

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Inteligencia emocional y clima organizacional en la empresa
Kusimayu SAC. Aija 2024

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración

Autor:

Mejia Jara, Frank Junior

Asesor:

Dr. Venegas Gordillo, Luis

Código ORCID: 0000-0001-8779-7320

HUARAZ – PERÚ

2025

Índice general

Índice de tablas	iii
Índice de figuras.....	vii
Palabras clave	viii
Constancia de originalidad.....	ix
Título.....	x
Resumen.....	xi
Abstrac	xii
Introducción	13
Metodología.....	47
Tipo y diseño de Investigación	47
Tipo de investigación.....	47
Diseño de investigación	47
Población – muestra.....	48
Población	48
Muestra 48	
Técnicas e instrumentos de investigación, valides y confiabilidad	48
Técnica e instrumentos.	48
Validez y confiabilidad.....	48
Confiabilidad 49	
Procesamiento y análisis de información.....	49
Resultados.....	49
Tabla de puntuación.....	49
Descripción de las variables	50
Contrastación de hipótesis general y específicas.....	53
Análisis y discusión	58

Conclusiones.....	67
Recomendaciones	69
Referencias bibliográficas.....	71
Anexos y Apéndice	82
Anexo 01: Matriz de operacionalización de las variables.	82
Anexo 02: Matriz de consistencia.....	84
Anexo 03: Cuestionario	86
Anexo 04: Validez de instrumentos por juicio de expertos	89
Anexo 05: Base de datos.....	95
Anexo 06: Análisis estadísticos	98
Anexo 07: Formato de publicación en repositorio.....	113
Anexo 08: Reporte de similitud	114

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de puntuación de las variables de la Inteligencia emocional y Clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC.....	49
Tabla 2 Nivel de inteligencia emocional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024	50
Tabla 3 Nivel del clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024..	50
Tabla 4 Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnov	52
Tabla 5 Escala de relación según Hernández y Mendoza (2018).....	53
Tabla 6 Relación de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.	54
Tabla 7 Relación de la dimensión conciencia de uno mismo y la variable clima organizacional.....	55
Tabla 8 Relación de la dimensión autogestión y la variable clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.....	55
Tabla 9 Relación de la dimensión conciencia social y la variable clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.	56
Tabla 10 Relación de la dimensión habilidad social y la variable clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.	57
Tabla 11 Análisis de fiabilidad del instrumento de la inteligencia emocional	98
Tabla 12 Análisis de fiabilidad del instrumento del clima organizacional.....	98
Tabla 13 Nivel de la inteligencia emocional	98
Tabla 14 Nivel de conciencia de uno mismo.....	98
Tabla 15 Nivel de la autogestión	99
Tabla 16 Nivel de la conciencia social	99
Tabla 17 Nivel de la habilidad social.....	99
Tabla 18 Nivel de clima organizacional	100

Tabla 19 Nivel de la realización personal.....	100
Tabla 20 Nivel de la supervisión	100
Tabla 21 Nivel de la comunicación	100
Tabla 22 Nivel de las Condiciones Laborales	101
Tabla 23 ¿La capacidad de identificar y comprender las emociones, permite un mejor rendimiento laboral?	101
Tabla 24 ¿El aprendizaje constante permiten el desarrollo profesional en el ámbito laboral y personal?.....	101
Tabla 25 ¿La confianza individual /grupál permite un mejor desempeño laboral?.	101
Tabla 26 ¿En situaciones conflictivas se manejan de forma pasiva las emociones y los impulsos?.....	102
Tabla 27 ¿Se comparten los valores, cultura, creencias que mejoran el ambiente laboral?.....	102
Tabla 28 ¿Las actividades se realizan en función a todos parámetros de los procedimientos?.....	102
Tabla 29 ¿Los cambios que se presentan permiten realizar mejoras en los PETS?	103
Tabla 30 ¿Se asumen retos para obtener logros deseados mejorando el rendimiento laboral?.....	103
Tabla 31 ¿Las herramientas de gestión son llenados correctamente antes de iniciar una actividad?.....	103
Tabla 32 ¿Ponerse en el lugar de un compañero genera un ambiente de trabajo positivo?.....	103
Tabla 33 ¿Ponerse en el lugar de un compañero genera un ambiente de trabajo positivo?.....	104
Tabla 34 ¿Los trabajadores están prestos a ayudar a quien lo necesite en el desarrollo de una actividad?	104

Tabla 35 ¿En el grupo de trabajo uno de los presentes toma las riendas para guiar al equipo?.....	104
Tabla 36 ¿Se emplean tácticas para convencer a los trabajadores a lograr una meta?	105
Tabla 37 ¿Las habilidades son desarrolladas mediante estímulos para un mejor desempeño laboral?.....	105
Tabla 38 ¿La comunicación por los radios son claros y sin interferencias?.....	105
Tabla 39 ¿Los cambios que se presentan son una oportunidad para adquirir nuevos conocimientos?	105
Tabla 40 ¿Los conflictos que surgen en el trabajo se solucionan en un corto plazo?	106
Tabla 41 ¿El interactuar con los demás permiten un mejor desempeño laboral?....	106
Tabla 42 ¿Se obtienen mejores resultados cuando se trabaja de manera coordinada en el equipo?.....	106
Tabla 43 ¿Se obtienen mejores resultados cuando se trabaja de manera coordinada en el equipo?.....	107
Tabla 44 ¿Existen programas de capacitación, charlas que promueven el desarrollo personal?	107
Tabla 45 ¿Se realizan reconocimientos individuales o grupales periódicamente?..	107
Tabla 46 ¿La empresa otorga bonos por cumplimiento de metas en el trabajo?	108
Tabla 47 ¿El trabajador se identifica con la empresa en donde labora?	108
Tabla 48 ¿Cada empleado es considerado como un factor clave para alcanzar los objetivos?.....	108
Tabla 49 ¿El compromiso de los colaboradores permite el cumplimiento de los objetivos?.....	108
Tabla 50 ¿Cada día se realizan mejor el llenado de las herramientas de gestión (IPERC, ATS, PETAR)?	109

Tabla 51 ¿La empresa brinda el apoyo inmediato cuando se requiere?	109
Tabla 52 ¿Se brinda la capacitación necesaria para realizar trabajos no rutinarios? 109	
Tabla 53 ¿Los trabajos son realizados en función a métodos y procedimientos establecidos?	109
Tabla 54 ¿Existen normas, procedimientos y guías para realizar los trabajos?.....	110
Tabla 55 ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	110
Tabla 56 ¿Se cuenta con radios a disposición para comunicar cualquier accidente o incidente?.....	110
Tabla 57 ¿Se desarrolla la comunicación asertiva en el ámbito laboral?	111
Tabla 58 ¿La información fluye sin distorsión entre colaboradores y supervisores - viceversa?.....	111
Tabla 59 ¿Existe buena administración de los recursos en el almacén?.....	111
Tabla 60 ¿Se dispone de herramientas, materiales y equipos que faciliten el trabajo?	111
Tabla 61 ¿La remuneración es atractiva en comparación con las otras empresas? .	112
Tabla 62 ¿Las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño y los logros de cada colaborador?.....	112

Índice de figuras

Figura I. Esquema adaptado de Salovey y Mayer 1997. (Fernández & Extremera, 2005)	21
Figura II. Modelo de Bar On de la inteligencia cognitiva. (Gabel, 2005)	23
Figura III. Marco referencial de las competencias emocionales. (Goleman & Cherniss, 2001)	24
Figura IV. Entorno laboral (Palma, 2004)	27
Figura V. Teoría del clima organizacional de Likert. (Brunet, 1987)	28
Figura VI. Tipos de Clima Organizacional basado en el modelo de Likert 1969. (Rodríguez, 2016)	30
Figura VII. Continuum de los niveles del clima organizacional. (Chiavenato, 2011)	31
Figura VIII. Ventajas de medir el clima organizacional. (Peña, 2017)	32
Figura IX. Importancia del clima Organizacional. (Peña, 2017)	33
Figura X. Descripción de la variable inteligencia emocional con sus dimensiones en la empresa Kusimayu SAC, Aija 2024.	51
Figura XI. Descripción de la variable clima organizacional con sus dimensiones en la empresa Kusimayu SAC, Aija 2024.	52

Palabras clave

Inteligencia emocional, clima organizacional.

Línea de investigación

Línea de Investigación	Administración
Área	Ciencias Sociales
Subárea	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Administración

Keywords

Emotional intelligence, organizational climate.

Line of research

Research Line	Administration
Area	Social sciences
Subarea	Economy and Business
Discipline	Business and administration

Constancia de originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA KUSIMAYU SAC. AJJA 2024" del (a) estudiante: MEJIA JARA FRANK JUNIOR, identificado(a) con Código N° 1516100006, se ha verificado un porcentaje de similitud del **23%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 19 de mayo de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

Inteligencia emocional y clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija
2024

Resumen

El presente proyecto tuvo como propósito determinar la relación de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024. La metodología de investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, en la cual se recolectarán los datos en un solo momento, se tuvo una población de 69 colaboradores del área de obras civiles, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Los resultados obtenidos fueron: Se obtuvo que el 87.0% tienen un alto nivel en cuanto al manejo de la inteligencia emocional y el 89.9% que indicaron que tienen una percepción óptima de clima organizacional, asimismo se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.762 con un valor de significancia de 0.000, indicando que, la inteligencia emocional y clima organizacional tienen una relación alta, positiva y muy significativa en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Abstrac

The purpose of this project was to determine the relationship between emotional intelligence and organizational climate in the company Kusimayu SAC. Aija 2024. The research methodology was quantitative, descriptive, correlational, non-experimental design and cross-sectional, in which data will be collected at a single time, there was a population of 69 collaborators in the area of civil works, the technique was the survey and the instrument the questionnaire.

The results obtained were: It was obtained that 87.0% have a high level in terms of the management of emotional intelligence and 89.9% that they indicated that they have an optimal perception of organizational climate, also a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.762 with a significance value of 0.000 was obtained, indicating that, emotional intelligence and organizational climate have a high, positive and very significant relationship in the company Kusimayu SAC. Aija 2024.

Introducción

Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes.

A nivel internacional se tiene las siguientes investigaciones previas:

Chávez y Molina (2023) realizaron un estudio sobre inteligencia emocional y clima laboral en una empresa comercializadora de productos en Tunja, Colombia. Según los resultados obtenidos, el 95,86% de los estudiados tenían un grado medio de manejo de la inteligencia emocional. Respecto al clima laboral, el 38.2% de los encuestados manifestó tener una visión positiva del clima laboral. Se estableció una correlación de Pearson de 0.247 y una significancia bilateral de 0.05 lo que permitió concluir que existe una relación poco significativa entre las variables de la inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de una empresa comercializadora de cerámica en Tunja.

Carpio (2023) realizaron un estudio acerca de la inteligencia emocional y el clima laboral en un grupo de seguridad ciudadana en Cuenca, Ecuador. Los hallazgos para la inteligencia emocional mostraron que el 74% de los interferidos tenían un nivel normal del manejo de competencias emocionales, mientras que el 70% de los interferidos perciben un ambiente laboral ideal. Se encontró una relación de $r = 0.1748$ entre las variables, lo que indica que existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en la entidad de seguridad ciudadana de Cuenca.

Ponce (2022) realizó un estudio sobre inteligencia emocional y clima organizacional en el contexto de la COVID-19 en el personal del IESS de la Dirección Provincial de Esmeraldas, Ecuador. Se obtuvo como resultado una relación de 0.565 y una sig. bilateral de 0.000, determinando que existe una relación fuerte y significativa de la inteligencia emocional y el clima organizacional; llegando a la conclusión que a mayores niveles de inteligencia emocional se percibirán mayores niveles de clima organizacional; también se obtuvo que el 66.7% tiene un manejo fuerte de la inteligencia emocional, el 26.6% tiene un manejo moderado de la inteligencia emocional y el 6.8% tiene un manejo débil. En cuanto al clima organizacional, el

67.7% de las personas que respondieron creen que es fuerte, el 27.1% creen que es medio y el 5.2% creen que es débil.

Pérez, Reyes y Aguirre (2021) realizaron una investigación en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior en Chihuahua, México. El estudio fue publicado en una revista que se enfoca en la inteligencia emocional y el clima laboral. Los hallazgos del estudio mostraron que el 71% de los participantes tenían signos positivos de manejo y reconocimiento de la inteligencia emocional, mientras que el 20% no tenía indicadores positivos de manejo de la inteligencia emocional porque eran indiferentes y no les interesaba identificar las emociones de los demás. Para el clima laboral se halló que el 61% de los participantes piensan que es bueno, mientras que el 39% piensa que es malo porque cree que no se tienen en cuenta sus pensamientos y recomendaciones. La correlación de Spearman arrojó resultados menores a 0.5 lo que indica que no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Valdez (2021) realizó una investigación sobre inteligencia emocional y clima organizacional en los empleados de la empresa hotelera Casa Grande de La Paz, Bolivia. Se obtuvo que el 88% perciben un clima organizacional excelente o bueno, lo que se atribuye a su sensación de reconocimiento, a un ambiente innovador y cohesionado y a unas interacciones interpersonales positivas. Se halló una relación de Pearson de 0.77 y una significación bilateral de 0.001 indican una relación positiva entre las variables de estudio, concluyendo que mayores niveles de inteligencia emocional se asocian con mejores percepciones del clima organizacional entre los empleados de la empresa Hotelera. Además, se obtuvo un $r = 0.601$ y una sig. Bilateral de 0.001, de la comprensión emocional y el clima organizacional; $r = 0.621$ y un nivel de significancia de 0.01, de la regulación emocional y el clima organizacional y un $r = 0.612$ y un nivel de significancia de 0.01, indicando que existe una correlación positiva media muy significativa de la percepción emocional y el clima organizacional.

Rodríguez (2020) en su estudio relacionado a la inteligencia emocional y clima organizacional realizado en los docentes de dos instituciones de Bogotá. Se obtuvo que la mayoría tiene un nivel medio de manejo de la inteligencia emocional; en cuanto al clima organizacional se obtuvo una distribución normal, en la cual los docentes perciben un clima estable solo algunos perciben un clima desfavorable o mejor. El autor demostró que no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en los docentes de la secretaria de educación del distrito de Bogotá, obteniendo una correlación de Pearson de 0.044.

Cortez y Gutiérrez (2019) realizaron un estudio sobre clima organizacional e inteligencia emocional. Su investigación se centró en los instructores del IED Agustín Parra de Simijaca. Los resultados mostraron que los grados de significación se encuentran en su mayoría en el rango de 95%, y el coeficiente de correlación es baja no mayor a 0.50. El coeficiente de correlación se encuentra en el rango de 0.25 a 0.45, lo que indica que existen bajas correlaciones significativas entre las dimensiones de clima organizacional e inteligencia emocional. Además, se encontró una correlación Rho de Spearman de 0.363 y una significancia bilateral de 0.001, lo que permitió concluir que existe una relación débil pero significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional entre los instructores de la Escuela Secundaria Agustín Parra.

A nivel nacional de consultaron las siguientes investigaciones previas:

Castillo (2024) realizó un estudio sobre el clima organizacional y la inteligencia emocional en una municipalidad de Lima Metropolitana. Los resultados obtenidos señalan que, se obtuvo una relación de $r = 0.69$ y una sig. bilateral de 0.00 por lo que se concluyó que existe una relación moderadamente significativa entre el clima organizacional y la inteligencia emocional en los empleados de una municipalidad de Lima Metropolitana. Además, se obtuvo un Rho de 0.69 y un nivel de sig. bilateral de 0.00.

Sabrera (2023) realizó un estudio sobre inteligencia emocional y clima institucional en instructores del ISPP Marcos Duran Martel de Huánuco. Los hallazgos revelan que, la correlación entre empatía y ambiente institucional es de 0.40. La relación entre aptitudes y ambiente institucional es de 0.70. Según las opiniones obtenidas de los

instructores del ISPP Marcos Duran Martel de Huánuco, estos índices de correlación permiten concluir que existe una relación considerable entre los de la inteligencia emocional y el clima institucional.

Sánchez (2022) en su estudio acerca de la inteligencia emocional y el clima organizacional en los maestros de un colegio de Lima. Los resultados hallados fueron que, la correlación de Pearson arrojó un coeficiente de $r = 0,976$ y una sig. bilateral de 0.001 lo que indico una relación significativa. de la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de un colegio de Lima.

Arroyo (2022) es su tesis relacionada a la inteligencia emocional y clima organizacional, investigación realizada en las instituciones educativas de Pichari – Cusco. Se obtuvo que, el 56.7% tiene un alto manejo de la Inteligencia emocional y perciben un buen clima organizacional, la dimensión dinámica institucional $r=0.958$. Finalmente, el autor determinó que existe una relación significativa y fuerte de la inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de Pichari, demostrado con $r =0.989$ y un sig. bilateral de 0.000.

En su trabajo, Rojas (2022) en su estudio de la inteligencia emocional y el clima organizacional entre los instructores de las instituciones educativas secundarias del área metropolitana de Huanta. Según los resultados el 63.4% de los encuestados tenían una comprensión fuerte de la inteligencia emocional, mientras que el 15.4% tenían una comprensión deficiente. En cuanto al clima organizacional el 48% de los instructores tenían una percepción positiva, mientras que el 23.5% tenía una mala percepción. Adicionalmente, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.907 y una sig. bilateral de 0.00 lo que permitió concluir que existe una relación fuerte y significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional.

Ferrer y Tello (2021) en su trabajo relacionada a la inteligencia emocional y el clima laboral en Nisira Systems en Trujillo. Los hallazgos indicaron que el 78.2% poseen un grado medio de manejo de la inteligencia emocional, el 12.7% exhiben un nivel bajo y el 9.1% demuestran un nivel alto. Además, el 69.1% percibe un ambiente de trabajo favorable, mientras que el 30.9% lo considera ordinario. Para evaluar la relación entre las variables se empleó el coeficiente Rho de Spearman, arrojando $r = 0.325$ y una sig.

bilateral de 0.015, lo que indica una relación débilmente significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral entre los empleados de Nisira Systems en Trujillo.

Sayán (2021) realizó una investigación sobre la inteligencia emocional y el clima organizacional entre los colaboradores de la red de salud Utcubamba Amazonas. Se demostró que el 52% de los participantes presenta una capacidad media en el manejo de la inteligencia emocional, mientras que el 48% requiere mejorar en el manejo de su competencia emocional. Además, se observó que el 50% de los participantes consideran el clima organizacional moderadamente favorable, mientras que el 10% lo encuentra desfavorable y sólo el 4% lo percibe como muy favorable. La aplicación de la correlación de Pearson arrojó un valor r de 0.357 y una sig. bilateral de 0.011. Este análisis permitió concluir que existe una relación débil pero significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional de los colaboradores de la red de salud de Utcubamba Amazonas.

Vellaneda (2020) realizó un estudio sobre inteligencia emocional y clima organizacional en la Institución Educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga. Se obtuvo un coeficiente de relación de $r = 0.638$ y una sig. bilateral de 0.000. Se concluyó que existe relación moderada de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la institución educativa Chinchaysuyo del distrito de Sapallanga, Huancayo.

Chucuya y Sucasaca (2020) realizaron una tesis sobre inteligencia emocional y clima organizacional en la Agencia de Viajes y Turismo All Ways Travel Puno – 2020. Los autores aplicaron el Rho de Spearman de 0.622 y una significación bilateral de 0.023, lo que indicó una relación media significativa de la inteligencia emocional y el clima organizacional de los empleados de la agencia All Ways Travel.

Lama (2020) es su tesis referente a la inteligencia emocional y clima organizacional en profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima. El autor demostró que el 29% de los encuestados tiene un manejo positivo de la inteligencia emocional, el 32% un manejo negativo, con respecto al clima organizacional se obtuvo que el 48% tiene una buena percepción de clima organizacional, el 27% una percepción mala. Se obtuvo un Rho de Spearman de 0.653 y una sig. Bilateral de 0.00 llevando a la conclusión que

existe una relación significativa alta de la inteligencia emocional y clima organizacional en los profesores de un centro educativo de la ciudad de Lima.

Miyashina (2019) en su trabajo de investigación relacionado a la inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de la Universidad Privada Leonardo Da Vinci. Se hallaron los siguientes resultados: El 84.8% de los participantes tienen un nivel promedio en cuanto al manejo de sus competencias emocionales, el 1.6% un nivel muy desarrollado, Así mismo el 60.6% perciben un clima laboral favorable, el 21.2% un clima medio. El autor aplicó el coeficiente de Pearson para las variables de estudio obteniendo $r = 0.153$ y una sig. bilateral 0.222 siendo el p valor mayor a 0.05 por tanto se concluyó que no existe una significativa relación entre la inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de la Universidad Privada Leonardo Da Vinci.

A nivel local se tienen las siguientes investigaciones previas:

Alva y Álvarez (2023) en su trabajo de investigación relacionado a la inteligencia emocional y clima organizacional en la plana docente de Instituciones educativas de Nuevo Chimbote – 2023. Se obtuvo que Las correlaciones de la Inteligencia emocional y las dimensiones del clima organizacional oscilan entre 0.428 a 0.632 demostrando una relación moderada significativa. Así mismo se obtuvo $r = 0.597$ y una sig. Bilateral de 0.00 demostrando que existe una relación moderada significativa de la inteligencia emocional y clima organizacional.

Morales (2022) en su trabajo de investigación relacionado a la inteligencia emocional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Cestec, Huaraz -2022, los resultados obtenidos fueron que el 64% tienen un manejo alto de la inteligencia emocional, el 30% un nivel regular y el 6% un nivel deficiente del manejo de la inteligencia emocional; así mismo se obtuvo que el coeficiente de Rho de Spearman de 0.789 con una sig. Bilateral de 0.000 concluyendo que existe una relación positiva fuerte entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Cestec.

Alata y Pimentel (2020) en su trabajo de investigación relacionado a la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020. Se obtuvo un $Rho = 0.789$ y una sig. Bilateral de 0.000 de las variables, el autor llegó a concluir que existe una relación fuerte y significativa de la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la institución educativa Ramón Castilla de Coishco.

Fundamentación Científica.

En cuanto a las bases teóricas de la variable inteligencia emocional, hemos considerado, algunos modelos:

Salovey & Mayer

Modelo de las cuatro etapas de la inteligencia emocional.

Teniendo en cuenta a Salovey y Mayer (1997) consideran que la inteligencia emocional está relacionada a la práctica de almacenar, cronometrar y guardar emociones; relaciona incluso a la inteligencia emocional como el talento de conocer nuestro interior emocional para facilitar opiniones y la toma de decisiones, además considera la habilidad para concebir el pensamiento y juicio emocional propio y de los demás para normalizar aquellas emociones que susciten conflictos con los demás. (p. 64)

Las cuatro fases del modelo de Salovey y Mayer son:

Primera Fase: La percepción emocional.

Según Salovey y Mayer (1997) indican que la percepción emocional está en la capacidad que tienen las personas de reconocer las emociones de uno mismo, de igual forma que se debe reconocer las emociones de los individuos que nos rodean. Esto implica en estar muy atentos y poder interpretar señales emocionales ya sea que provengan de gestos, movimientos corporales, la voz entre otras (Como se citó en Fernández y Extremera, 2005, p. 69).

Segunda Fase: La facilitación o asimilación emocional.

Salovey y Mayer (1997) enfatiza que la facilitación está relacionada con la habilidad de estar pendiente de las emociones en cuanto estemos en un contexto de razonamiento o en una solución de algún problema, esta habilidad está enfocada en la forma de como las emociones interfieren en la parte cognitiva y de que forma el estado anímico de una persona afecta en sus decisiones. De la misma manera esta habilidad nos permite tener en cuenta cuáles son nuestras funciones cognitivas primordiales y nos permite concentrarnos en lo que realmente es importante para nosotros (Como se citó en Fernández & Extremera, 2005, p. 69).

Tercera Fase: La comprensión emocional.

Salovey y Mayer (1997) mencionan que esta fase es el desglosamiento de todas las emociones y señalar en qué tipo de categorías se componen cada una de ellas. Esta fase es en donde se realiza el análisis para reconocer cuales son los orígenes que generan el estado de ánimo y los efectos de nuestras acciones futuras. También es aquí en donde surgen las emociones secundarias que son producto de combinaciones como pueden ser los celos que es el resultado de la combinación del amor y la admiración por alguien, así como puede ser el surgimiento del remordimiento que es dada por la combinación de un sentimiento de culpa y el sentimiento de pena (Como se citó en Fernández y Extremera, 2005, p. 70).

Cuarta Fase: La regulación emocional.

Como plantean Salovey y Mayer (1997) la regulación emocional es algo muy compleja debido a que esto tiene que ver con tener la capacidad de estar dispuesto a recibir todo tipo de sentimientos, críticas ya sean positivos o negativos y tener un análisis sobre estos para así poder tomar decisiones favorables, de la misma manera esto tiene que ver con regular las emociones del resto de individuos, disminuyendo las emociones negativas y promoviendo en gran medida las emociones positivas, de esta manera entramos en el mejor manejo de nuestro ambiente intrapersonal como el interpersonal que nos permitirá un mejor crecimiento emocional, intelectual y tener un mejor desempeño laboral (Como se citó en Fernández & Extremera, 2005, p. 71).

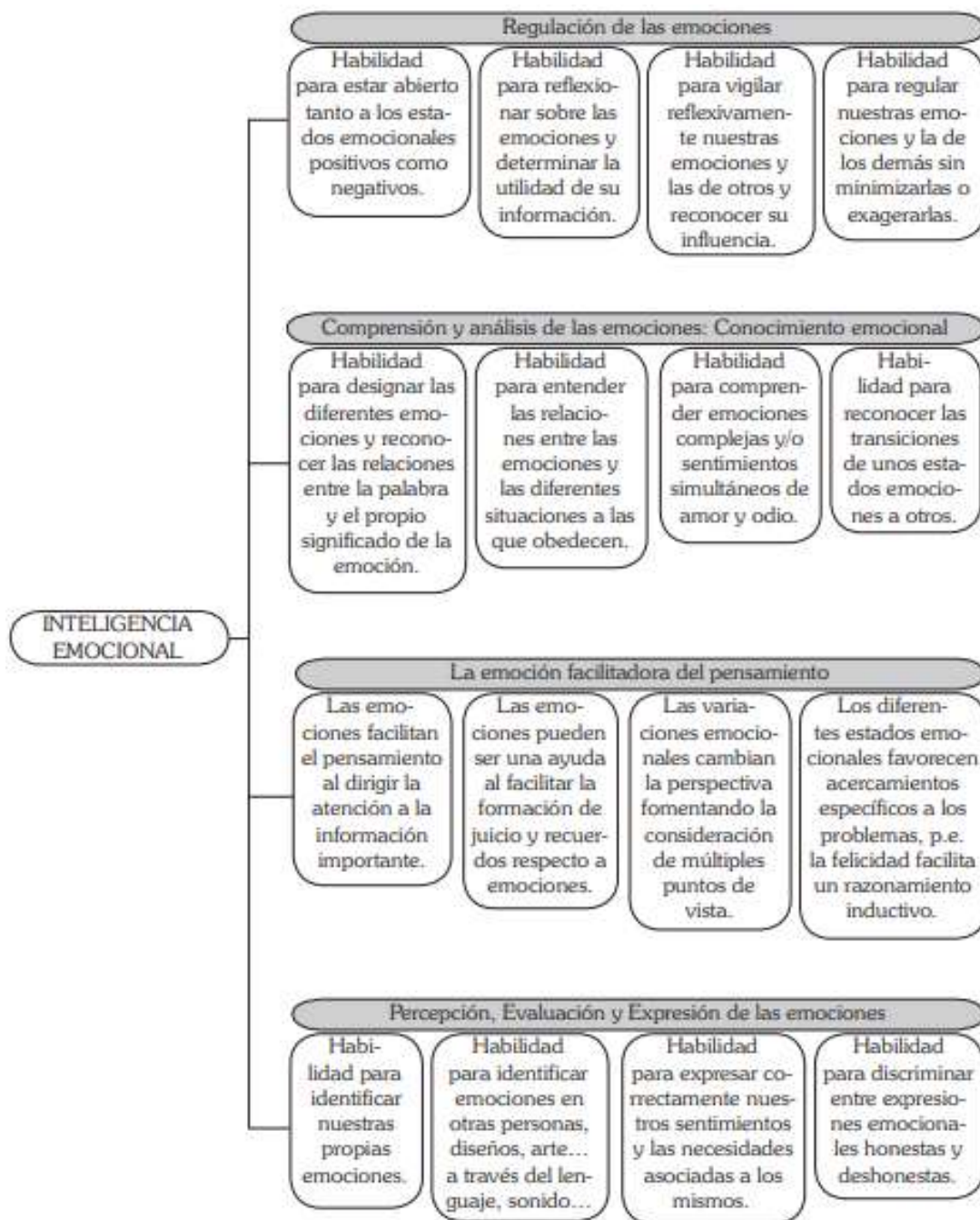


Figura 1. Esquema adaptado de Salovey y Mayer 1997. (Fernández & Extremera, 2005)

Rouven Bar On

Modelo de la inteligencia emocional social.

El modelo presentado por Bar On (1997-2000) es de las inteligencias no cognitivas (EQ-i) que tiene sus bases en las competencias o habilidades, en las que se trata de explicar de qué manera una persona está relacionada con los demás tanto social como laboral.

Por consiguiente, la inteligencia emocional y la inteligencia social viene a ser estimadas como un grupo de componentes interrelacionados de emociones que van a incidir en la capacidad de adaptarnos a las condiciones que se presentan en el ambiente laboral y social que nos rodea. De esta manera el modelo de Bar On nos da una agrupación de conocimientos que nos van a permitir enfrentar las circunstancias de la vida cotidiana de una manera efectiva. (Citado por Mayer et al. 2000b, Como se citó en Gabel, 2005, p. 18).

El modelo propuesto por Bar On (1997) está conformado por cinco componentes que son:

Componente intrapersonal: Viene a ser las habilidades que tenemos para manejar nuestras propias emociones y controlarlas.

Componente interpersonal: Es la habilidad que tenemos de relacionarnos con los demás y comprender sus emociones, sentimientos.

Componente manejo de estrés: Implica nivelar de manera adecuada los impulsos, así como las emociones fuertes que afectan nuestras decisiones y acciones.

Componente estado de ánimo: Esta relacionado con ser muy positivistas, así como el ser optimistas.

Componente de adaptabilidad: Relacionado con la capacidad de adaptarnos a los cambios, solucionar conflictos ya sean individuales, grupales y laborales (Como se citó en Gabel, 2005, p. 18)

Gabel (2005) menciona que Bar On realizo una división respecto a las capacidades emocionales en dos tipos primordiales que están interrelacionados entre sí:

Las capacidades básicas (core factors): que vienen a ser la parte vital para la existencia de la inteligencia emocional dentro de ella podemos encontrar la autoevaluación, la autoconciencia emocional, el asertividad, la empatía, las relaciones sociales, la solución de problemas, la flexibilidad y el control de los impulsos.

Las capacidades facilitadoras (facilitators factors): estas vienen a ser el optimismo, la autorrealización, la alegría, la responsabilidad social y la independencia (p. 18).

<p>Componente intrapersonal (intrapersonal component) Evalúa la autoidentificación general del individuo, la autoconciencia emocional, el asertividad, la autorrealización e independencia emocional, la autoconciencia (emotional self-awareness), la autoevaluación (self regard).</p>
<p>Componente interpersonal (interpersonal component) La empatía, la responsabilidad social, las relaciones sociales.</p>
<p>Componente de manejo de emociones (stress management component) La capacidad para tolerar presiones (tolerance stress) y la capacidad de controlar impulsos (impulse control).</p>
<p>Componente de estado de ánimo El optimismo (optimism) y la satisfacción (happiness).</p>
<p>Componente de adaptación-ajuste (adaptability) Este componente se refiere a la capacidad del individuo para evaluar correctamente la realidad y ajustarse de manera eficiente a nuevas situaciones, así como a su capacidad para crear soluciones adecuadas a los problemas diarios. Incluye las nociones de prueba de la realidad (reality testing), flexibilidad (flexibility) y capacidad para solucionar problemas (problem solving).</p>

Figura II. Modelo de Bar On de la inteligencia cognitiva. (Gabel, 2005)

Daniel Goleman

Modelo de las competencias emocionales

Teoría del rendimiento basada en la inteligencia emocional

Este modelo tiene sus bases en las competencias de la inteligencia emocional. Que se ha desarrollado en estudios privados en muchas organizaciones con el propósito de identificar a los colaboradores más destacados en el ámbito laboral. Goleman & Cherniss (2001) definen a la competencia emocional como aquella capacidad que se adquiere mediante la inteligencia emocional y esto lleva al rendimiento destacado en el trabajo.

EL modelo de la teoría del rendimiento basada en la inteligencia emocional viene a ser una combinación del modelo que Goleman expuso en 1998 en la cual se basaba en cinco campos de estudio con 25 competencias de estudio en donde se redujo en el modelo actual a cuatro campos en 20 competencias apoyados por ellos estudios de Richard Boyatzis.

El mejor estado del cerebro para desempeñar una tarea (la creatividad).

De acuerdo con Goleman (2013) menciona que la conciencia en uno mismo añadida la autorregulación vienen a ser los componentes claves de la inteligencia emocional, en donde un aspecto principal del autodomínio es lograr un estado cerebral muy adecuado para el desempeño de una labor.

Inteligencia emocional en las organizaciones.

Goleman (2018) en su análisis realizado respecto a la inteligencia emocional dentro de las empresas, menciona la importancia que tiene ya que demostró en sus estudios que la inteligencia emocional en los niveles más altos de la empresa desarrolla un papel primordial, es decir mientras más alto sea el cargo de una persona necesita más capacidades la inteligencia emocional, para una mayor eficiencia. (p. 33)

	Uno mismo (competencia personal)	En los demás (competencia social)
Reconocimiento	<p>Conciencia de uno mismo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoconciencia emocional • Valoración adecuada de uno mismo • Confianza en uno mismo 	<p>Conciencia social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Orientación hacia el servicio • Conciencia organizativa
Regulación	<p>Autogestión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol emocional • Fiabilidad • Meticulosidad • Adaptabilidad • Motivación de logro • Iniciativa 	<p>Gestión de las relaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar a los demás • Influencia • Comunicación • Resolución de conflictos • Liderazgo con visión de futuro • Catalizar los cambios • Establecer vínculos • Trabajo en equipo y colaboración

Figura III. Marco referencial de las competencias emocionales. (Goleman & Cherniss, 2001)

Tomando un marco referencial de los modelos mixtos de la inteligencia emocional Goleman & Cherniss (2001) señalan que las competencias emocionales vienen a ser aquellas habilidades que los individuos adquieren en el ámbito laboral que pueden y deben aprenderse, las aptitudes en la inteligencia emocional son necesarias...es decir que es necesario que dentro de todas las habilidades prácticas que son indicadores de los cuatro componentes de la inteligencia emocional, es necesario que nuestra

competencia emocional demuestre el potencial que tenemos y hemos aprendido al dominar nuestras habilidades y de convertir nuestra inteligencia en capacidades laborales esto permite a la persona un rendimiento optimo en el trabajo. (p. 75).

Bases teóricas del clima organizacional.

Litwin y Stringer

La teoría de Litwin y Stringer (1968) está basada prácticamente en la conducta de los individuos dentro de una empresa. Estos autores utilizan un análisis de tipo perceptual del ambiente visto que describen el clima organizacional tal como lo perciben subjetivamente los colaboradores de la corporación (Como se citó en Ramos, 2012).

Litwin & Stringer (1968) citado por Ramos y Valero (1997) citado por Bravo & Cárdenas (2005) mencionan que las investigaciones de Litwin y Stringer llegaron a las siguientes conclusiones generales:

Si se varía los estilos de liderazgo se podría crear diferentes tipos de clima en las organizaciones.

El clima organizacional puede ser creada en un periodo breve, con características estables.

Se puede observar los efectos positivos y otras veces un tanto negativas cuando se desarrolla el clima respecto a la motivación y esto tiene efecto en el rendimiento y la satisfacción laboral

En cuanto a los rasgos de la personalidad que aparentan ser estables en una organización estos pueden ser modificadas a través del clima organizacional (p. 26).

Litwin & Stringer citado por Paredes (2018) menciona que la teoría de estos autores intenta explicar los aspectos más importantes en cuanto a la conducta de los colaboradores en las organizaciones, que esta conducta es percibida por los miembros de la organización y esto repercute en sus comportamientos que luego caracteriza la organización. Litwin y Stringer conciben a la organización como si fuese un creador la cual permite:

Análisis de los determinantes que son influenciadores de la conducta en un contexto que ocurre de manera instantánea, que presenta alguna complejidad social.

Minimizar los conflictos o problemas de medición en ciertas situaciones.

Velar por la concretización y caracterizar de la incidencia del ambiente general de varias partes del ambiente. (p. 27)

Según Litwin y Stringer (1986) el clima organizacional conforma las siguientes características:

El clima organizacional es general, las cuales mediante algunos factores como vienen a ser las tradiciones, historia, valores, el liderazgo estas tienen efecto en el comportamiento y motivación de los colaboradores a través del clima percibido.

El clima organizacional no abarca ciertos elementos que tienen que ver con la razón, por ende, en algunas ocasiones los colaboradores no perciben o pueden mostrarse inconscientes acerca del clima que se encuentra en su alrededor.

El clima organizacional presenta cambios de manera cíclica en las cuales pueden estar bajas y tener decaídas en un periodo que posteriormente se dan cambios con el fin de retornar a los niveles óptimos de clima (Como se citó en Paredes, p. 27).

Sonia Palma Carrillo

Palma (2004) determina que el clima organizacional es la relación desarrollada del colaborador de una empresa con su medio de trabajo y con relación a pautas como las carreras de línea profesional, la identificación con las labores designadas, el control que puede tener el colaborador por parte de sus superiores, la captación de fuentes de información que pueda relacionar su trabajo con la de sus colegas y las condiciones de trabajo que influyen en su labor (Como se citó en Romero, 2015).

Las condiciones laborales

Respecto a ello Palma (2004) menciona que, las condiciones laborales vienen a ser un factor de importancia en el análisis de cualquier problema de una organización, teniendo en cuenta los elementos que determinan y desarrollan el cumplimiento de las

labores y así como el ambiente en el cual se desenvuelven los colaboradores, dentro de ello está la duración del trabajo, la organización y el contenido etc. (p. 16).

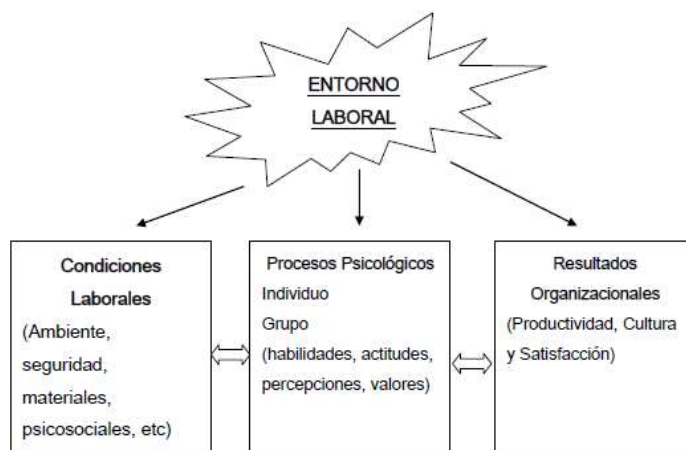


Figura IV. Entorno laboral (Palma, 2004)

Los procesos psicológicos.

Tal como indica Palma (2004) este proceso está inclinado a la conducta humana, teniendo como un objetivo ver de manera oportuna el conocimiento sobre el desarrollo cognitivo de la comunicación, aprendizaje, motivación, valores, percepciones, etc. Que estos implican de manera significativa para promocionar un mejor comienzo y desarrollo de la organización. (p. 17)

Resultados organizacionales

Estas están determinadas por el nivel de productividad que se logra, la cultura organizacional y el nivel de satisfacción del personal, en donde la importancia está principalmente en obtener mejores éxitos de realización personal y organizacional (Palma, 2004, p. 17).

Diagnostico organizacional

Según Palma (2004) indican que, el diagnostico organizacional busca identificar mejores condiciones y procesos que permiten obtener mejores resultados en cuanto al desempeño, productividad y rentabilidad, tomando en cuenta un mejor involucramiento del personal con sus actividades a desarrollar, mejorando la percepción del clima organizacional. (p. 18)

Rensis Likert

Según Likert (1968) señala que el comportamiento que exhiben los subordinados está fuertemente influenciado por las condiciones organizacionales que perciben. Estas condiciones incluyen lo siguiente: parámetros relacionados con el contexto de trabajo, la tecnología, la posición jerárquica del colaborador, la retribución, la distinción, las actitudes y las percepciones que los dependientes y jefes tienen del entorno laboral. La propuesta de Likert es un modelo muy dinámico y explicativo del clima organizacional, que postula que un clima participativo fomenta tanto la capacidad personal como laboral, influido por las teorías contemporáneas de la motivación que pretenden inspirar a los individuos para que sobresalgan en su trabajo (Como se citó en Rodríguez, 2016).

Likert propone una teoría de evaluación y análisis del procedimiento organizacional a través de una trilogía de variables causales, intermedias y finales... estos tres tipos de variables dan la definición acerca de los caracteres propios de la organización que inciden en la percepción del clima organizacional, que vienen a ser:

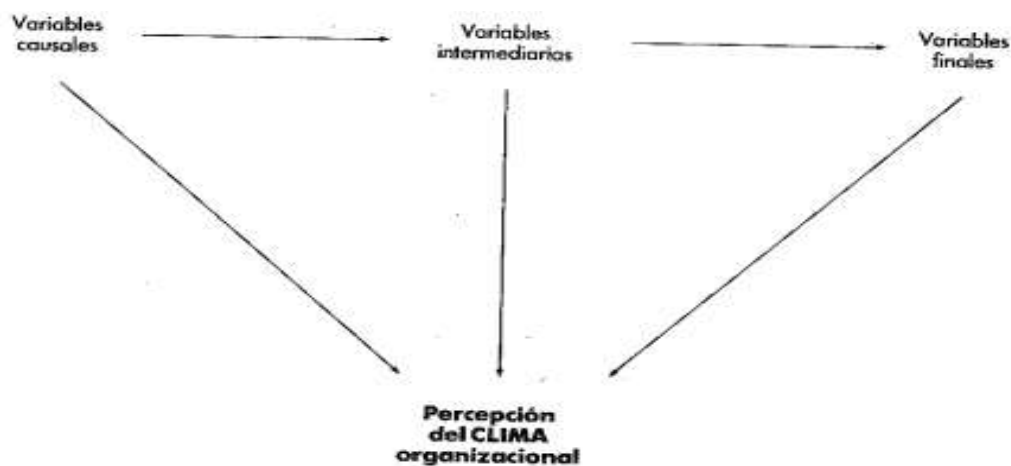


Figura V. Teoría del clima organizacional de Likert. (Brunet, 1987)

Variables casuales: Es aquella definida como independiente, que están dirigidas a señalar la razón que tiene una organización en su evolución, el alcancé y obtención de resultados, que internamente de estas variables podemos encontrar la estructura organizacional, la toma de decisiones, las capacidades y las actitudes.

VARIABLES INTERMEDIAS: Son aquellas variables dirigidas a medir el ambiente intrínseco de la empresa, que están marcadas en semblantes como el rendimiento laboral, la motivación y la comunicación.

VARIABLES FINALES: Son aquellas variables que vienen a ser el logro obtenido de las implicaciones de las variables casuales e intermedias, las variables finales están encaminadas a determinar alcances obtenidos por las organizaciones como pueden ser la ganancia, pérdida y la productividad. (p. 6-7)

Tipos de clima organizacional

Clima tipo autoritario

Sistema 1 – Clima autoritarismo explotador

Brunet (1987) afirma que, en este tipo de entorno, la alta dirección no tiene fe en su gente. Donde la mayoría de las decisiones y el cumplimiento de los objetivos están determinados por el nivel más alto de la dirección, donde los trabajadores se encuentran en un estado miedo al castigo y amenazas frecuentes; además hay muy poco contacto entre la parte operativa y la de gestión; existe mucha desconfianza dada por una comunicación suministrada de instrucciones y órdenes. (p. 30)

Sistema 2 – autoritarismo paternalista

Este tipo de clima según Brunet (1987) menciona que en este tipo de clima existe por parte de la alta gerencia una confianza condescendiente en sus colaboradores, en donde gran parte de las decisiones se dan en la alta gerencia, sin embargo, algunas decisiones se toman en los niveles bajos. Los castigos y las recompensas son un medio de motivación... los procesos de control se siguen dando en la alta gerencia, y solo algunas veces se delegan funciones a los niveles intermedios e inferiores. (p. 31)

Clima tipo participativo

Sistema 3 – consultivo

En este tipo de clima organizacional de acuerdo con Brunet (1987) se da la confianza en los colaboradores por parte de la alta gerencia. En donde las decisiones y las políticas se toman en la alta dirección, pero también permiten que los colaboradores

tomen decisiones más específicas en el nivel operativo, se da la comunicación de manera descendente, la motivación está dada por recompensa y ocasionalmente castigos, la organización pretende satisfacer las necesidades de estima y prestigio de los colaboradores y así mismo existe una moderada interacción entre los gerentes y los colaboradores... Este tipo de clima organizacional muestra un ambiente muy dinámico en donde la administración se enfoca de como alcanzar los objetivos. (p. 31) Reforzando a ello Chiavenato (2011) menciona que este tipo de sistema está más vinculado a la participación en donde se ve claramente la disminución de la arbitrariedad.

CLIMA AUTORITARIO-EXPLORADOR	CLIMA AUTORITARIO-PATERNALISTA	CLIMA PARTICIPATIVO-CONSULTIVO	CLIMA DE PARTICIPACIÓN EN GRUPOS
Compuesto por el sistema I.	Compuesto por el sistema II.	Compuesto por el sistema III.	Compuesto por el sistema IV.
La dirección no posee confianza en sus empleados.	Existe confianza entre la dirección y sus subordinados.	Existe confianza entre supervisores y subordinados.	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección.
Se caracteriza por usar amenazas ocasionalmente recompensas.	Se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación.	Se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima y utilizando recompensas y castigos sólo ocasionalmente.	Las motivación de los empleados se da por su participación, por e implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento.
Decisiones y objetivos se toman únicamente por la alta gerencia.	La mayor parte de las decisiones la toman la alta gerencia, pero algunas se toman en niveles inferiores.	Se permite a los empleados tomar decisiones específicas.	La toma de decisiones está diseminada en toda la organización.
La comunicación y no existe más que en forma de directrices e instrucciones específicas. Comunicaciones Verticales.	Prevalecen comunicaciones y forma de control descendentes sobre ascendentes.	La comunicación es descendente, el control se delega de arriba hacia abajo.	Comunicación ascendente-descendente y lateral.

Figura VI. Tipos de Clima Organizacional basado en el modelo de Likert 1969. (Rodríguez, 2016)

Sistema 4 – participación en grupo

Brunet (1987) menciona que este tipo de clima organizacional se da la plena confianza a los colaboradores y las decisiones se toman teniendo en cuenta a todos los integrantes de la organización buscando la integridad de cada uno de los niveles. La comunicación es bilateral, así como de forma lateral donde existe un ambiente de motivación por la participación e involucramiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo. Se da una relación amistosa entre los superiores y los colaboradores... existe la plena

consideración de los colaboradores, así como de la alta gerencia para lograr los objetivos de la empresa. (p, 32)

El clima organizacional en la empresa.

Koontz, Weihrich & Cannice (2012) mencionan que el clima organizacional interviene en el diseño de los puestos, los colaboradores pueden trabajar acertadamente en un ambiente que promueva la participación, el mejoramiento del puesto laboral y la actividad individual, y que pueden no adaptarse a una organización con un liderazgo gerencial autocrático descendente. (p. 302)

Niveles de clima organizacional

Chiavenato (2011) señala que el clima organizacional está muy involucrado con la estimulación de los integrantes de una organización. Cuando existe una motivación alta se da un clima organizacional optima y elevada donde se ve que hay mucho ánimo, interés y mejores relaciones entre los integrantes. Sin embargo, cuando la motivación es muy baja se ve claramente la frustración, el desinterés, en algunas ocasiones los colaboradores pueden mostrar impulsos de agresividad. El clima organizacional viene a ser el ambiente interno de los integrantes de la organización...además el clima organizacional viene a ser la consecuencia del ambiente en la motivación de los integrantes (p. 74)

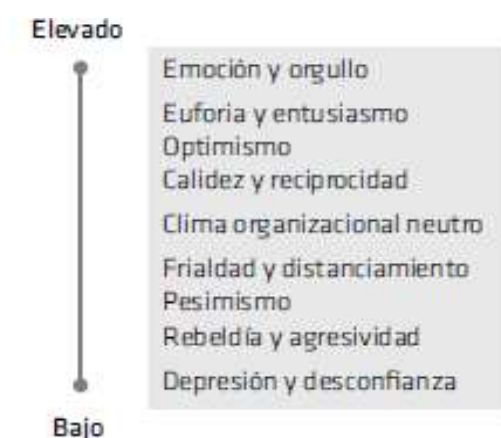


Figura VII. Continuum de los niveles del clima organizacional. (Chiavenato, 2011)

Ventajas de medir el clima organizacional en las organizaciones

Peña (2017) menciona que el control del clima organizacional es una medida que permite entender la parte humana, la parte estructural y técnica repercuten en la toma de decisiones.

Sirve para encontrar falencias dentro de las organizaciones, como ausentismo en el trabajo, desmotivación, aburrimiento, conflictos interpersonales recurrentes. El clima organizacional es un registro que se utiliza, con la intención de calibrar la percepción positiva o repulsiva del de los colaboradores en relación con las condiciones que encuentra en la corporación para ejercer sus tareas y se realiza con el fin de preceder y descubrir recursos problemáticos y focos de dificultad organizacional, formulando operaciones concretas para solucionarlos.

Una investigación de clima organizacional permite aprender y conocer la situación que vive la empresa en cuanto a aspectos organizacionales, ambiente de labores, la cultura, estado de ánimo, y factores similares que pueden conmovir en el desempeño de los colaboradores. incluso tiene un objetivo motivacional, ya que, en el momento de asignar las herramientas, se le hace notar al colaborador la atención por la corporación, por su desarrollo general y el compromiso en su deber. (p. 52)



Figura VIII. Ventajas de medir el clima organizacional. (Peña, 2017)

Importancia del clima organizacional

Brunet (1987) El clima organizacional viene a ser el reflejo de los valores, actitudes y creencia de los integrantes de la organización, que debido a su contexto se determina los elementos del clima, volviendo en lo fundamental para el gerente para que este

puede analizar, evaluar y hacer un diagnóstico del clima organizacional teniendo en cuenta tres razones: Primero, le permite al gerente analizar las causas de los conflictos, estrés o la insatisfacción que afectan a la organización y desarrollan actitudes negativas. Segundo, le permite al gerente iniciar y sostener los cambios. Tercero: permite continuar con desarrollo de la organización y prevenir las dificultades que puedan resultar más adelante. (p. 20)



Figura IX. Importancia del clima Organizacional. (Peña, 2017)

Justificación de la investigación

Justificación teórica:

Este proyecto de investigación se justificó en bases teóricas, aportes de diferentes autores respecto a cada una de las variables, estas teorías ayudaran a afianzar la investigación teniendo el modelo de inteligencia emocional de Goleman basada en cuatro dimensiones que son: conciencia en uno mismo, la autogestión, la conciencia social, las habilidades sociales. Para el clima organizacional a Sonia Palma Carrillo quien adapto las nueve dimensiones de Litwing y stringer en cinco: Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

Justificación Practica:

El presente proyecto de investigación busco determinar la correlación existente entre la inteligencia emocional y el clima organizacional; así como establecer el nivel de la inteligencia emocional y clima organizacional presentes en la empresa Kusimayu

SAC. Los resultados que se obtendrán nos van a permitir proponer una solución para reducir accidentes e incidentes en la unidad minera mediante la inducción y charlas acerca de la capacidad de regular las emociones y necesidad de crear un clima optimo.

Justificación social:

Este trabajo de investigación busco ser de ayuda para futuras investigaciones de la comunidad científica, que será puesta para la sociedad que será útil para obtener información valida y adecuada relacionado al clima organizacional y la inteligencia emocional.

Justificación metodológica:

Este trabajo de investigación empleo la Metodología de investigación de Hernández Sampieri y Mendoza Torres, así como instrumentos de recolección de datos validados por expertos que permitirán llegar a los objetivos planteados.

Justificación científica:

Este trabajo de investigación busco aportar e incrementar nuevos resultados al conocimiento científico y así mismo contribuirá como fuente de información y confrontación para futuras investigaciones relacionadas a la inteligencia emocional y clima organizacional.

Problema

Formulación del problema:

La inteligencia emocional es un tema de estudio reciente que se dio a conocer en los años 90 con los estudios de Salovey y Mayer, que posteriormente tuvo su esplendor con el libro de la Inteligencia emocional de Daniel Goleman donde el centro del comportamiento de una persona está en saber direccionar sus emociones de manera inteligente y reconocer las emociones de los demás para crear un ámbito más cómodo y amigable entre los que nos rodean. Esto nos ajeno al ámbito laboral debido a las exigencias del entorno empresarial y personal las personas dentro de su labor deben de conocer sus emociones no reaccionar de manera instintiva y crear conflictos entre compañeros de trabajo, así como con la parte directiva o los subordinados.

El buen manejo de la inteligencia emocional lleva a las personas a un nivel de alcanzar sus deseos o metas, de esta manera la inteligencia emocional dentro de las organizaciones les proporciona un futuro mejor y que las metas sean alcanzadas, la inteligencia emocional proporciona un clima organizacional agradable que no genera estrés y preocupaciones, sino todo lo contrario como la confianza entre subordinados y supervisores. El empleado con un alto manejo de inteligencia emocional es capaz de identificar de manera más rápida y precisa las necesidades de los clientes, las necesidades de los compañeros de trabajo y de la empresa. Con respecto a la parte directiva la inteligencia emocional les proporciona el desarrollo y mejoras de habilidades de identificar las necesidades de sus colaboradores e identificar soluciones sin que las emociones puedan afectar a la toma de decisiones y evitar conflictos.

Así mismo la revista Mercados & Tendencias (2024) menciona que para el presidente Leonardo N'Haux de la empresa Qualtop Group, es de suma importancia contar con personal que tenga un alto nivel en cuanto al manejo de las habilidades de la inteligencia emocional y poder contrarrestar de manera oportuna las innovaciones constantes que se dan. Para ello el presidente de la empresa Qualtop Group planteo tres aspectos importantes de la inteligencia emocional en las cuales es muy importante la inteligencia emocional: 1.- La negociación: Las habilidades de la inteligencia emocional permiten que puedas tener una mejor conexión con los clientes y obtener los resultados esperados y cerrar un trato conveniente para ambas partes. 2.- Construcción de equipo: La inteligencia emocional te permite crea la sinergia y comprometerse con el grupo mediante una comunicación eficaz y llegar a las emociones de los demás fomentando la unión de trabajo. 3.- resolución de conflictos: Siempre se presentan problemas en muchas ocasiones es por el afrontamiento de las emociones de necesidades distintas entre los miembros de la organización. Al evaluarlo desde los componentes emocionales del problema se logra encontrar la razón del problema y desatorar el conflicto de una manera más eficaz y beneficiosa para todos.

En una publicación de la página (Emol, 2013) tomando en cuenta la encuesta realizada por la consultora Mercer a 135 empresas de Chile se apreció que el 77% de los

colaboradores de las empresas encuestadas se encuentran satisfechos, también se dio a conocer que el 63% de aquellas empresas realizan una medición del clima organizacional una vez al año y de estos el 87% da a conocer los resultados obtenidos a todo el personal. Con todo ello las empresas reconocen que un buen ambiente de trabajo tiene un gran impacto en la motivación y el mejoramiento del desempeño de sus colaboradores.

Según el Diario Gestión (2017, 28 de septiembre) en su publicación menciona que en el futuro sea indispensable el poseer una buena inteligencia emocional debido a la implementación de la robótica y esto desplazara la inteligencia cognitiva pero no la inteligencia de las emociones. Según indico Vikas Pota el director ejecutivo de la Fundación Verkey las capacidades blandas que poseemos los humanos son aquellas que nunca la tecnología podrá dominar es aquí donde se abren las puertas para los nuevos empleos en el futuro. La inteligencia emocional es bidireccional debido a que permite generar ánimos en los demás, así como también es direccionar nuestras propias actitudes, emociones, malestares. La base de todo ello está en la empatía, el saber comprender a los que nos rodean.

En cuanto al clima organizacional el Diario Gestión (2019, 3 de octubre) menciona que en los últimos años se está tomando mayor importancia el clima organizacional dentro de las empresas ya que es un factor importante para la continuidad de la empresa. La directora de Adecco Alejandra Osorio define al clima organizacional como una fuente para conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a la dirección empresarial. Según Adecco en el Perú menos del 50% de las empresas realizan una medición del clima y peor aún no incrementan un programa de mejora del clima organizacional, resaltando que el estudio del clima radica su importancia en que es lo que se debe hacer con el diagnóstico realizado. Adecco también puntualiza que cuando los colaboradores se encuentran satisfechos promueven la marca, son más productivos y generan mayores ingresos para la empresa, por ello menciona que el estudio del clima organizacional es importante para identificar los problemas, las fortalezas y posibles oportunidades para tener un mejor rendimiento de la empresa.

En las compañías mineras es muy notable ver los accidentes e incidentes de manera frecuente y esto no es ajeno a las contratas como lo es Kusimayu SAC. Dentro de esta empresa se observa que sus colaboradores son muy susceptibles a las emociones, y estas afectan directamente al rendimiento, de igual manera a la tasa de índice de accidentes e incidentes y esto genera un clima organizacional de tensión y presión por parte de la supervisión de seguridad mediante llamadas de atención para prevenir accidentes mediante trabajos seguros y pausados reduciendo la productividad.

Con todo ello llegamos a la siguiente pregunta:

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC Aija el año 2024?

Conceptuación y operacionalización de la variable

Conceptualización de las variables

Variable 1: Inteligencia emocional

Goleman y Cherniss (2001) definen que la inteligencia emocional es el grupo competencias emocionales que nos permiten automotivarnos, eliminar los impulsos conflictivos, así como disminuir los trastornos que afecten en la capacidad de pensar; esto permite a la persona un rendimiento óptimo en el trabajo. (p. 75)

Acosta (2011) puntualiza que la inteligencia emocional tiene mucha influencia en la motivación, liderazgo, la negociación y diversas funciones de los distintos tipos de organizaciones... ya que está relacionado con el aspecto interpersonal de los profesionales que tiene auge en el trato directo con los demás ya sea de manera adecuada o no y esta repercutirá de acuerdo con el estado de la emoción y el estado de ánimo que presente. (p. 42)

La inteligencia intrapersonal y la inteligencia interpersonal.

Gardner (1989) menciona que la inteligencia intrapersonal es la habilidad de la persona en cuanto a sí misma, lo cual nos permite conocernos y ver nuestra imagen y moldearla para que nuestras acciones sean las adecuadas. La inteligencia intrapersonal nos permite el conocernos a nosotros mismos, ya que nos va a permitir conocer nuestros

propios sentimientos y nos dará el conocimiento adecuado para guiar nuestra conducta. La inteligencia interpersonal viene a ser las capacidades de poder comprender a los demás, identificar los aspectos que le motivan, conocer de qué manera se desempeñan mejor y buscar una manera adecuada de poder interactuar con los demás (Como se citó en Acosta, 2011, p. 6).

Dimensiones e indicadores de la inteligencia emocional

Dimensión 1.- Conciencia de uno mismo

Goleman (2018) menciona que la conciencia en uno mismo viene a ser la primera dimensión relacionado con el hecho de reconocer nuestras emociones y estar al tanto como el estado de ánimo afecta a la persona, así como también a las personas de su entorno laboral, es necesario entender como estas emociones afectan en el rendimiento laboral. (p. 36)

Indicador 1. Conciencia emocional de uno mismo: Goleman (2018) señala que la conciencia emocional es aquella capacidad de interpretar las emociones y conocer su impacto en el rendimiento laboral. (p. 27)

Indicador 2. Valoración adecuada de uno mismo: Acosta (2011) argumenta que es conocer nuestras propias capacidades, así como nuestras limitaciones teniendo una visión clara de lo que necesitamos mejorar y tener la capacidad de aprender de las experiencias pasadas junto con las nuevas ideas. (p. 57)

Indicador 3. Confianza en uno mismo: Goleman (1998) afirma que aquellas personas dotadas de esta competencia son personas que poseen confianza en sí mismas además de ser lo bastante expresivas, dando a conocer sus puntos de vista y mantener su posición firme, también son personas emprendedoras que están dispuestas a asumir riesgos que puedan surgir en un ambiente de incertidumbre. (p. 46)

Dimensión 2.- La autogestión

Goleman (2018) enfatiza que la autogestión viene a ser la dimensión de la inteligencia emocional que nos permite expresar de manera independiente las emociones mediante un dialogo interno buscando controlar el mal humor y los impulsos ...La autogestión está relacionado a la parte competitiva de la empresa, debido a que si las personas

dominan sus emociones, estas pueden afrontar los cambios drásticos de la actualidad como lo es la tecnología, la sociedad, las políticas, siendo capaces de permanecer firmes y sin mostrar miedo a lo nuevo. (p. 39)

Indicador 1. Autocontrol: Goleman & Cherniss (2001) enfatizan que el autocontrol es la competencia que nos permite manejar adecuadamente nuestras emociones, acciones y los impulsos problemáticos... el autocontrol es muy esencial en el ámbito laboral y más para los individuos que están en constante interacción con las personas. (p. 82)

Indicador 2. Fiabilidad: Goleman & Cherniss (2001) describen que la fiabilidad o la transparencia es cultivar la ética, integridad y ser responsable del desempeño personal inspirando seguridad, autenticidad, valores y creencias, aceptando sus propios errores. (p. 82)

Indicador 3. Meticulosidad: Según Goleman & Cherniss (2001) consideran que la meticulosidad es la capacidad de ser minuciosos, tener cuidado y disciplina al momento de tomar una responsabilidad dentro del ámbito laboral logrando un mayor rendimiento laboral y eficacia. (p. 83)

Indicador 4. Adaptabilidad: Según Goleman & Cherniss (2001) indican que las personas que poseen esta capacidad son aquellas que manejan de manera óptima los cambios laborales, son capaces de superar obstáculos buscando acomodarse a los cambios; lo toman como una oportunidad de desarrollo profesional mediante la creatividad y aplicando ideas nuevas para obtener mejores resultados. (p. 83)

Indicador 5. Orientación a los logros: Goleman & Cherniss (2001) mencionan que las personas que tienen esta capacidad son aquellas que tiende a la necesidad de buscar alcanzar objetivos, siempre buscan mejorar de manera progresiva asumiendo riesgos y apoyando a las innovaciones. (p. 83)

Indicador 6. Iniciativa: Con base a Goleman & Cherniss (2001) mencionan que la iniciativa es una capacidad que permite a las personas para que actúen de manera pronta sin que se lo tengan que pedir o indicar. Estas personas aprovechan las oportunidades antes que los demás, siempre buscan otras vías alternativas de solución o desarrollo demostrando proactividad dentro de la empresa. (p. 84)

Dimensión 3.- La conciencia social

Desde el punto de vista de Goleman & Cherniss (2001) la conciencia social es la capacidad que tiene un individuo para reconocer las emociones de un grupo, así mismo interpretar de buena manera. Esta área está vinculada a la empatía: la capacidad de ponerse en el lugar de otro, así como entender y ver las cosas con otros puntos de vista. (p. 79)

Indicador 1. Empatía: Como expresan Goleman & Cherniss (2001) viene a ser la capacidad de comprender a los demás, de percibir como se sienten los demás mediante los sentidos. La empatía es reconocer los puntos de vista de los demás como sus valores, sentimientos, hábitos, incomodidades, emociones las cuales afectan significativamente en el desempeño laboral. (p. 84)

Indicador 2. Conciencia organizativa: Teniendo en cuenta los aportes de Goleman (2018) viene a ser el conjunto de capacidades o habilidades que nos permiten descifrar los estándares emocionales y políticas dentro de una empresa, estableciendo redes de toma de decisiones, así como saber interpretar las políticas de la organización de manera objetiva. (p. 27)

Indicador 3. Orientación hacia el servicio: Como señala Goleman (1998) aquellas personas que poseen estas competencias comprenden las necesidades de los demás y buscan complacer a los clientes con un buen producto o servicio, buscando el ampliar la fidelización de los clientes mediante la satisfacción plena. Además, son personas que brindan su ayuda sin interés alguna, se desenvuelven como guías que impulsan confianza en el resto. (p. 95)

Dimensión 4.- La habilidad social

Goleman (2018) menciona que la habilidad social es la culminación de las otras dimensiones, los individuos son más eficaces cuando logran entender sus emociones y empatizar las emociones de los que le rodean. Los individuos con una habilidad social alta son personas que se proponen a lograr metas u objetivos, son optimistas y no se dejan caer con facilidad a pesar de los obstáculos que haya, esto lo demuestran en su capacidad para relacionarse e intercambiar diálogos con los demás. (p. 45)

Indicador 1. Liderazgo visionario: De acuerdo con Goleman (2018) establece que es una habilidad relacionada a tomar de riendas e inspirar a los demás con una visión verídica y convencedora en el ámbito laboral. (p. 27)

Indicador 2. Influencia: Como señalan Goleman y Cherniss (2001) las personas que poseen esta capacidad son capaces de mantener una amplia gama de tácticas de persuasión, esta capacidad permite despertar ciertas emociones en el resto. Las personas con esta capacidad saben identificar las reacciones de los demás así mismo son muy observadores y crean relaciones laborales. (p. 85)

Indicador 3. Desarrollar a los demás: Según Goleman y Cherniss (2001) mencionan que es la capacidad de reconocer e identificar el esfuerzo, el logro y recompensar el desarrollo del resto proporcionando la orientación necesaria, así como ser tutor de otros dedicando una parte de su actividad a la formación y capacitación de las personas permitiendo el desarrollo profesional en el ámbito laboral de los demás. (p. 85)

Indicador 4. Comunicación: De acuerdo con Goleman (1998) aquellas personas que poseen esta capacidad tienden a dar, recibir e identificar las emociones mediante mensajes claros, así como también el saber escuchar bien mediante la búsqueda de la comprensión bilateral, además no tienen inconvenientes en la fomentación libre de información, estas personas promueven una comunicación fluida y sincera. (p. 109)

Indicador 5. Catalizador de cambio: Goleman & Cherniss (2001) mencionan que es la habilidad que promueve los cambios, los individuos que poseen esta capacidad identifican la necesidad de cambio e inculcan nuevos objetivos. Los cambios siempre traen consigo riesgos en lo que ya es rutinario a diario, hacerles frente a los cambios requiere de mayores esfuerzos y por consiguiente un mayor rendimiento laboral. (p. 86)

Indicador 6. Gestión de conflictos: Como expresa Goleman (1998) señala que las personas que poseen esta capacidad suelen manejar situaciones conflictivas, así como a las personas empleando la diplomacia. Además, son capaces de reconocer ciertos conflictos que se puedan presentar. Fomentan la realización de debates, así como una

discusión abierta en la búsqueda de una mejor manera de solucionar los conflictos entre los implicados. (p. 111)

Indicador 7. Crear lazos: De acuerdo con Goleman & Cherniss (2001) mencionan que las personas con esta capacidad son capaces de cultivar y mantener una gran rama de redes que crean lazos productivos y que son de provecho para ambas partes. Además, crean y solidifican una amistad colectiva con las personas de su entorno laboral en donde el capital personal se da mediante una red de contactos. (p. 86)

Indicador 8. Trabajo en equipo y colaboración: Según Goleman (1998) es trabajar con otros para llegar objetivos compartidos y brindan a las interrelaciones personales mediante el intercambio de planes, información y medios de esta forma promueven un clima abierto y cooperativo buscando mejores resultados dentro del ámbito laboral. (p. 132)

Variable 2: Clima organizacional

Palma (2004) determina que el clima organizacional es la percepción desarrollada del colaborador de una empresa con su medio de trabajo y con relación a pautas como las carreras de línea profesional, la identificación con las labores designadas, el control que puede tener el colaborador por parte de sus superiores, la captación de fuentes de información que pueda relacionar su trabajo con la de sus colegas y las condiciones de trabajo que influyen en su labor. (p. 4)

Dimensiones e indicadores del clima organizacional

Dimensión 1.- Realización personal

De acuerdo con Palma (2004) es el desarrollo personal mediante un buen desempeño de sus labores, relacionado a las posibilidades de mejorar, así como también el crear un ambiente de trabajo que favorezcan el crecimiento personal y profesional contingente al quehacer y con una visión de salida hacia un futuro mejor. El desarrollo personal está en que el colaborador sea cada vez mejor, desarrollando línea una de carrera y mejores aportes a la organización. (p. 4)

Indicador 1. Desarrollo profesional: García (1999) sostiene que el desarrollo profesional viene a ser la mejora profesional mediante el aumento de conocimientos,

valores y actitudes que la persona va adquiriendo a lo largo de su vida dentro de la organización mediante la armonía de sus expectativas y las expectativas de su grupo en conjunto, buscando cada vez ser mejores (Como se citó en Miranda, Hernández & Hernández, 2015, p. 107).

Indicador 2. Reconocimiento y estímulo: Windmann y Kutas (2001) el reconocimiento y estímulo busca recalcar en la parte cognitiva del trabajador indicándole que a mejor desempeño de sus tareas podrá percibir reconocimiento, para ello el hombre responde rápidamente a estímulos emocionales ligados a un mejor desarrollo de una determinada labor (Como se citó en Fernández & Redondo, 2007, p. 1).

Dimensión 2.- Involucramiento laboral

Citando a Palma (2004) el involucramiento laboral es la identidad de los colaboradores con los valores organizacionales y ajuste para con el cumplimiento de los objetivos así mismo con los recursos de la empresa, buscando sentirse parte de la organización y velar por los intereses tanto personales, así como de la empresa en su conjunto, desarrollando así un mejor ambiente laboral. (p. 4)

Indicador 1. Identificación: Tan como indican Hatch & Schultz (1997) En terminaciones globales la identificación viene a ser lo que la agrupación de colaboradores percibe, sienten y piensan acerca de sus organizaciones. Se asume que es una crítica colectiva, comúnmente compartida de las características y las utilidades distintivos de la compañía (Como se citó en Duque & Carbajal, 2015, p. 116).

Indicador 2. Compromiso: Como afirma Robbins (1998) sobre el compromiso como una vivencia en el cual uno se identifica con una empresa y se siente parte de él, sus metas y deseos, para nutrir la pertenencia al organismo. Una extensa gestión de compromiso significa identificarse con el trabajo, los compañeros, clientes entre otros demostrando así su compromiso mediante la identificación de uno con la organización (Como se citó en García & Ibarra, 2012, p. 27).

Dimensión 3.- Supervisión

Empleando las palabras de Palma (2004) la supervisión es el factor que tienen los superiores en la supervisión y monitoreo interiormente de la actividad laboral en tanto

relación de soporte y dirección para las tareas que forman elemento de su desempeño común de todos los días, mediante la supervisión se ve el desempeño de los colaboradores y esto les permite tomar medidas de acuerdo con el desempeño dentro del trabajo asignado. (p. 5)

Indicador 1. Apoyo: Citando a Sánchez (2004) lo define como los intercambios de fuerza, conocimientos, sentimientos que buscan fortalecer a alguien o fortalecernos a nosotros mismos para llevar a cabo una determinada labor, meta u objetivos. (Como se citó en Aranda y Pando, 2013, p. 238).

Indicador 2. Orientación: En la opinión de Santana (2003) (Citado por Gonzáles, B. 2018) Esto viene a ser el inculcar ideas, pensamientos, postulados, guías a una persona o a un grupo, brindándoles ciertas pautas para que lleven a cabo una mejor realización de sus trabajos (Como se citó en Gonzáles, 2018, p. 5).

Dimensión 4.- Comunicación

Como afirma Palma (2004) la comunicación es la precepción del rango de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y explicación de la información relativa y pertinente al funcionamiento de la corporación como con la atención a usuarios y/o compradores de esta. Así mismo la comunicación entre las distintas ares de la organización buscando brindar información relevante para desempeñar, encargar o ejecutar tareas. (p. 5)

Indicador 1. Claridad: Según Ramos (2012) las personas raras veces dan lo mejor cuando no se sienten seguros de lo que se espera de retorno de los trabajos realizados. Es imprescindible cerciorarse de que los colaboradores sepan ajustadamente qué se quiere de ellos y cómo pueden contribuir con las metas de la organización. Las políticas, los procedimientos y las líneas de autoridad siempre deben ser claros y así evitar malentendidos. (p. 84)

Indicador 2. Fluidez: Como plantea Fillmore (1979) determinó que la fluidez se presenta como un talento del hablante que consiste en hacer entender a toda persona o conjunto de personas reunidas mediante el uso de un lenguaje entendible sin tener que muchas veces a pensar en lo siguiente que quiere decir. Hasta contemporaneidad la definición de fluidez presenta dos características fundamentales, a saber, una lengua

continuada y una privación de interrupciones en la elocuencia (Como se citó en Horche, & Blanco, 2007, p. 266).

Dimensión 5.- Condiciones laborales

Como dice Palma (2004) las condiciones laborales vienen a ser todos los requerimientos que la organización provee a sus colaboradores como son los materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas de los trabajadores, de esta manera que el trabajador se sienta a gusto y pueda desempeñar sus labores sin retrasos y con una mejor eficacia y eficiencia. (p. 5)

Indicador 1. Recursos: Desde el punto de vista de Chiavenato (1999) los recursos son bienes tangibles e intangibles que son fundamentos que las organizaciones tienen para llevar a cabo sus labores y así poder cumplir con sus objetivos trazados. La gestión administrativa requiere varias operaciones en su conjunto y cada una de estas requiere de recursos. (p. 10)

Indicador 2. Remuneración: Según Chiavenato (1999) menciona que la remuneración vine a ser todo lo que el colaborador recibe de manera directa o indirecta, a cambio de la prestación de sus servicios desarrolladas dentro de una organización. (p. 4)

Hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

H0: No existe relación significativa de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa de la conciencia de uno mismo y el clima organizacional en la en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa de la autogestión y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa de la conciencia social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa de la habilidad social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Objetivos específicos

Establecer el nivel de inteligencia emocional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Establecer el nivel del clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Calcular la relación de la conciencia de uno mismo y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Establecer la relación de la autogestión y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Evaluar la relación de la conciencia social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Demostrar la relación de la habilidad social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Metodología

Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación

El tipo de la investigación fue básica, de acuerdo con la perspectiva de Esteban (2018) sustenta que la investigación básica o sustantiva se conoce como pura ya que en realidad tiene un propósito crematístico. Su motivación se fundamentó en la curiosidad, el enorme placer de descubrir nuevos saberes, o como algunos dicen, el amor por la sabiduría.

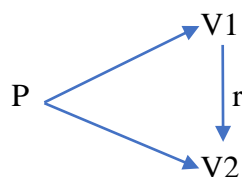
Según los datos empleados esta investigación fue de tipo cuantitativo de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) mencionan que, una investigación cuantitativa es adecuada para realizar apreciaciones de dimensiones u ocurrencias de los fenómenos y probar la hipótesis... llegando a difundir los resultados obtenidos de una muestra en la población (p. 6-7).

Fue de alcance descriptivo teniendo en cuenta a Hernández y Mendoza (2018) señalan que, los estudios descriptivos redactan las propiedades y características de los individuos, grupos o cualquier objeto materia de estudio (p. 108).

Diseño de investigación

Fue de diseño no experimental según Hernández y Mendoza (2018) definen que, en este tipo de diseño de investigación, no se manipulan en ningún momento los objetos de estudios. (p. 174)

Fue de corte transversal correlacional de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) mencionan que, estos diseños buscan determinar las relaciones de dos o más variables, categorías en un solo momento (p. 178)., que se pueden determinar mediante la siguiente gráfica:



Donde:

P : Población

V1 : Variable inteligencia emocional

V2 : Variable clima organizacional

r : Relación de las variables V1 y V2

Población – muestra

Población

La población estuvo conformada por 69 colaboradores de la empresa Kusimayu SAC. del área de obras civiles.

Muestra

En esta investigación no hemos utilizado muestra.

Técnicas e instrumentos de investigación, valides y confiabilidad

Técnica e instrumentos.

Se utilizo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, para la recopilación de datos necesarios para alcanzar los objetivos formulados, en donde respecto a la inteligencia emocional se utilizó el test adaptado de Reyes (2009) conformado por 20 ítems y para la variable del clima organizacional el test adaptado de Sonia Palma Carrillo con 20 ítems.

Validez y confiabilidad

El instrumento fue validado por tres expertos en la materia, mediante un riguroso análisis y verificación de las dimensiones e indicadores de cada una de las variables en donde señalaron que el instrumento cumple con los requisitos mínimos para su aplicación y la obtención de los objetivos expuestos.

Confiabilidad

Para determinar la fiabilidad del instrumento se sometió a la prueba del Alpha de Cronbach, que determino la fiabilidad de la aplicación del instrumento (el cuestionario) mediante el software IBM SPSS Statistics 27.0.1, como se puede apreciar en la tabla 11 y 12 del anexo 6.

Procesamiento y análisis de información

En esta parte se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 27.0.1 y el Excel formando una base de datos, cuyos resultados permitirán el logro de los objetivos de la investigación con las diferentes técnicas estadísticas y representados los datos por medio de tablas, figuras.

Resultados

Tabla de puntuación

Tabla 1

Matriz de puntuación de las variables de la Inteligencia emocional y Clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC.

Variable/Dimensión	Rango de puntuación	Evaluación a la puntuación			Puntuación obtenida	Evaluación
		IE Bajo	IE Medio	IE Alto		
V1 Inteligencia Emocional	(20-100)	(20-47)	(47-74)	(74-100)	85.52	IE Alto
D1 Conciencia en uno mismo	(3-15)	(3-7)	(7-11)	(11-15)	13.74	IE Alto
D2 Autogestión	(6-30)	(6-14)	(14-22)	(22-30)	26.72	IE Alto
D3 Conciencia social	(3-15)	(3-7)	(7-11)	(11-15)	12.10	IE Alto
D4 Habilidad Social	(8-40)	(8-19)	(19-30)	(30-40)	32.96	IE Alto

Variable/Dimensión	Rango de puntuación	Evaluación a la puntuación			Puntuación obtenida	Evaluación
		Pésimo clima	Clima regular	Clima optimo		
V2 Clima Organizacional	(20-100)	(20-47)	(47-74)	(74-100)	86.48	Clima optimo
D1 Realización personal	(4-20)	(4-9)	(9-14)	(14-20)	17.36	Clima optimo
D2 Involucramiento laboral	(4-20)	(4-9)	(9-14)	(14-20)	17.45	Clima optimo
D3 Supervisión	(4-20)	(4-9)	(9-14)	(14-20)	17.99	Clima optimo
D4 comunicación	(4-20)	(4-9)	(9-14)	(14-20)	17.59	Clima optimo

D5	Condiciones laborales	(4-20)	(4-9)	(9-14)	(14-20)	16.09	Clima optimo
----	-----------------------	--------	-------	--------	---------	-------	--------------

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 1, se apreció que la variable inteligencia emocional se obtuvo una puntuación promedio de 85.52 lo cual nos permite evaluar una inteligencia emocional alto, significando que en la empresa Kusimayu SAC. tienen un manejo alto de la inteligencia emocional. La $D1 = 13.74$, $D2 = 26.72$, $D3 = 12.10$ y $D4 = 32.96$, de acuerdo con la puntuación promedio se obtuvo una evaluación en cuanto a sus dimensiones, un manejo de inteligencia emocional alto. Significando que los trabajadores presentan un alto manejo de la inteligencia emocional en la empresa Kusimayu SAC.

En la variable clima organizacional se obtuvo una puntuación promedio de 86.48 lo cual nos da una evaluación de un clima organizacional optimo, significando que los trabajadores de la empresa Kusimayu SAC. perciben un clima organizacional óptimo. La $D1 = 17.36$, $D2 = 17.45$, $D3 = 17.99$, $D4 = 17.59$ y $D5 = 16.09$, de acuerdo con la puntuación promedio de las dimensiones del clima organizacional, se obtuvo una evaluación en la cual la percepción de los trabajadores de la empresa Kusimayu SAC. es de un clima organizacional óptimo.

Descripción de las variables

Tabla 2

Nivel de inteligencia emocional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	2.9	2.9
Medio	7	10.1	13.0
Alto	60	87.0	100.0
Total	69	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 2, se apreció que el 87% de los encuestados tienen un manejo alto de la inteligencia emocional, el 10.1% un manejo de la inteligencia emocional medio y el 2.9% tiene un bajo manejo de la inteligencia emocional.

Tabla 3

Nivel del clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
-------	------------	------------	----------------------

Regular	7	10.1	10.1
Optimo	62	89.9	100.0
Total	69	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 3, se apreció que el 89.9% de los encuestados tiene una percepción optima del clima organizacional y el 10.1% tienen una percepción regular del clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC.

Descripción de la variable inteligencia emocional y clima organizacional, con sus respectivas dimensiones.

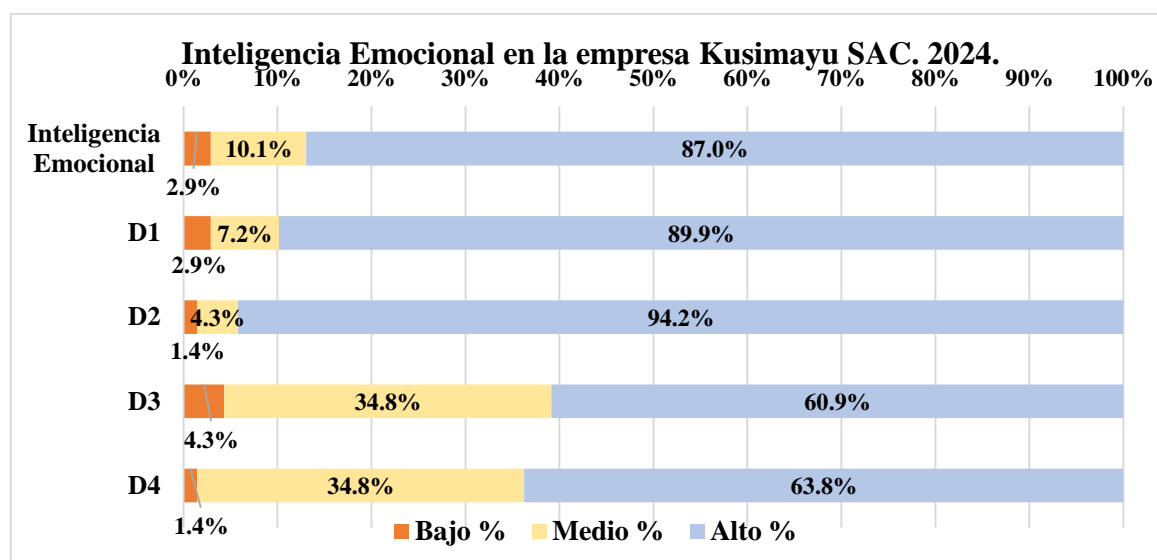


Figura X. Descripción de la variable inteligencia emocional con sus dimensiones en la empresa Kusimayu SAC, Aija 2024.

Interpretación:

Según los datos hallados los trabajadores de la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024, el 87.0% tienen un nivel alto del manejo de la inteligencia emocional, un 10.1% de nivel medio en cuanto al manejo de la inteligencia emocional y solo el 2.9% presenta un bajo nivel del manejo de la inteligencia emocional, así mismo su primera dimensión que es la conciencia en uno mismo tiene un nivel alto de un 89.9%, en el nivel medio un 7.2% y un 2.9% en el nivel bajo, en la dimensión dos que es la autogestión se observa que un 94.2% en el nivel alto, un 4.3% en el nivel medio y un 1.4% en el nivel bajo, en la dimensión tres que vienen a ser la conciencia social se encontró que el 60.9% tiene un nivel alto, el 34.8% un nivel medio y el 4.3% presenta un nivel bajo, en cuanto a la cuarta dimensión que es la

habilidad social el 63.8% tienen un nivel alto, el 34.78% tiene un nivel medio y el 1.4% presento un nivel bajo en cuanto al manejo de esta dimensión.

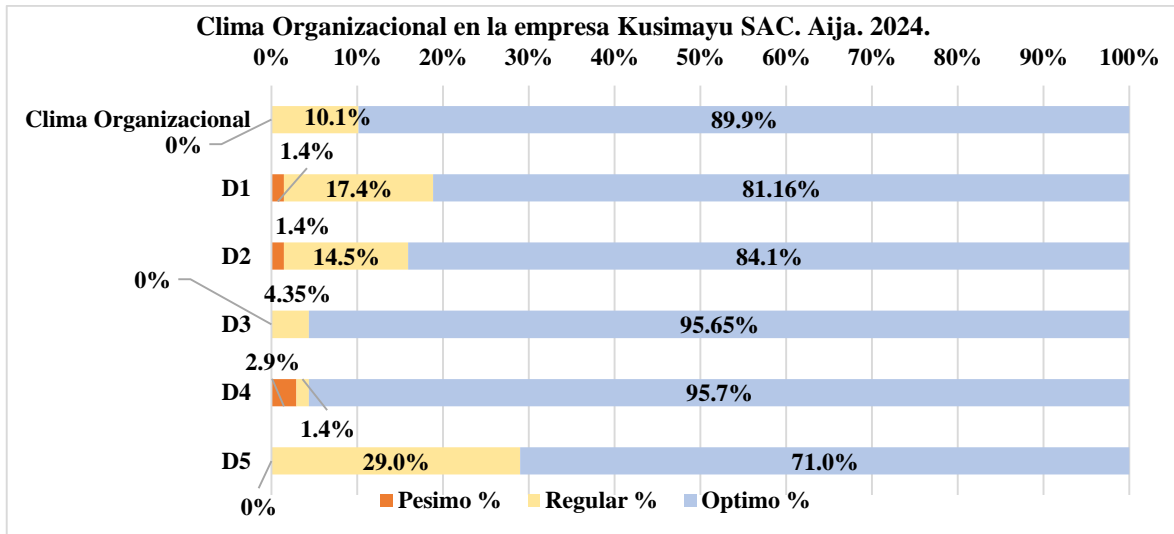


Figura XI. Descripción de la variable clima organizacional con sus dimensiones en la empresa Kusimayu SAC, Aija 2024.

Interpretación:

Según la percepción de trabajadores de la empresa Kusimayu SAC. Aija 2014, cuenta con un nivel de percepción óptimo de clima organizacional el 89.86% y un 10.14% de percepción regular de clima organizacional, en la dimensión uno que es la realización personal el 81.16% mostro una percepción optima, el 17.39% una percepción en el nivel regular y el 1.45% una percepción baja, en la dimensión dos que es el involucramiento laboral se encontró un nivel óptimo de percepción de 84.06%, el 14.49% una percepción regular y solo el 1.45% mostro un nivel de percepción pésimo, en la dimensión tres que es la supervisión se encontró un 95.65% de precepción de nivel óptimo y el 4.35% tiene una percepción de nivel regular, en la dimensión cuatro que es la comunicación se encontró un nivel de percepción optima en un 95.65%, en el nivel de percepción regular un 1.45% y un 2.9% perciben un nivel pésimo, en la dimensión cinco que son las condiciones laborales el 71.01% perciben un nivel óptimo de esta dimensión y el 28.99% tiene un nivel de percepción regular.

Tabla 4

Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Variable Inteligencia Emocional	0.114	69	0.028
Dimensión Conciencia en uno mismo	0.267	69	0.000
Dimensión Autogestión	0.163	69	0.000

Dimensión Conciencia Social	0.156	69	0.000
Dimensión Habilidad Social	0.163	69	0.000
Variable Clima Organizacional	0.165	69	0.000

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 4, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov muestra una significancia de 0.028 y 0.000 nos permite determinar que se tiene una distribución no paramétrica de las variables y dimensiones, para poder emplear la correlación de Rho de Spearman y poder hallar la relación de las variables.

Tabla 5

Escala de relación según Hernández y Mendoza (2018)

Coeficiente	Escala de relación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández y Mendosa (2018)

Interpretación:

Hernández & Mendoza (2018) mencionan que el Rho de Spearman es una medida de “correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos”. (p. 367)

Contrastación de hipótesis general y específicas

Regla de aplicación:

Si el nivel de significancia es menor o igual a 0.05 se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Si el nivel de significancia es mayor o igual a 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

H1: Existe una relación significativa de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

H0: No existe una relación significativa de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Tabla 6

Relación de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

			Inteligencia Emocional	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	0.762**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
	N		69	69
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0.762**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000	.	
N		69	69	

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 6, se realizó el análisis correspondiente al objetivo general de la investigación donde se obtuvo que las variables de Inteligencia emocional y Clima organizacional tienen una relación alta y positiva que se sustentó en un 0.762, Rho de Spearman. también se obtuvo una sig. Bilateral de 0.000 esto indica que hay una relación muy significativa entre la inteligencia emocional y clima organizacional. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Existe relación significativa de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Contrastación de hipótesis específicas 1

H1: Existe relación significativa de la conciencia de uno mismo y el clima organizacional en la en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Tabla 7

Relación de la dimensión conciencia de uno mismo y la variable clima organizacional.

		Conciencia de uno mismo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Conciencia de uno mismo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.0006
		N	69
	Variable Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	0.326**
		Sig. (bilateral)	.0006
		N	69

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 7, según el resultado del análisis estadístico realizado, se observa la relación de la dimensión conciencia de uno mismo y el clima organizacional en donde se obtuvo un Rho = 0.326, lo cual indica que existe una relación positiva baja. Además, se tiene una sig. Bilateral de 0.006 que nos da a entender la existencia de una relación muy significativa de la dimensión conciencia en uno mismo y la variable clima organizacional. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna. H1: Existe relación significativa de la conciencia de uno mismo y el clima organizacional en la en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Contrastación de hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa de la autogestión y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Tabla 8

Relación de la dimensión autogestión y la variable clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

		Autogestión	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Autogestión	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.0000
		N	69
			Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)	.0000
		N	69

Variable Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0654**	10000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	69	69

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 8, según el resultado del análisis estadístico realizado, se observa la relación de la dimensión autogestión y el clima organizacional en donde se obtuvo un $Rho = 0.654$, lo cual indica que existe una relación positiva moderada. Además, se tiene una sig. Bilateral de 0.000 que nos da a entender la existencia de una relación muy significativa de la dimensión autogestión y la variable clima organizacional en donde ambas de manera paralela pueden incrementarse o disminuir. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna. Existe relación significativa de la autogestión y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Contrastación de hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa de la conciencia social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Tabla 9

Relación de la dimensión conciencia social y la variable clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

			Conciencia Social	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Conciencia Social	Coefficiente de correlación	1.000	0.776**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	69	69
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0.776**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	69	69

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 9, según el resultado del análisis estadístico realizado, se observa la relación de la dimensión conciencia social y de la variable clima organizacional en donde se obtuvo un $Rho = 0.776$, lo cual

indica que existe una relación positiva alta. Además, se tiene una sig. Bilateral de 0.000 que nos da a entender la existencia de una relación muy significativa de la dimensión conciencia social y la variable clima organizacional en donde ambas de manera paralela pueden incrementarse o disminuir. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna. H1: Existe relación significativa de la conciencia social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Contrastación de hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa de la habilidad social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Tabla 10

Relación de la dimensión habilidad social y la variable clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

			Habilidad Social	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Habilidad Social	Coeficiente de correlación	1.000	0.737**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
	N		69	69
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	0.737**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000	.	
N		69	69	

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 10, según el resultado del análisis estadístico realizado, se observa la relación de la dimensión de habilidad social y la variable clima organizacional, en donde se obtuvo un Rho = 0.737, lo cual indica que existe una relación positiva alta. Además, se tiene una sig. Bilateral de 0.000 que nos da a entender la existencia de una relación muy significativa de la dimensión habilidad social y la variable clima organizacional en donde ambas de manera paralela pueden incrementarse o disminuir. Por los tanto se aceptó la hipótesis alterna. H1: Existe relación significativa de la habilidad social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Análisis y discusión

Respecto al objetivo general, sobre determinar la relación de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024. En la tabla 6, se realizó el análisis correspondiente al objetivo general de la investigación donde se obtuvo que las variables de Inteligencia emocional y Clima organizacional tienen una relación alta y positiva que se sustentó en un 0.762, Rho de Spearman. también se obtuvo una sig. Bilateral de 0.000 esto indica que hay una relación muy significativa entre la inteligencia emocional y clima organizacional en donde a mayores niveles de la inteligencia emocional se obtendrá mejores niveles de percepción en cuanto al clima organizacional, estos resultados se adquieren por las charlas constantes por parte de la administración Kusimayu SAC, así como en las paradas de seguridad realizadas una vez al mes con todas las áreas en donde se exponen y se debaten temas relacionadas a la salud mental, los riesgos que se expone un trabajador al no estar concentrado, así como la prevención de accidentes o incidentes. Esto influye significativamente en la formación de un clima organizacional óptimo, donde se ve el compromiso, el trabajo en equipo, una buena comunicación, reduciendo conflictos laborales y fomentando un mejor desempeño. estos resultados coinciden con las opiniones de los autores, que se indican líneas abajo:

Valdez (2021) obtuvo una correlación de Pearson 0.77 y una significación bilateral de 0.001, señalando que existe una relación significativa y positiva de la inteligencia emocional y clima organizacional debido a que los trabajadores son capaces de ver, identificar y regular sus propias emociones, reflejando un ambiente laboral dinámica en donde se promueve la equidad y el reconocimiento del personal mejorando así las conexiones interpersonales. Estos resultados guardan similitud, con los obtenidos por Alata y Pimentel (2020), quienes señalan que, obtuvieron un Rho de 0.789 y una sig. Bilateral de 0.000, dichos autores demostraron que si existe una relación muy significativa, positiva y alta de la inteligencia emocional y clima organizacional. Esto se debe a que las dimensiones de la inteligencia emocional contribuyen en gran magnitud para que la percepción de un buen clima organizacional en el ámbito laboral, donde los colaboradores regulan sus emociones, son empáticos con todos, son muy

sociables y se expresan demostrando confianza. Así mismo, Sánchez (2022) menciona que, obtuvo una correlación de 0.976, este coeficiente es mayor a lo que obtuvimos que fue de (0.762) y una significación bilateral de 0.001, indicando que existe una relación significativa muy alta de la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de un colegio de Lima, concluyendo que mayores niveles de inteligencia emocional, se asocian con mejores percepciones del clima organizacional entre los docentes de la institución educativa.

Por el contrario, Rodríguez (2020) halló una correlación de Pearson de 0.044, el autor demostró que no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en los docentes de la secretaria de educación del distrito de Bogotá. De igual manera Miyashina (2019) obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.153 y una sig. bilateral 0.222 siendo el p valor mayor a 0.05, llegando también a la conclusión que no existe una significativa relación entre la inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de la Universidad Privada Leonardo Da Vinci. Esto debido a las diferencias culturales o tipo de educación de los docentes, las condiciones en donde desarrollan las clases diarias, la sobre valoración de los docentes no permiten la correcta identificación, evaluación y capacitación de la parte emocional, solo se evalúa y se capacita la parte cognitiva. Los docentes y la parte administrativa no muestran interés en mejorar el ambiente de su trabajo por el conformismo.

Nosotros consideramos que, los resultados que se obtuvieron concuerdan con algunos antecedentes mencionados, razón por la cual podemos decir que, las variables de Inteligencia emocional y Clima organizacional tienen una relación alta y positiva que se sustentó en un 0.762, Rho de Spearman. también se obtuvo una sig. Bilateral de 0.000 esto indica que hay una relación muy significativa entre la inteligencia emocional y clima organizacional en donde a mayores niveles de la inteligencia emocional se obtendrá mejores niveles de percepción en cuanto al clima organizacional, se debe mejorar la relación de las variables de estudio, mediante programas de desarrollo emocional para poder mejorar la percepción del clima organizacional.

Respecto al objetivo específico N°1, acerca de establecer el nivel de inteligencia emocional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024, en la tabla 2, se apreció que el 87% de los encuestados tienen un manejo alto de la inteligencia emocional, el 10.1% un manejo de la inteligencia emocional medio y el 2.9% tiene un bajo manejo de la inteligencia emocional, además según la tabla 14 y 15 del anexo 6, se puede apreciar que se obtienen niveles altos en cuanto a la conciencia de uno mismo del 89.9% y la Autogestión con un 94.2% respectivamente, indicando que los trabajadores tienen la capacidad de identificar sus emociones, y tener más confianza al realizar su tareas diarias, son personas capaces de tener iniciativa, orientarse a la obtención de logros y presentan la capacidad de adaptarse a los cambios que se puedan presentar.

Dichos resultados son diferentes a las opiniones de los autores, que se indican líneas abajo. Pérez, Reyes y Aguirre (2021) indican que, el 71% de los participantes tenían signos positivos de manejo y reconocimiento de la inteligencia emocional debido a que atendían sus propias emociones y podían expresarlas con los demás y buscaban reconocer y regular las emociones de los demás, mientras que el 20% no tenía indicadores positivos de manejo de la inteligencia emocional porque eran indiferentes, no les interesaba identificar las emociones de los demás y no tenían la capacidad de resolución de problemas. Chávez y Molina (2023) señalan que, el 95,86% de los estudiados tenían un grado medio de manejo de la inteligencia emocional, indicando que los trabajadores poseen una actitud positiva y son muy optimistas cuando se presentan situaciones conflictivas, demostrando la capacidad para manejar sus impulsos, así mismo tienen la habilidad de analizar, descubrir problemas y buscar soluciones asertivas para poderlos enfrentar.

Al realizar un comparativo entre nuestros resultados y las opiniones de los autores Pérez, Reyes y Aguirre (2021) y Chávez y Molina (2023), podemos decir que, en la empresa Kusimayu SAC. Los trabajadores presentan un alto nivel en relación con el manejo de la inteligencia emocional, se pudo apreciar que la dimensión de la Conciencia en uno mismo y la autogestión tienen porcentajes altos respectivamente. esto se debe a las charlas diarias por parte del supervisor a cargo que se dan al momento del reparto de actividades a realizar, además se desarrollan temas relacionados la

seguridad, reglas por la familia, la motivación y el control emocional dentro de la unidad minera, se debe mejorar la inteligencia emocional mediante talleres de simulación de eventos conflictivos, juego de roles desarrollo de habilidades de liderazgo y resolución de problemas.

Respecto al objetivo específico N°2, sobre establecer el nivel del clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024. En la tabla 3, se apreció que el 89.9% de los encuestados tiene una percepción optima del clima organizacional y el 10.1% tienen una percepción regular del clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC., se puede apreciar en la tabla 19 que el 81.2% perciben un nivel óptimo de la dimensión de la realización personal ya que existen programas de capacitación, y se brindan oportunidades de tener una línea de carrea, reconocimientos por un buen desempeño y otorgamiento de bonos por productividad. En la tabla 20 y 21 del anexo 6, el 95.7% se percibe un nivel óptimo de la dimensión de la supervisión y comunicación. estos resultados coinciden con las opiniones de los autores, que se indican líneas abajo:

Valdez (2021) señala que, el 88% de trabajadores considera que el clima organizacional es muy excelente y bueno, lo que se atribuye a una sensación de reconocimiento, a un ambiente innovador, cohesionado y a unas interacciones interpersonales positivas generando confianza entre los trabajadores, sin embargo, existe un grupo mínimo del 12% que podría generar futuros conflictos en el ámbito laboral. Así mismo Alata y Pimentel (2020) señalan que, el 31% de los encuestados perciben un clima organizacional bueno, el 62% nivel medio y solo el 7% perciben un clima organizacional malo. Indicando que los colaboradores perciben que la supervisión de la institución no es muy eficiente para la mejora de las actividades diarias, de igual manera no existe oportunidades de desarrollarse profesionalmente y por consiguiente no se ve el involucramiento laboral de los docentes.

Al realizar un comparativo entre nuestros resultados y las opiniones de los autores Valdez (2021) y Alata y Pimentel (2020), se puede indicar que, en la empresa materia de estudio se presenta un nivel óptimo de percepción de clima organizacional, además se obtuvo que, en dimensión de realización personal, involucramiento laboral, la

supervisión y la comunicación presentan un nivel de percepción óptimo. Estas dimensiones son las que más influyeron de manera directa en la variable clima organizacional, debido a que en la empresa materia de estudio los trabajadores del área de obras civiles se desenvuelven en un ambiente de compromiso con su labor, donde los supervisores les otorgan reconocimientos, esto les estimula a trabajar teniendo en cuenta los procedimientos establecidos y realizar trabajos en equipo. Se debe mejorar el clima organizacional mediante una mejor administración de los recursos, se debe mejorar la infraestructura de los vestuarios y el almacén.

Respecto al objetivo específico N°3, acerca de calcular la relación de la conciencia de uno mismo y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024. En la tabla 7, según el resultado del análisis estadístico realizado, se observa la relación de la dimensión conciencia de uno mismo y el clima organizacional en donde se obtuvo un $Rho = 0.326$, lo cual indica que existe una relación positiva baja. Además, se tiene una sig. Bilateral de 0.000 que nos da a entender la existencia de una relación muy significativa de la dimensión conciencia en uno mismo y la variable clima organizacional en donde ambas de manera paralela pueden incrementarse o disminuir, además según la tabla 23 del anexo 6, el 73.9% siempre pueden identificar y comprender sus emociones, las cuales les permite tener un mejor rendimiento laboral. En la tabla 25 del anexo 6, se visualiza que, el 60.9% consideran que la confianza que se tiene uno mismo y el grupo generan un mejor desempeño laboral, permitiendo la formación de un clima organizacional más dinámico y acogedor.

A diferencia de los resultados obtenidos por Valdez (2021) obtuvo una correlación de Pearson de 0.601 y una sig. Bilateral de 0.001, estos resultados indicaron una correlación positiva media y significativa de la comprensión emocional y el clima organizacional, se pudo afirmar que mientras mayor sea la comprensión de sus estados emocionales tendrá una mejor percepción de su ambiente de trabajo y estos conducen a un mejor desempeño de las tareas a desarrollar reflejando una mayor productividad.

Al realizar un comparativo entre nuestros resultados y las opiniones del autor Valdez (2021) podemos afirmar que, la dimensión conciencia de uno mismo y el clima organizacional tiene una relación positiva baja, mediante la prueba estadística de

Spearman se obtuvo un $Rho = 0.326$, además, se tiene una sig. Bilateral de 0.006 que nos da a entender la existencia de una relación muy significativa de la dimensión conciencia en uno mismo y la variable clima organizacional en donde ambas de manera paralela pueden incrementarse o disminuir, se debe mejorar la conciencia de uno mismo mediante talleres de inteligencia intrapersonal que incrementen la capacidad de conocerse a uno mismo.

Respecto al objetivo específico N°4, sobre establecer la relación de la autogestión y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024. En la tabla 8, según el resultado del análisis estadístico realizado, se observa la relación de la dimensión autogestión y el clima organizacional en donde se obtuvo un $Rho = 0.654$, lo cual indica que existe una relación positiva moderada. Además, se tiene una sig. Bilateral de 0.000 que nos da a entender la existencia de una relación muy significativa de la dimensión autogestión y la variable clima organizacional en donde ambas de manera paralela pueden incrementarse o disminuir, además según la tabla 26 del anexo 6, se puede apreciar que el 63.8% es capaz de manejar de forma pasiva las emociones frente a conflictos y disminuye sus impulsos, para no generar un caos laboral. En la tabla 30 del anexo 6, el 62.3% asumen retos, nuevos procedimientos para mejorar su rendimiento laboral además se comparten valores, la cultura y creencias que mejoran el clima organizacional. Estos resultados guardan similitud, con los obtenidos por:

Castillo (2024) obtuvo un Rho de 0.69 y un nivel de significancia de 0.00, mencionando que existe una relación significativa positiva y moderada de la regulación emocional y el clima organizacional. Esto se debe a la correcta administración del estado emocional como en situaciones de presión laboral, estrés. Cuando el trabajador tiene una buena capacidad de regular de sus emociones, podrá mantener un nivel de serenidad resolviendo problemas de manera positiva y obtener mejores resultados en sus actividades. Así mismo Valdez (2021) obtuvo una correlación de Pearson de 0.621 y un nivel de significancia de 0.01, señalando que existe una correlación positiva media muy significativa de la regulación emocional y el clima organizacional, afirmando que, a un mayor nivel de capacidad para reconocer las emociones, impulsos

y saber regularlas, esto permite el bienestar individual mientras sea mejor la regulación emocional de uno mismo, mejor será la percepción del clima organizacional.

Al realizar un comparativo entre nuestros resultados y las opiniones de los autores Castillo (2024) y Valdez (2021) podemos decir que, existe una relación positiva moderada de la autogestión y el clima organizacional, mediante la prueba estadística de Spearman se obtuvo un $Rho = 0.654$ además, se tiene una sig. Bilateral de 0.000 que nos da a entender la existencia de una relación muy significativa en donde ambas de manera paralela pueden incrementarse o disminuir, se debe mejorar la autogestión mediante talleres que permitan controlar las emociones fuertes, ya sean buenas o negativas.

Respecto al objetivo específico N°5, sobre evaluar la relación de la conciencia social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024. En la tabla 9, según el resultado del análisis estadístico realizado, se observa la relación de la dimensión conciencia social y de la variable clima organizacional en donde se obtuvo un $Rho = 0.776$, lo cual indica que existe una relación positiva alta. Además, se tiene una sig. Bilateral de 0.000 que nos da a entender la existencia de una relación muy significativa de la dimensión conciencia social y la variable clima organizacional en donde ambas de manera paralela pueden incrementarse o disminuir, según la tabla 33 del anexo 6, se puede apreciar que, el 42.0% aplica de manera adecuada la política negativa al trabajo inseguro (SPAR), esta política se aplica cuando el trabajo a realizar por los trabajadores no cuenta con las condiciones adecuadas, resguardando su salud y de esta manera evitar incidentes o accidentes, esto permite la percepción de un clima positivo y de confianza entre trabajadores. Por otra parte, los resultados obtenidos por: Valdez (2021) obtuvo una correlación de Pearson de 0.612 y un nivel de significancia de 0.01, indicando que existe una correlación positiva media muy significativa de la percepción emocional y el clima organizacional, la capacidad que tienen los trabajadores de expresar sus emociones de forma concisa, mostrar empatía y poder identificar las emociones de los demás así como comprenderlas, influyen en el surgimiento de un clima organizacional amigable, de confianza entre los compañeros de trabajo.

Al realizar un comparativo entre nuestros resultados y las opiniones del autor Valdez (2021) podemos afirmar que, en la empresa materia de investigación la relación de la conciencia social y el clima organizacional es positiva alta, mediante la prueba estadística de Spearman donde se obtuvo un $Rho = 0.776$, además se obtuvo un valor de significancia de 0.000 que nos da a entender que también la relación es muy significativa, afirmando que, si se incrementa el nivel de la conciencia social, como consecuencia se tendrá una mejora en cuanto a la percepción del clima organizacional. Se debe mejorar la conciencia social mediante charlas y capacitaciones acerca de la empatía y la motivación.

Respecto al objetivo específico N°6, Demostrar la relación de la habilidad social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024. En la tabla 10, según el resultado del análisis estadístico realizado, se observa la relación de la dimensión de habilidad social y la variable clima organizacional, en donde se obtuvo un $Rho = 0.737$, lo cual indica que existe una relación positiva alta. Además, se tiene una sig. Bilateral de 0.000 que nos da a entender la existencia de una relación muy significativa de la dimensión habilidad social y la variable clima organizacional en donde ambas de manera paralela pueden incrementarse o disminuir, de acuerdo con la tabla 33 del anexo 6, el 44.9% indican que, en cada actividad se designa un líder con las capacidades para orientar al equipo y obtener mejores resultados. Según la tabla del anexo 6, 37 el 44.9% señalan que, las habilidades de los trabajadores se desarrollan cada día mediante estímulos con la finalidad de obtener un mejor rendimiento laboral. Los cambios que se presentan son tomados como oportunidades para desarrollar nuevas estrategias mediante la interacción con todos los trabajadores permitiendo un mejor desempeño laboral y clima organizacional.

Esto se sustenta en lo mencionado por Goleman (2018) quien argumenta que, la habilidad social es la culminación de las otras dimensiones, los individuos son más eficaces cuando logran entender sus emociones y empatizar las emociones de los que le rodean. Los individuos con una habilidad social alta son personas que se proponen a lograr metas u objetivos, son optimistas y no se dejan caer con facilidad a pesar de

los obstáculos que haya, esto lo demuestran en su capacidad para relacionarse e intercambiar diálogos con los demás. (p. 45)

Tomando en cuenta lo mencionado líneas arriba se precisa que, en la entidad materia de estudio existe una relación positiva alta de la habilidad social y el clima organizacional la habilidad social y el clima organizacional, mediante la prueba estadística de Spearman se obtuvo un $Rho = 0.737$, asimismo se obtuvo un valor de significancia de 0.000 que nos da a entender que también la relación es muy significativa, afirmando que, a un alto nivel de la habilidad social, se tendrá una alta percepción del clima organizacional dentro de la empresa materia de investigación, se debe mejorar la habilidad social mediante talleres de relaciones interpersonales que permitan dirigir a un equipo de trabajo a la obtención de mejores resultados.

Conclusiones

En la empresa materia de estudio, se determinó que, existe una relación, entre inteligencia emocional y clima organizacional, ya que, mediante el análisis estadístico de Spearman, se obtuvo un $Rho = 0.762$ y un nivel de significancia del 0.000, lo cual indica que ambas variables tienen una relación alta, positiva y muy significativa, afirmando que, a mayores niveles de manejo de la inteligencia emocional, mejores niveles de percepción del clima organizacional, si hay un nivel bajo en cuanto al manejo de la inteligencia emocional, se obtendrá pésimos niveles de percepción del clima organizacional.

Se estableció el nivel de inteligencia emocional presente en la empresa materia de estudio, se demostró que, se tiene un nivel alto de en cuanto al manejo de la inteligencia emocional. Se pudo apreciar que la dimensión de la Conciencia en uno mismo y la autogestión tienen porcentajes muy altos respectivamente. Esto se debe a las charlas diarias por parte del supervisor a cargo que se dan al momento del reparto de actividades a realizar, además en las paradas mensuales de seguridad realizadas nivel general, se desarrollan temas relacionados la seguridad, reglas por la familia, la motivación y el control emocional dentro de la unidad minera.

Se estableció el nivel del clima organizacional en la empresa materia de estudio, obteniéndose un nivel óptimo en cuanto a la percepción del clima organizacional, se obtuvo en dimensión de realización personal, involucramiento laboral, la supervisión y la comunicación presentan un nivel de percepción óptimo. Estas dimensiones son las que más influyeron de manera directa en la variable clima organizacional. debido a que en la empresa materia de estudio. los trabajadores del área de obras civiles se desenvuelven en un ambiente de compromiso con su labor, donde los supervisores les otorgan reconocimientos, bonos y aumentos de sueldo, esto les estimula a trabajar teniendo en cuenta los procedimientos, realizan trabajos en equipo y una buena coordinación con sus compañeros.

Se estableció la relación de la conciencia de uno mismo y el clima organizacional en la empresa materia de estudio, mediante la prueba estadística de Spearman donde se obtuvo un $Rho = 0.326$, lo cual indica que existe una relación positiva baja, además se

obtuvo un valor de significancia de 0.006 que nos da a entender que también la relación es muy significativa, afirmando que, si se tiene un bajo nivel de manejo de la conciencia de uno mismo, se tendrá una pésima percepción del clima organizacional en la empresa.

Se estableció la relación de la autogestión y el clima organizacional en la empresa en estudio, mediante la prueba estadística de Spearman donde se obtuvo un $Rho = 0.654$, lo cual indica que existe una relación positiva moderada, además se obtuvo un valor de significancia de 0.000 que nos da a entender que existe una relación muy significativa, se afirma que, a un nivel medio de manejo de la autogestión, se da un nivel regular de percepción de clima organizacional en la empresa materia de investigación.

Se evaluó la relación de la conciencia social y el clima organizacional en la empresa investigada, mediante la prueba estadística de Spearman donde se obtuvo un $Rho = 0.776$, lo cual indica que existe una relación positiva alta, además se obtuvo un valor de significancia de 0.000 que nos da a entender que también la relación es muy significativa, afirmando que, a un alto nivel de la conciencia social, se tendrá una alta percepción del clima organizacional dentro de la empresa materia de estudio.

Se demostró la relación de la habilidad social y el clima organizacional en la empresa materia de estudio, mediante la prueba estadística de Spearman donde se obtuvo un $Rho = 0.737$, lo cual indica que existe una relación positiva alta, asimismo se obtuvo un valor de significancia de 0.000 que nos da a entender que también la relación es muy significativa, afirmando que, a un alto nivel de la habilidad social, se tendrá una alta percepción del clima organizacional dentro de la empresa materia de estudio.

Recomendaciones

Mejorar la relación de la inteligencia emocional y el clima organizacional, implementando programas de desarrollo emocional, realizar paradas de seguridad dos veces al mes, durante el reparto de guardia no solo tratar temas de seguridad minera, sino también la seguridad emocional, mejorando el desarrollo personal y emocional garantizando mejores rendimientos en el ámbito laboral y una mejor percepción de clima organizacional.

Mejorar la inteligencia emocional de los trabajadores mediante talleres como juego de roles o simulaciones de ciertos eventos, buscando incrementar la conciencia social, ya que estas habilidades interpersonales tienen el vínculo directo con los demás, en este aspecto los trabajadores tendrán la capacidad de ser más empáticos, desarrollar habilidades de liderazgo, resolver problemas y poder evitar conflictos, logrando mejores resultados de una meta común, fortaleciendo el manejo de la inteligencia emocional a un mayor nivel.

Mejorar el clima organizacional mediante una buena administración de los recursos del almacén, los vestuarios y dormitorios ya que el mal uso de ello crea un clima de desconfianza e incertidumbres en donde se puede apreciar la falta de equipamiento y mejora de la infraestructura, esto afecta a las condiciones laborales, reduciendo el nivel de identificación y compromiso, debilitando la percepción óptima del clima organizacional

Mejorar la conciencia de uno mismo mediante talleres de inteligencia intrapersonal mejorando la capacidad de conocerse uno mismo, poder identificar y reflexionar sobre las emociones construyendo una imagen positiva de uno mismo, esto llevará a la comprensión de las necesidades emocionales mejorando la percepción del clima organizacional.

Mejorar la autogestión mediante talleres como rueda de las emociones, meditación guiada, la implementación de un diario emocional, esto permitirá la mejora de la autoestima, manejo de ansiedad y el estrés, llegando a reconocer como las emociones

se manifiestan en el cuerpo. Esto influye de manera directa en la generación de mejores niveles de percepción del clima organizacional.

Mejorar la conciencia social mediante capacitaciones acerca de la motivación y la empatía que son pilares claves para un buen nivel de conciencia social, una buena motivación permite un estado de ánimo agradable y con la capacidad de apoyar a los demás, reconociendo emociones de los demás a ponerse en el lugar de otro y minimizar los conflictos emocionales. Esto permitirá que se incremente los niveles del clima organizacional.

Mejorar la habilidad social mediante talleres de relación interpersonal, desarrollar mejores tácticas de persuasión y una propuesta justa en cuanto a la designación de tareas por parte del jefe inmediato, capacitar de manera adecuada a los líderes para que puedan dirigir al equipo de trabajo a obtener un mejor rendimiento laboral, mejorando los niveles de percepción de clima organizacional

Referencias bibliográficas

- Acosta, J. (2011). *Inteligencia emocional en una semana*. Barcelona: España. Editorial Centro Libros PAPP, S.L.U. Recuperado de: <https://reader.z-lib.gs/read/80fe67b7863d008414c5d88026d6bf2e7cf8f2c99444bf43337e9808226281ed/11650752/6b9626/inteligencia-emocional-en-una-semana-spanish-edition.html>
- Alata M. & Pimentel S. (2020). La inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa Ramón Castilla 88025 de Coishco, 2020 (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69588>
- Alva S. & Álvarez P. (2023). Inteligencia emocional y clima organizacional en la plana docente de instituciones educativas de Nuevo Chimbote – 2023 (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/124658>
- Aranda, C. y Pando, M. (2013). Conceptualización del apoyo social y las redes de apoyo social. *REVISTA IIPSI*, 16(1), 233 – 245. Universidad de Guadalajara, México. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/319475557_Conceptualizacion_del_apoyo_social_y_las_redes_de_apoyo_social
- Arroyo Y. (2022). Inteligencia emocional y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Pichari, Cusco-2021 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Cusco, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5584>
- Bravo, M. y Cárdenas, D. (2018). Relación entre el clima organizacional y el compromiso que poseen los trabajadores en una empresa de servicios de asesoría (Tesis de grado). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela. Recuperado de:

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN7770.pdf>

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. 1° Edición. D.F. Mexico: Editorial Trillas, S.A. de C.V. Obtenido de: <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

CareerBuilder. (18 de agosto de 2011). Setenta y uno por ciento de los empleadores dicen que valoran la inteligencia emocional sobre el coeficiente intelectual. *CareerBuilder*. Recuperado de: <https://www.careerbuilder.ca/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?id=pr652&sd=8%2f18%2f2011&ed=8%2f18%2f2099>

Carpio L. (2023). Correlación entre inteligencia emocional y clima laboral en una entidad de seguridad ciudadana (Tesis de pregrado). Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12636>

Castillo L. (2024). Clima organizacional e inteligencia emocional en trabajadores de una municipalidad de Lima metropolitana, 2024. (Tesis de grado). Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/12374>

Chávez N. & Molina D. (2023). Inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de una empresa comercializadora de productos cerámicos en la ciudad de Tunja (Tesis de grado). Universidad Antonio Nariño, Tunja, Colombia. Recuperado de: <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/8609>

Chiavenato, I. (1999). *Administración de los Recursos Humanos*. 5ª Edición. Noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill Argentina. Obtenido de: [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. 9° Edición. Colombia: Mc Graw Hill. Recuperado de: https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACIÓN_DE_RECURSOS_HUMANOS_Chiavenato_9na_ed
- Chucuya E. & Sucasaca M. (2021). Inteligencia emocional y clima organizacional de los colaboradores en la agencia de viajes y turismo All Ways Travel Puno -2020 (Tesis de grado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16023>
- Cortez K. & Gutiérrez L. (2019) Relación entre clima organizacional y la inteligencia emocional en cuerpo docente de IED Agustín parra de Simijaca (Tesis de grado). Universidad de Cundinamarca. Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12558/1651>
- Diario Gestión. (03 de octubre de 2019). Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/?ref=signwall>
- Diario Gestión. (28 de septiembre del 2017). Inteligencia emocional, la base del éxito laboral en el futuro. *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/inteligencia-emocional-base-exito-laboral-futuro-144354-noticia/>
- Duque, E. y Carbajal, L. (2015). La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica. *SUMA DE NEGOCIOS* (6)13, 114 – 123. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X15000178>

- Emol (2013/26/12). Estudio: El 89% de las empresas multinacionales en Chile hacen encuestas de clima laboral. *Emol.Economía*. Recuperado de: <https://www.emol.com/noticias/economia/2013/12/26/636700/estudio-el-89-de-las-empresas-multinacionales-en-chile-hacen-encuestas-de-clima-laboral.html>
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Fernández, J. y Redondo, J. (2007). Memoria de reconocimiento para estímulos pictóricos: sesgos inducidos por la emocionalidad del estímulo. INFOCOP-Online - *Revista de Psicología*. Universidad de Santiago de Compostela. Obtenido de: <http://www.infocop.es/print.asp?print=yes>
- Fernández, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- Fernández, R. (2007). Inteligencia Social. [Eitb.eus]. recuperado de: <https://blogs.eitb.eus/inteligenciaemocional/2007/06/13/inteligencia-social/#:~:text=La%20Conciencia%20Social%20vendría%20a,empática%20y%20la%20cognición%20social.>
- Ferrer K. & Tello N. (2022). Inteligencia emocional y clima laboral en Nisira Systems, Trujillo-2021 (Tesis de Grado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/9973>
- Gabel, R. (2005). Inteligencia emocional: perspectivas y aplicaciones ocupacionales. Lima: Universidad ESAN, 2005. – 33 p. – (Serie Documentos de Trabajo n. ° 16). Recuperado de: <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/517>

- García, M. & Ibarra, L. (2012). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato.(Monografía) Recuperado de:
[https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html#:~:text=Robbins%2C%20\(1998\)%20define%20el,la%20pertenencia%20a%20la%20organización.&text=Aquí%20no%20hay%20lugar%20para,para%20el%20compromiso%20del%20mismo](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html#:~:text=Robbins%2C%20(1998)%20define%20el,la%20pertenencia%20a%20la%20organización.&text=Aquí%20no%20hay%20lugar%20para,para%20el%20compromiso%20del%20mismo)
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cuadernos de Administración. *Cuadernos de Administración* (42), 43-61. Universidad del Valle Cali, Colombia. ISSN: 0120-4645. Obtenido de:
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Goleman, D, y Cherniss, C. (2001): *Inteligencia emocional en el trabajo*. Barcelona, España: Editorial Kairós. Recuperado de:
<https://drive.google.com/file/d/1Qi4AaXyvjiyQpXpOyuIMp4PpAz2D-kti/view?usp=sharing>
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona, España: Editorial Kairós. S.A. Obtenido de:
https://issuu.com/felipesossa/docs/daniel_goleman_-_la_practica_de_la
- Goleman, D. (2002) *La inteligencia emocional*, México: Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (2005) *La inteligencia emocional*, J. Vergara Editor. Recuperado de:
<https://books.google.com/books?id=yKCVQKJEsCs&dq=la+inteligencia+emocional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjP5vCx9cDtAhWvq1kKHZZiDbgQ6AEwA3oECAAQAq>

- Goleman, D. (2013). *El cerebro y la inteligencia emocional: nuevos descubrimientos*. Barcelona, España. Editorial Ediciones B, S.A. Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/1Q7Bdi2WVjavX-qyQE-qjOOfSQxEGR8XB/view?usp=drive_link
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa*. Barcelona: España. Editorial: Penguin Random House. Recuperado de: https://www.academia.edu/44171865/Inteligencia_emocional_en_la_empresa
- González, B. (2018). Revisión teórica de los modelos de orientación educativa. *Revista Caribeña de Investigación Educativa*, 2(2), 43-60. DOI: [10.32541/recie.2018.v2i2.pp43-60](https://doi.org/10.32541/recie.2018.v2i2.pp43-60)
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw Hill. Obtenido de: <https://drive.google.com/file/d/1yMmvC-5uR0nR3w7Yepp0iAcNdC0YuOLt/view?usp=sharing>
- Horche, R. y Blanco, M. (2007). Análisis de materiales ELE: el desarrollo de la fluidez en la expresión oral. Instituto Cervantes de Varsovia 265-271. Recuperado de: https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/publicaciones_centros/PDF/rio_2007/27_horche-blanco.pdf
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. 14° Edición. Santa fe: Colombia. Editorial McGraw Hill. Recuperado de: https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Lama A. (2020). *Inteligencia emocional y su relación en el clima organizacional en una institución educativa de la ciudad de Lima* (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8265>

- Leader Summaries (2003-2024). *Resumen del libro La práctica de la inteligencia emocional por Daniel Goleman*. Barcelona España. Obtenido de: <https://www.leadersummaries.com/ver-resumen/la-practica-de-la-inteligencia-emocional#>
- Lewin, K. (1936). *Principals of Topological Psychology*. New York: MacGraw Hill.
- Lynn, A. (2000). *50 actividades para desarrollar la inteligencia emocional*. España: Madrid. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces, S. A. Recuperado de: https://mega.nz/file/yjAWQBLJ#dyrJ1wLbglziFsg2_8HG6YLYXtd0WmdG4r6d0dd-phE
- Mercados & Tendencias (2024/27/03). ¿Por qué es necesaria la inteligencia emocional en las empresas? *Mercados & Tendencias*. Recuperado de: <https://revistamyt.com/necesaria-la-inteligencia-emocional-las-empresas/>
- Miranda, P., Akaela, M., Hernández, M. y Hernández, E. (2015) El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y a introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9, 104-121. Universidad de las Ciencias Informáticas Ciudad de la Habana, Cuba. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>
- Miyashina G. (2019) Relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los colaboradores de la Universidad Privada Leonardo Da Vinci (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6874>
- Molero, C., Saiz, E. & Esteban, C. (1998) Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(1), 11-30. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530101.pdf>

- Morales Y. (2022) Inteligencia emocional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Cestec, Huaraz -2022 (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111557>
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC. Manual. Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L. Obtenido de: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici3n
- Paredes, Z. (2018). *Análisis del clima laboral del personal administrativo, según el modelo de Litwin y Stringer y las propuestas de mejora: caso universidad la salle año 2018* (Tesis de post grado). Universidad nacional San Agustín, Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8459/COMpaaszs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pelekais, C. Nava, Á. & Tirado, L. (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. *Telos*. 8(2), 266-288. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín Maracaibo, Venezuela. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318557008.pdf>
- Peña, H. (2017). *Clima Organizacional. Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. [Figura]. Ecuador. Editorial UPSE. Obtenido de: <http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/book/4>
- Peña, N. (2017). La inteligencia emocional del personal docente y su relación con el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas Públicas pertenecientes a la Municipalidad de Santiago de Surco (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Peru. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1379>

- Pérez K., Reyes J., & Aguirre, 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. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2557
- Ponce K. (2022). Inteligencia Emocional en el Clima Organizacional en el contexto de la Pandemia Covid 19 de los funcionarios del IESS: Dirección Provincial Esmeraldas (Tesis de maestría). Arizona State University. Quito, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/5164>
- Quiroz, M. (2019). Cuestionario Inteligencia emocional. *Docsity*. Universidad de Los Lagos. Obtenido de: <https://www.docsity.com/es/inteligencia-emocional-45/4591503/>
- Ramos, D. (2012). *El Clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. (Psicólogo). Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111>
- Reyes, J. (2009). Cuestionario de inteligencia emocional. Departamento de psicología. *Prácticas de inteligencia*. Recuperado de: <https://jacoboreyesmartos.files.wordpress.com/2009/10/inteligencia-emocional-universidad-de-jaen.pdf>
- Rodríguez P. (2020). Relación entre la inteligencia emocional y su percepción de clima organizacional en docentes pertenecientes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79235>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25). Universidad de Carabobo. Obtenido de:

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

- Rojas C. (2022) Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de nivel secundaria de la zona urbana del distrito de Huanta, 2022 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/6510>
- Romero, S. (2016). Inteligencia emocional y clima organizacional en los colaboradores de la Delegación de Recursos Humanos de una institución gubernamental en la zona 6 de Quetzaltenango (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Romero-Hassan.pdf>
- Sabrera, C. (2023). La inteligencia emocional y clima institucional según percepción de los docentes del I.S.P.P “Marcos Durán Martel”. Revista Identidad, 9(2), 3–9. <https://doi.org/10.46276/rifce.v9i2.1917>
- Salovey, P. y Mayer, J. (1997). *Educational Development and Emotional Intelligence*. Primera edición. New York: Basic Books.
- Sánchez Y. (2022). Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Lima 2022 (Tesis de grado). Universidad Autónoma. Lima, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/3333>
- Sayán M. (2021.) Inteligencia emocional y percepción del clima organizacional en colaboradores de la red de salud Utcubamba (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Cajamarca. Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/5248>
- Trujillo, M. y Rivas, A. (2005) Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*,

15(25), 9- 24. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/818/81802502.pdf>

Valdez A. (2021). Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la empresa hotelera “Casa Grande” de la ciudad de La Paz (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia. Recuperado de:
<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25801>

Vellaneda A. (2020). Inteligencia emocional y clima organizacional del personal docente en la institución educativa Chinchaysuyo distrito de Sapallanga, Huancayo (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.unh.edu.pe/items/f3adf67d-8df0-40d9-91de-a173063a72da>

Vílchez, P. (2002) EVOLUCIÓN DE LOS CONCEPTOS SOBRE INTELIGENCIA. PLANTEAMIENTOS ACTUALES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA. Madrid, *Educación* 21(5); 97-121. Recuperado de:
<https://media.proquest.com/media/pq/classic/doc/2789580321/fmt/pi/r ep/NONE? s=9wadcMGhKjA%2FXBLMf6Okv9w3LBw%3D>

Anexos y Apéndice

Anexo 01: Matriz de operacionalización de las variables.

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Goleman y Cherniss (2001) definen que la inteligencia emocional como el grupo de competencias emocionales que nos permiten automotivarnos, eliminar los impulsos conflictivos, así como disminuir los trastornos que afectan en la capacidad de pensar; esto permite a la persona un rendimiento óptimo en el trabajo. (p. 75)	La variable Inteligencia emocional se medirá a través de sus dimensiones: conciencia de uno mismo, autogestión, conciencia social y habilidad social de acuerdo con la escala ordinal	Conciencia de uno mismo	Conciencia emocional en uno mismo.	1	Escala ordinal
				Valoración adecuada en uno mismo.	2	
				Confianza en uno mismo.	3	
			Autogestión	Autocontrol.	4	
				Fiabilidad	5	
				Meticulosidad	6	
				Adaptabilidad	7	
				Orientación a los logros.	8	
				Iniciativa.	9	
			Conciencia social	Empatía	10	
				Conciencia organizativa	11	
				Orientación hacia el servicio.	12	
			Habilidad social	Liderazgo visionario.	13	
				Influencia.	14	
				Desarrollar a los demás.	15	
				Comunicación.	16	

				Catalizador de cambio.	17	
				Gestión de conflictos.	18	
				Crear Lazos	19	
				Trabajo en equipo y colaboración.	20	
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Palma (2004) determina que el clima organizacional es la percepción desarrollada del colaborador de una empresa con su medio de trabajo y con relación a pautas como las carreras de línea profesional, la identificación con las labores designadas, el control que puede tener el colaborador por parte de sus superiores, las condiciones de trabajo que influyen en su labor (p. 4).	La variable clima organizacional se medirá con sus dimensiones de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales a través de la escala ordinal	Realización personal	Desarrollo profesional.	21-22.	Escala ordinal
				Reconocimiento y estímulo.	23-24	
			Involucramiento laboral	Identificación.	25-26	
				Compromiso.	27-28	
			Supervisión	Apoyo.	29-30	
				Orientación.	31-32	
			Comunicación	Claridad.	33-34	
				Fluidez.	35-36	
			Condiciones laborales	Recursos.	37-38	
				Remuneración.	39-40	

Anexo 02: Matriz de consistencia.

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo se relaciona la Inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC Aija el año 2024?</p>	<p>Variable 1 Inteligencia emocional</p> <p>Variable 2 Clima organizacional</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1.Establecer el nivel de inteligencia emocional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p> <p>2.Establecer el nivel del clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p> <p>3.Calcular la relación de la conciencia de uno mismo y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>H1: Existe relación significativa de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p> <p>H0: No existe relación significativa de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>H1: Existe relación significativa de la conciencia de uno mismo y el clima organizacional en la en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p> <p>H0: No existe relación significativa de la conciencia de uno mismo y el clima organizacional en la en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>H1: Existe relación significativa de la autogestión y el clima organizacional en la empresa Kusimayu</p>	<p>Tipo de investigación: Básica - Cuantitativa relacional</p> <p>El diseño de investigación: No experimental de corte transversal</p> <p>Población: 69 colaboradores</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta - cuestionario</p>

		<p>2024.</p> <p>4. Establecer la relación de la autogestión y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p> <p>5. Evaluar la relación de la conciencia social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p> <p>6. Demostrar la relación de la habilidad social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p>	<p>SAC. Aija 2024.</p> <p>H0: No existe relación significativa de la autogestión y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>H1: Existe relación significativa de la conciencia social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p> <p>H0: No existe relación significativa de la conciencia social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p> <p>Hipótesis específica 4</p> <p>H1: Existe relación significativa de la habilidad social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p> <p>H0: No existe relación significativa de la habilidad social y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.</p>	
--	--	---	---	--

Anexo 03: Cuestionario

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL LA
EMPRESA KUSIMAYU SAC AIJA 2024**

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con una x en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

Datos:

Antigüedad: Meses () Años ()
 Cargo : Ay. de piso () Oficial OC () Oficial MT ()
 Supervisor MT ()

Finalidad:

Determinar la relación de la inteligencia emocional y el clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024.

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a su grupo ocupacional que laboran dentro de la empresa Kusimayu SAC. Luego de cada pregunta, usted verá alternativas y escalas de respuestas, por favor marque la alternativa que considere concuerde con su opinión en cada caso.

Variable de estudio: “Inteligencia emocional”

Escala de valoración

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Ítems		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Conciencia de uno mismo						
1	¿La capacidad de identificar y comprender las emociones, permite un mejor rendimiento laboral?					
2	¿El aprendizaje constante que permiten el desarrollo profesional en el ámbito laboral y personal?					
3	¿La confianza individual /grupal permite un mejor desempeño laboral?					
Dimensión 2: Autogestión						
4	¿En situaciones conflictivas se manejan de forma pasiva las emociones y los impulsos?					
5	¿Se comparten los valores, cultura, creencias que mejoran el					

	ambiente laboral?					
6	¿Las actividades se realizan en función a todos parámetros de los procedimientos?					
7	¿Los cambios que se presentan permiten realizar mejoras en los PETS?					
8	¿Se asumen retos para obtener logros deseados mejorando el rendimiento laboral?					
9	¿Las herramientas de gestión son llenados correctamente antes de iniciar una actividad?					
Conciencia social						
10	¿Ponerse en el lugar de un compañero genera un ambiente de trabajo positivo?					
11	¿La política negativa al trabajo inseguro es aplicado de manera correcta?					
12	¿Los trabajadores están prestos a ayudar a quien lo necesite en el desarrollo de una actividad?					
Dimensión 4: Habilidad social						
13	¿En el grupo de trabajo uno de los presentes toma las riendas para guiar al equipo?					
14	¿Se emplean tácticas para convencer a los trabajadores a lograr una meta?					
15	¿Las habilidades son desarrolladas mediante estímulos para un mejor desempeño laboral?					
16	¿La comunicación por los radios son claros y sin interferencias?					
17	¿Los cambios que se presentan son una oportunidad para adquirir nuevos conocimientos?					
18	¿Los conflictos que surgen en el trabajo se solucionan en un corto plazo?					
19	¿El interactuar con los demás permiten un mejor desempeño laboral?					
20	¿Se obtienen mejores resultados cuando se trabaja de manera coordinada en el equipo?					

Variable de estudio: “Clima Organizacional”

Escala de valoración

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Ítems		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Realización personal						
21	¿Se brindan oportunidades de crecer profesionalmente dentro de la empresa?					

22	¿Existen programas de capacitación, charlas que promueven el desarrollo personal?				
23	¿Se realizan reconocimientos individuales o grupales periódicamente?				
24	¿La empresa otorga bonos por cumplimiento de metas en el trabajo?				
Dimensión 2: Involucramiento laboral					
25	¿El trabajador se identifica con la empresa en donde labora?				
26	¿Cada empleado es considerado como un factor clave para alcanzar los objetivos?				
27	¿El compromiso de los colaboradores permite el cumplimiento de los objetivos?				
28	¿Cada día se realizan mejor el llenado de las herramientas de gestión (IPERC, ATS, PETAR)?				
Dimensión 3: Supervisión					
29	¿La empresa brinda el apoyo inmediato cuando se requiere?				
30	¿Se brinda la capacitación necesaria para realizar trabajos no rutinarios?				
31	¿Los trabajos son realizados en función a métodos y procedimientos establecidos?				
32	¿Existen normas, procedimientos y guías para realizar los trabajos?				
Dimensión 4: Comunicación					
33	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?				
34	¿Se cuenta con radios a disposición para comunicar cualquier accidente o incidente?				
35	¿Se desarrolla la comunicación asertiva en el ámbito laboral?				
36	¿La información fluye sin distorsión entre colaboradores y supervisores - viceversa?				
Dimensión 5: Condiciones laborales					
37	¿Existe buena administración de los recursos en el almacén?				
38	¿Se dispone de herramientas, materiales y equipos que faciliten el trabajo?				
39	¿La remuneración es atractiva en comparación con las otras empresas?				
40	¿Las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño y los logros de cada colaborador?				

Fuente: Cuestionario adaptado de Reyes (2009) y Palma (2004)

Anexo 04: Validez de instrumentos por juicio de expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Dr. Jorge Lujan Torres

Fecha: 27/03/2025

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Frank Junior Mejia Jara

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
 EMPRESA KUSIMAYU SAC. AIJA 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					105	76
Sumatoria Total		181				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.905				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{181} \quad \equiv \quad \boxed{0.905}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



DR. JORGE LUJAN TORRES



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: MG. LUIS VIGO BARDALES
 Fecha: 30/03/2025 Especialidad: Contador
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
 Autor del instrumento: Frank Junior Mejía Jara
 Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
 EMPRESA KUSIMAYU SAC. AIJA 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					104	76
Sumatoria Total		180				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.90				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados -----

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto

Mg. Luis Vigo Bardales



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: MG. JESSICA LUIS MENACHO

Fecha: 30/03/2025

Especialidad: Contadora

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Frank Junior Mejia Jara

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
EMPRESA KUSIMAYU SAC. AIJA 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					124	57
Sumatoria Total		181				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.905				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados -----

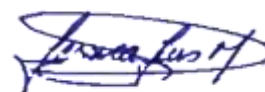
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{181} = \boxed{0.905}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto

Mg. JESSICA LUIS MENACHO

Anexo 05: Base de datos

V1 - Inteligencia Emocional																				V2 - Clima Organizacional																					
D1			D2						D3			D4								D1				D2				D3				D4				D5					
P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1	5	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	5	4	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	5		
4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	
5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4		
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5		
5	5	5	3	5	4	5	2	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	3	2	3	4	
5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	3	5	5		
4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	3	3	5	4		
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5		
3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	4		
5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	3	4	4	5		

5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	3	5	3					
3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5					
5	5	5	3	5	4	4	2	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	3	4	5	2	3	4						
4	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5					
5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3						
5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4					
3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5					
5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	3	2	3	4					
3	5	5	4	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5					
5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	3	5	4					
2	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5					
5	5	5	3	5	4	5	2	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	3	2	3	4					
5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	3	5	1					
5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	5					
5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	3	2	3	4					
5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	4	2	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5				
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	3	4	3					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5						
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2				
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4				
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5				
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
3	5	3	3	3	3	3	5	1	3	3	1	5	5	5	3	1	1	3	3	3	5	5	3	3	1	1	1	3	3	3	5	5	3	3	5	3	1	3	3					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	4	3
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

1	5	1	2	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	3	3	5	1	2	2	4	2	5	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	5			
4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	
5	5	5	3	5	4	5	2	5	4	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	2	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	4	
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	2	3	5	2		
4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	3	5	5	4		
5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	3	2	4	5	4	2	3	4	3	1	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	3	2	3	4		
5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4		
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	2	
5	5	5	3	5	4	3	1	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	2	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	2	3	4		
2	5	5	4	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	
5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	1	3	4	2	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5		

Anexo 06: Análisis estadísticos

Tabla 11

Análisis de fiabilidad del instrumento de la inteligencia emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,944	20

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Análisis de fiabilidad del instrumento del clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,902	20

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Para medir el grado de fiabilidad de los instrumentos aplicados de la Inteligencia emocional y clima organizacional se sometió la prueba estadística del Alpha de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,944 para el instrumento de la inteligencia emocional y 0,902 para el instrumento del clima organizacional de un total de 40 elementos que viene a ser la cantidad de los ítems aplicados, que nos da a entender que nuestro instrumento aplicado tiene una elevada fiabilidad, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) la confiabilidad es el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos” (p. 229).

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Tabla 13

Nivel de la inteligencia emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	2,9	2,9
Medio	7	10,1	13,0
Alto	60	87,0	100,0
Total	69	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14

Nivel de conciencia de uno mismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	2,9	2,9
Medio	5	7,2	10,1
Alto	62	89,9	100,0
Total	69	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15

Nivel de la autogestión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,4	1,4
Medio	3	4,3	5,8
Alto	65	94,2	100,0
Total	69	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

Nivel de la conciencia social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	3	4,3	4,3
Medio	24	34,8	39,1
Alto	42	60,9	100,0
Total	69	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17

Nivel de la habilidad social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,4	1,4
Medio	24	34,8	36,2
Alto	44	63,8	100,0
Total	69	100,0	

Fuente: Elaboración propia

CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 18

Nivel de clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	7	10,1	10,1
Optimo	62	89,9	100,0
Total	69	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19

Nivel de la realización personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	1	1,4	1,4
Regular	12	17,4	18,8
Optimo	56	81,2	100,0
Total	69	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20

Nivel de la supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	3	4,3	4,3
Optimo	66	95,7	100,0
Total	69	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21

Nivel de la comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pésimo	2	2,9	2,9
Regular	1	1,4	4,3
Optimo	66	95,7	100,0
Total	69	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22**Nivel de las Condiciones Laborales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	20	29,0	29,0
Optimo	49	71,0	100,0
Total	69	100,0	

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO: VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Dimensión conciencia de uno mismo (ítems)

Tabla 23

1.- ¿La capacidad de identificar y comprender las emociones, permite un mejor rendimiento laboral?

	N	%
Nunca	2	2,9%
Casi Nunca	2	2,9%
A veces	5	7,2%
Casi Siempre	9	13,0%
Siempre	51	73,9%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24

2.- ¿El aprendizaje constante permiten el desarrollo profesional en el ámbito laboral y personal?

	N	%
Casi Nunca	1	1,4%
A veces	3	4,3%
Casi Siempre	10	14,5%
Siempre	55	79,7%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25

3.- ¿La confianza individual /grupal permite un mejor desempeño laboral?

	N	%
Nunca	2	2,9%
A veces	2	2,9%
Casi Siempre	23	33,3%
Siempre	42	60,9%

Fuente: Elaboración propia

Dimensión autogestión (ítems)

Tabla 26

4.- ¿En situaciones conflictivas se manejan de forma pasiva las emociones y los impulsos?

	N	%
Casi Nunca	2	2,9%
A veces	10	14,5%
Casi Siempre	13	18,8%
Siempre	44	63,8%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27

5.- ¿Se comparten los valores, cultura, creencias que mejoran el ambiente laboral?

	N	%
A veces	5	7,2%
Casi Siempre	22	31,9%
Siempre	42	60,9%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 28

6.- ¿Las actividades se realizan en función a todos parámetros de los procedimientos?

	N	%
Casi Nunca	2	2,9%
A veces	1	1,4%
Casi Siempre	32	46,4%

Siempre	34	49,3%
---------	----	-------

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29

7.- ¿Los cambios que se presentan permiten realizar mejoras en los PETS?

	N	%
Casi Nunca	2	2,9%
A veces	10	14,5%
Casi Siempre	18	26,1%
Siempre	39	56,5%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30

8.- ¿Se asumen retos para obtener logros deseados mejorando el rendimiento laboral?

	N	%
Nunca	1	1,4%
Casi Nunca	6	8,7%
A veces	4	5,8%
Casi Siempre	15	21,7%
Siempre	43	62,3%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 31

9.- ¿Las herramientas de gestión son llenados correctamente antes de iniciar una actividad?

	N	%
Nunca	1	1,4%
Casi Nunca	1	1,4%
Casi Siempre	19	27,5%
Siempre	48	69,6%

Fuente: Elaboración propia

Dimensión Conciencia Social (ítems)

Tabla 32

10.- ¿Ponerse en el lugar de un compañero genera un ambiente de trabajo positivo?

	N	%
Casi Nunca	2	2,9%
A veces	17	24,6%
Casi Siempre	31	44,9%
Siempre	19	27,5%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 33

11.- ¿La política negativa al trabajo inseguro es aplicado de manera correcta?

	N	%
Nunca	2	2,9%
A veces	20	29,0%
Casi Siempre	18	26,1%
Siempre	29	42,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 34

12.- ¿Los trabajadores están prestos a ayudar a quien lo necesite en el desarrollo de una actividad?

	N	%
Nunca	1	1,4%
Casi Nunca	4	5,8%
A veces	9	13,0%
Casi Siempre	29	42,0%
Siempre	26	37,7%

Fuente: Elaboración propia

Dimensión habilidad social (ítems)

Tabla 35

13.- ¿En el grupo de trabajo uno de los presentes toma las riendas para guiar al equipo?

	N	%
--	---	---

Nunca	1	1,4%
Casi Nunca	3	4,3%
A veces	13	18,8%
Casi Siempre	21	30,4%
Siempre	31	44,9%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 36

14.- ¿Se emplean tácticas para convencer a los trabajadores a lograr una meta?

	N	%
Casi Nunca	3	4,3%
A veces	22	31,9%
Casi Siempre	10	14,5%
Siempre	34	49,3%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 37

15.- ¿Las habilidades son desarrolladas mediante estímulos para un mejor desempeño laboral?

	N	%
Casi Nunca	2	2,9%
A veces	11	15,9%
Casi Siempre	25	36,2%
Siempre	31	44,9%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 38

16.- ¿La comunicación por los radios son claros y sin interferencias?

	N	%
Casi Nunca	3	4,3%
A veces	20	29,0%
Casi Siempre	21	30,4%
Siempre	25	36,2%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 39

17.- ¿Los cambios que se presentan son una oportunidad para adquirir nuevos conocimientos?

	N	%
Nunca	1	1,4%
Casi Nunca	1	1,4%
A veces	16	23,2%
Casi Siempre	19	27,5%
Siempre	32	46,4%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 40

18.- ¿Los conflictos que surgen en el trabajo se solucionan en un corto plazo?

	N	%
Nunca	1	1,4%
A veces	23	33,3%
Casi Siempre	29	42,0%
Siempre	16	23,2%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 41

19.- ¿El interactuar con los demás permiten un mejor desempeño laboral?

	N	%
Casi Nunca	1	1,4%
A veces	4	5,8%
Casi Siempre	37	53,6%
Siempre	27	39,1%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 42

20.- ¿Se obtienen mejores resultados cuando se trabaja de manera coordinada en el equipo?

	N	%
Nunca	2	2,9%
A veces	21	30,4%
Casi Siempre	5	7,2%

Siempre	41	59,4%
---------	----	-------

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión realización personal (ítems)

Tabla 43

21.- ¿Se brindan oportunidades de crecer profesionalmente dentro de la empresa?

	N	%
Nunca	2	2,9%
Casi Nunca	10	14,5%
A veces	2	2,9%
Casi Siempre	9	13,0%
Siempre	46	66,7%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 44

22.- ¿Existen programas de capacitación, charlas que promueven el desarrollo personal?

	N	%
Nunca	1	1,4%
Casi Nunca	1	1,4%
A veces	9	13,0%
Casi Siempre	10	14,5%
Siempre	48	69,6%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 45

23.- ¿Se realizan reconocimientos individuales o grupales periódicamente?

	N	%
N+unca	1	1,4%
A veces	11	15,9%
Casi Siempre	11	15,9%
Siempre	46	66,7%

Tabla 46

24.- ¿La empresa otorga bonos por cumplimiento de metas en el trabajo?

	N	%
Casi Nunca	2	2,9%
A veces	10	14,5%
Casi Siempre	33	47,8%
Siempre	24	34,8%

Fuente: Elaboración propia

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Tabla 47

25.- ¿El trabajador se identifica con la empresa en donde labora?

	N	%
A veces	15	21,7%
Casi Siempre	24	34,8%
Siempre	30	43,5%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 48

¿Cada empleado es considerado como un factor clave para alcanzar los objetivos?

	N	%
Nunca	1	1,4%
A veces	1	1,4%
Casi Siempre	17	24,6%
Siempre	50	72,5%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 49

27.- ¿El compromiso de los colaboradores permite el cumplimiento de los objetivos?

	N	%
Nunca	1	1,4%
Casi Nunca	2	2,9%
A veces	11	15,9%

Casi Siempre	19	27,5%
Siempre	36	52,2%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 50

28.- ¿Cada día se realizan mejor el llenado de las herramientas de gestión (IPERC, ATS, PETAR)?

	N	%
Nunca	1	1,4%
Casi Nunca	1	1,4%
A veces	3	4,3%
Casi Siempre	35	50,7%
Siempre	29	42,0%

Fuente: Elaboración propia

Dimensión supervisión (ítems)

Tabla 51

29.- ¿La empresa brinda el apoyo inmediato cuando se requiere?

	N	%
Casi Nunca	3	4,3%
A veces	10	14,5%
Casi Siempre	30	43,5%
Siempre	26	37,7%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 52

30.- ¿Se brinda la capacitación necesaria para realizar trabajos no rutinarios?

	N	%
Casi Nunca	1	1,4%
A veces	3	4,3%
Casi Siempre	17	24,6%
Siempre	48	69,6%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 53

31.- ¿Los trabajos son realizados en función a métodos y procedimientos establecidos?

	N	%
Casi Nunca	2	2,9%
A veces	13	18,8%
Casi Siempre	14	20,3%
Siempre	40	58,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 54

32.- ¿Existen normas, procedimientos y guías para realizar los trabajos?

	N	%
Casi Siempre	8	11,6%
Siempre	61	88,4%

Fuente: Elaboración propia

Dimensión comunicación (ítems)

Tabla 55

33.- ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?

	N	%
Casi Nunca	3	4,3%
A veces	9	13,0%
Casi Siempre	24	34,8%
Siempre	33	47,8%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 56

34.- ¿Se cuenta con radios a disposición para comunicar cualquier accidente o incidente?

	N	%
Casi Nunca	2	2,9%
A veces	2	2,9%

Casi Siempre	12	17,4%
Siempre	53	76,8%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 57

35.- ¿Se desarrolla la comunicación asertiva en el ámbito laboral?

	N	%
Casi Nunca	3	4,3%
A veces	8	11,6%
Casi Siempre	17	24,6%
Siempre	41	59,4%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 58

36.- ¿La información fluye sin distorsión entre colaboradores y supervisores - viceversa?

	N	%
Casi Nunca	3	4,3%
A veces	4	5,8%
Casi Siempre	34	49,3%
Siempre	28	40,6%

Fuente: Elaboración propia

Dimensión condiciones laborales (ítems)

Tabla 59

37.- ¿Existe buena administración de los recursos en el almacén?

	N	%
Casi Nunca	1	1,4%
A veces	33	47,8%
Casi Siempre	19	27,5%
Siempre	16	23,2%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 60

38.- ¿Se dispone de herramientas, materiales y equipos que faciliten el trabajo?

	N	%
Nunca	1	1,4%
Casi Nunca	12	17,4%
A veces	16	23,2%
Casi Siempre	23	33,3%
Siempre	17	24,6%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 61

39.- ¿La remuneración es atractiva en comparación con las otras empresas?

	N	%
A veces	13	18,8%
Casi Siempre	14	20,3%
Siempre	42	60,9%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 62

40.- ¿Las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño y los logros de cada colaborador?

	N	%
Nunca	1	1,4%
Casi Nunca	3	4,3%
A veces	8	11,6%
Casi Siempre	18	26,1%
Siempre	39	56,5%

Fuente: Elaboración propia

Anexo 07: Formato de publicación en repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Mejía Jara Frank Junior		70609298	frankmejajara@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Testis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Inteligencia emocional y clima organizacional en la empresa Kusimayu SAC. Aija 2024			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ² (Info: eu-repo/semantic/openAccess)		<input type="checkbox"/>
			Acceso restringido ³ (Info: eu-repo/semantic/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			


A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.


B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	20	05	2025



Huella Digital



Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUMEDUCD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2014-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales prestando el servicio de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, ním. 32.3).

Anexo 08: Reporte de similitud

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA KUSIMAYU SAC. AIJA. 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

23% INDICE DE SIMILITUD	22% FUENTES DE INTERNET	% PUBLICACIONES	13% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
9	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1%
13	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1%
14	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados	<1%

Trabajo del estudiante

15	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	<1 %
22	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
31	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %

32	Submitted to Ministerio de Educación de Perú - COAR Trabajo del estudiante	<1 %
33	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	<1 %
39	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
41	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
42	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
44	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	www.rilco.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo