

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**“La inteligencia emocional y su relación con el clima laboral en la empresa Inversiones
SIDEL S.R.L. Piura, 2023”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autora:

Castillo Arca, Andrea Marle

Jurado evaluador:

Presidente : García Crisanto Alex Segundo

Secretario : Pillaca Estevez Raúl

Vocal : Castillo Carrillo José

Asesor:

Ramos Flores, Francisco Alexandro

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

PIURA - PERÚ

2024

Fecha de sustentación: 2024/10/07

La inteligencia emocional y su relación con el clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L. Piura, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16% INDICE DE SIMILITUD	19% FUENTES DE INTERNET	7% PUBLICACIONES	8% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	1%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	1%
9	static2.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo



Declaración de originalidad

Yo, *Francisco Alexandro Ramos Flores*, docente del Programa de Estudio de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “*La inteligencia emocional y su relación con el clima laboral de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L. Piura, 2023*”, autora *Andrea Marle Castillo Arca*, dejo constancia de lo siguiente:

- *El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 16%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (2024/11/16).*
- *He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.*
- *Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad. Piura, 16 de noviembre de 2024*



Ramos Flores Francisco Alexandro

DNI: 32982571

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>



Castillo Arca Andrea Marle

DNI: 74141339

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, expongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: La inteligencia emocional y su relación con el clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L. Piura, 2023

Desarrollado con el fin de optar el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación entre la inteligencia emocional con el clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023.

A ustedes miembros del jurado, muestro mi especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Castillo Arca Andrea Marle

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, mis padres sin ellos no lo hubieran logrado y por la confianza que depositaron en mí, y en ningún momento me dejaron sola. Los amo con mi vida.

Castillo Arca Andrea Marle

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por darme fuerzas y permitir lograr esta experiencia bonita en la universidad, por convertirme en un gran profesional en lo que más me gusta.

Agradezco la ayuda de mi asesor de tesis Dr. Francisco Alexandro Ramos Flores por haberme brindado sus conocimientos y seguir alentándome para culminar con éxito.

Andrea Marle Castillo Arca

RESUMEN

En la presente investigación académica se planteó como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional con el clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023; debido a que se busca mejorar los índices de buen clima laboral y productividad con la finalidad conocer los niveles de inteligencia emocional y su incidencia en el clima laboral de la empresa. Desde el marco metodológico, la investigación utilizó un diseño de contrastación correccional, fue de tipo aplicada, no experimental y de corte transversal. La muestra se conformó por 30 personas colaboradores de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L. Se utilizó la encuesta como técnica de investigación y el cuestionario como instrumento de recolección de datos de cada variable de estudio. El cuestionario se basó en la escala de Likert, utilizando cinco alternativas de respuesta; asimismo, para el proceso de validación y confiabilidad se utilizó Alpha de Cronbach para ambos cuestionarios. Los principales resultados demostraron que el 100% de los colaboradores encuestados señalan que el grado de relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral se encuentran en un nivel alto. Por lo tanto, se concluye que la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral estudiadas en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L se encuentran en un nivel alto, interpretándose que entre mayor sean los índices de inteligencia emocional mejor se desarrollará el clima laboral.

Palabras clave: Inteligencia emocional, clima laboral

ABSTRACT

In this academic research, the general objective was to determine the relationship between emotional intelligence and the work environment in the company Inversiones SIDEL S.R.L located in Piura during the year 2023; due to the fact that it seeks to improve the indices of good work environment and productivity in order to know the levels of emotional intelligence and its impact on the work environment of the company. From the methodological framework, the research used a correctional contrast design, it was applied, non-experimental and crosssectional. The sample consisted of 30 collaborators of the company Inversiones SIDEL S.R.L. The survey was used as a research technique and the questionnaire as an instrument for collecting data for each study variable. The questionnaire was based on the Likert scale, using five response alternatives; also, for the validation and reliability process, Cronbach's Alpha was used for both questionnaires. The main results showed that 100% of the collaborators surveyed indicate that the degree of relationship between emotional intelligence and the work environment is at a high level. Therefore, it is concluded that the relationship between emotional intelligence and the work environment studied in the company Inversiones SIDEL S.R.L is at a high level, interpreting that the higher the emotional intelligence indices, the better the work environment will develop.

Keywords: Emotional intelligence, work environment

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

La inteligencia emocional es un factor primordial en la interacción y desarrollo humano. Las personas con coeficientes de inteligencia promedio superan a las personas que tienen los índices de coeficientes intelectuales más elevados el 70% de las veces. Generando una nueva controversia, debido a que anteriormente se sostenía que CI era el único medio de éxito (World Economic Forum, 2017).

Actualmente, en el marco internacional, debido a las grandes avances tecnológicos y cambios acelerados generados por efecto de la globalización, las empresas necesitan de colaboradores que se esfuercen por desarrollar habilidades gerenciales que les faculte adaptarse y fomentar el mejoramiento continuo del desempeño y productividad (Magallanes, 2021). Por tal motivo, los CEO's de grandes empresas demandan de una planilla con inteligencia emocional alta porque contribuye a optimizar los intereses comerciales e incrementa los índices de productividad en un 20% (Equipo & Talento, 2022).

En Perú, las actuales exigencias del mercado demandan de colaboradores con conocimientos de alta dirección; no obstante, el factor de la inteligencia emocional se ha convertido en una pauta que busca alcanzar el éxito de los objetivos estratégicos. Según La Rosa, Cofundador de Supera World, manifestó que a medida que evolucionaron las expectativas y requerimientos, determinadas habilidades y características se volvieron indispensables (Ríos, 2023).

En el ámbito local, gran parte de las empresas o negocios que se mantienen en el tiempo nacieron de una fuente familiar, suelen aplicar metodologías de trabajo empíricas y sus funciones y estrategias se perfeccionan a través de períodos de pruebas. Paralelamente a los negocios locales tradicionales, se encuentran el

startup que surgen como ideas de negocios innovadoras que se desarrollan a través de uso y aplicación de tecnologías y especialmente, a través de las habilidades y conocimientos que desarrolle cada colaborador. Estas ideas de negocios se sostienen en las habilidades blandas que se fomenten en el equipo de trabajo; es decir, que entre todos los miembros o colaboradores buscan mantener un clima laboral adecuado a través del desarrollo de habilidades blandas como la inteligencia emocional que les permita el logro y éxito de sus objetivos. a nivel local, empresas como la Caja Piura destacan a nivel nacional por su buen clima laboral; asimismo son reconocidas por estudios realizados por organizaciones como Great Place To Work, donde se destaca que el 81% de colaboradores de la Caja Piura manifiestan trabajar en un excelente lugar, en comparación del 67% de colaboradores de otras empresas (Great Place to Work, 2023).

La empresa Inversiones SIDEL S.R.L identificada con R.U.C N° 20606635070 se encuentra ubicada en Av. Chirichigno C1 Urb. San Eduardo nace como una nueva propuesta comercial gastronómica para los comensales piuranos, cuenta con 30 colaboradores organizados en diferentes turnos y horarios de trabajo, mismos que son esenciales para establecer un vínculo duradero con los clientes. Previo al inicio de operaciones, se seleccionaron colaboradores con buenas capacidades laborales que busquen contribuir al desarrollo de la empresa. Actualmente, con la finalidad de mejorar los índices de buen clima laboral y productividad se busca conocer los niveles de inteligencia emocional y su incidencia en el clima laboral de la empresa.

1.1.2. Enunciado del problema

¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional con el clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023?

1.2. Justificación

- Teórica:

La justificación teórica consiste en la profundización de los enfoques teóricos que atienden el problema que se investiga, con el objetivo de continuar y aportar al conocimiento de una línea de estudio (Fernández, 2020).

Por lo tanto, bajo esta premisa la investigación buscó contribuir e incorporar conocimiento y desarrollo científico literario de las variables de estudio como son la inteligencia emocional y el clima laboral. Al mismo tiempo, mediante la ejecución de la presente investigación se permitió conocer las dimensiones e indicadores que facultan estudiar a las variables.

- Práctica:

La justificación práctica contribuye a resolver un problema o plantea estrategias, técnicas y métodos que ayudan a encontrar la solución (Fernández, 2020).

Por ende, desde la perspectiva práctica este estudio se ejecutó con la finalidad de dar a conocer la importancia de gestionar las emociones en el ámbito personal como profesional; asimismo, se analizó el grado de incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral dentro de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023

- Metodológica:

La justificación metodológica busca desarrollar estrategias o técnicas de estudio que faculten obtener información fiable (Fernández, 2020).

Por consiguiente, desde la perspectiva metodológica, para el desarrollo de la investigación se diseñaron y aplicaron técnicas y sus respectivos instrumentos de recolección de datos, fundamentados en las dimensiones de cada variable estudiada, permitiendo obtener resultados y conclusiones que brinden respuesta a la interrogante planteada.

- Social:

La Justificación social alega que toda investigación o estudio puede contribuir a brindar solución a problemas que afectan a un grupo social (Fernández, 2020).

Desde la perspectiva social, la investigación buscó contribuir al bienestar común de los colaboradores de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L mismos que generaron un efecto multiplicador con sus comensales, amigos, colegas y familiares; proyectándose a mejorar la convivencia entre los mismos.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la inteligencia emocional con el clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023.
- Determinar el nivel de clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023.
- Analizar las dimensiones de la inteligencia emocional y su relación con el clima laboral de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Rodríguez (2020) en su investigación titulada *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* tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional de docentes pertenecientes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá y su percepción del clima organizacional. A nivel metodológico, la investigación fue cuantitativa de tipo correlacional, tuvo como muestra a 52 docentes con quienes se analizó utilizando diversos criterios como género, edad, experiencia, entre otros. Los resultados se analizaron a través de modelos de ecuaciones estructurales y análisis factorial. Finalmente, se llegó a la conclusión que no existe relación entre las variables estudiadas (inteligencia emocional – clima organizacional).

Por su parte, Aranguren & Lozano (2019) en su investigación titulada *Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica del sistema nervioso Renovar LTDA sede Villavicencio* de la Universidad Santo Tomás, tuvo como objetivo general establecer la correlación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la Clínica del Sistema Nervioso Renovar Ltda sede Villavicencio. En el marco metodológico, la investigación fue descriptiva de tipo correlacional; presentó un diseño de investigación no experimental, a nivel temporal, la investigación es transaccional porque se sitúo en un determinado tiempo. Para el proceso de recolección de datos se utilizó un cuestionario basado en escala de Likert aplicado a una muestra conformada por 218 personas. Finalmente, se concluyó que las variables inteligencia emocional y clima organizacional tienen una relación en un nivel significativo; asimismo, la inteligencia emocional se evaluó en un nivel medio según el 94% de encuestados, predominando la comunicación y autocontrol.

Finalmente, Pérez et al. (2022) en su investigación titulada *Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua* de la Universidad Autónoma de Chihuahua, México; tiene como objetivo general

identificar las características de la inteligencia emocional y del clima laboral del área de recursos humanos de la Universidad Autónoma de Chihuahua. En el marco metodológico, fue una investigación aplicada, de alcance descriptivo y de diseño correlacional con sustento bibliográfico. Asimismo, el estudio fue no experimental de corte trasversal de tipo descriptivo. Se utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario, donde se elaboraron 33 preguntas para la variable inteligencia emocional y 21 preguntas para la variable de clima laboral. La muestra estuvo conformada por 100 integrantes del área de recursos humanos de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Los resultados demostraron que los encuestados en la investigación manifestaron tener un adecuado nivel de inteligencia emocional y consideraron, independientemente, que dentro de su departamento de trabajo existe un buen clima laboral. Finalmente, se concluye que no existe correlación lineal entre inteligencia emocional y clima laboral.

2.1.2. A nivel nacional

Escobar (2018) en su investigación titulada *Inteligencia emocional y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Carhuamayo S.A.C en San Juan de Miraflores* de la Universidad Autónoma del Perú tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Carhuamayo S.A.C ubicada en el distrito de San Juan de Miraflores. A nivel metodológico, la investigación fue no experimental de corte transversal con diseño descriptivo correlacional, para su desarrollo se consideró la participación de 47 colaboradores de la organización. Para el proceso de recolección de datos se utilizó dos cuestionarios altamente confiables que permitieron concluir que existe relación significativa entre Inteligencia emocional y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Carhuamayo S.A.C. en San Juan de Miraflores.

Asimismo, Huamán (2020) en su investigación titulada *Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque* de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo tuvo como objetivo determinar la

relación entre los niveles de inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque durante el período de 2019. A nivel metodológico, la investigación es de tipo no experimental, de corte transversal y de diseño descriptivo correlacional; para su desarrollo se consideró una población de 114 colaboradores y la participación de 35 trabajadores como muestra de estudio. Los resultados del estudio manifiestan una correlación de Spearman de 0.620 interpretándose como una correlación de grado moderado. Finalmente, se concluyó que la relación entre los niveles de inteligencia emocional y el clima organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayaque durante el año 2019 es significativa.

Finalmente, Díaz & Rojas (2021) en su investigación titulada *Inteligencia emocional y clima organizacional en personal de ventas* de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas tuvo como objetivo general relacional la inteligencia emocional y el clima organizacional en personal de ventas de alimentos. En el marco metodológico, la investigación fue de tipo básica, no experimental de diseño correlacional. Para el desarrollo de la investigación, se consideró la participación de 208 personas, vendedores correspondientes a cinco distribuidoras: 126 varones y 82 mujeres. Para estudiar las variables se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, basándose en la escala de Likert distribuidas en cuatro factores y 16 ítems. Finalmente, se concluye que las dimensiones que conforman la inteligencia emocional tienen una relación positiva y moderada con el clima laboral. Por lo que se puede afirmar que, una persona con alta inteligencia emocional tiene una mejor percepción de su entorno laboral.

2.1.3. A nivel local

Oquelis (2016) en su investigación titulada *Diagnóstico de inteligencia emocional en estudiantes de educación secundaria* de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura se planteó como

objetivo general describir la actual situación de la inteligencia emocional de los estudiantes de cuarto año de educación secundaria, a partir del test de BarOn. A nivel metodológico, la investigación fue de tipo descriptiva, de diseño descriptivo simple porque la información se obtiene sin modificar el entorno; es decir, no existe manipulación. La población se conformó por 82 estudiantes masculinos del Colegio Hogar San Antonio. Finalmente, se concluye que la inteligencia emocional en la vida de los estudiantes es muy importante porque le permite relacionarse con los demás, resolver problemas, generar confianza, etc. Este equilibrio es el resultado de la gestión propia de las emociones.

Por otro lado, Flores (2022) en su investigación titulada *Inteligencia emocional y habilidades sociales en alumnos del cuarto de secundaria de la I.E. San Francisco – Paita – Piura, 2021* de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo tuvo como objetivo general comprobar si existía relación significativa entre la inteligencia emocional y habilidades blandas en los alumnos de cuarto de secundaria de la I.E. San Francisco de Paita, Piura. A nivel metodológico, fue una investigación aplicada, cuantitativo no experimental, con diseño correlacional; para el desarrollo de la investigación se consideró una muestra no probabilística de 25 alumnos. Posteriormente, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación igual a 0,579 y un valor de significancia de 0.002. Finalmente, se concluyó que existe correlación positiva entre ambas variables estudiadas.

Por último, Hidalgo (2021) en su investigación titulada *Inteligencia emocional y resiliencia en estudiantes de una institución educativa privada Tambogrande – Piura* de la Universidad Privada Antenor Orrego tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Inteligencia Emocional y Resiliencia en estudiantes de una institución educativa privada de Tambogrande-Piura. A nivel metodológico, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional, se utilizó una muestra de 150 alumnos, varones y mujeres, de 16 y 17 años de edad, de educación secundaria. Para la recolección de datos se utilizó el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn (ice) de Reuven Bar-On y la Escala de Resiliencia para adolescentes de Prado y Del Águila (2000). Los resultados evidencian que existe una correlación altamente significativa ($p < .01$) directa y en grado medio entre Inteligencia

Emocional y Resiliencia en los estudiantes de una institución educativa privada de Tambogrande-Piura.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Inteligencia emocional

2.2.1.1. Definición

A continuación, se brindan las principales definiciones de inteligencia emocional:

Goleman (2015 citado por Ramírez & Zavaleta, 2018) manifiesta que la inteligencia emocional consiste en “la capacidad aprensible para conocer, controlar e inducir emociones y estados de ánimo, tanto individual como grupal” (p.68).

Por su parte, Aragón (2019) manifiesta que la inteligencia emocional consiste en “la capacidad de manejar emociones propias y sus relaciones externas, buscando alternativas para tener una vida feliz” (58).

Asimismo, Huertas & Ruíz (2022) manifiestan que la inteligencia emocional faculta expresar las emociones de manera eficaz, optimizando su desempeño laboral en instituciones y organizaciones laborales.

Por lo tanto, se afirma que la inteligencia emocional consiste es la capacidad del individuo de sentir, expresar y gestionar sus emociones, con la finalidad de considerarse uno mismo, y guardar respeto a los demás. Debe tratarse de manera asertiva y optimista debido a que su esencia recae en la interacción interpersonal

2.2.1.2. Dimensiones del clima laboral

Bar-On (1997, citado por García, 2022) detalla que la inteligencia emocional presenta las siguientes dimensiones:

a. Componentes intrapersonales

Autopercepción: Es la capacidad que tiene la persona para identificar, reconocer y aceptar sus emociones; brindando una respuesta de las causas y motivos de estos (García, 2022).

Asertividad: Es la capacidad de saber demostrar sentimientos, ideas, creencias y necesidades sin afectar, destruir o perjudicar el derecho de los demás.

Autoconcepto: Es la capacidad de aceptación y valoración de virtudes y defectos.

Independencia: Es la capacidad de auto dirigirse, demostrando seguridad en sí mismo; sin caer en la arrogancia ni la dependencia emocional (García, 2022).

b. Componentes interpersonales

Empatía: Habilidad de identificar, comprender y valorar los sentimientos de los demás (Oquelis, 2016).

Relaciones interpersonales: Habilidad de establecer y mantener relaciones mutuas exitosas, caracterizadas por la cercanía emocional (Oquelis, 2016).

Responsabilidad social: Es la capacidad de brindar bienestar o contribuir con la comunidad o grupo social (Oquelis, 2016).

c. Componente de adaptabilidad

Solución de problemas: Consiste en identificar las dificultades que puedan presentarse, teniendo la habilidad de implementar posibles soluciones.

Prueba de la realidad: Habilidad para situarse y diferenciar entre el ámbito subjetivo y objetivo.

Flexibilidad: Es la capacidad de adaptación de las emociones, ideas y actitudes frente a diversas condiciones o espacios situacionales.

d. Manejo de estrés

Tolerancia al estrés: Es habilidad para sobrellevar situaciones complicadas y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente el estrés (Oquelis, 2016).

Control de los impulsos: Es habilidad para soportar y posponer un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones (Oquelis, 2016).

e. Estado anímico general

Felicidad: Es la percepción de bienestar que se logra al alcanzar las metas, objetivos o proyectos planteados.

Optimismo: Es la capacidad de sobrellevar las oportunidades y adversidades de manera positiva.

Por otra parte, Goleman (2014 citado por Cervantes y Rojas, 2023) manifiesta la inteligencia emocional presenta cinco dimensiones que se detallan a continuación:

a. Autoconciencia emocional

Esta dimensión enfatiza la capacidad de comprender los propios sentimientos, así como la capacidad de comprender los valores y la esencia, ya que la capacidad de reconocer las emociones es un factor clave para una vida feliz. Para hacer esto, necesitas entender por lo que está pasando la persona para poder reconocer sus sentimientos. Esta dimensión también se enfoca en las capacidades de cada persona, porque lleva al área de definir a las personas, conocer la realidad interior, saber actuar y vivir con las consecuencias, es decir, cuando se habla de autoconciencia emocional, se enfatiza la conciencia emocional, la autoestima y la seguridad de la autoestima (Goleman, 2014).

b. Automotivación

Goleman (2014 citado por Cervantes y Rojas, 2023) manifiesta que la motivación consiste en la cualidad de gestionar el sistema emocional con el objetivo de conseguir las metas personales. Asimismo, afirma que la automotivación está íntimamente relacionada con cuatro aspectos: el primero es el propio individuo, asociado a pensamientos positivos; el otro son los amigos, la familia y los compañeros, porque las personas más cercanas son el apoyo más fundamental. En tercer lugar, el mentor emocional, es decir, ver a otra persona con experiencia como modelo a seguir para promover un desarrollo personal o profesional que genere

confianza y compromiso. El último aspecto es el entorno en sí mismo, como aspectos de luz, sonido, motivación. Esta dimensión es importante porque con certeza, optimismo, constancia y confianza en uno mismo podemos afrontar todo tipo de dificultades y alcanzar la victoria y los logros no solo en lo personal sino también en lo laboral (Goleman, 2014).

c. Autorregulación

Consiste en la habilidad que le faculta al individuo gestionar y adaptar el comportamiento generado por sus emociones según el espacio o situación en la que se encuentre o se le presente. La ausencia o carencia de esta habilidad origina el incremento de inseguridad; por lo que, el individuo mientras mayor manejo de las emociones tenga, más rápido superará cualquier contratiempo o fracaso que se le presente en la vida. Es preciso detallar que esta dimensión se divide en: autonomía, fiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad e innovación (Huertas & Ruíz , 2022).

d. Empatía

La empatía es la capacidad que poseen las personas que les permite comprender las necesidades y deseos de los demás. Como resultado, se desarrollan relaciones más fructíferas porque permite que las personas se relacionen e interactúen con su entorno, forjando vínculos sociales y afectivos más fuertes. Las personas que manejan esta práctica tienen la capacidad de ser conscientes de las emociones presentes en su entorno. También tienen las habilidades de escucha necesarias para demostrar una mayor compasión hacia los puntos de vista opuestos al poder comprenderlos y, lo que es más importante, brindar apoyo basado en el respeto. Al tratar la empatía, se trata una realidad emocional, que se relaciona con gestos, miradas, posturas, tono de voz y todo esto nos permite conocer y reconocer a los demás, ya que no solo es posible comprender el entorno, sino también Ayuda a construir lazos más fuertes (Huertas & Ruíz , 2022).

e. Habilidades sociales

Consiste en la capacidad de socializar, interactuar y establecer una relación con las personas del entorno, es fundamental para conseguir desarrollar habilidades como el liderazgo y la eficiencia interpersonal, establecer relaciones amorosas, familiares y amicales; y recrear un ambiente laboral agradable y productivo.

Las habilidades sociales se orientan a establecer vínculos basados en el asertividad y escucha activa, debido a que involucra elementos como comunicación, comprensión, crítica constructiva y valoración de las emociones (Huertas & Ruíz , 2022).

2.2.2. Clima laboral

2.2.2.1. Definición

El clima o ambiente que se desarrolla en el interior de la empresa es importante de considerar porque es el espacio donde se desenvuelven los colaboradores de la organización:

Cortés & Leal (2019) manifiestan que el clima laboral consiste en “el estado de ánimo de la organización que interviene como elemento fundamental para lograr los objetivos y metas; además de garantizar su continuidad y crecimiento” (p.146). Como elemento, es favorable cuando brinda satisfacción de las necesidades personales y autoestima propia de los colaboradores.

Asimismo, Pacheco & Rodríguez (2019 citado por Brito et al. 2020) manifiestan que el clima laboral consiste “en una mezcla de factores que se relacionan entre sí, que influyen en la percepción de los colaboradores frente a las funciones y roles que asumen en la organización” (p.142).

Por su parte, Dávila et al. (2021) consideran que el clima laboral consiste en “un conjunto de elementos que caracterizan a la serie de prácticas y procedimientos que se realizan en una organización” (p.665).

Por lo tanto, el clima laboral consiste en el ambiente interno donde se desenvuelven los colaboradores de una empresa, se trata del espacio no físico donde se establecen relaciones, dificultades y oportunidades

guiadas a través de normas de convivencia generalmente establecidas de forma subjetiva.

2.2.2.2. Teoría del clima laboral

El clima laboral se sustenta principalmente en tres teorías, mismas que se detallan a continuación:

a. Teoría de Gestalt y funcionalista.

Según el autor Brunet (2004 citado por Castro, 2020) el clima laboral se sustenta principalmente en dos escuelas del pensamiento: La primera escuela denominada Escuela de Gestalt y la segunda escuela denominada Escuela Funcionalista.

Escuela de Gestalt.

La Escuela de Gestalt tiene dos principios fundamentales; el primer principio consiste en la captación del orden determinado previamente de las cosas tal y como se encuentran; mientras que el segundo principio consiste en la creación y ejecución de un nuevo orden con respecto al proceso de integración a nivel de pensamiento. En conclusión, el individuo entiende al mundo que le rodea cómo lo percibe y cómo lo deduce (Brunet, 2004 citado por Castro, 2020).

Escuela Funcionalista.

La escuela Funcionalista enfatiza que el comportamiento del individuo se condiciona según el entorno donde se desenvuelva; percibe su medio laboral y modifica su comportamiento según este. Por lo tanto, su comportamiento será agradable siempre y cuando el ambiente donde se desenvuelva sea adecuado (Brunet, 2004 citado por Castro, 2020).

b. Teoría estructuralista, humanista, sociopolítica y crítica.

La presente teoría se fundamenta en las siguientes escuelas:

La escuela estructuralista se da según aspectos básicos del trabajo como la organización, la toma de decisiones centralizada o

descentralizada y la cantidad de niveles jerárquicos. Desde la escuela humanista, el clima laboral se manifiesta desde las percepciones de los involucrados (colaboradores de cualquier puesto de trabajo). Por último, la escuela sociopolítica engloba todos los elementos de la organización entre lo que destacan los valores corporativos, las normas, la cultura, políticas laborales y los sentimientos (Castro, 2020).

La escuela estructuralista estudia a la empresa desde su formación, considerando elementos de gestión y factores estratégicos, no se centra en el estudio individual del trabajador sino en su función dentro de la entidad.

Sin embargo, la escuela humanista si estudia al individuo desde su personalidad observando cada particularidad que lo conforman como tal y como colaborador de la entidad.

c. Teoría de Sistema – Likert.

La teoría de sistema de Likert expresa que existen tres tipos de variables: la primera denominada Variable causal, la segunda denominada variable intermedia y la tercera denominada variable final. Las variables causales acogen la evolución y la obtención de resultados de la entidad como son la estructura administrativa y organizativa, actitudes y competencias. Las variables intermedias buscan diagnosticar a la institución como son la toma de decisiones, motivación y rendimiento. Para concluir, las variables finales tienen como finalidad la obtención de resultados como la productividad, ganancia y pérdida (Castro, 2020).

2.2.2.3. Dimensiones

A continuación, se presentan las dimensiones del clima laboral:

a. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales consisten en las capacidades que tienen los colaboradores para realizar trabajo en equipo con el objetivo

de conseguir las metas propuestas; son oportunidades para fomentar la libertad y empatía y evitar la manipulación entre sus miembros (Guell & Muñoz,2020 citado por Castro, 2020)

b. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional consiste en el grado de identificación que tiene un colaborador por la institución mismo que se fortalece conforme el colaborador lleve más tiempo de antigüedad laborando en la entidad.

c. Afiliación

La afiliación se basa en hecho de querer pertenecer a un determinado grupo, ya sea por identificación, aporte o proporcionar y recibir afecto.

d. Identidad institucional

Según Balmer (2001 citado por Castro, 2020) la identidad institucional consiste en “aquellos elementos perceptibles e imperceptibles que diferencian y caracterizan a las organizaciones, sirve para planificar acciones y toma de decisiones a fin de ser incluidas a la tradición y al entorno empresarial” (p.248).

2.2.2.4. Tipos de clima laboral

Se considera que existen 4 tipos de clima laboral:

a. Clima laboral autoritario

El tipo autoritario se genera cuando existe desconfianza entre los colaboradores responsables, bloquea las relaciones interpersonales y fomenta una dirección de trabajo descendente. La toma de decisiones, el planeamiento y control institucional se desarrolla en gerencia generando un clima basado en intimidaciones, sanciones y presiones

innecesarias que ocasionan insatisfacción y bajo desempeño en la ejecución de labores.

b. Clima laboral paternalista

El tipo de paternalista brinda flexibilidad y confianza; las decisiones trascendentales se siguen tomando en la alta gerencia; no obstante, las decisiones de menor relevancia se pueden tomar en el nivel medio. Las relaciones interpersonales entre los niveles inferiores se realizan cierta familiaridad, mientras que las relaciones con los niveles superiores como gerencia se realiza con cautela.

c. Clima organización partitivo consultivo

El tipo partitivo consultivo permite la participación de los colaboradores en la elaboración de propuestas de gestión. Suele presentar mecanismos de motivación como los estímulos y las sanciones.

d. Clima laboral participativo

El tipo participativo desarrolla líneas de interrelación basada en la confianza, existe la libertad de tomar decisiones en todos los niveles de la organización; se suele presentar las tres líneas de comunicación: ascendente, descendente y lineal.

2.3. Marco conceptual

- Inteligencia emocional

Es la capacidad aprensible para conocer, controlar e inducir emociones y estados de ánimo, tanto individual como grupal (Goleman, 2015 citado por Ramírez & Zavaleta, 2018)

- Empatía

Es la capacidad que poseen las personas que les permite comprender las necesidades y deseos de los demás (Huertas & Ruíz , 2022).

- Relaciones interpersonales

Habilidad de establecer y mantener relaciones mutuas exitosas, caracterizadas por la cercanía emocional (Huertas & Ruíz , 2022).

- Auto percepción

Es la capacidad que tiene la persona para identificar, reconocer y aceptar sus emociones; brindando una respuesta de las causas y motivos de estos (García, 2022).

- Habilidades sociales

Establecen vínculos basados en el asertividad y escucha activa, debido a que involucra elementos como comunicación, comprensión, crítica constructiva y valoración de las emociones (Huertas & Ruíz , 2022).

- Automotivación

Es la capacidad de manejar el sistema emocional, para que así se logre la orientación hacia el objetivo de las metas personales (Huertas & Ruíz , 2022).

- Clima laboral

“Es el estado de ánimo de la organización que interviene como elemento fundamental para lograr los objetivos y metas; además de garantizar su continuidad y crecimiento” (Cortés & Leal, 2019).

2.4. Hipótesis

- Hipótesis de investigación (H1):

Existe una relación altamente significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023

- Hipótesis nula (H0):

No existe una relación altamente significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición	
Inteligencia emocional	para conocer, controlar e inducir emociones y estados de ánimo, tanto individual como grupal (Goleman, 2015 citado por Ramírez & Zavaleta, 2018) “Es el estado de ánimo de la organización que interviene como elemento fundamental para lograr los objetivos y metas; además de garantizar	Es la capacidad aprensible de la variable inteligencia emocional se medirá a través del cuestionario de preguntas basadas en las siguientes dimensiones e indicadores. La variable clima laboral se medirá a través del cuestionario de preguntas basadas en las siguientes dimensiones e	Autoconciencia	Valores	1-2-3		
				Automotivación	Desarrollo personal	4-5-6	
				Autorregulación	Gestión emocional	7-8-9	
				Empatía	Compañerismo	10-11-12	
				Habilidades sociales	Interacción entre colaboradores	13-14-15	
		Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	16-17			

su continuidad y crecimiento”
(Cortés & Leal, 2019).

indicadores.

33	Compromiso		
	organizacional	Responsabilidad	18-19
	Afiliación	Ética	20-21
	Identidad Institucional	Cumplimiento de políticas de la empresa	22-23

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La población de un estudio se compone o se conforma por el “total o conjunto de elementos o casos que guardan relación o concuerdan con una serie especificaciones” (Rodríguez, Y., 2020, p.25).

Por lo tanto, para el desarrollo del presente estudio se consideró una población conformada por 30 personas que son parte la empresa Inversiones SIDEL S.R.L.

3.1.2. Marco muestral

El marco muestral de la investigación se conformó por el total de colaboradores la empresa Inversiones SIDEL S.R.L.

3.1.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis de la investigación estuvo compuesta por cada colaborador de la Inversiones SIDEL S.R.L.

3.1.4. Muestra

La muestra de la investigación se conforma por un subgrupo de la población (Rodríguez Y. , 2020); por ende, todo elemento que forme parte de la muestra debe tener las mismas o similares características que los elementos que integran la población. Asimismo, es importante manifestar que se optó por considerar el total de elementos que conforman la muestra porque tienen las mismas características entre sí.

Para esta investigación, se utilizó el mismo número de elementos que conforman a la población, que consta de 30 personas; porque la población de esta investigación se conformó con un número menor de 50 elementos.

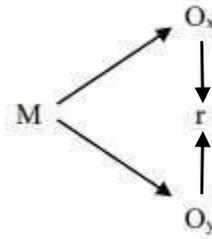
3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

La investigación presentó un diseño de contrastación correlacional porque el estudio estadístico relaciona entre dos o más variables, sin necesariamente establecer una causa y un efecto (Rodríguez Y. , 2020).

Asimismo, la investigación fue no experimental porque “se encarga de observar sucesos tal y como se generen en su ámbito natural; para posteriormente, analizarlos sin manipulación; por lo que, no se generan situaciones nuevas solo se observan las ya existentes (Rodríguez Y. , 2020).

Fue transaccional porque “la investigación recolectó datos en un momento único” (Rodríguez Y. , 2020).



Donde:

M: Muestra

O: Observación de cada variable

r: Relación entre las variables x:

Inteligencia emocional y: clima
laboral

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnica

La técnica de investigación hace referencia al proceso que se utilizó o se puso en práctica para estudiar un determinado fenómeno. Con respecto a este estudio, se optó por utilizar la encuesta como técnica de investigación.

Instrumentos

El instrumento de la investigación hace referencia al medio que se utilizó para recolectar información y datos necesarios para la investigación. En base a esta premisa y la técnica de estudio, se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario para cada variable conformado por sus respectivas dimensiones. El cuestionario se basó en la escala de Likert, utilizando cinco alternativas de respuesta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Asimismo, para el proceso de validación y confiabilidad se utilizó Alpha de Cronbach para ambos cuestionarios

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Posterior a la aplicación de los cuestionarios se tabularon en el programa Microsoft Excel versión 2019, generando una base de datos de la información obtenida.

Asimismo, para el proceso de análisis de los datos se realizó a través del software SPSS versión 25.

Finalmente, se elaboraron tablas y gráficos en base a los datos encontrados utilizando la estadística.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

La aplicación de cuestionarios permitió obtener resultados este trabajo de investigación, que buscó determinar la relación entre la inteligencia emocional con el clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023.

La validación de los instrumentos de recolección de datos fue realizada por el Mg. José Castillo Carrillo, Mg. Carlos Humberto Lam Reyes y Mg. Alex Crisanto García. El cuestionario de la variable inteligencia emocional constó de 15 preguntas; mientras que, el cuestionario de la variable clima laboral constó de 8 preguntas. Ambos instrumentos utilizaron la Escala de Likert como medición de las respuestas, se organizaron de la siguiente manera: Siempre = 5; casi siempre = 4; a veces = 3; casi nunca = 2; nunca = 1

Para el procesamiento de los resultados se utilizó Microsoft Office Excel 2019 y SPSS versión 26. Asimismo, se debe señalar que la escala de Likert fue reagrupada en tres niveles: Alto, medio y bajo.

Tabla 2

Baremos

Baremos		
Variables	V1: Inteligencia emocional	V2: Clima Laboral
Nº Preguntas	15	8
Puntaje Mínimo	15	8
Puntaje Máximo	75	40
Rango	61	33
Intervalo	20,33	11,00
Bajo	15	8
	35	19
Medio	36	20
	55	30
Alto	56	31
	75	40

Análisis de los resultados

Objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional con el clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023.

Tabla 3

Relación entre la inteligencia emocional con el clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L.

	V2. Clima laboral						Total general	
	Bajo		Medio		Alto			
Bajo V1.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Inteligencia Medio emocional	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Alto	0	0%	0	0%	30	100%	30	100%
Total general	0	0.00%	0	0%	30	100%	30	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

De la Tabla 3 se observa que el 100% de los colaboradores encuestados manifestaron que el grado de relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral se encuentran en un nivel alto.

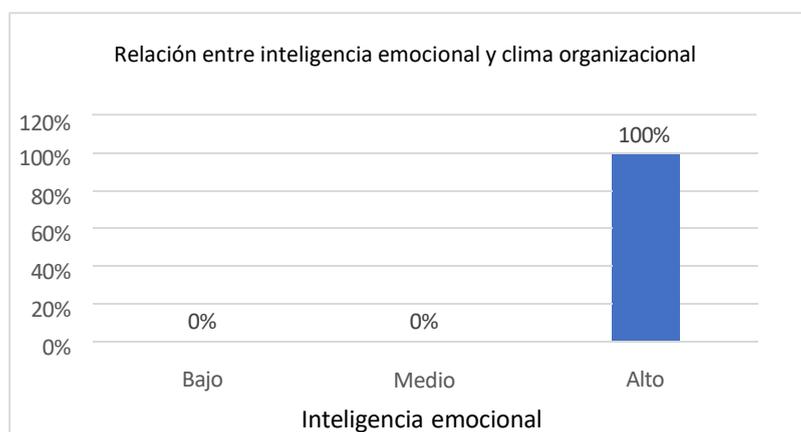


Ilustración 1 *Inteligencia emocional y clima laboral en la empresa Inversiones*

SIDEL S.R. L

Objetivo específico 1: Establecer el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023

Tabla 4

Nivel de Inteligencia emocional de los colaboradores de la empresa Inversiones S.R.L

	Niveles						Total general	
	Bajo		Medio		Alto			
Autoconciencia	0	0%	0	0%	30	100%	30	100%
Dimensiones de la inteligencia emocional Automotivación	0	0%	2	7%	28	93%	30	100%
Autorregulación	0	0%	1	3%	29	97%	30	100%
Empatía	0	0%	0	0%	30	100%	30	100%
Habilidades sociales	0	0%	0	0%	30	100%	30	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

De la Tabla 04 se observa que las dimensiones que tienen un nivel alto de incidencia en la inteligencia emocional de los trabajadores de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L durante el período 2023 son la autoconciencia, empatía y habilidades sociales con 100% cada una.

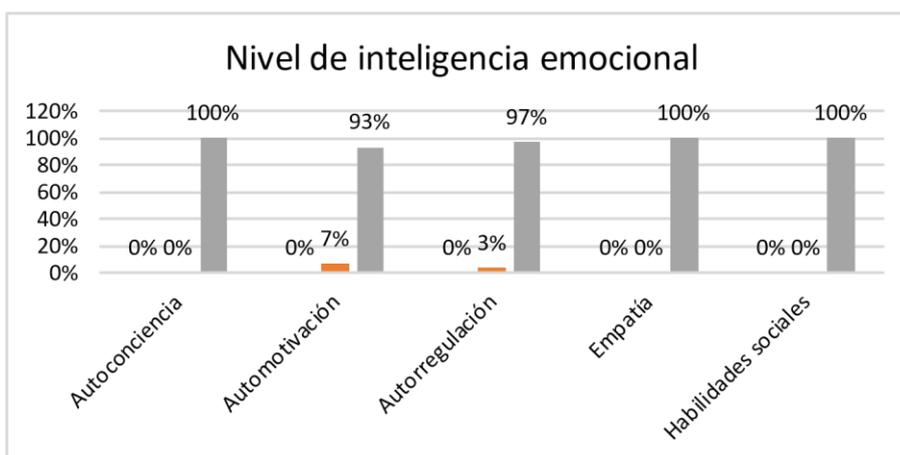


Ilustración 2 *Nivel de Inteligencia emocional*

Segundo objetivo específico: Determinar el nivel de clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023.

Tabla 5

Nivel de clima laboral

	Niveles						Total general	
	Bajo	Medio	Alto					
Relaciones sociales interpersonales	0	0%	0	0%	30	100%	30	100%
Dimensiones del clima laboral								
Compromiso	0	0%	1	3%	29	97%	30	100%
Afiliación	0	0%	0	0%	30	100%	30	100%
Identidad institucional	0	0%	0	0%	30	100%	30	100%
Habilidades	0	0%	0	0%	30	100%	30	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

De la Tabla 05 se observa que las dimensiones con un nivel alto de incidencia en el clima laboral de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L durante el período 2023 son las relaciones interpersonales, afiliación, identidad institucional, habilidades sociales con 100% cada una.

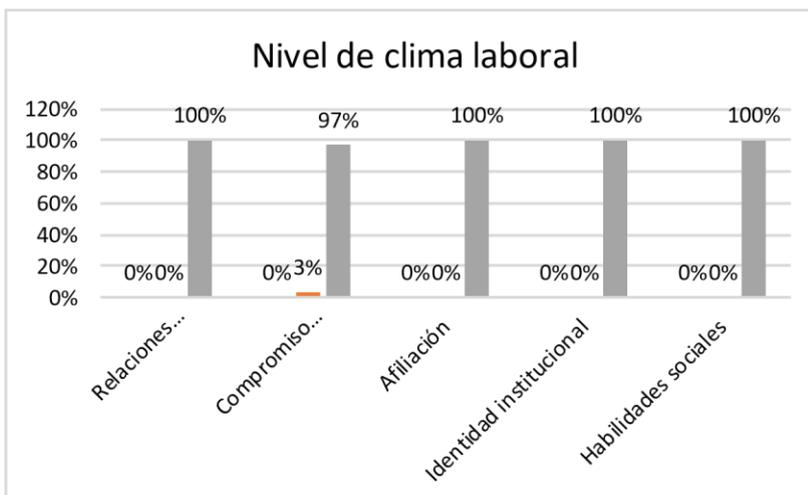


Ilustración 3 *Nivel de clima laboral*

Tercer objetivo específico: Analizar las dimensiones de la inteligencia emocional y su relación con el clima laboral de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023.

Tabla 6

Analizar de las dimensiones de la inteligencia emocional y su relación con el clima laboral de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L.

		Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	N
Dimensiones de Inteligencia emocional	Autoconciencia	0.688	0	30
	Automotivación	0.673	0	30
	Autorregulación	0.522	0	30
	Empatía	0.614	0	30
	Habilidades sociales	0.823	0	30

Fuente: Instrumentos aplicados

De la Tabla 06 se observa que las dimensiones autoconciencia con $r = 0.688$, automotivación con $r = 0.673$ y habilidades sociales con $r = 0.823$ pertenecientes a la variable de inteligencia emocional tienen una influencia de media a alto con el clima laboral de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L.

Docimasia de Hipótesis

- Hipótesis de investigación (H1):
Existe una relación altamente significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023
- Hipótesis nula (H0):
No existe una relación altamente significativa entre la inteligencia emocional y el clima laboral de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023

Tabla 7 Docimasia de Hipótesis

Pruebas de chi-cuadrado			
Valor gl (bilateral)	asintótica		Significación
Chi-cuadrado de Pearson	15.189	1	0.000
Razón de verosimilitud	10.585	1	0.000
Asociación lineal por lineal	14.682	1	0.000
N de casos válidos	30		

Fuente: Instrumentos aplicados

Interpretación: Se comprueba que la inteligencia emocional se relaciona de manera directa y significativa con el clima laboral de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación con un valor de Chi cuadrado = 15.189 y Sig.

<0.05.

4.2. Discusión de resultados

En la presente investigación se estableció como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional con el clima laboral en la

empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023. Dentro de la conceptualización teórica, Goleman (2015 citado por Ramírez & Zavaleta, 2018) manifiesta que la inteligencia emocional consiste en “la capacidad aprensible para conocer, controlar e inducir emociones y estados de ánimo, tanto individual como grupal” (p.68). Basándose en esta definición, se encontraron los siguientes resultados a través del desarrollo de una tabla cruzada donde se manifiesta que, el 100% de los colaboradores encuestados manifiestan que el grado de relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral se encuentran en un nivel alto; demostrándose que el desarrollo de inteligencia emocional de los colaboradores contribuye a crear un clima laboral adecuado y favorable. Estos resultados coinciden y guardan relación con Aranguren y Lozano (2019) en su investigación titulada *Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica del sistema nervioso Renovar LTDA sede Villavicencio* de la Universidad Santo Tomás, donde se evidenció que las variables inteligencia emocional y clima organizacional tienen una relación en un nivel significativo; asimismo, la inteligencia emocional se evaluó en un nivel medio según el 94% de encuestados, predominando la comunicación y autocontrol. De la discusión de resultados, teoría y antecedentes se demuestra que siempre que resalten elementos como la autorregulación y las habilidades sociales entre ellas la comunicación existirá una relación significativa con el buen y adecuado clima laboral.

Con respecto al primer objetivo específico de la investigación que consistió en establecer el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023. Dentro de la conceptualización teórica, Cortés & Leal (2019) manifiestan que el clima laboral consiste en “el estado de ánimo de la organización que interviene como elemento fundamental para lograr los objetivos y metas; además de garantizar su continuidad y crecimiento” (p.146). Basándose en esta definición se presentan los siguientes resultados donde se demuestra que el 100% de los trabajadores encuestados percibe en un nivel alto la inteligencia emocional en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en la ciudad de Piura. Demostrándose que existe un nivel positivo de inteligencia emocional en la unidad de investigación. Estos resultados coinciden ciertamente con la

investigación de Flores (2022) titulada *Inteligencia emocional y habilidades sociales en alumnos del cuarto de secundaria de la I.E. San Francisco – Paita – Piura, 2021*, donde se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación igual a 0,579 y un valor de significancia de 0.00; concluyendo que la inteligencia emocional se encuentra en nivel medio pero que es muy favorable para mejorar desde una perspectiva interna. De la discusión de resultados, teoría y antecedentes se demuestra que la inteligencia emocional es muy importante porque le permite relacionarse con los demás, resolver problemas, generar confianza, etc. Este equilibrio es el resultado de la gestión propia de las emociones.

Con respecto al segundo objetivo específico de la investigación que consistió en determinar el nivel de clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023. Desde la conceptualización teórica, Dávila et al. (2021) consideran que el clima laboral consiste en “un conjunto de elementos que caracterizan a la serie de prácticas y procedimientos que se realizan en una organización” (p.665). Basándose en esta definición se presentan los siguientes resultados donde se demuestra que el 100% de los trabajadores encuestados percibe en un nivel alto el clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en la ciudad de Piura. Estos resultados no presentan afinidad con la investigación de Rodríguez (2020) titulada *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* donde considerando factores como edad, género y otros, se llegó a la conclusión que la inteligencia emocional no afecta el nivel del clima organizacional; asimismo, Pérez et al. (2020) en su investigación titulada *Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua* manifiesta que la inteligencia emocional y el clima laboral no guardan una relación lineal entre sí; y, destaca la comunicación y la motivación como dimensiones considerables para mejorar el clima laboral.

Con respecto al tercer objetivo específico de la investigación que consistió en analizar las dimensiones de la inteligencia emocional y su relación con el clima

laboral de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L ubicada en Piura durante el año 2023; los resultados demuestran que las dimensiones de inteligencia emocional que guardan mayor relación con el clima laboral son habilidades sociales con un valor $r = 0.823$ y autoconciencia con un valor $r = 0.688$. Por su parte, en la investigación de Huamán (2020) titulada *Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque* obtuvo como resultado una correlación de Spearman de 0.620 interpretándose como una correlación de grado moderado entre las variables de inteligencia emocional y clima organizacional; concluyendo que, la relación entre los niveles de inteligencia emocional y el clima organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque durante el año 2019 es significativa. De la discusión de resultados y antecedentes se demuestra que se percibe que las dimensiones de la inteligencia emocional guardan una relación significativa con los índices de clima laboral, corroborando que mientras incrementen los niveles de inteligencia emocional mejorará el clima laboral en la institución.

CONCLUSIONES

- Existe nivel alto de relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en un nivel de 100% de colaboradores encuestados; corroborado por el Chi cuadrado = 15.189 y Sig. < 0.05 ; por lo tanto, se demuestra que entre mayor sean los índices de inteligencia emocional mejor se desarrollará el clima laboral.
- El nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la empresa se encuentra en nivel alto, considerando que sus dimensiones como autoconciencia, empatía y las habilidades sociales tienen un 100% de aceptación por parte de los investigados.
- El nivel de clima organizacional de la empresa se encuentra en un nivel alto, hecho que se fundamenta en el 100% de aceptación de sus dimensiones interpersonales, de afiliación, identidad institucional y habilidades sociales.
- Las dimensiones de la inteligencia emocional se relacionan de forma significativa con el clima laboral; siendo las dimensiones de autoconciencia con $r = 0.688$, automotivación con $r = 0.673$ y habilidades sociales con $r = 0.823$ las que demuestran mayor relación; no obstante,

las dimensiones de empatía con $r=0.614$ y autorregulación con $r=0.522$ también demuestran una relación positiva.

- La relación entre las variables inteligencia emocional y clima laboral es altamente significativa, según lo demostrado a través de los resultados obtenidos mediante la aplicación de cuestionarios; y consiguientemente análisis e interpretación de hipótesis.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere realizar actividades de integración, que permitan que los colaboradores interactúen y conozcan sus gustos y hobbies; asimismo, les permita dialogar con sus jefes y subordinados sobre posibles mejoras que se puedan implementar, con la finalidad de mejorar el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores y a consecuencia el clima laboral de la empresa.
- Se sugiere implementar acciones psicológicas para cada colaborador de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L con la finalidad que contribuir a su bienestar emocional y a su buen desarrollo social.
- Se sugiere implementar programas extralaborales de convivencia y confraternidad, con la finalidad de mejorar las interacciones laborales y el clima laboral de la empresa Inversiones S.R.L.
- Se sugiere implementar de talleres y capacitaciones para los colaboradores para mantener el buen clima laboral de la empresa; desarrollando actividades relacionadas a la automotivación, empatía y desarrollo de habilidades sociales.

- Se sugiere diseñar e implementar un calendario o cronograma anual de actividades extralaborales con fines recreativos, deportivos y de bienestar social, donde se debe considerar, los objetivos, logros deseados, etc.

REFERENCIAS

Aragón, K. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6, 57-67. Obtenido de <https://revistacunsurori.com/index.php/revista/article/view/41/57>

Aranguren, D., & Lozano, L. (2019). *Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la Clínica del Sistema nervioso Renovar LTDA Sede Villavicencio*. Tesis de Grado, Universidad Santo

Tomás. Obtenido de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/19629/2019Andreaaranguren?sequence=1>

Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S071807642020000100141>

Castro, C. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la unidad de protección especial de Lima Este del ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*. Tesis de grado, Universidad de Piura, Piura.

Cortés, D., & Leal, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuestros*, 17(1), 145-161.

doi:<https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>

Dávila, R., Agüero, E., Ruíz, J., & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista*

Venezolana de Gerencia, 663-677.

doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

- Díaz, J., Ojeda, M., & Valderrabano, D. (2016). *Metodología de muestreo de poblaciones finitas para aplicaciones en encuestas*. Xalapa: Imaginaria Editores.
- Díaz, N., & Rojas, G. (2021). *Inteligencia emocional y clima organizacional en personal de ventas*. Tesis de Grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658468/Diaz_YN.pdf?sequence=3
- Escobar, C. (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Carhuamayo S.A.C en San Juan de Miraflores*. Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú, Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1362/Escobar%20Arias%2c%20Cinthia%20Andrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor*, 4(3), 65-76. Obtenido de <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- García, A. (2022). *Nivel de aprendizaje e inteligencia emocional en estudiantes de 4to a 6to grado del nivel primario de la I.E. 14763 Inmaculada Concepción, Nomara 2021*. Universidad Nacional de Piura. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3407/PSICGAR-MAZ-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Goleman, D. (2014). *La Inteligencia emocional en la empresa*. Argentina: Editorial Vergara.
- Great Place to Work. (2023). *Estudio de Ambiente y cultura organizacional*. Lima.
- Hidalgo, S. (2021). *Inteligencia emocional y resiliencia en estudiantes de una institución educativa privada Tambogrande - Piura*. Tesis de Licenciatura,

- Piura. Obtenido de
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8473/1/REP_PSI_C_STEPHANY.HIDALGO_INTELIGENCIA.EMOCIONAL.RESILIENCIA.ESTUDIANTES.INSTITUCIÓN.EDUCATIVA.PRIVADA.TAMBOGRANDE.PIURA.pdf
- Huamán, E. (2020). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque*. Tesis de Postgrado, Universidad César Vallejo, Chiclayo. Obtenido de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46830/Huamán%20RE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huertas, L., & Ruíz, Y. (2022). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad pública "Servicio de Administración Tributaria" – Piura, 2021*. Tesis de Grado, Universidad Privada Antenor Orrego, Piura. Obtenido de
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9355/1/REP_LILIAN.HUERTAS_YORYINA.RUIZ_INFLUENCIA.DE.LA.INTELIGENCIA.pdf
- Magallanes, M. (2021). *Inteligencia Emocional y su Influencia en el Ámbito Laboral*. *Revista Científica CIENCIAEDUC*. Obtenido de
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4802861020/html/>
- Oquelis, J. (2016). *Diagnóstico de inteligencia emocional en estudiantes de educación secundaria*. Tesis de Maestría, Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación, Piura. Obtenido de
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2495/MAE_EDUC_313.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- 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.

doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2557

Ramírez, J., & Zavaleta, V. (2018). Inteligencia emocional y desempeño laboral de una empresa constructora privada 2017. *Revista Ciencia y Tecnología*,

14(4), 67-79. Obtenido de

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2162/2045>

Ríos, M. (2023). *Vida Laboral: ¿Por qué es clave la inteligencia emocional en la vida laboral?* Obtenido de Diario Gestión:

<https://gestion.pe/mix/vidalaboral/inteligencia-emocional-por-que-es-clave-en-el-desarrollo-profesional-y-la-vida-laboral-noticia/>

Rodríguez, A. (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 Licenciatura ,

Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. Obtenido de

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/79235/1022380121.2020.pdf.pdf>

Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F: Klik.

Soluciones Educativas. Obtenido de

https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%A0Da_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAAQBAJ?hl=es-

[419&gbpv=1&dq=metodologia+de+la+investigacion&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%A0Da_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=metodologia+de+la+investigacion&printsec=frontcover)

Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F: Klik.

Soluciones Educativas. Obtenido de

https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%A0Da_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAAQBAJ?hl=es-

[419&gbpv=1&dq=metodologia+de+la+investigacion&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%A0Da_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=metodologia+de+la+investigacion&printsec=frontcover)

World Economic Forum. (Mayo de 2017). *El 90% de las personas más exitosas del mundo la tienen. ¿Y tú?* (T. Bradberry, Productor) Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2017/05/el-90-de-las-personas-masexitosas-del-mundo-la-tienen-y-tu/>

ANEXOS

Anexo 01: Instrumento de recolección de datos



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA TRABAJADORES DE Inversiones SIDEL S.R.L..

Estimado Sr. (Sra) le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas.**

Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Datos Personales: Complete y marque donde corresponde

Edad: _____

Sexo: Femenino Masculino

Nivel de estudio: Primaria Secundaria Técnico Superior

INTELIGENCIA EMOCIONAL – CLIMA LABORAL

	DIMENSIONES	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
	AUTOCONCIENCIA	5	4	3	2	1
01	Considera importante la práctica de valores en el trabajo					
02	Asume las responsabilidades y consecuencias generadas por la ejecución de sus funciones laborales.					

03	Considera que la empresa brinda espacios extralaborales para fomentar la práctica de valores					
	AUTOMOTIVACION	5	4	3	2	1
04	Considera que el trabajo que ejerce le permite realizarse profesionalmente					
05	Considera importante dar a conocer sus logros y triunfos a su entorno laboral, amical y familiar.					
06	Considera que las funciones laborales que ejecuta contribuyen a su desarrollo personal					
	AUTOREGULACIÓN	5	4	3	2	1
7	Considera que gestiona adecuadamente sus emociones					
8	Asume y acepta las consecuencias de sus actos personales y profesionales ligados al ambiente laboral					
9	Considera que asimila fácilmente los contratiempos que se le puedan presentar su trabajo.					
	EMPATÍA	5	4	3	2	1
10	Brindar ayuda a sus compañeros frente a sus necesidades y requerimientos que se les pueda presentar.					
11	Considera que la empatía laboral contribuye a mejorar las relaciones interpersonales.					
12	Demuestra y acepta empatía entre los compañeros laborales.					
	HABILIDADES SOCIALES	5	4	3	2	1
13	Considera que las interacciones interpersonales contribuyen a incrementar sus índices de productividad.					

14	Considera que las interacciones interpersonales contribuyen a incrementar su desempeño laboral					
15	Considera que las habilidades sociales contribuyen a mejorar el ambiente laboral					
	RELACIONES INTERPERSONALES	5	4	3	2	1

16	La empresa fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores.					
17	Considera que el trabajo en equipo favorece al desarrollo de las habilidades sociales de los colaboradores.					
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	5	4	3	2	1
18	Cumple adecuadamente con la ejecución de funciones laborales en el tiempo establecido por la empresa					
19	Se encuentra comprometido con el desarrollo y evolución de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L.					
	AFILIACIÓN	5	4	3	2	1
20	Cumple con la normativa ética establecida por la empresa Inversiones SIDEL S.R.L.					
21	Considera que las políticas éticas establecidas por la empresa contribuyen al buen clima laboral					
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	5	4	3	2	1
22	Se encuentra a favor de las políticas que tiene la empresa con sus colaboradores y clientes					
23	Las políticas de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L. se adaptan a la normativa legal establecida por el Estado.					

Gracias por su colaboración

Anexo 2: Constancia de aprobación de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Gerente General:

Harold Andre Silva Delgado

Se le extiende un cordial saludo y al mismo tiempo dirigimos a usted con el objetivo de solicitarle la debida autorización para que Castillo Arca Andrea Marie alumna de la carrera Profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego-UPAO poder tener el pertinente permiso para la realización de la tesis titulada "La inteligencia emocional y su relación con el clima laboral en la Empresa Inversiones SIDEL S.R.L., PIURA 2023" en su prestigiosa empresa Inversiones SIDEL SRL, la información que se va a utilizar es netamente para sustentar este trabajo de investigación.

En propicia la ocasión para expresarle las muestras de nuestra especial consideración y estima.

Un saludo cordial.

Atentamente.



INVERSIONES SIDEL S.R.L.
Harold Andre Silva Delgado
GERENTE GENERAL
Gerente General

Anexo 03: Constancias de validación de instrumento



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Escuela Profesional de Administración

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	CASTILLO CARRILLO, JOSÉ JAVIER				
Profesión	ING. SISTEMAS				
Especialidad	Dirección de Sistemas				
Experiencia profesional	Planeamiento y Docencia Universitaria				
Institución	Gobierno Regional Piura y Universidad Privada Antenor Orrego				
Fecha de Validación	25/06/2023				
E- mail	jcastilloc25@upao.edu.pe				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	La inteligencia emocional y su relación con el clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L. Piura, 2023				
Investigadores	Br. Castillo Arca, Andrea				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la inteligencia emocional y el clima laboral.				
Variable Independiente: Inteligencia emocional					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1. ¿Considera importante la práctica de valores en el trabajo?	✓				
2. ¿Asume las responsabilidades y consecuencias generadas por la ejecución de sus funciones laborales?	✓				
3. Considera que la empresa brinda espacios extralaborales para fomentar la práctica de valores	✓				
4. Considera que el trabajo que ejerce le permite realizarse profesionalmente	✓				
5. Considera importante dar a conocer sus logros y triunfos a su entorno laboral, amical y familiar.	✓				

7. Considera que gestiona adecuadamente sus emociones	✓		
8. Asume y acepta las consecuencias de sus actos personales y profesionales ligados al ambiente laboral	✓		
9. Considera que asimila fácilmente los contratiempos que se le puedan presentar su trabajo	✓		
10. Crees que tu equipo de trabajo te motiva para alcanzar las metas en tu desempeño profesional.	✓		
11. Considera que la empatía laboral contribuye a mejorar las relaciones interpersonales.	✓		
12. Demuestra y acepta empatía entre los compañeros laborales.	✓		
13. Considera que las interacciones interpersonales contribuyen a incrementar sus índices de productividad	✓		
14. Hay reconocimiento a las labores bien realizadas por parte de la empresa	✓		
15. Considera que las habilidades sociales contribuyen a mejorar el ambiente laboral	✓		
Variable Dependiente: Clima laboral			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
1. La empresa fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores.	✓		
2. Considera que el trabajo en equipo favorece al desarrollo de las habilidades sociales de los colaboradores.	✓		
3. Cumple adecuadamente con la ejecución de funciones laborales en el tiempo establecido por la empresa	✓		

4. Se encuentra comprometido con el desarrollo y evolución de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L.	✓		
5. Cumple con la normativa ética establecida por la empresa Inversiones SIDEL S.R.L.	✓		
6. Considera que las políticas éticas establecidas por la empresa contribuyen al buen clima laboral	✓		
7. Se encuentra a favor de las políticas que tiene la empresa con sus colaboradores y clientes	✓		
8. Las políticas de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L. se adaptan a la normativa legal establecida por el Estado.	✓		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	✓		
Apellidos y Nombres Castillo Carrillo José Javier	Comentarios finales		
DNI: <u>02801160</u>			
FIRMA 			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	García Crisanto, Alex Segundo				
Profesión	Mg. Administración				
Especialidad	Gestión Empresarial				
Experiencia profesional	Docente UPAO				
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego				
Fecha de Validación	03/07/2023				
E- mail	Agarcia19@upao.edu.pe				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	La inteligencia emocional y su relación con el clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L. Piura, 2023				
Investigadores	Br. Castillo Arca, Andrea				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la inteligencia emocional y el clima laboral.				
Variable Independiente: Inteligencia emocional					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1. ¿Considera importante la práctica de valores en el trabajo?	✓				
2. ¿Asume las responsabilidades y consecuencias generadas por la ejecución de sus funciones laborales?	✓				
3. Considera que la empresa brinda espacios extralaborales para fomentar la práctica de valores	✓				
4. Considera que el trabajo que ejerce le permite realizarse profesionalmente	✓				
5. Considera importante dar a conocer sus logros y triunfos a su entorno laboral, amical y familiar.	✓				
	✓				

6. Considera que las funciones laborales que ejecuta contribuyen a su desarrollo personal			
7. Considera que gestiona adecuadamente sus emociones	✓		
8. Asume y acepta las consecuencias de sus actos personales y profesionales ligados al ambiente laboral	✓		
9. Considera que asimila fácilmente los contratiempos que se le puedan presentar su trabajo	✓		
10. Crees que tu equipo de trabajo te motiva para alcanzar las metas en tu desempeño profesional.	✓		
11. Considera que la empatía laboral contribuye a mejorar las relaciones interpersonales.	✓		
12. Demuestra y acepta empatía entre los compañeros laborales.	✓		
13. Considera que las interacciones interpersonales contribuyen a incrementar sus índices de productividad	✓		
14. Hay reconocimiento a las labores bien realizadas por parte de la empresa	✓		
15. Considera que las habilidades sociales contribuyen a mejorar el ambiente laboral	✓		
Variable Dependiente: Clima laboral			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
1. La empresa fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores.	✓		
2. Considera que el trabajo en equipo favorece al desarrollo de las habilidades sociales de los colaboradores.	✓		
3. Cumple adecuadamente con la ejecución de funciones laborales en el tiempo establecido por la empresa	✓		
4. Se encuentra comprometido con el desarrollo y evolución de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L.	✓		
5. Cumple con la normativa ética establecida por la empresa Inversiones SIDEL S.R.L.	✓		
6. Considera que las políticas éticas establecidas por la empresa contribuyen al buen clima laboral	✓		

7. Se encuentra a favor de las políticas que tiene la empresa con sus colaboradores y clientes	✓		
8. Las políticas de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L. se adaptan a la normativa legal establecida por el Estado.	✓		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	✓		
Apellidos y Nombres Mg. García Crisanto Alex Segundo	Comentarios finales		
DNI:02640565			
FIRMA 			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	Lam Reyes Carlos Humberto				
Profesión	Lic. Administración				
Especialidad	Administración				
Experiencia profesional	Experiencia en empresa privada y Universidad				
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego				
Fecha de Validación	02/10/2024				
E- mail	Clamr1@upao.edu.pe				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	La inteligencia emocional y su relación con el clima laboral en la empresa Inversiones SIDEL S.R.L. Piura, 2023				
Investigadores	Br. Castillo Arca, Andrea				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la inteligencia emocional y el clima laboral.				
Variable Independiente: Inteligencia emocional					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1. ¿Considera importante la práctica de valores en el trabajo?	✓				
2. ¿Asume las responsabilidades y consecuencias generadas por la ejecución de sus funciones laborales?	✓				
3. Considera que la empresa brinda espacios extralaborales para fomentar la práctica de valores	✓				
4. Considera que el trabajo que ejerce le permite realizarse profesionalmente	✓				
5. Considera importante dar a conocer sus logros y triunfos a su entorno laboral, amical y familiar.	✓				
	✓				

6. Considera que las funciones laborales que ejecuta contribuyen a su desarrollo personal			
7. Considera que gestiona adecuadamente sus emociones	✓		
8. Asume y acepta las consecuencias de sus actos personales y profesionales ligados al ambiente laboral	✓		
9. Considera que asimila fácilmente los contratiempos que se le puedan presentar su trabajo	✓		
10. Crees que tu equipo de trabajo te motiva para alcanzar las metas en tu desempeño profesional.	✓		
11. Considera que la empatía laboral contribuye a mejorar las relaciones interpersonales.	✓		
12. Demuestra y acepta empatía entre los compañeros laborales.	✓		
13. Considera que las interacciones interpersonales contribuyen a incrementar sus índices de productividad	✓		
14. Hay reconocimiento a las labores bien realizadas por parte de la empresa	✓		
15. Considera que las habilidades sociales contribuyen a mejorar el ambiente laboral	✓		
Variable Dependiente: Clima laboral			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
1. La empresa fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores.	✓		
2. Considera que el trabajo en equipo favorece al desarrollo de las habilidades sociales de los colaboradores.	✓		
3. Cumple adecuadamente con la ejecución de funciones laborales en el tiempo establecido por la empresa	✓		
4. Se encuentra comprometido con el desarrollo y evolución de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L.	✓		
5. Cumple con la normativa ética establecida por la empresa Inversiones SIDEL S.R.L.	✓		
6. Considera que las políticas éticas establecidas por la empresa contribuyen al buen clima laboral	✓		

7. Se encuentra a favor de las políticas que tiene la empresa con sus colaboradores y clientes	✓		
8. Las políticas de la empresa Inversiones SIDEL S.R.L. se adaptan a la normativa legal establecida por el Estado.	✓		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	✓		
Apellidos y Nombres Lic. Lam Reyes Carlos Humberto	Comentarios finales		
DNI: 02664414			
FIRMA 