativo al contexto de trabajo, en donde los colaboradores se desenvuelven utilizando los materiales, elementos económicos y/o psicosociales que provee la organización (Palma, 2004).

Cultura, es un término que se encuentra relacionado a nivel social y permite conservar a la organización unida mediante normas apropiadas para dirigir una conducta correcta de los colaboradores (Cultura Organizacional, 2012). Asimismo, la UNESCO (2001) determina que la cultura es un grupo de rasgos representativos de una organización y que permite conocer la convivencia organizacional, tradiciones, valores y creencias.

Cultura organizacional, es un contexto que se puede observar en relación a sus efectos y consecuencias, en donde se consideran compendios físicos como los espacios, colores, tecnología, métodos de trabajo y políticas (Chiavenato y Brito, 2009).

Organización, es considerado una unidad orgánica que se encuentra considerado en un medio hostil, en el cual interactúan la materia de información, energía y dinero, por ende, se dice que es un método socio – técnico, las cuales se desarrollan en un tiempo y espacio determinado (Velásquez, 2007).

Clima laboral, son las consideraciones que tienen los colaboradores de una organización acerca de su contexto, en donde interactúan políticas, procesos, liderazgo, remuneraciones y relaciones, por ello es importante que la apreciación de cada colaborador es diferente y se basa en el comportamiento individual (Larios et al., 2016).

Inteligencia, es la capacidad que le permite a las personas adaptarse a nuevas situaciones y solucionar problemas con éxito, asimismo, a nivel individual cada colaborador responde de diferente forma ante las situaciones que se le presenta (Mas, 2016).

En esta investigación se diseñó la hipótesis general, pues en ellas se encuentra la hipótesis de investigación (HI) Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral de los colaboradores de la UGEL Provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022. Y la hipótesis nula (H0) No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral de los colaboradores de la UGEL Provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022. Asimismo, en las hipótesis específica Existe una relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. Existe una relación significativa entre la dimensión interpersonal y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. Existe una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. Existe una relación significativa entre la dimensión manejo de estrés y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. Existe una relación significativa entre la dimensión estado de ánimo en general y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.

II. METODOLOGÍA

2.1. Objeto de estudio

La investigación tiene como fin mostrar desde los diferentes contextos que la persona pueda desarrollarse dentro del entorno laboral, es decir, conocer la autocontrol y procesamiento de la situación que le esté presentando, pues, así se conoce su inteligencia emocional que esto puede generar dentro de su entorno, pero puede perjudicar en su clima laboral, siendo la misma que logra evidenciar los malos pagos, malos tratos, más trabajo sin remunerar, entre otras. Evidenciado que, en Cajamarca, se mostró que, en el ambiente de trabajo y una notable escasez de control de las emociones, ante ello surge la necesidad de ejecutar la presente investigación.

La población conformada por 53 colaboradores que trabajan en diferentes áreas de la UGEL de la provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022. Según Hernández et al. (2018) mencionan que, al no ser empleada la muestra del estudio, quiere decir que se considerará a toda la población.

Tabla 1

Población de la investigación

Unidad Orgánica	Total
Área de gestión administrativa	22
Área de gestión pedagógica	21
Aga, Infraestructura y equipamiento	2
Dirección	5
Área de asesoría jurídica	1
Área de gestión institucional	2
Total	53

Fuente: Dirección UGEL

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Inteligencia Emocional	Baron ICE (1997) menciona que en la unión de destrezas emocionales, individuales e interpersonales que intervienen en la capacidad para enfrentar las infancia y amenaza del medio en donde e frecuente.	Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Autocomprensión • Asertividad • Autoconcepción • Autorrealización • Autonomía 	7,17,31,43,53,-28	Inventario de Inteligencia Emocional Barón (I-CE), 1997.
		Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Vínculos interpersonales • Compromiso social 	2,5,10,14,20,24,36,41,45,51,55,59	
		Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Solución inconvenientes • Evaluación de la realidad • Resistencia 	12,16,22,25,30,34,38,44,48,57	
		Manejo del estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo del estrés • Control de impulsos 	3,11,54,-6,-15,-21,-26,-35,-39,-46,-49,-58	

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Clima Laboral	Palma (2004) la define como el conocimiento del colaborador con relación a su contexto laboral y en situaciones afines con la contingencia de desarrollo individual, involucramiento con su trabajo, control, datos recibidos y ambientes laborales que proveen sus actividades	Estado de ánimo	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar • Optimismo 	1,4,9,13,19,23,29,32,40,47,50,56,60,- 37	
		Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Individual • Desarrollo profesional 	1,6,11,16,21,26,27,31,36,41,46	
		Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación • Compromiso • Desarrollo de la organización 	2,7,12,17,22,29,32,37,42,47	
		Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionalidad • Significancia 	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	Escala de Clima Laboral CL-SPL.
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez • Celeridad • Claridad • Coherencia • Precisión 	4,9,14,19,24,34,39,44,49	Autora: Sonia Palma Carrillo.
		Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Económicas • Psicosocial 	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	

2.2. Instrumentos, técnicas, equipo de laboratorio de recojo de datos

La técnica que se consideró es la revisión documental, la cual facilitó la búsqueda de investigaciones ya elaboradas, autores y resultados, para así poder constituir una nueva investigación en base a teorías y procedimientos, para posteriormente establecer semejanzas y diferencias (Valencia, 2017).

Los instrumentos de recojo de datos emplearán será el “Inventario de Barón I-CE, el cual cuenta con cinco dimensiones las cuales se encuentran detalladas en la matriz de consistencia, asimismo se encuentra constituido con 60 ítems, de tipo Likert. Además, cuenta con escala llamada índice de inconsistencia, la cual califica respuestas inconsistentes (respuestas que se realizaron al azar) y la escala de impresión positiva que se evalúa individuos que desean dar una idea positiva inmoderada de sí misma.

También, el instrumento de clima laboral fue construida por la Psicóloga Carrillo (2004), y se encuentra constituida por cinco dimensiones las cuales se encuentran detalladas en la matriz de consistencia, asimismo se encuentra distribuido por 50 ítems, los cuales fueron valorados mediante la escala de tipo Likert.

2.3. Análisis de la información

La investigación se realizó mediante una serie de procedimientos para la correcta elaboración, por lo que primero se busca los datos y se recopila la información teórica utilizando diferentes bases de datos utilizando principalmente: Scielo, Sciene Direct, Redalyc, Dialnet, Alice, Google académico.

Asimismo, se solicitó la autorización para la aplicación en la UGEL en la provincia de San Marcos, luego ello, se aplicó mediante manera presencial a la población en la que se realizó un registro de datos con la asistencia de los trabajadores en organización y sistematización base datos en ambas variables.

El proceso se configura mediante formulario y las puntuaciones resultantes también se compilan en Excel para que se pueda realizar un análisis factorial confirmatorio de su validez y confiabilidad α de Cronbach utilizando SPSS 26.

De la misma manera, para establecer los niveles de correlación se establecerá primero la normalidad de los datos, en la que se encuentra la prueba de hipótesis empleando prueba no paramétrica Chi Cuadrado, que permitirá validar las hipótesis formuladas. Se elaborarán las tablas y gráficos estadísticos para presentar la información recolectada que permita su análisis e interpretación. Las conclusiones se plantearán tomando en cuenta los objetivos establecidos y los resultados encontrados.

2.4. Aspectos éticos en la investigación

Siendo el estudio que se encuentra dentro de la investigación educativa, los criterios o aspectos éticos que se tendrán en cuenta son los siguientes:

Valor social o científico: Plantea una intervención conducente a una mayor información sobre los problemas referentes al clima organizacional y las relaciones interpersonales. En este sentido su finalidad suprema es proporcionar información que sea comprendida para lograr solucionar problemas por lo que se tendrá en cuenta el uso responsable de patrimonios como energía, dinero, lugar, tiempo, evitando plagios y subjetivismos en el estudio.

Selección equitativa: el presente estudio debe aseverar que las personas son escogidas por razones relacionadas con las interrogantes científicas y que aseguren con la información necesaria del estudio.

Consentimiento informado: el objetivo del mismo, es lograr que las personas participen en el presente estudio, solo si este es compatible con sus preferencias, valores e intereses y toman la decisión de participar voluntariamente, impartiendo la responsabilidad.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

Objetivo general

Tabla 2

Correlación entre inteligencia emocional y clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos- Cajamarca, 2022.

		Inteligencia Emocional	Clima Laboral
Inteligencia Emocional	Correlación de Pearson	1	0,258
	Sig. (bilateral)		0,080
	N	47	47
Clima Laboral	Correlación de Pearson	0,258	1
	Sig. (bilateral)	0,080	
	N	47	47

Fuente: data de inteligencia emocional y clima laboral

Nota: con relación a los resultados la tabla 2, realizado a 47 colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022, el valor r (0.258). El nivel de significancia proporcionado a ese coeficiente es un valor que está por encima de 0.05, por lo que no se rechazaría la H_0 y se establece que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables.

Objetivos específicos

Objetivo 1

Tabla 3

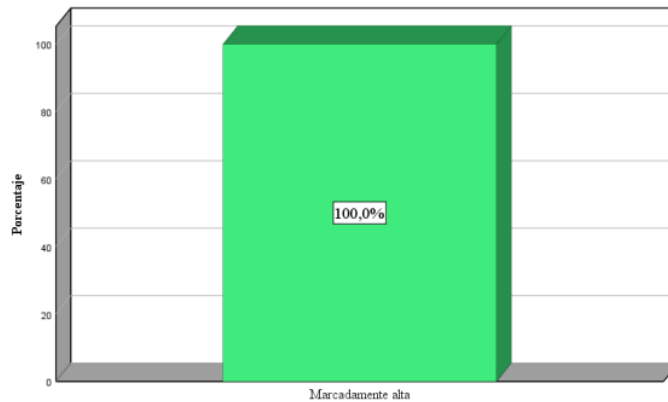
Nivel de inteligencia emocional según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Marcadamente alta	47	100,0	100,0

Fuente: data de inteligencia emocional.

Figura 1

Conocer el nivel de inteligencia emocional que existe en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.



Nota: De acuerdo a la tabla 1 y la figura 1, el nivel de inteligencia emocional que existe en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos es marcadamente alta (100%).

Objetivo 2

Tabla 4

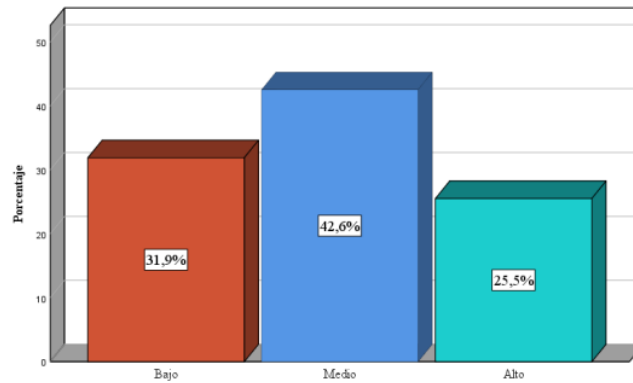
5 Nivel de la Dimensión Autorrealización de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	15	31,9	31,9
Medio	20	42,6	74,5
Alto	12	25,5	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: data de clima laboral

Figura 2

5 Dimensión Autorrealización de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.



F

Nota: De acuerdo a la tabla 4 y la figura 2, el 42,6% de colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022, perciben un nivel medio de realización, mientras que el 31,9% un nivel bajo y el 25,5% un nivel alto.

Tabla 5

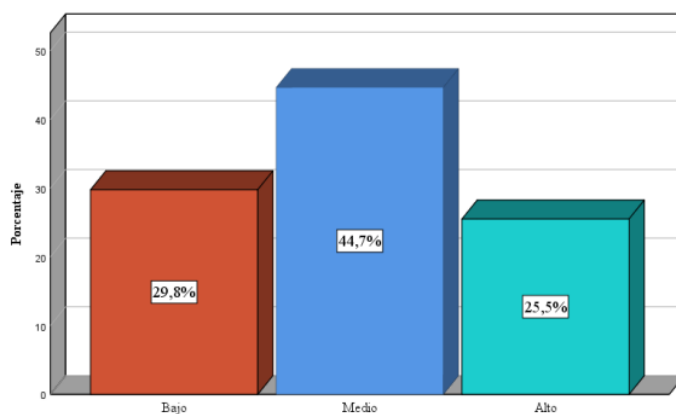
5 Dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	14	29,8	29,8
Medio	21	44,7	74,5
Alto	12	25,5	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: data de clima laboral

Figura 3

5 Dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.



Nota: De acuerdo a la tabla 5 y la figura 3, el 44,7% de colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022, perciben un nivel medio de involucramiento laboral, mientras que el 29,8% un nivel bajo y el 25,5% un nivel alto.

Tabla 6

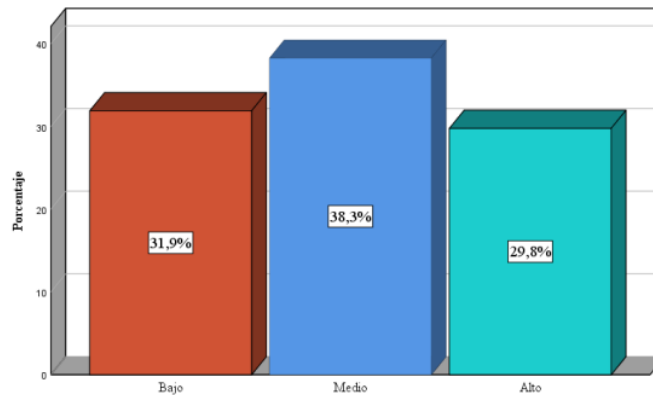
5 *Dimensión Supervisión de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	15	31,9	31,9
Medio	18	38,3	70,2
Alto	14	29,8	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: data de clima laboral

Figura 4

5 *Dimensión Supervisión de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022.*



Nota: De acuerdo a la tabla 6 y la figura 4, el 38,3% de colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022, perciben un nivel medio de supervisión, mientras que el 31,9% un nivel bajo y el 29,8% un nivel alto.

Tabla 7

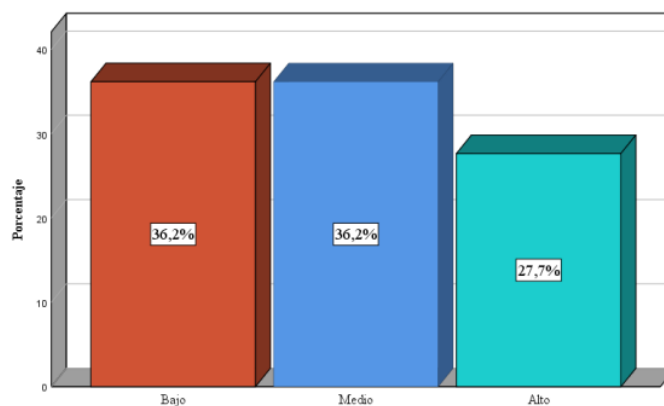
5
Dimensión Comunicación de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	17	36,2	36,2
Medio	17	36,2	72,3
Alto	13	27,7	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: data de clima laboral

Figura 5

5
Dimensión Comunicación de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022.



Nota: De acuerdo a la tabla 7 y la figura 5, el 36,2% de colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022, perciben un nivel medio de comunicación, mientras que el 36,2% un nivel bajo y el 27,7% un nivel alto.

Tabla 8

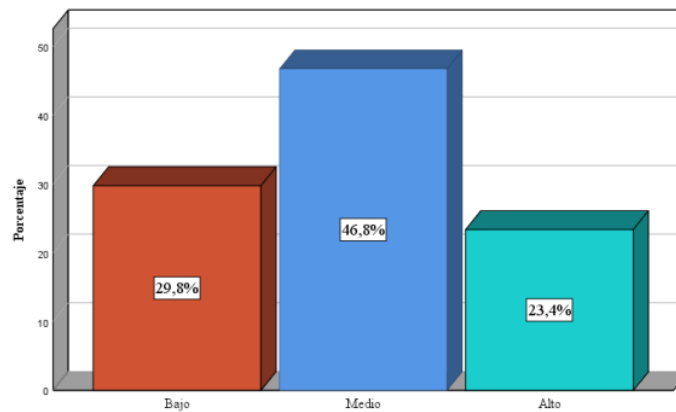
5 *Dimensión Condiciones laborales de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	14	29,8	29,8
Medio	22	46,8	76,6
Alto	11	23,4	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: data de clima laboral

Figura 6

5 *Dimensión Condiciones laborales de la variable clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022.*



Nota: De acuerdo a la tabla 8 y la figura 6, el 46,8% de los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022, perciben un nivel medio de condiciones laborales, mientras que el 29,8% un nivel bajo y el 23,4% un nivel alto.

Objetivo 3

Tabla 9

Correlacionales entre la dimensión intrapersonal y el clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.

		Intrapersonal	Clima Laboral
Rho de Spearman	R	1,000	0,156
	Intrapersonal Sig. (bilateral)	.	0,295
	N	47	47
Rho de Spearman	R	0,156	1,000
	Clima Laboral Sig. (bilateral)	0,295	.
	N	47	47

Fuente: data de inteligencia emocional y clima laboral

Nota: En relación a la tabla 9, el valor r (0.156). En relación al nivel de significancia correspondiente a ese coeficiente es un valor que está por encima de 0.05, por lo que no se rechazaría la Ho y se establece que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Intrapersonal y Clima Laboral.

Objetivo 4

Tabla 10

Correlacionales entre la ³ dimensión interpersonal y el clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.

		Interpersonal	Clima Laboral
Rho de Spearman	R	1,000	0,042
	Interpersonal Sig. (bilateral)	.	0,779
	N	47	47
Rho de Spearman	R	0,042	1,000
	Clima Laboral Sig. (bilateral)	0,779	.
	N	47	47

Fuente: data de inteligencia emocional y clima laboral

Nota: En relación a la tabla 10, realizado a 47 colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022, el valor r (0.042). En relación al ⁴ nivel de significancia correspondiente a ese coeficiente es un valor que está por encima de 0.05, por lo que no se rechazaría el H_0 y se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre la Interpersonal y Clima Laboral.

Objetivo 5

Tabla 11

Correlacionales entre la ³ dimensión adaptabilidad y el clima laboral según los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.

		Adaptabilidad	Clima Laboral
Rho de Spearman	R	1,000	0,169
	Adaptabilidad Sig. (bilateral)	.	0,257
	N	47	47
Rho de Spearman	R	0,169	1,000
	Clima Laboral Sig. (bilateral)	0,257	.
	N	47	47

Fuente: data de inteligencia emocional y clima laboral

Nota: En relación a la tabla 11, el valor r (0.169). En relación al ⁴ nivel de significancia correspondiente a ese coeficiente es un valor que está por encima de 0.05, por lo que no se rechazaría la Ho y se establece no existe una relación estadísticamente significativa entre la Adaptabilidad y Clima Laboral.

Objetivo 6

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.

		Manejo de estrés	Clima Laboral
Manejo de estrés	R	1	0,054
	Sig. (bilateral)		0,716
	N	47	47
Clima Laboral	R	0,054	1
	Sig. (bilateral)	0,716	
	N	47	47

Fuente: data de inteligencia emocional y clima laboral

Nota: En relación a la tabla 12, el valor r (0.054). En relación al nivel de significancia correspondiente a ese coeficiente es un valor que está por encima de 0.05, por lo que no se rechazaría la Ho y se establece que no existe una relación estadísticamente significativa entre el Manejo de estrés y Clima Laboral.

Objetivo 7

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.

		Estado de Ánimo en general.		
			Estado de Ánimo en general.	Clima Laboral
Rho de	Estado de Ánimo en general.	R	1,000	0,250
		Sig. (bilateral)	.	0,090
		N	47	47
Spearman	Clima Laboral	R	0,250	1,000
		Sig. (bilateral)	0,090	.
		N	47	47

Fuente: data de inteligencia emocional y clima laboral

Nota: En relación a la tabla 13, el valor r (0.250). En relación al nivel de significancia correspondiente a ese coeficiente es un valor que está por encima de 0.05, por lo que no se rechazaría la H_0 y se establece que no existe una relación estadísticamente significativa entre el Estado de ánimo en general y Clima Laboral.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general del trabajo fue determinar la relación existente entre inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. En donde se consideró a 47 colaboradores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, los cuales cuentan con confiabilidad de 0,840 en el instrumento de inteligencia emocional y 0,974 de confiabilidad en el instrumento de clima laboral.

Los resultados estadísticos permitieron apreciar que no existe influencia entre las variables de estudio con un resultado de 0,258. Dichos resultados coinciden en el estudio realizado por Villareal (2017) en donde se pudo confirmar que ambas variables en mención no tienen relación ni a nivel de variables ni en sus dimensiones. Del mismo modo, un estudio realizado en México por Pérez et al., (2022) en el que se identificó colaboradores mediante nivel adecuado en inteligencia emocional y consideran que cuentan con adecuado clima laboral. Concluyendo la no existencia correlación lineal entre las dimensiones del estudio.

Dicho resultado se sustenta en lo encontrado por Concha (2020) quien estudió la influencia de la inteligencia emocional y clima laboral, pudo concluir que entre las variables en mención existe una relación negativa baja, por lo tanto, no existe relación entre las variables de estudio.

El primer objetivo fue conocer el nivel de inteligencia emocional que existe en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. En donde se halló que, el 100% de colaboradores cuenta con un elevado grado de inteligencia emocional. A diferencia del estudio de Gómez y Salas (2018) el cual tuvo como intención investigar la inteligencia emocional del director y el clima laboral en las instituciones educativas, en donde los resultados hallados, permitieron concluir que el nivel de inteligencia emocional en los directivos es bajo, evidenciando que esto interviene en el clima laboral de los colaboradores.

En cuanto a las bases teóricas consideradas en el estudio, Gardner (2005) menciona que el término de inteligencia emocional se estableció principalmente en estudios organizacionales y se encuentra integrada por la inteligencia personal, relacionada a la comprensión de aspectos internos de los individuos y la inteligencia emocional relacionada la capacidad básica para identificar diferencias, entre el estado de ánimo, motivaciones, temperamentos, intenciones y motivaciones.

El segundo objetivo específico fue conocer el nivel de clima laboral que existe en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. En donde se halló que, tras analizar sus dimensiones, en autorrealización, se percibió a un nivel medio de 42.6% lo que quiere decir que el colaborador evalúa la relación de posibilidades de crecimiento que la organización en donde labora le brinda, ya sea en su progreso profesional como personal (Palma, 2004). En la dimensión involucramiento laboral, se percibió que se encuentra a un nivel medio con 44,7% lo que quiere decir que los trabajadores se emparejan con los objetivos, valores y compromiso de la empresa para su progreso (Palma, 2004). La dimensión supervisión se pudo apreciar a un nivel medio con 38,3%, lo cual hace referencia a la percepción de operatividad y significancia de superiores encargados de la supervisión dentro del trabajo laboral, ya sea en el grado de apoyo como de orientación para las actividades y el desarrollo de su desempeño, que tienen los colaboradores (Palma, 2004). La dimensión comunicación se pudo apreciar a un nivel bajo y medio con 36,2% lo cual hace referencia a la apreciación del nivel de fluidez, claridad, celeridad, precisión y coherencia de la información pertinente en relación a las actividades internas de la organización, de los colaboradores (Palma, 2004). La dimensión condiciones laborales se pudo apreciar a un nivel medio con 46,8%, lo cual hace referencia a la apreciación de que la empresa ofrece los materiales, elementos, economía y condiciones psicosociales suficientes para el desarrollo de tareas, de los colaboradores (Palma, 2004).

Por su parte, Chiavenato (2001) indica que el clima laboral se encuentra relacionado al contexto que se vive entre los integrantes de la empresa y se relaciona con el nivel de estimulación de los colaboradores y de forma específica, las propiedades motivaciones del contexto de trabajo, en donde acentúan diferentes tipos de motivación entre los integrantes.

Bar-On (1997) en sus estudios basados en los de Salovey y Mayer (1990) asevera que el término, forma parte de los conocimientos y capacidades emocionales y sociales, los cuales participan en las competencias generales para confrontar las exigencias de diferentes situaciones.

En base a lo anteriormente mencionado, se establece la relación entre las dimensiones de la variable inteligencia emocional con la variable clima laboral.

En los hallazgos encontrados en el tercer objetivo, se identificó el valor r de 0.156, por ello no se rechaza la H_0 , por lo tanto, se establece que no existe una relación estadísticamente significativa entre la intrapersonal y la variable clima laboral. Ante ello,

Bar-On (1997) establece que la dimensión Intrapersonal es la habilidad para dominar impulsos y controlar las propias emociones.

En los hallazgos encontrados en el cuarto objetivo, se identificó el valor r de 0.042, por ello no se rechaza la H_0 , por lo tanto, se establece que no existe una relación estadísticamente significativa entre la interpersonal y la variable clima laboral. En base a los resultados, Bar-On (1997) establece que la dimensión interpersonal es la habilidad de vincularse, tener consciencia y concebir los sentimientos y actitudes de otras personas.

En los hallazgos encontrados en el quinto objetivo, se identificó el valor r de 0.169, por ello no se rechaza la H_0 , por lo tanto, se establece que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión adaptabilidad y la variable clima laboral. Ante ello, Bar-On (1997) establece que la dimensión adaptabilidad es la capacidad para ajustarse y mostrarse flexible ante diferentes situaciones del ambiente.

En los hallazgos encontrados en el sexto objetivo, en donde se identificó un valor r de 0.054, por ello no se rechaza la H_0 lo que significa que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión manejo de estrés y la variable clima laboral. De este modo, Bar-On (1997) establece que la dimensión manejo de estrés es la capacidad de la persona para auto controlarse, ser optimista y positivo.

El séptimo objetivo, se obtuvieron resultados en donde se identificó un valor r de 0.250, por ello no se rechaza la H_0 , por lo tanto, se establece que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión estado de ánimo general y la variable clima laboral. En base a ello, Bar-On (1997) establece que la dimensión es la habilidad para adecuarse a las transformaciones del ambiente y lograr solucionar asertivamente las situaciones personales y sociales.

En un estudio realizado por Villarreal (2017) en el que se estableció la correlación que existe entre las variables en mención de los colaboradores, la muestra estuvo consentida por 168 colaboradores de ambos sexos, los resultados exponen que existe relación sólo cuando se involucran las dimensiones de la inteligencia emocional y los del clima organizacional, pero cuando, se cotejan las sub dimensiones de la inteligencia emocional con los elementos del clima organizacional, no se hallan relaciones.

Por otro lado, en una investigación realizada por Rodrigo (2021) en su investigación titulada “Clima Laboral en una Municipalidad de la Región Cajamarca”, trató de describir las características del clima laboral y sus cuatro sub dimensiones. La metodología empleada es de tipo descriptivo de alcance transversal, asimismo se consideró una población de 22

colaboradores a quienes se les aplicó un instrumento que tuvo 5 opciones de respuesta. Los resultados permitieron concluir que, para potenciar el clima laboral, se deben potenciar las relaciones y dinámicas de grupo. Entonces, en base a lo citado se puede corroborar que la inteligencia emocional no es influyente al clima laboral en nuestra población de estudio, sino que, este tiene otros influyentes tales como la falta de técnicas organizacionales que le permita a los administrativos conocer el ambiente laboral en el que se identifica el colaborador.

Las limitaciones del estudio, fue que no se contó con toda la muestra esperada para la aplicación de los instrumentos, ya que hubo colaboradores que no desean formar parte de la investigación.

V. CONCLUSIONES

1. No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral de los colaboradores de la UGEL Provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022. Con un valor de correlación de Pearson de 0.258.
2. El 100% de los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022 cuenta con un alto nivel de inteligencia emocional, de tal forma que cada persona entiende, demuestra, tiene consciencia y entiende emociones.
3. El clima laboral de los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022 se percibió a nivel medio, en relación a su contexto laboral y sus dimensiones autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
4. No existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el clima laboral de los colaboradores de la UGEL Provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022. Con un valor de correlación de Pearson de 0.156.
5. No existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y el clima laboral de los colaboradores de la UGEL Provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022. Con un valor de correlación de Pearson de 0.042.
6. No existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y el clima laboral de los colaboradores de la UGEL Provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022. Con un valor de correlación de Pearson de 0.169.
7. No existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés y el clima laboral de los colaboradores de la UGEL Provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022. Con un valor de correlación de Pearson de 0.054.
8. No existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo en general y el clima laboral de los colaboradores de la UGEL Provincia de San Marcos – Cajamarca, 2022. Con un valor de correlación de Pearson de 0.250.

VI. RECOMENDACIONES

1. Considerar los efectos de otras variables de investigación sobre la población identificada, correlacionarlos y/o explicar factores e indicadores relacionados con el desarrollo de habilidades emocionales.
2. Se sugiere a los directivos, planificar programas integradores para potenciar la inteligencia emocional en los colaboradores y así conocer su estado de ánimo para incrementar el manejo de emociones adecuadas para el desarrollo de sus actividades laborales.
3. Se sugiere que la organización realice una prueba diagnóstica para evaluar el clima laboral, ya que a partir de los resultados obtenidos es importante identificar ciertos factores para poder mejorar su ambiente laboral.
4. Incentivar a los colaboradores a potenciar su inteligencia intrapersonal a través de folletos informativos sobre estrategias o técnicas para reconocer, comprender sus sentimientos y emociones.
5. Realizar actividades integradoras, el cual permita que toda la comunidad organizacional participe y se involucre para potenciar su inteligencia interpersonal.
6. Realizar constantemente feedbacks como evaluación obtenga información sobre lo que está sucediendo en su organización y tomar sus ideas para futuras mejoras y asegurar la adaptabilidad del colaborador.
7. Implementar un programa en el que se involucre a toda la comunidad organizacional y se realice diferentes técnicas prácticas e informativas acerca del manejo de estrés.
8. Implementar un área de atención al cliente interno, en la que se le brinde sostenibilidad ante los diversas situaciones o estado de ánimo que pueda estar atravesado el colaborador producto de una situación laboral.

VII. REFERENCIAS

- Alamo, C., Carnero, M. y Saavedra, J. (2020). *Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales*. Universidad César Vallejo, Tarapoto.
- Aranguren, D. y Lozano, L. (2019). *Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica del sistema nervioso renovar Ita sede Villavicencio* (Tesis para grado). Universidad Santo Tomas, España.
- Bravo, H. y Pacheco, E. (2017). *Inteligencia Emocional y Clima Laboral en los trabajadores en la Empresa Prestadora de Servicios Marañón S.R.L. – Jaén, Cajamarca, 2017* (tesis para licenciatura). Universidad Privada Telesup, Lima.
- Bar-On. (1997). Desarrollo del Coeficiente de Inteligencia: Una medida de la inteligencia emocional y social. 105ª Convención anual de la Sociedad Americana de Psicología. Chicago.
- Baltazar, D. y Chirinos, J. (2014). *Clima Laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú*. Licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Cabrera, K. (2018). Estudio sobre la inteligencia emocional. Ecuador.
- Castillo, L. (2017). *Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en el nivel primario de la Institución educativa Clorinda Matto de Turner-Cusco, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30686/castillo_al.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cabanillas, O. (2016). *Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista - San Martín, 2016* (Tesis para grado). Universidad César Vallejo, Tarapoto.
- Caballero, A. (2014). Metodología integral innovadora para planes y tesis. México, D.F.: Cengage Learning
- Carmona, P., Vargas, J., & Rosas, R. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapiencia Organizacional*, núm 3(2), 53-58. <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>
- Concha, D. (2020). *Inteligencia emocional y clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019* (Tesis para grado). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado.

- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. *Editorial Nomos S.A.*
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Cultura Organizacional (2016). Escuela de Negocios - EOI Escuela de Organización Industrial | EOI. <https://www.eoi.es/blogs/awildacarolinaberiguete/2012/02/27/el-desarrollo-de-la-cultura-organizacional/>
- Chiavenato, I., y Brito. P. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf
- Ferrer, Y. (2020). *Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Institutos Universitarios Tecnológicos Públicos*. Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo, Venezuela.
- García, G. (2007). Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo. *Revista Porik An*, 12, 151-177.
http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
- García, G. (2007). Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo. *Revista Porik An*, 12, 151-177.
http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
- Guízar, R. (2013). Desarrollo Organizacional principios y aplicaciones. McGraw-Hill Education.
<https://biblioteca.istrfa.edu.pe/admin/img/pdf/Desarrollo%20organizacional,%204ta%20Edici%C3%B3n%20Rafael%20Gu%C3%ADzar%20Mont%3BAfar.pdf>
- Goleman, D. (1995). La inteligencia emocional en la empresa. *Planeta*. Goleman, D. (1999). Que hace un líder. Harvard Business Review.
- Goleman, D. (1999). La inteligencia emocional en la empresa. Kairós.
- Gómez, M. y Salas, M. (2017). *Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas Bolivarianas Venezolanas*. Ministerio para el poder popular de la Educación, Venezuela.

- González, K. y Merchán, M. (2022). Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de una universidad politécnica ecuatoriana (Tesis para grado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60472/1/TESIS%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20E%20INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20MERCHAN%20-%20GONZ%C3%81LEZ%20FINAL.%20CD.pdf>
- Gardner, H. (2005). Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica. *Paidós Iberica Ediciones S A.*
- Grados, E. (2016). *Efectos del programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la institución educativa Santo Domingo de Guzmán del Distrito de Chicama, provincia de Ascope* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3961/TESIS%20DE%20MAESTR%C3%81A_ESPERANZA%20CONSUELO%20GRADOS%20BEJARANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hassan, R. (2016). *Inteligencia emocional y clima organizacional* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación Científica. (4ª Edición). México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación Científica. (6ª Edición). México: McGraw Hill.
- Mas, M. (2016). *Inteligencia emocional*. Neuronas en crecimiento.
- Mays, J. (2017). *Inteligencia emocional y clima organizacional en las áreas administrativas de la Universidad Privada del Norte, Lima 2016* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22031/Mays_VJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, A. (2018). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *Tecnociencia Chihuahua*, 12(3), 170-181. http://tecnociencia.uach.mx/numeros/v12n3/data/Revision_de_la_literatura_de_clima_organizacional_estado_del_arte.pdf

- Larios, E., Aguilar, M., y Barrera, E. (2016). El clima laboral como factor detonante en la competitividad de las universidades privadas en Puebla-México. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 180-197.
- Loor, D. (2017). *El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí* (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7827/Loor_cht.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Olaz, A. (2010). Propuesta de un Modelo de Medición Multivariable del Clima Laboral en Organizaciones Complejas un enfoque metodológico. *Lan Harremanak*, 23, 279-298. https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/viewFile/4671/4459
- Palma, S. (2004) Escala Clima Laboral CL- SPC. Manual 1ª. Ed. *Revista de Investigación en Psicología*, Vol. 3, N° 1 Lima: UNMSM
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y construcción del conocimiento*. Universidad de Artemisa, Colombia.
- Picoy, S. (2019). *Inteligencia emocional como herramienta de gestión institucional y su repercusión en el clima organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco, 2018* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1651/3/T026_04083561_M.pdf
- Pelaez, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos* (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1140/Pelaez_lo\(2\).pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1140/Pelaez_lo(2).pdf?sequence=1)
- Pérez Ochoa, K. R., Reyes López, J. G., & Aguirre Rodríguez, J. (2022). Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 4257-4281. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2557
- Rodrigom M. (2021). *El Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Sorochuco Celendín, Región de Cajamarca. Periodo 2017* (Tesis para Título). Universidad Nacional de Educación, Lima.

- Schneider, B., Ehrhart, M., y Macey, W. (enero-marzo de (2013). Organizational Climate and Culture, *Annual Review of Psychology*, 361-388, DOI: [10.1146 / annurev-psych-113011-143809](https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809)
- Terrones, H. y Terrones, E. (2018). *Clima organizacional basado en la gestión de talento humano y su influencia en los factores de permanencia laboral en la Coopac "Nuestra Señora del Rosario" de Cajabamba año 2018* (Tesis para grado). Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
- UNESCO. (2011, February). *Marco Analítico. Presenta el contexto político de la Batería de Indicadores, el panorama general de los debates en cultura y desarrollo y los parámetros conceptuales del proyecto*. UNESCO | Building peace in the minds of men and women. [http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/Conv2005_C Dindicadores_Analytical_es.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/Conv2005_C_Dindicadores_Analytical_es.pdf)
- Urbina, N. y Monteza, L. (2014). Diagnóstico Y Propuesta Para Mejorar El Clima Organizacional En La Empresa Ny Ingenieria S.A.C Ubicada En La Ciudad De Chiclayo. Licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Vásquez, L. (2016). *Modelo de gestión institucional sustentada en la teoría de la inteligencia emocional y en las relaciones humanas para potenciar el clima laboral en la institución educativa "Simón Bolívar" – Distrito de Colasay, provincia de Jaén - año 2017* (Tesis para grado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Jaén.
- Velásquez, A. (2007, Setiembre/Diciembre). La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 61, 129-155. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>
- Valencia, V. (2017). *Revisión documental en el proceso de investigación*. Universidad Tecnológica de Pereira.
- Villarreal, G. (2017). *Clima laboral e inteligencia emocional en una empresa privada de Lima Metropolitana* (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres. http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3128/villarreal_cg.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Vargas, J. (2016). *La inteligencia emocional en el clima laboral del ilustre Municipio Del Cantón Pelileo* (Tesis para Licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

INVENTARIO EMOCIONAL BarOn ICE: NA – completo

Nombre:

Edad:

Sexo: F – M

Unidad Orgánica:

1

Instrucciones

Lee cada enunciado y elige la respuesta que mejor te describe, en donde hay cuatro alternativas:

1. Muy rara vez – 2. Rara vez – 3. A menudo – 4. Muy a menudo

Dinos cómo te sientes, piensas o actúas LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES. Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es “Rara vez”, haz un ASPA sobre el número 2 en la misma línea de la oración. Esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas. Por favor haz un ASPA en la respuesta de cada oración.

	Enunciados	Muy rara vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo
1.	Me gusta divertirme				
2.	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente				
3.	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.				
4.	Soy feliz				
5.	Me importa lo que les sucede a las personas.				
6.	Me es difícil controlar mi cólera				
7.	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.				
8.	Me gustan todas las personas que conozco				
9.	Me siento seguro (a) de mí mismo (a)				
10.	Sé cómo se sienten las personas.				
11.	Sé cómo mantenerme tranquilo (a)				

12.	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.				
13.	Pienso que las cosas que hago salen bien.				
14.	Soy capaz de respetar a los demás.				
15.	Me molesto demasiado de cualquier cosa.				
16.	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.				
17.	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.				
18.	Pienso bien de todas las personas				
19.	Espero lo mejor.				
20.	Tener amigos es importante.				
21.	Peleo con la gente				
22.	Puedo comprender preguntas difíciles				
23.	Me agrada sonreír.				
24.	Intento no herir los sentimientos de las personas.				
25.	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				
26.	Tengo mal genio.				
27.	Nada me molesta				
28.	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos				
29.	Sé que las cosas saldrán bien.				
30.	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles				
31.	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.				
32.	Sé cómo divertirme.				
33.	Debo decir siempre la verdad.				
34.	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.				
35.	Me molesto fácilmente.				
36.	Me agrada hacer cosas para los demás				
37.	No me siento muy feliz.				
38.	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				
39.	Demoro en molestarme.				
40.	Me siento bien conmigo mismo (a).				

41.	Hago amigos fácilmente.				
42.	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.				
43.	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento				
44.	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.				
45.	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.				
46.	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.				
47.	Me siento feliz con la clase de persona que soy				
48.	Soy bueno (a) resolviendo problemas.				
49.	Para mí es difícil esperar mi turno.				
50.	Me divierte las cosas que hago				
51.	Me agradan mis amigos.				
52.	No tengo días malos.				
53.	Me es difícil decirles a los demás mis sentimientos.				
54.	Me disgusto fácilmente.				
55.	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste				
56.	Me gusta mi cuerpo.				
57.	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.				
58.	Cuando me molesto actúo sin pensar.				
59.	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.				
60.	. Me gusta la forma como me veo				

Gracias por completar el cuestionario.

Escala de Clima Laboral de Sonia Palma

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

	Enunciados	Ninguno o Nunca	Poco	Regula r o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					

18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					

42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La municipalidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

1
Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 2: Consentimiento informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Yo, Yuli Roció Linares Jave con N° de DNI: 26644780 acepto participar voluntariamente en la investigación titulada “**Inteligencia Emocional y Clima Laboral en los colaboradores de la UGEL Provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.**”, realizada por el estudiante Carlos Enrique Estela Díaz de la Universidad Católica Benedicto XVI, yo Yuli Roció Linares Jave, he sido informada sobre la naturaleza y los propósitos de la investigación y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación.

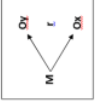


Firma del participante
DNI 26644780



Huella

Anexo 3: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO (ESQUEMAS)	VARIABLES	DIMENSIONES	DIMENSIONES
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre inteligencia emocional y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional que existe en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?</p> <p>¿Cuál es el tipo de clima laboral que existe en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral de los colaboradores de la UGEL Provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p> <p>Hipótesis específica Existe una relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión interpersonal y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p> <p>Objetivo específico Conocer el nivel de inteligencia emocional que existe en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p> <p>Conocer el nivel de clima laboral que existe en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes • Inteligencia Emociones • Teoría de las Inteligencia Múltiples • Pilares de la Inteligencia Emocional • Dimensiones de la inteligencia emocional 	<p>V₁ Inteligencia Emocional</p> <p>V₂ Clima Laboral</p>	<p>Tipo: Descriptivo Correlacional</p>  <p>Donde: M muestra variable X observación de la inteligencia emocional. Y observaciones obtenidas de la variable clima laboral r indica la influencia entre las variables x e y.</p> <p>Método: Analítico – deductivo</p> <p>Diseño: No Experimental de corte transversal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intrapersonal • Interpersonal • Adaptabilidad • Manejo de estrés • Estado de ánimo <ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización laboral • Involucramiento • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales

<p>3 ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?</p> <p>4 ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión interpersonal y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?</p> <p>5 ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?</p> <p>6 ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión manejo de estrés y el clima</p>	<p>colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión manejo de estrés y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión estado de ánimo en general y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión interpersonal y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión manejo de estrés y el clima</p>			<p>Población muestra: 53 colaboradores.</p> <p>Técnica instrumentos: e Inventario de Inteligencia emocional Bar-On (I - CE), 1997. Escala Clima Laboral CL - SPC, diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo (Lima-Perú). Fichas bibliográficas y de investigación</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Fórmulas estadísticas, para el procesamiento estadístico de los datos</p>
---	--	---	--	--	--

<p>laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estado de ánimo en general y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022?</p>		<p>laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión estado de ánimo en general y el clima laboral en los colaboradores de la UGEL provincia de San Marcos - Cajamarca, 2022.</p>				
---	--	---	--	--	--	--

Anexo 4: Constancia emitida por la institución donde se realizará el estado
AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo **WILMER ROSEBEL VÁSQUEZ CUBAS**,

(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI **40299530** en mi calidad de **DIRECTOR**.....

(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

de la **UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 310**.....

(Nombre del área de la empresa)

UGEL "San Marcos".....

(Nombre de la empresa)

con Cód. Mod. N° **U060010**, ubicada en el **DISTRITO DE PEDRO GALVEZ, PROVINCIA DE SAN MARCOS**

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) **CARLOS ENRIQUE ESTELA DÍAZ**

(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° **26707754** del Programa de Maestría en **GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**.
(Indicar el nombre del programa), para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa:

- ✓ **Población muestral de Colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local "San Marcos"**
- ✓ **Nombres de Colaboradores que laboran en la UGEL**
- ✓ **Aplicación de instrumentos (cuestionarios) relacionados a la Inteligencia Emocional y Clima Laboral de los colaboradores de la UGEL.**

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.


MR. WILMER ROSEBEL VÁSQUEZ CUBAS
Director de la Unidad de Gestión Educativa Local 310
UGEL San Marcos

Firma y sello del Representante Legal DNI:
40299530

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
CARLOS ENRIQUE ESTELA DIAZ DNI: 26707754

Anexo 5: Informe de Opinión de Expertos de Instrumentos de Investigación

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: JAEGER MORI, Rocío
- 1.2. Institución donde labora: Unidad de Gestión Educativa Local "San Marcos"
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory

- 1.4. Autor del instrumento: Adaptación de Nelly Ugarriza Chávez
- 1.5. Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL PROVINCIA DE SAN MARCOS - CAJAMARCA, 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....Sí aplica

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....98 Lugar y Fecha: Trujillo, 24 de marzo del 2022



Lic. Rocío Jaeger Mori
PSICÓLOGA
C. Ps. P.

63

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO EQ-I BARON EMOTIONAL QUOTIENT INVENTORY

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					

28	X				
29	X				
30	X				
31	X				
32	X				
33	X				
34	X				
35	X				
36	X				
37	X				
38	X				
39	X				
40	X				
41	X				
42	X				
43	X				
44	X				
45	X				
46	X				
47	X				
48	X				
49	X				
50	X				
51	X				
52	X				
53	X				
54	X				
55	X				
56	X				
57	X				
58	X				
59	X				
60	X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X

Lic. Rocío Jaeger Mori PSICOLOGA
C. Ps. P.25481

Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: JAEGER MORI, ROCIO

COLEGIATURA: N° 25481

DNI: 46074794



Lic. Rocio Jaeger Mori
PSICÓLOGA
C. Ps. P. 25481

Fecha: 24/03/2022

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: SAAVEDRA ZARATE, Xiomy Maricielo Stefany
- 1.2. Institución donde labora: Unidad de Gestión Educativa Local "San Marcos"
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory

- 1.4. Autor del instrumento: Adaptación de Nelly Ugarriza Chávez
- 1.5. Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL PROVINCIA DE SAN MARCOS - CAJAMARCA, 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....Sí aplica

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....98 Lugar y Fecha: Trujillo, 24 de marzo del 2022



 Lic. Xiomy Saavedra Zarate
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 29803

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO EQ-I BARON EMOTIONAL QUOTIENT INVENTORY

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					

30	X					
31	X					
32	X					
33	X					
34	X					
35	X					
36	X					
37	X					
38	X					
39	X					
40	X					
41	X					
42	X					
43	X					
44	X					
45	X					
46	X					
47	X					
48	X					
49	X					
50	X					
51	X					
52	X					
53	X					
54	X					
55	X					
56	X					
57	X					
58	X					
59	X					
60	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X


Pertinencia				X
-------------	--	--	--	---

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: SAAVEDRA ZARATE, XIOMY MARICIELO STEFANY

COLEGIATURA: N° 29803

DNI: 70466803


Lic. Xiomara Saavedra Zarate
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 29803

Fecha: 24/03/2022

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: SANCHEZ VALDEZ, Sheyla Yulexy
- 1.2. Institución donde labora: Colegio JEC "San Marcos"
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory
- 1.4. Autor del instrumento: Adaptación de Nelly Ugarriza Chávez
- 1.5. Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL PROVINCIA DE SAN MARCOS - CAJAMARCA, 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....Sí aplica.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....98..... Lugar y Fecha: Trujillo, 24 de marzo del 2022



 Lic. Sheyla Y. Sánchez Valdez
 PSICÓLOGA
 C. Ps. P. 37376

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO EQ-I BARON EMOTIONAL QUOTIENT INVENTORY

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					

30	X				
31	X				
32	X				
33	X				
34	X				
35	X				
36	X				
37	X				
38	X				
39	X				
40	X				
41	X				
42	X				
43	X				
44	X				
45	X				
46	X				
47	X				
48	X				
49	X				
50	X				
51	X				
52	X				
53	X				
54	X				
55	X				
56	X				
57	X				
58	X				
59	X				
60	X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X

Pertinencia				X
-------------	--	--	--	---

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: SANCHEZ VALDEZ, SHEYLA YULEXY

COLEGIATURA: N° 37376

DNI: 73139435



Lic. Sheyla Y. Sanchez Valdez
PSICÓLOGA
C. Ps. P. 37376

Fecha: 24/03/2022

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: SAAVEDRA ZARATE , Xiomy Maricielo Stefany
- 1.2. Institución donde labora: Unidad de Gestión Educativa Local "San Marcos"
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Clima Laboral CL-SPC
- 1.4. Autor del instrumento: Sonia Palma Carrillo
- 1.5. Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL PROVINCIA DE SAN MARCOS - CAJAMARCA, 2022.


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Si aplica

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98

Lugar y Fecha: Trujillo, 24 de marzo de 2022.


 Lic. Xiomy Saavedra Zarate
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 29803

76

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL CL-SPC

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					

30	X				
31	X				
32	X				
33	X				
34	X				
35	X				
36	X				
37	X				
38	X				
39	X				
40	X				
41	X				
42	X				
43	X				
44	X				
45	X				
46	X				
47	X				
48	X				
49	X				
50	X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X


Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: SAAVEDRA ZARATE, XIOMY MARICIELO STEFANY

COLEGIATURA: 29803

DNI: 70466803

Fecha: 24 /03/2022


 Lic. Xiomy Saavedra Zarate
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 29803

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: JAEGER MORI, Rocio
- 1.2. Institución donde labora: Unidad de Gestión Educativa Local "San Marcos"
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Clima Laboral CL-SPC
- 1.4. Autor del instrumento: Sonia Palma Carrillo
- 1.5. Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL PROVINCIA DE SAN MARCOS - CAJAMARCA, 2022.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Sí aplica

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98

Lugar y Fecha: Trujillo, 24 de marzo de 2022.



Lic. Rocio Jaeger Mori
PSICÓLOGA
C. Ps. P. 25481

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL CL-SPC

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítem s	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					

30	X				
31	X				
32	X				
33	X				
34	X				
35	X				
36	X				
37	X				
38	X				
39	X				
40	X				
41	X				
42	X				
43	X				
44	X				
45	X				
46	X				
47	X				
48	X				
49	X				
50	X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: JAEGER MORI, ROCÍO

COLEGIATURA: 25481

DNI: 46074794

Fecha: 24 /03/2022



Lic. Rocio Jaeger Mori
PSICOLOGA
C. Ps. P.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: SANCHEZ VALDEZ, Sheyla Yulexy
- 1.2. Institución donde labora: Colegio JEC "San Marcos"
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Clima Laboral CL-SPC
- 1.4. Autor del instrumento: Sonia Palma Carrillo
- 1.5. Título de la Investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL PROVINCIA DE SAN MARCOS - CAJAMARCA, 2022.


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Si aplica

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98

Lugar y Fecha: Trujillo, 24 de marzo de 2022.



 Lic. Sheyla Y. Sanchez Valdez
 Ψ PSICÓLOGA
 C. Ps. P. 37376

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO CLIMA LABORAL CL-SPC

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítem s	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					

30	X				
31	X				
32	X				
33	X				
34	X				
35	X				
36	X				
37	X				
38	X				
39	X				
40	X				
41	X				
42	X				
43	X				
44	X				
45	X				
46	X				
47	X				
48	X				
49	X				
50	X				


CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: SANCHEZ VALDEZ, SHEYLA YULEXY
 COLEGIATURA: N° 37376
 DNI: 73139435

Fecha: 24 /03/2022


 Lic. Sheyla Y. Sanchez Valdez
 PSICÓLOGA
 C. Ps. P. 37376

Anexo 6: Ficha técnica

Ficha Técnica BarOn Emotional Quotient Inventory

Nombre original: EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory.

Autor: Reuven Bar-On.

Procedencia: Toronto-Canadá.

Adaptación Peruana: Nelly Ugarriza Chávez.

Administración: Individual o Colectiva. Tipo cuadernillo.

Duración: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 minutos.

Aplicación: Individuos de 16 años y más. Nivel lector de 6° grado de primaria.

Puntuación: Calificación manual o computarizada

Significación: Estructura factorial: 1 CE-T-5. Factores componentes: 15 subcomponentes.

Tipificación: Baremos peruanos

Usos: Educativo, clínico, jurídico, médico, laboral y en la investigación. Son potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, consejeros y orientadores vocacionales.

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems del I-CE, Hoja de Respuestas, Plantilla de Corrección, Hoja de Resultados y de Perfiles (A, B). En el anexo se presenta el inventario de inteligencia emocional bajo un formato de escala de respuesta tipo Likert, de auto-clasificación de cinco puntos.

Pautas interpretativas del nivel de cociente emocional

Consiente emocional total	Pautas interpretativas
130 o más	Marcadamente alta. Capacidad emocional inusualmente bien desarrollada.
120 – 129	Muy alta. Capacidad emocional extremadamente bien desarrollada
110 – 119	Alta. Capacidad emocional bien desarrollada
90 – 109	Promedio. Capacidad emocional adecuada.
80 – 89	Baja. Capacidad emocional subdesarrollada, necesita mejorar.
70 – 79	Muy baja. Capacidad emocional extremadamente subdesarrollada, necesita mejorar.
Por debajo de 70	Marcadamente Baja. Capacidad emocional inusualmente deteriorada, necesita mejora.

Ficha Técnica escala “Clima Laboral”

Nombre de la Escala: Clima Laboral CL-SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Administración: Individual o colectiva

Duración: 15 a 30 minuto aproximadamente

Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Usos: **Son** potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, consejeros.

Tipificación: Baremos percentiles general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra Peruana: Lima Metropolitana)

Anexo 7: Validez y fiabilidad de instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

Coeficiente	Relación
0	Nulo
]0.1, 0.3]	Muy baja
]0.3, 0.5]	Baja
]0.5, 0.7]	Regular
]0.7, 0.8]	Aceptable
]0.8, 0.99]	Elevado
1	Perfecta

Fuente: Hernández et al. (2012). Metodología de la Investigación Científica.

Validez y Confiabilidad BarOn ICE – NA

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	47	100,0
Excluido ^a	0	0,0
Total	47	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,840	60

De acuerdo a los resultados, se evidencia que la confiabilidad del instrumento del inventario emocional BarOn ICE, resultó tener un coeficiente elevado, proporcionando un valor de 0.840. Por lo que se concluye que la confiabilidad del instrumento es del 84.0%.

Validez y Confiabilidad Clima laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	47	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	47	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,974	50

De acuerdo a los resultados, ⁴ se evidencia que la confiabilidad del instrumento que mide la escala de clima laboral de Sonia Palma, resultó tener un coeficiente elevado, proporcionando un valor de 0.974. Por lo que se concluye que la confiabilidad del instrumento es del 97.4%.

Anexo 8: Base de datos

Base de datos de la variable inteligencia emocional

Submission Date	Names	Apellidos	Edad	Sexo	No Label >> 1. Me gusta divertirme	No Label >> 2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.	No Label >> 3. La calma con...
2021/12/01 10:43:40	Milagros Rocio	Rojas Terrones	44	Femenino	A menudo	Muy a menudo	Muy a menudo
2021/11/30 21:56:43	Victor Manuel	Sánchez Nuñez	50	Masculino	Muy a menudo	Muy a menudo	Muy a menudo
2021/11/30 10:29:42	Ivett	Alvarez Delgado	47	Femenino	Muy a menudo	Muy a menudo	Muy a menudo
2021/11/30 08:41:14	CESAR	MINES PINEDO	50	Masculino	A menudo	Muy a menudo	Rara vez
2021/11/29 18:13:21	Edwin Raúl	Marín Pablo	42	Masculino	Muy a menudo	Muy a menudo	Muy a menudo
2021/11/29 17:45:46	Sheyla María	Santibañan Primo	55	Femenino	Muy a menudo	Muy a menudo	A menudo
2021/11/29 16:29:30	Mary Violeta	Valdiviezo Pastor	56	Femenino	Muy a menudo	Muy a menudo	A menudo
2021/11/27 10:29:46	Luz Lylet	Lozano de Quispe	53	Femenino	A menudo	Muy a menudo	A menudo
2021/11/27 09:03:54	Carlos	Vásquez	51	Masculino	A menudo	Muy a menudo	A menudo
2021/11/26 23:55:25	GILBER YSAAC	ESCORBAL VALENCIA	55	Masculino	Rara vez	Muy a menudo	Muy a menudo
2021/11/26 14:42:30	Luis Wilberito	Machuca Tirado	41	Masculino	A menudo	Muy a menudo	A menudo
2021/11/26 10:38:51	Delci	Herrera Ledín	50	Femenino	Muy a menudo	Muy a menudo	Muy a menudo
2021/11/25 22:46:23	Yuli Rocio	Linares Jave	49	Femenino	Muy a menudo	Muy a menudo	Muy a menudo
2021/11/25 16:57:42	Eduar Alexander	Tirado Rios	28	Masculino	A menudo	Muy a menudo	A menudo
2021/11/25 11:54:38	Rosa América	Cisneros Anton	52	Femenino	A menudo	Muy a menudo	A menudo
2021/11/25 11:53:40	Jose Ronald	Flores Aguilari	41	Masculino	A menudo	Muy a menudo	Muy a menudo
2021/11/25 10:29:04	TITO	SANCHEZ MERA	52	Masculino	Muy a menudo	Muy a menudo	Muy a menudo
2021/11/25 09:29:43	CAROLINE JHOBANA	SARMENTO POLO	53	Femenino	A menudo	Muy a menudo	Muy a menudo
2021/11/25 09:22:39	Yenny	Quiroz Infante	29	Femenino	Muy a menudo	Muy a menudo	Muy a menudo
2021/11/25 09:22:36	Alex Constante	Chavez Marín	35	Masculino	Muy a menudo	A menudo	Muy a menudo
2021/11/25 08:56:18	Eduros amberli	Gormas vargas	53	Masculino	Muy a menudo	Muy a menudo	Muy a menudo
2021/11/25 08:46:08	Sandio	Romero	sandrogrome@gmail.com	Masculino	Muy a menudo	Muy a menudo	Muy a menudo
2021/11/25 08:44:41	Milena Yuridik	Cano Armas	56	Femenino	Muy a menudo	A menudo	Muy a menudo

Submission Date	No Label >> 1. Existen oportunidades de progresar en la Organización.	No Label >> 2. Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	No Label >> 3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	No Label >> 4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	No Label >> 5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	No Label >> 6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	No Label >> 7. asegura sus n... el f
2021/12/01 10:35:41	Mucho	Mucho	Todo o siempre	Mucho	Todo o siempre	Todo o siempre	Mucho
2021/11/30 21:45:43	Regular o algo	Mucho	Mucho	Todo o siempre	Todo o siempre	Todo o siempre	Mucho
2021/11/30 10:40:23	Regular o algo	Mucho	Poco	Regular o algo	Mucho	Poco	Mucho
2021/11/30 08:51:37	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho
2021/11/29 17:53:00	Mucho	Mucho	Todo o siempre	Mucho	Mucho	Regular o algo	Todo o siem
2021/11/29 17:38:01	Regular o algo	Mucho	Regular o algo	Mucho	Mucho	Mucho	Poco
2021/11/29 16:17:30	Todo o siempre	Mucho	Mucho	Todo o siempre	Todo o siempre	Todo o siempre	Todo o siem
2021/11/27 10:56:02	Regular o algo	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho
2021/11/27 10:47:41	Regular o algo	Todo o siempre	Regular o algo	Regular o algo	Mucho	Regular o algo	Mucho
2021/11/27 08:53:09	Regular o algo	Mucho	Regular o algo	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho
2021/11/27 06:39:27	Regular o algo	Mucho	Poco	Regular o algo	Mucho	Poco	Regular o al
2021/11/27 00:06:07	Regular o algo	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Regular o algo	Todo o siem
2021/11/26 14:28:53	Regular o algo	Mucho	Regular o algo	Regular o algo	Mucho	Regular o algo	Mucho
2021/11/25 20:13:57	Regular o algo	Regular o algo	Regular o algo	Regular o algo	Regular o algo	Regular o algo	Regular o al
2021/11/25 17:01:04	Regular o algo	Mucho	Regular o algo	Regular o algo	Regular o algo	Todo o siempre	Regular o al
2021/11/25 11:43:13	Regular o algo	Todo o siempre	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Todo o siem
2021/11/25 10:20:47	Regular o algo	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho
2021/11/25 09:13:45	Poco	Regular o algo	Regular o algo	Regular o algo	Poco	Poco	Regular o al
2021/11/25 09:15:07	Regular o algo	Mucho	Regular o algo	Regular o algo	Mucho	Mucho	Mucho
2021/11/25 09:12:37	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre	Mucho	Todo o siempre	Todo o siempre	Mucho
2021/11/25 08:53:10	Todo o siempre	Todo o siempre	Todo o siempre	Todo o siempre	Todo o siempre	Todo o siempre	Todo o siem
2021/11/25 08:49:27	Poco	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho	Mucho

Anexo 9: Imagen de porcentaje de Turnitin

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

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo