

## Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales 2021

Carlos Fernando Alamo Dávila<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-8677-1214>

Marina Carnero Tapullima<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-3745-6760>

Janina Saavedra Meléndez<sup>3</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-75717271>

Recibido: 03.08.2020

Aceptado: 30.11.2020

### RESUMEN

La investigación pretendió conocer si la inteligencia emocional se relaciona con el clima laboral en los docentes de un colegio de Morales en el periodo 2020, fue un estudio de tipo básica y de diseño no experimental, de corte transversal y enfoque correlacional, participaron 60 docentes de ambos sexos como población y como muestra 40 docentes, que respondieron dos cuestionarios: el Inventario Emocional de BarOn para medir la inteligencia emocional y la Escala de CL-SPC de Sonia Palma para medir el clima laboral. Los resultados nos mostraron que existe correlación positiva baja con un valor de  $Rho = 0,392$  y una significancia de 0,012 facultando de esta manera aceptar la hipótesis planteada respecto a la existencia de una correlación entre las variables estudiadas.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, clima laboral, docentes.

---

### *Emotional intelligence and work climate in a Morales school 2020*

### ABSTRACT

The research sought to know if emotional intelligence is related to the work environment in teachers of a Morales school in the period 2020, it was a study of a basic type and non-experimental design, cross-sectional and correlational approach, 60 teachers of both sexes as a population and as a sample 40 teachers, who answered two questionnaires: the BarOn Emotional Inventory to measure emotional intelligence and the CL-SPC Scale of Sonia Palma to measure the work environment. The results showed us that there is a low positive correlation with a value of  $Rho = 0.392$  and a significance of 0.012, thus enabling us to accept the hypothesis raised regarding the existence of a correlation between the variables studied.

**Keywords:** Emotional Intelligence, work climate, teachers

### INTRODUCCIÓN

Años anteriores en las organizaciones los jefes ponían mayor interés en cumplir con los objetivos planteadas, que, en bienestar de sus colaboradores, pues la actualmente la globalización trajo consigo cambios en este contexto, por lo que ahora sucede lo contrario. Se observa que las empresas van aumentando, el diseño e implementación para generar el crecimiento profesional y sobre todo personal de las personas. En el 2017 el diario El Financiero, afirma en una de sus publicaciones que una de las estrategias más empleadas, está relacionada con el desarrollo de la inteligencia emocional, señala también que, ésta tiene influencia en la percepción del ambiente laboral, haciéndose extensivo también en los centros de educación en el mundo, que también vienen a ser una organización, que no está ajena a mejorar estos procesos. En un estudio publicado por el diario Expansión en el año 2019, muestra, como en colegios españoles intentan mejorar el entorno laboral poniendo énfasis en el desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes, a través de programas de intervención que consta de charlas y talleres.

---

<sup>1</sup> Universidad César Vallejo. Correo electrónico: calamod20@gmail.com

<sup>2</sup> Universidad César Vallejo. Correo electrónico: marcta2911@hotmail.com

<sup>3</sup> Universidad César Vallejo. Correo electrónico: jasaavedrame@ucvvirtual.edu.pe

Por su parte, en el Perú publicó un estudio, en el que evidencia, cómo las Instituciones Educativas públicas y privadas trabajan en el desarrollo emocional, de la comunidad educativa, a través de programas de intervención, con el objetivo de reconstruir el clima de trabajo y con ello mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje (Gestión, 2019). También en la Región San Martín; específicamente en la Institución Educativa donde se realizó el estudio, no es ajena a la problemática mencionada anteriormente, los docentes de esta institución perciben su ambiente laboral muy tenso, estresante, con poca comunicación y muchos de ellos no manejan adecuadamente sus emociones. Por todo ello, surge el interés por investigar sobre la relación entre lo emocional y el entorno laboral, para hacer futuros programas de intervención.

En tal sentido, de manera general, se plantea ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral de los docentes de un colegio de Morales 2020? Y como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones del clima laboral de la población de estudio? También se propuso como objetivo general, determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los docentes de un colegio, Morales 2020. Y también determinar la relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones del clima laboral en los docentes de la I.E María Ulises Dávila Pinedo, Morales 2020.

Por otro lado, se revisaron diversos estudios sobre las variables, resaltando el estudio de Romero (2016) quien realizó un estudio en la cual buscó relacionar lo emocional y el medio laboral. Su investigación fue de tipo básica y correlacional, para lo cual participaron 32 personas, concluyendo que existe relación significativa entre las variables estudiadas, así mismo con las dimensiones habilidades de comunicación, relaciones interpersonales y empatía. En el ámbito nacional Morote (2016) buscó determinar la asociación entre inteligencia emocional y el ambiente de trabajo, contó con una muestra de un grupo de enfermeras (53), las cuales respondieron dos instrumentos. Los resultados mostraron que, la inteligencia y las dimensiones de realización personal, el involucramiento laboral, la comunicación y las condiciones laborales, tienen significativa relación, sin embargo, no existe relación con la dimensión supervisión, lo cual quiere decir que cuanto mayor sea la inteligencia emocional, mejor será el desenvolvimiento en el trabajo. En cuanto a las investigaciones locales está Rojas (2017) indagó relacionar lo emocional con el ambiente laboral, empleó el estudio de tipo básica, correlacional, participaron 50 trabajadores, los que respondieron dos cuestionarios. Se encontraron en los resultados que, la inteligencia emocional, con su dimensión adaptabilidad hay un 32%, concluyendo que las variables estudiadas están asociadas. Las variables de estudio están basadas de la siguiente manera, inteligencia emocional en el modelo de BarOn (1997) y clima laboral en el modelo de Sonia Palma (2004). Bar-On (1997) define la inteligencia emocional como la habilidad que permite expresar de manera adecuada las emociones, esto se basa en el aspecto social, que se llama inteligencia socioemocional. Es así como, Bar-On menciona cinco dimensiones básicas. Las siguientes son: las habilidades intrapersonales que hacen posible que una persona tenga un apropiado manejo emocional y reconozca sus emociones; otra dimensión son las habilidades interpersonales, que hace referencia a como nos relacionamos con los demás de manera adecuada; también está la dimensión de habilidades de Adaptabilidad incorpora las habilidades de adaptarse a los cambios que se pueden presentar en la vida diaria, así también, la manera cómo hacemos frente a las circunstancias adversas; asimismo, está la dimensión componentes factoriales de manejo del estrés, que es la capacidad de afrontar los obstáculos de la vida y la dimensión de estado de ánimo en general que viene a ser la habilidad de ser feliz con las cosas que tiene y con los demás (Abanto, Higuera y Cueto, 2000). En cuanto a la variable clima laboral se basa la teoría de Palma (2004) quien dice que como el trabajador percibe el ambiente de trabajo, lo cual sirve para establecer acciones que permitan mejorar los procesos en la organización (p. 25). Plantea 5 dimensiones: la realización personal que se refiere a cómo se siente el empleado sobre sus oportunidades de crecimiento personal y profesional en su trabajo; otra es el involucramiento laboral, que se refiere a que cuánto se involucra el trabajador en sus

funciones de la organización que ayude a cumplir los objetivos colectivos y personales; también está la supervisión, que es el papel que cumplan los directivos de las organizaciones que, está relacionada a cómo se vela por el bienestar de los subordinados; la cuarta dimensión, es la comunicación que permiten a que el mensaje llegue a todos los trabajadores efectivamente; y como última dimensión, está las condiciones laborales, que toma en cuenta a los elementos económicos, físicos o materiales que la da a sus colaboradores, que los objetivos se cumplan.

## MÉTODO

### Diseño

Este estudio fue de tipo básica, con diseño no experimental transversal correlacional. Porque no hubo manipulación de variables, se recogieron los datos en un solo momento y se buscó la relación entre las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.185).

### Participantes

La población estuvo conformada por 60 docentes, se aplicó la técnica no probabilística debido a que fue intencional, dando una muestra de 40 docentes de ambos sexos (Arias, 2006, p. 83).

### Instrumentos

**Inventario Emocional de BarOn**, que mide cinco dimensiones, compuesto de 133 preguntas, para lo cual como opciones de respuestas desde Rara vez o nunca hasta Muy frecuentemente o siempre. También se usó la **Escala Clima Laboral CL- SPC**, consta de 50 preguntas, distribuidas en 5 dimensiones.

### Análisis de datos

Se empleó la estadística, a través de programas como el Microsoft Excel y el SPSS, la cual permitió hacer la base de datos y leer los resultados. Se usó la prueba de normalidad Shapiro Wilk, para ver la distribución de datos, los cuales no son normales, por lo que para corroborar la hipótesis se usó Rho Spearman.

## RESULTADOS

En la correlación de las variables estudiadas se obtuvo un valor de ( $\rho=0,392$ ), y una significancia de 0.012 mostrando una correlación positiva baja.

**Tabla 1**

*Correlación entre ambas variables*

		Clima laboral	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,392
		Sig. (bilateral)	,012
		N	40

Por otro lado, en cuanto a la correlación entre la variable inteligencia emocional y las dimensiones realización personal e involucramiento laboral se encontraron valores de  $\rho=0,290$  para realización personal y  $\rho=0,272$  para la dimensión involucramiento laboral indicando en ambos casos una correlación positiva baja y en cuanto a la significancia se observó un total de 0,069 para la primera y 0,089 para la segunda, lo cual permitió rechazar las hipótesis planteadas en ambos casos.

**Tabla 2***Correlación entre la variable 1 y la dimensión realización personal*

		Realización personal	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,290
		Sig.(bilateral)	0,69
		N	40

**Tabla 3***Correlación entre la variable 1 y la dimensión involucramiento laboral*

		Involucramiento laboral	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,272
		Sig.(bilateral)	,089
		N	40

Mientras que para la correlación entre la variable inteligencia emocional y las dimensiones supervisión, comunicación y condiciones laborales que también corresponden a la variable clima laboral se encontraron valores de  $\rho = 0,309$  para supervisión,  $\rho = 0,355$  para comunicación y una  $\rho = 0,379$  indicándonos una correlación positiva baja para los tres casos, y en cuanto a la significancia en el primer caso se encontró un valor de 0,052, en el segundo caso un valor de 0,025 y para el tercero un valor 0,016, lo cual permitió aceptar las hipótesis planteadas al respecto.

**Tabla 4***Correlación entre la variable 1 y la dimensión Supervisión*

		Supervisión	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,309
		Sig.(bilateral)	,052
		N	40

**Tabla 5***Correlación entre la variable 1 y la dimensión Comunicación*

		Comunicación	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,355
		Sig.(bilateral)	,025
		N	40

**Tabla 6***Correlación entre la variable 1 y la dimensión Condiciones laborales*

		Condiciones laborales	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000 ,379
		Sig.(bilateral)	- ,016
		N	40 40

Así mismo, se determinó que, de acuerdo con los niveles de inteligencia emocional que el 87,5% tiene una inteligencia emocional por mejorar, en cuanto a los niveles del clima laboral se encontró que el 37% es muy desfavorable.

**Tabla 7***Niveles de Inteligencia emocional*

		Inteligencia emocional	
		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Por mejorar	35	87,5
	Bueno	4	10
	Desarrollado	1	2,5
	Total	40	100

**Tabla 8***Niveles de clima laboral*

		Clima laboral	
		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Muy desfavorable	15	37,5
	Medio	20	50
	Favorable	5	12,5
	Total	40	100

## DISCUSIÓN

En ese sentido, esta investigación tanto de manera general y específico tuvo hallazgos de correlaciones positivas, bajos, los cuales, quieren decir que, a mayor inteligencia emocional mejoran los aspectos relacionados con el clima laboral, tal como lo describen otras investigaciones que se asemejan con los resultados encontrados, tenemos los estudios de Ubaldo (2017) quien realizó una investigación en Huaraz, con 55 profesores los resultados encontrados fueron similares, pues el ministerio de educación aun no implanta estrategias dirigido a los docentes, sobre el adecuado manejo de emociones, ue se refleja en el bajo desempeño laboral. También Tarrillo (2017), encontró que los docentes tienen mejor desempeño si cuentan con

buen manejo emocional, esto refuerza lo que dijo Goleman (1995), que las personas tienen que autorrealizarse para obtener un buen coeficiente de inteligencia emocional.

Por otro lado, Erazo (2018), encontró relación entre la inteligencia emocional y el involucramiento laboral es significativa, tanto en la población de estudio y esta investigación rigen la misma normativa, para el cumplimiento de metas de enseñanza aprendizaje, por lo que hay un mayor compromiso e involucramiento con el trabajo, también determinó que existe correlación entre la inteligencia emocional y las condiciones laborales del clima organizacional, lo cual, permite decir que, todo depende del pensamiento y disposición del trabajador, para el cumplimiento de metas, a pesar de la falta de recursos. Sin embargo, Marote (2016), encuentra diferencias en sus resultados, dice la inteligencia emocional no muestra relación con la dimensión supervisión.

Finalmente, estos resultados muestran los niveles bajos de inteligencia emocional en los docentes, lo que no permite que enfrenten de manera positiva las exigencias del trabajo. Los cuales también se reflejan en las relaciones con sus compañeros, compromiso con el trabajo y motivación.

## **CONCLUSIONES**

Se concluyó que, existe relación positiva baja y significativa entre inteligencia emocional y clima laboral, de manera específica se determinó que, la variable inteligencia emocional y las dimensiones del clima laboral se relacionan de manera positiva baja, lo cual indica que, aumentando el compromiso e identificación con la institución, aumentando la comunicación en todos los niveles, teniendo efectos positivos en clima laboral.

Sin embargo, los niveles de inteligencia emocional encontrados en esta población determinan que, en el plantel necesita estrategias que permitan mejorar la inteligencia emocional del personal docente, para así aumentar el adecuado clima laboral.

### **Agradecimientos / Acknowledgments:**

Los autores expresan su agradecimiento al director de la institución educativa por permitir administrar los instrumentos, a los padres de familia y a los menores participantes, por su apoyo en la realización del estudio.

### **Fuentes de financiamiento / Funding:**

Autofinanciado.

### **Rol de los autores / Authors Roles:**

CFAD: recogió y procesó la data.

MCT: analizó los resultados estadísticos e interpretación.

JSM: redacción, interpretación de resultados y corrección.

### **Aspectos éticos / legales; Ethics / legals:**

Los autores indican fehacientemente haber respetado lo establecido según las normas éticas del Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú, en su ejercicio profesional. Los participantes fueron protegidos mediante la confidencialidad, a través de un código alfa numérico, así como los principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia.

### **Conflicto de intereses / Competing interests:**

Los autores declaran bajo juramento no haber infringido en conflicto de interés al realizar este artículo.

## REFERENCIAS

- Abanto, Z. Higuera, L. y Cueto, J. (2000). Bar-On: Inventario del Cociente Emocional (EQ-i) Una prueba de Inteligencia Emocional. Grafimas.
- Arias. (2006). *El proyecto de investigación*. (5ta. Ed.). Editorial Episteme.
- Bar-On, R. (1997). *El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional*. Multi-Health Systems.
- Erazo, A. (2018). Inteligencia emocional y clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de la Victoria, 2018 [Tesis de post grado]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16896>
- Goleman, D. (2005). *Inteligencia Emocional en el trabajo*. Kairos.
- Hernández, R. Fernández, M. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw – Hill Interamericana
- Morote, B. (2016). Inteligencia emocional y clima laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue. [Tesis de post grado]. *Universidad César Vallejo*, Lima, Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8684/Morote\\_GBR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8684/Morote_GBR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palma, S. (2004). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, N° 1, Facultad Psicología Universidad Ricardo Palma. Lima.1999
- Rojas, F. (2017). Inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017. (Tesis de pre grado). *Universidad César Vallejo*, Tarapoto Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36921>
- Romero, H. (2016). Inteligencia Emocional y clima Organizacional de la Delegación de Recursos Humanos en una Institución Gubernamental de la zona 6 de Quetzaltenango. [Tesis de post grado]. *Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango*, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Romero-Hassan.pdf>
- Tarrillo, J. (2017). Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017. [Tesis de Post grado]. *Universidad Peruana Unión*, Tarapoto. Perú. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1116/Jos%c3%a9\\_Tesis\\_Maestro\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1116/Jos%c3%a9_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Ubaldo, M. (2017). Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, 2017. [Tesis de post grado]. *Universidad César Vallejo*. Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29682>