Repositorio Electrónico de Trabajos de Titulación

Fecha: 30 enero 2024

Maestría en Administración Pública

Artículo de investigación aplicada

Relación de la Inteligencia Emocional en el Clima Organizacional del personal administrativo y docente de la escuela de educación básica Isabel "La Católica" en la ciudad de Machala

a. Pamela Alejandra Muñoz Trujillo
Master en Administración y Dirección de empresas. Coordinación administrativa posgrado universidad Metropolitana Sede Machala, pamela.munoz@uees.edu.ec

b. María Elena Godoy Zúñiga
Dra. en Lenguas, Literaturas y sus Culturas y sus Aplicaciones. Profesora Universidad Espíritu Santo ESAI Business School, Ecuador, mariaegodoy@uees.edu.ec

Palabras clave

Inteligencia emocional.
Clima organizacional.
Principios de inteligencia emocional.
Dimensiones de clima organizacional

Clasificación JEL

O15

Resumen:

La presente investigación plantea el estudio de la inteligencia emocional y el clima organizacional con el objetivo analizar su correlación de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la Escuela de Educación Básica Isabel "La Católica" Machala. En este contexto, a través de un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y correlacional se aplicó una encuesta a los 74 miembros que conforman la institución educativa. El cuestionario utilizado como instrumento de recolección incluyó dimensiones tanto de la variable inteligencia emocional como de clima organizacional. Dentro de la inteligencia emocional se estudiaron las competencias de adaptabilidad, autocontrol, auto-motivación, bienestar, emocionalidad y sociabilidad. Asimismo, dentro del clima organizacional se abordaron la comunicación de objetivos y políticas, cooperación en la solución de problemas, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales y control del trabajo del colaborador. Los resultados muestran bajos porcentajes de presencia de las competencias sobre inteligencia emocional en todas las dimensiones. En cuanto al clima organizacional se observan también bajos porcentajes de acuerdo en cuanto aspectos como cooperación, liderazgo, relaciones interpersonales y toma de decisiones. El estudio también arrojó una correlación directa entre ambas variables con un Rho Spearman de 0,138. Se concluye que es baja la presencia de inteligencia emocional en una institución que además presenta debilidades en su clima organizacional. Adicionalmente, es débil la incidencia que tiene la inteligencia emocional de los sujetos de estudio en la mejora del clima organizacional de la institución educativa.

Key words

Emotional intelligence. organizational climate principles of emotional intelligence. dimensions of organizational climate

JEL Classification

O15

Abstract:

The present research proposes the study of emotional intelligence and the organizational climate with the objective of analyzing their correlation according to the perception of the collaborators of the Isabel "La Católica" Machala School of Basic Education. In this context, through a quantitative approach of descriptive and correlational scope, a survey was applied to the 74 members that make up the educational institution. The questionnaire used as a collection instrument included dimensions of both the emotional intelligence variable and the organizational climate. Within emotional intelligence, the competencies of adaptability, self-control, self-motivation, well-being, emotionality and sociability were studied. Likewise, within the organizational climate, the communication of objectives and policies, cooperation in problem solving, leadership, decision making, interpersonal relationships and control of the collaborator's work were addressed. The results show low percentages of presence of emotional intelligence competencies in all dimensions. Regarding the organizational climate, low percentages of agreement are also observed in aspects such as cooperation, leadership, interpersonal relationships and decision making. The study also showed a direct correlation between both variables with a Spearman Rho of 0.138. It is concluded that the presence of emotional intelligence is low in an institution that also presents weaknesses in its organizational climate. Additionally, the impact that the emotional intelligence of the study subjects has on improving the organizational climate of the educational institution is weak.

INTRODUCCIÓN

Reconocer las emociones de los equipos de trabajo en las organizaciones permite proponer acciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y el desarrollo de un adecuado clima organizacional (Tirado et al., 2020).

En el ámbito educativo, Arias y Puma (2022) resaltan la importancia de la inteligencia emocional por su relación directa en la gestión educativa, siendo indispensable mejorar en los directivos y docentes el autoconocimiento y control de las emociones y sentimientos.

En ese sentido, Chávez et al. (2021) en su estudio sobre la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional explican que cuando se combinan las emociones y la gestión

en un marco de fomento de la inteligencia emocional en los empleados, se logra generar en ellos impulsos motivacionales que los hacen más proactivos, colaborativos, cooperativos. En ese contexto, se identifica al trabajador estrella o al líder estratégico en puesto gerencial, lo cual contribuye al generar cambios positivos en el clima organizacional.

Aguilar (2018) estudia también la relación entre estas variables con el objetivo de demostrar el efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de dos instituciones educativas. Sus resultados permitieron concluir que efectivamente, en la muestra de estudio, el programa ha tenido efecto el clima el clima organizacional.

Otro estudio sobre la relación de ambas variables, lo plantean Aragundi y Piloso, 2022), quienes demuestran la influencia que tiene la inteligencia emocional en el clima organizacional. Entre sus conclusiones más relevantes indican que una organización con inteligencia emocional cuenta con colaboradores creativos, que desarrollan continuamente sus habilidades y gestionan sus emociones. En consecuencia, se genera un clima laboral proclive al trabajo en equipo, mejores relaciones, transferencia de conocimientos, habilidades, cumplimiento de objetivos y mayor productividad.

Carrillo et al. (2018) realizan su estudio en el sector público y sostienen que existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el clima laboral. Sí la inteligencia emocional del personal no es la adecuada, esto influirá en el desempeño de sus actividades y por añadidura, también incidirá en la productividad de la organización.

Cuando una organización tiene un clima organizacional poco saludable, según Picoy (2019) son latentes síntomas como la deficiente gestión del tiempo y de la calidad, ausencia del personal física o mental, aumento de los conflictos, disminución de la productividad laboral y la posibilidad de establecer huelgas, deteniendo las actividades laborales y el funcionamiento correcto de la organización

Asimismo, cuando existen actuaciones que denoten injusticia en el trato del personal, como, por ejemplo, flexibilidad para unos y aplicación estricta de las normas para otros, conlleva al

resquebrajamiento del clima organizacional. Esta situación provoca que los colaboradores se limiten a cumplir con el trabajo en lo mínimo limitando la calidad en los procesos. Como resultado se generará desmotivación lo cual afecta negativamente a la organización (Zegarra y Torres, 2015).

Fiallo et al. (2015) sostienen que un clima organizacional deficiente conlleva consecuencias adversas como inadaptación, alta rotación, ausentismo, falta de innovación, baja productividad, fraudes, robos y actitudes laborales negativas. Estos problemas pueden abordarse mediante el desarrollo de la inteligencia emocional, especialmente entre los directivos, quienes deben ser competentes en la gestión de sus propias emociones y las de los empleados. Esto no solo impacta positivamente en la productividad y la satisfacción laboral, sino también en la comprensión de actitudes, comportamientos y comunicación interna, fundamentados en el manejo del estrés y la conexión emocional.

Pérez et al. (2021) al respecto comentan que es necesario que los colabores de las organizaciones cuenten, además de un perfil profesional o técnico, con herramientas que les hagan capaces de controlar sus propias emociones. Se trata de que sean capaces de recocer sus propias emociones gestionándolas de forma saludable. Aplica también este buen accionar a las personas con las que se relaciona, lo cual contribuirá a mejorar la comunicación de las diferentes áreas de una organización.

Serban y Andanut (2014) estudia las variables psicosociales que se manifiestan en el entorno organizacional tanto interno, como externo e indica que una adecuada gestión de las mismas, contribuye a potenciar el desempeño, tanto en productividad como en rendimiento de las organizaciones. Esto además cobra sentido, dado a que el componente humano en las organizaciones y sus emociones es un factor clave para la competitividad y supervivencia en los mercados. Esto es también respaldado por Calle, et al. (2023) y Calle y Cedeño (2022), quienes asocian un ambiente laboral positivo con una mayor productividad en la organización.

En el ámbito educativo, de acuerdo a Hernández y Silva (2021) existen emociones negativas que afectan tanto a la gestión escolar como a la práctica docente. Esta situación también tiene

repercusiones en las relaciones interpersonales, funciones y en consecuencia el clima organizacional y de gestión.

En lo que respecta al clima organizacional de la Escuela de Educación Básica Isabel "La Católica" de la ciudad de Machala, se ha observado algunas falencias relacionadas con el clima organizacional. Estas están asociadas al ausentismo, fallas en la comunicación, resistencia al cambio, entre otros. Ahora bien, esta situación puede estar siendo influenciada por la falta de inteligencia emocional de los miembros de la institución educativa.

En ese sentido, dada la importancia y aporte que la inteligencia emocional ofrece al clima organizacional, la presente investigación busca demostrar la relación entre ambas variables, específicamente en la unidad educativa antes mencionada. Se plantea indagar sobre las capacidades de inteligencia emocional que detentan los docentes y administrativos de la entidad y cómo se relacionan con la calidad de su clima organizacional. La hipótesis que se plantea es que la inteligencia emocional del equipo docente y administrativo afecta el clima organizacional de la Escuela de Educación Básica Isabel "La Católica" Machala.

La investigación se inscribe en la línea de investigación "Liderazgo y Negociación, los valores y la ética profesional en la gestión de organismos gubernamentales y de acuerdo a los usuarios de los organismos públicos.". El aporte teórico se sustenta en el estudio de las diferentes teorías y contribuyen a mejorar la gestión gerencial de las organizaciones de educación. En la práctica, esta investigación ofrece a los directivos y colaboradores de la unidad de educación básica, teoría y resultados útiles que podrían orientar la toma de decisiones que impulsen el buen desempeño personal, grupal y organizacional y, por ende, el beneficio a la comunidad educativa de la localidad.

Por su parte, el diseño de la investigación requirió el diseño de un instrumento para diagnosticar el estado actual de la inteligencia emocional y clima organizacional y relacionar estadísticamente el comportamiento de ambas variables generando valiosa información sobre la situación actual y posibilidades de mejora. Asimismo, la metodología utilizada, puede ser también un insumo de gran

ayuda para cualquier otra entidad educativa.

En lo social, sus conclusiones y recomendaciones aportan orientaciones a la institución que podrían mejorar las relaciones entre las personas que conforman la organización. En otras palabras, al determinar qué dimensiones de la inteligencia emocional aportan al clima organizacional podrá la gerencia tomar decisiones que mejoren o apuesten a un mejor clima organizacional, lo cual sin duda contribuye a la productividad en la institución.

Adicional a ello, si la inteligencia emocional se asumiera como una habilidad gerencial transversal que debe estar desarrollada dentro de la institución, podría mejorar el clima organizacional, con lo cual, los colaboradores estarían a gusto con la entidad educativa a la que pertenecen y, en consecuencia, brindar un mejor servicio a la comunidad educativa.

En esta investigación se propone como objetivo general: analizar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional de la Escuela de Educación Básica Isabel "La Católica" Machala.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La inteligencia emocional

La inteligencia emocional puede ser entendida como la capacidad de aceptación y control de las emociones. Esta capacidad puede determinar las decisiones que el individuo tome durante toda su vida (Arrabal, 2018). La denominación de inteligencia emocional data de décadas anteriores y es un tema muy estudiado. El término ya era utilizado desde 1920 por Thorndike definiéndola como una habilidad a través de la cual se puede comprender a los demás y actuar de manera sensata (Taramuel y Zapata, 2017).

Petrides et al. (2016) consideran a la inteligencia emocional como una característica disposicional, no sólo como un rasgo de personalidad personal, sino como un carácter de los individuos, extendida a parejas, grupos, sociedad. En este orden de ideas. Este estudioso del tema, distingue dos visones de la inteligencia emocional: la inteligencia emocional como rasgo (o autoeficacia emocional) y la inteligencia emocional como capacidad (o capacidad cognitivo-

emocional).

Guerri (2016) la define como una capacidad humana que permite a la persona identificar lo que siente, entenderlo y ser capaz de controlar o modificar los estados emocionales. Aclara que no se trata de suprimir las emociones, todo lo contrario, se trata de gestionarlas y lograr su equilibrio. Pitafi et al. (2018) coincide en esta postura y además agrega que, para percibir y controlar los sentimientos, la persona debe considerar cinco atributos: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

También puede considerarse la inteligencia emocional como la destreza para percibir los sentimientos y la capacidad de entenderlos y controlarlos, es decir, el individuo es capaz de regular e incluso modificar voluntariamente el propio estado de ánimo o el de los demás (López et al., 2016).

De la Cruz (2020) afirma que los componentes de la inteligencia emocional son adecuados para ser considerados e impulsados en las organizaciones pues contribuyen a la satisfacción de los colaboradores, su desempeño y más allá, al clima organizacional.

Pereda et al. (2018) la consideran como una habilidad directiva determinante en las organizaciones sean privadas o públicas que quizás no es muy valorada porque no se conoce suficientemente (no obstante, los avances logrados).

Coronado et al. (2023) indica que es necesario gestionar esta habilidad fomentando el correcto control de las emociones y de estar forma poder solucionar problemas y buscar oportunidades.

En este tema no puede dejar de nombrarse a Goleman (2018), quien plantea que la inteligencia no sólo parte de lo racional, sino que prevalece en el interior de las personas. El ser humano piensa y siente buscando un equilibrio mental involucrando aptitudes emocionales, personales e intrapersonales. Se trata de habilidades como el autocontrol, el entusiasmo, la perseverancia y la capacidad para motivarse a sí mismo, estableciendo una relación entre sentimientos, carácter, impulsos y actuaciones morales. Las personas con elevada inteligencia

emocional son capaces de automotivarse, perseverar, controlar impulsos, regular estados de ánimo y evitar que las emociones interfieran en sus facultades racionales.

En sintonía con estas ideas Manrique (2021) refiere a cinco componentes o dimensiones de la inteligencia emocional a saber: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y destrezas sociales. En la tabla 1, se explican cada una de estas dimensiones.

Tabla 1

Dimensiones de la inteligencia emocional

Componentes	Descripción
Autoconciencia	Conocimiento de sí mismo, lo cual contribuye al propio desarrollo personal. Cuando el individuo conoce sus sentimientos, reacciones, emociones y es capaz de reconocer cómo influyen en sus estados anímicos, capacidades, debilidades y comportamientos.
Autorregulación	Dominio de los sentimientos y emociones que condiciona una conducta firme, segura, ética y saludable para la propia salud y para mantener relaciones grupales y sociales.
Motivación	Acción interior y proyectada hacia el futuro, manejando grados adecuados de iniciativas, optimismo y positividad, no obstante, a que existe estrés, ansiedad y depresión
Empatía	Habilidad para comprender las necesidades y preocupaciones de los demás, lo cual ayuda a mantener buenas relaciones.
Destrezas sociales	Implica una adecuada comunicación sin ambigüedades, ni prejuicios, en los marcos de la moral condicionada, puede establecer relaciones interpersonales a largo plazo y crear una relación fáctica e inmediata con el grupo social a que se pertenece. Expresar la inteligencia emocional desde varios ángulos (intrapersonal e interpersonal) es deseable para la salud mental y las relaciones sociales.

Fuente: Manrique (2021).

Sabrera (2023) hace alusión a los principios de inteligencia emocional que hacen posible el desarrollo del conjunto de habilidades que la determinan. Estos principios se refuerzan entre sí e incluyen la recepción, retención, análisis, emisión y control. En tabla 2, se resume la naturaleza de cada una de estos principios.

Tabla 2

Principios de la inteligencia emocional

Principio	Definición
Recepción	Todo lo que la persona incorpora a su cuerpo y accionar por vía de los sentidos
Retención	Incluye todo lo que retenemos partiendo de la memoria cognitiva, afectiva y valorativa (capacidad de almacenar información en nuestro disco duro personal) y todo lo que recordamos (capacidad de acceder a la información almacenada en nuestro cerebro).
Análisis	Reconocimiento de pautas, parámetros, paradigmas y el procesamiento analítico de dicha información.
Emisión	Forma de comunicación de cualquier tipo, incluido el pensamiento
Control	Capacidad de todas las funciones mentales y físicas y la capacidad de autorregulación y autocontrol

Fuente: Sabrera (2023).

Modelos para estudiar la inteligencia emocional

Bueno (2019) describe tres modelos fundantes de la teoría de la inteligencia emocional, que con coincidencias y desacuerdos se complementan. El modelo de habilidades de Mayer y Salovey que consideran a la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades no afectadas por la personalidad sino aprendidas pedagógicamente. El modelo para la interacción inter e intrapersonal de Goleman que resalta el desarrollo de habilidades intrapersonales y el modelo mixto de las habilidades y la personalidad de Bar-On que la fundamenta a partir de las competencias desarrolladas en razón de la interacción entre habilidades y rasgos de la personalidad.

Estos modelos proponen medir la inteligencia emocional evaluando las emociones con

enfoques de carácter neurofisiológico o con un enfoque psico- socio-educativo (Meiselman, 2016). Para Fernández y Cabello (2021) el modelo de Salovey y Mayer ha resultado más efectivo cuando se trata de educar las emociones en la escuela y en la sociedad. En este sentido, Bisquerra (2020) resalta la importancia de la evaluación de la educación emocional para poder aportar a su mejora a través de técnicas como encuestas, grupos de discusión, observación, entre otros e instrumentos como cuestionarios, auto informes, test o guías de entrevistas.

Adicionalmente, puede distinguirse entre la inteligencia emocional como rasgo o autoeficacia emocional enfocada en la personalidad, y la inteligencia emocional como capacidad o capacidad cognitivo-emocional, es decir capacidad de responder a tareas de orden emocional. De acuerdo a este enfoque, se estudia la tendencia de respuestas de las personas ante diferentes de situaciones, es decir, cómo los individuos actúan de forma similar o consistente en diferentes entornos sociales. Este modelo proporciona valores para factores más amplios: adaptabilidad, autocontrol, automotivación, bienestar, emocionalidad y sociabilidad (Merino et al., 2018). La tabla 3, resume estos factores.

Tabla 3

Factores de inteligencia emocional del Modelo de Petrides y Furnham

Factor	Descripción
Adaptabilidad	Flexibilidad en ajustarse o manejar cambios y situaciones, controlando los cambios emocionales y problemas
Automotivación	Capacidad para involucrarse emocionalmente e impulsar logros en contextos sociales, personales, profesionales
Bienestar	Satisfacción con la vida, alta autoestima
Autocontrol	Habilidad para gestionar y controlar las respuestas ante presiones externas, manejando el estrés (evitando la impulsividad).
Emocionalidad	Reconocer las emociones internas y ser capaz de expresarlas
Sociabilidad	Relaciones sociales de la persona y su influencia social, implica rasgos de personalidad que demuestran saber escuchar y comunicar e influir en

	las emociones de otros.

Fuente: Merino et al. (2018).

Clima organizacional

El capital humano es el recurso que motoriza el desempeño de una organización. Siendo, la gestión del talento humano es un factor clave pues de su satisfacción, compromiso dependerá el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para que ello ocurra los colaboradores deben sentir bienestar, estabilidad, recibir beneficios y percibir oportunidades de crecimiento profesional y personal, entre otros (Bravo et al., 2018). En definitiva, que cuentan con un buen clima organizacional pues determina el estado emocional del colaborador y a la inversa, el comportamiento de un colaborador satisfecho repercutirá en un buen clima y toma de decisiones (Zambrano Álvarez y Zambrano Montesdeoca, 2022).

El concepto de clima organizacional o laboral aparece en 1935 con la Teoría de Lewin, específicamente con el rol individuo-ambiente, según la cual cada individuo analiza su contexto generando su propia percepción y actuando en consecuencia. El individuo asume un modelo de conducta o comportamiento de acuerdo a la atmósfera o clima psicológico organizacional (Iglesias et al., 2019).

Chiavenato (2017) define el clima organizacional como la suma de características o factores ambientales que son percibidas por quienes forman parte de la organización y que además influyen en su comportamiento y su motivación. De acuerdo a esta idea, el clima organizacional se refiere al ambiente de la organización percibido por los colaboradores de acuerdo con la estructura, los procesos, prácticas y políticas internas e influye en la satisfacción y en el desempeño laboral. En este ambiente nacen las condiciones para un trabajo decente que si se garantizan se convierten en impulsores de desarrollo humano.

Se puede entender también como el resultado de características propias de una organización que la hacen diferente del resto. Asimismo, lleva consigo diferentes dimensiones que vienen a

conformar el clima de una organización y también pueden determinar la satisfacción y buen desempeño del colaborador. Entre estas dimensiones están: motivación, satisfacción, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo (Romero et al., 2023).

Para Méndez (2006) el clima organizacional se establece como el resultado de los procesos de interacción social influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno, donde las personas se relacionan.

El estudio del clima organizacional se ha desarrollado desde mediados del siglo XIX. La investigación en clima organizacional ha sido activa, diversa y a lo largo de más de 50 años se ha generado múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición. De hecho, existen investigaciones que comprueban que para obtener buenos resultados en la organización se necesita de personas que se sientan parte de un grupo de trabajo con un clima organizacional satisfactorio (Uribe, 2015).

Morena (2015) indica que el clima organizacional es importante en la organización ya que refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros. El grado en que un trabajador se identifica con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros, reflejan el interés del trabajador ante la empresa y viceversa.

De allí la importancia de generar un clima organizacional saludable que coadyuve al compromiso y sentido de pertenencia del colaborador. Identificar los valores, actitudes y creencias que comparte el equipo de trabajo es importante para el administrador pues le permita diagnosticar y analizar el clima de la organización.

Para una organización es fundamental conocer o diagnosticar su clima organizacional, ya que le permite conocer el estado del ambiente laboral y mejora el desempeño laboral (Viña, 2020). Se facilita la intervención en procesos de cambio, innovación, mejor rendimiento laboral (Iglesias y Torres, 2018), mayor involucramiento de los colaboradores, realización personal, mejor comunicación, condiciones laborales (Cárdenas, 2022), se mejora la productividad y se logran los

objetivos organizacionales (Sumba, et al, 2022; Valdez et al., 2023). Si se enfoque el sector educativo, contribuye incluso a la mejora pedagógica y el desempeño docente (De La Cruz et al., 2022).

Dimensiones del Clima Organizacional

En cuanto a las dimensiones que conforman el clima organizacional, Méndez (2006) indica que existen variables que se han definido y caracterizado como dimensiones, las cuales determinan la percepción que se tiene del clima organizacional tales como: objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control. Estas dimensiones han sido utilizadas en el modelo de medición de clima organizacional diseñado por este estudioso del tema y que ha sido ampliamente validado en numerosas empresas y sectores. A continuación, en la tabla 4, se describen cada una de estas dimensiones de acuerdo a lo planteado por el autor antes mencionado:

Tabla 4

Dimensiones del clima organizacional

Comunicación de objetivos y políticas que orientan a la empresa
Conocimiento que tiene el colaborador sobre objetivos, políticas y los fines hacia los que se orienta la empresa en la que trabaja. Refiere también a la satisfacción de sus necesidades y la pertenencia con la institución, así como también lo relacionado con sus tareas y resultados en función del logro de los objetivos de la organización.
Cooperación en solución de problemas
Establece procesos asociados entre los colaboradores de la empresa en el cumplimiento de sus funciones, permitiendo el logro de los objetivos organizacionales. Se manifiesta que un colaborador es más productivo al momento que se integra más a su equipo de trabajo y a la organización. Cooperar es un proceso social que se presenta a nivel formal (en las relaciones de trabajo) o a nivel informal (relaciones sociales fuera del trabajo). Aborda actitudes, comportamientos específicos de colaboración, deseo de cooperar hacia los

compañeros.

Liderazgo y su influencia en el desarrollo del trabajo del colaborador

Los líderes actúan a través del uso de elementos y comportamientos que el marco de la teoría administrativa permite entender como su estilo de dirección. Las preguntas establecidas para esta dimensión se refieren al "liderazgo formal" y la percepción que tiene el trabajador de su jefe; midiendo la relación que existe con el superior en el desarrollo de trabajos. Las interrogantes formuladas permitirán identificar la forma como se percibe el liderazgo, a partir de conductas y comportamientos del jefe, estilos de liderazgo en los modelos teóricos propuestos.

Participación en la toma de decisiones

El proceso de toma de decisiones se vincula al estilo de liderazgo y afecta la orientación de los objetivos organizativos. Las preguntas en esta área exploran la participación del trabajador en las decisiones y la percepción del liderazgo ejercido por el jefe.

Relaciones interpersonales para la solución de problemas

Promueve relaciones sociales asociativas, evaluando la frecuencia y naturaleza de las interacciones entre los colaboradores. Analiza comportamientos y actitudes en la participación en actividades institucionales no laborales, indicadores clave del clima organizacional basado en la confianza, reduciendo conflictos interpersonales.

Control del trabajo del colaborador

El control evalúa la eficiencia temporal y el logro de objetivos empresariales. Se estudian las actitudes del colaborador hacia el control, buscando comprender actitudes favorables y cómo se ejerce en el liderazgo por parte del jefe o supervisor

Fuente: Méndez (2006).

El estudio del clima organizacional en centros educativos tiene especial relevancia, pues conlleva el mejoramiento del desempeño laboral. En ese sentido debe fortalecerse la motivación, la cohesión, el trabajo en equipo y liderazgo proclives a ambientes saludables que inspiren e impulsen la mejora e innovación continua considerando múltiples factores (Blanco et al., 2021; Toapanta,

2020).

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque, diseño y método

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo porque se fundamenta en los aspectos observables y susceptibles a cuantificar. Hernández y Mendoza (2018) indican que la investigación cuantitativa recurre a la recolección de datos para probar la hipótesis, por medio de un análisis estadístico. A través del trabajo de campo se recolecta información que luego es sujeta a medición y análisis estadístico que ayudan a describir la problemática planteada.

En el caso de estudio se realiza un trabajo de campo a través del cual se recopilan datos que permitirán probar la hipótesis de estudio. El personal docente y administrativo suministró a través de sus respuestas los datos necesarios para medir las variables de inteligencia emocional y cultura organizacional. Se describe además el comportamiento de las variables sobre la base del uso de técnicas estadísticas que permiten su medición.

El método de construcción del conocimiento desarrollado en la investigación corresponde con el método deductivo, el cual, según Hernández y Mendoza (2018), consiste en partir de razonamientos general a partir del cual se llega a conclusiones. Se inicia con el análisis de las teorías, modelos, principios, entre otros ampliamente utilizados y validados, para llegar luego a ser aplicados a hechos o situaciones particulares.

En esta investigación se parte de las teorías y modelos aplicados en relación a las variables de inteligencia emocional y clima organizacional, para luego ser aplicadas específicamente en la realidad particular de la Escuela de Educación Básica Isabel “La Católica” Machala, permitiendo así, llegar a conclusiones concretas, apegadas a una situación específica estudiada.

Población y muestra

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), la población corresponde al total de todos los casos que concuerdan con una característica o conjunto de características que se desean estudiar. Si es posible abordar toda la población se realiza un censo. Cuando esto no es posible cubrir se calcula

una muestra, la cual, en el enfoque cuantitativo se trata de un subgrupo que debe ser representativo de la población.

Para la investigación que se realiza, la población está conformada por el conjunto del personal docente y administrativo de la Escuela de Educación Básica Isabel “La Católica” Machala. En ese sentido, se solicitó al departamento de Recursos Humanos un listado de este personal, el cual está conformado por 74 colaboradores, como se trata de una población alcanzable, se realizó un censo, es decir, se abordó la totalidad de la población en la aplicación de la encuesta.

Técnicas e instrumento de evaluación

En palabras de Hernández y Mendoza (2018), en el enfoque cuantitativo se utiliza la técnica de la encuesta es una técnica que recoge datos a través de un cuestionario elaborado y debidamente validado por expertos. En la investigación de campo, se utiliza la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

En el caso de la investigación que se realiza, se aplicará una encuesta al personal administrativo y docente de la Escuela de Educación Básica Isabel “La Católica” Machala y como instrumento de recolección de datos, se utilizó un cuestionario. Específicamente, el instrumento que se aplicó recoge enunciados sobre las dos variables: principios de inteligencia emocional según el Modelo de Petrides (2007) y dimensiones del clima organizacional según el modelo de Méndez (2006). Se ha tomado un enunciado por dimensión de cada uno de los modelos para lograr abarcar de forma resumida los dos constructos.

El cuestionario está estructurado en tres secciones, la primera **r**ecoge información de los datos generales de los sujetos de estudio; la segunda **incluye** información en seis ítems que corresponde a los principios de la inteligencia emocional: adaptabilidad, autocontrol, auto-motivación, bienestar, emocionalidad y sociabilidad; por último, la tercera contiene información sobre las dimensiones del clima organizacional: objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales y control del supervisor.

En ambas variables se utilizó la escala de Likert para la valoración de las opciones de cada

ítem. Esta escala presenta un grupo de ítems en forma de afirmaciones que se presentan al encuestado quien responde según su percepción o desacuerdo a acuerdo (Hernández y Mendoza, 2018). En el caso de estudio se pregunta sobre el nivel de acuerdo con los enunciados cuyas respuestas pueden estar entre 1 y 5. Hacia "1", se ubican las opiniones que se muestran como nunca y hacia "5", las que se ubican hacia la opción de siempre.

Se utilizó la herramienta de *Google* llamada *Google Form* para el diseño y distribución del instrumento. Asimismo, dicho instrumento presentó una confiabilidad de 0,809 según el coeficiente de Alfa de Cronbach, que demuestra alta consistencia del instrumento y sus ítems siendo los valores más cercanos a 1 una demostración de mayor consistencia de los ítems y viceversa (Hernández y Mendoza, 2018).

Análisis de los datos

Para analizar los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS-19 y los resultados fueron analizados a través de estadística descriptiva. Para medir las variables de estudio se ponderaron las puntuaciones obtenidas. Una vez que se tenga la cantidad de respuestas de los colaboradores, se calcularon los promedios obtenidos de los criterios establecidos por los principios de la Inteligencia Emocional y Dimensiones del Clima Organizacional. Se midió el nivel de inteligencia emocional y el nivel de satisfacción sobre el clima organizacional.

Se aplicó el coeficiente de correlación de Rho Spearman para determinar si existe asociación entre ambas variables. Este coeficiente es una medida estadística que cuantifica la fuerza de la relación entre dos variables. En otras palabras, el efecto en una variable cuando varia la otra variable

El coeficiente Rho de Spearman arroja valores entre -1 y 1 y cuando los coeficientes con signos positivos explican relaciones directas, es decir, mientras más altos son los valores de una variable, también lo son los de la variable con la que se compara, mientras que los valores negativos serán correlaciones inversas. Asimismo, el valor absoluto del coeficiente indica la fuerza de la relación entre las variables, por tanto, mayores valores indican mayor relación. Un valor de 0 significa

relación nula; de 0 a 0,2, relación muy baja; 0,2-0,4: relación baja; 0,4-0,6 relación moderada y 0,6-0,8: relación alta; 0,8 muy alta; 1 relación perfecta (Guisande, Vaamonde y Barreiro, 2013).

RESULTADOS

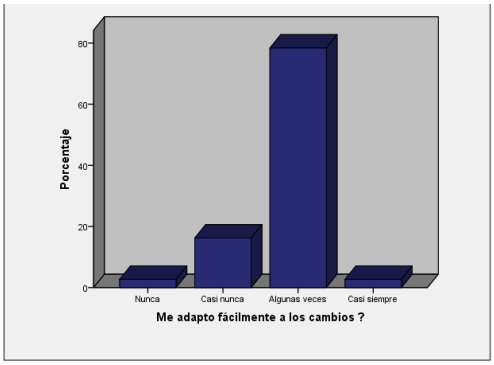
A continuación, se presentan los resultados de la encuesta aplicada al 100% del personal que integra la institución educativa. Es importante recordar que la población estuvo conformada por 74 colaboradores, cuyo perfil responde a un 66,2% mujeres y 33,8% son hombres. Del total, el 51,4% son docentes y el 48,6% son administrativos; 50% está en un rango de edad entre 40-50 años, 47,3% entre 31-40 años y el restante 2,7% entre 51-60 años.

Inteligencia emocional

La inteligencia emocional ha sido abordada a través de los principios de adaptabilidad, automotivación, bienestar, autocontrol, emocionalidad, sociabilidad de los colaboradores de la institución. A continuación, los hallazgos observados.

Figura 1

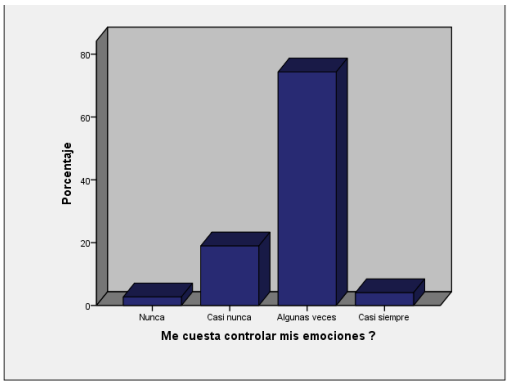
Facilidad de adaptación a los cambios



En la figura 1 se observa que el 78,4% de los encuestados algunas veces se adaptan con facilidad a los cambios, el 16,2% casi nunca. El resto de los colaboradores se divide entre los extremos de la escala, es decir 2,7% casi siempre y 2,7% nunca.

Figura 2

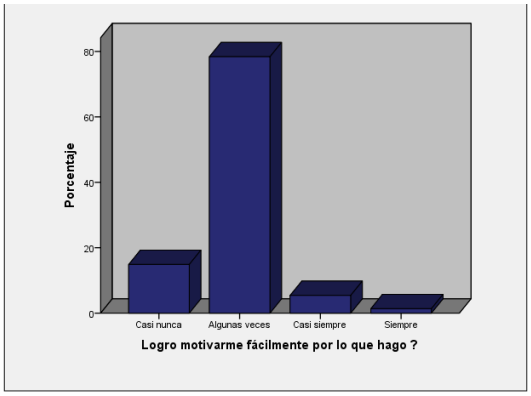
Control de emociones



La figura 2 indica la habilidad de la persona para gestionar y controlar sus respuestas evitando la impulsividad y con ello el 74,3% de los encuestados algunas veces le cuesta hacerlo, el 18,9% casi nunca, 4,1% casi siempre y el 2,7% nunca.

Figura 3

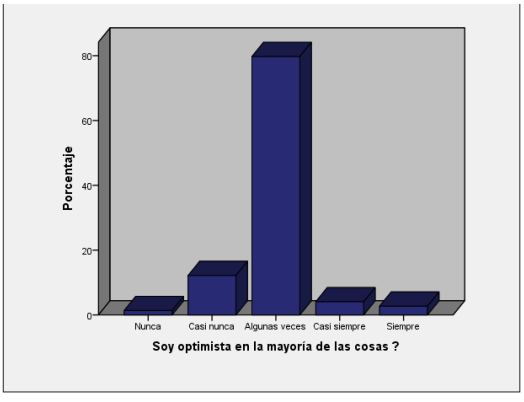
Automotivación en la actividad laboral



En cuanto a la capacidad para involucrarse emocionalmente con entusiasmo e impulsar logros en la labor que se cumple, el 78,4% demuestra algunas veces este comportamiento, el 14,9% casi nunca, solo el 5,4% lo demuestra casi siempre y el 1,4% siempre.

Figura 4

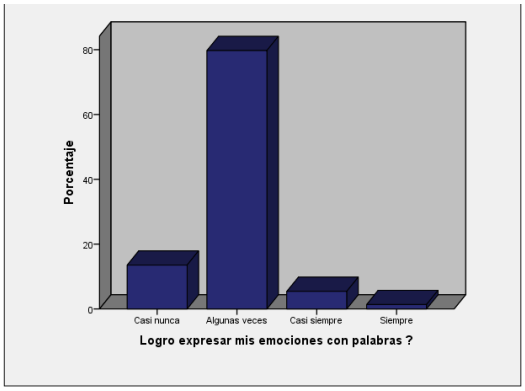
Bienestar a través del optimismo en la mayoría de las cosas



El bienestar está relacionado con el optimismo que demuestran los colaborares, resaltando 79,7% que siempre es optimista en la mayoría de los aspectos de su vida, el 12,2% casi nunca, 4,1% casi siempre y 1,4% nunca lo es.

Figura 5

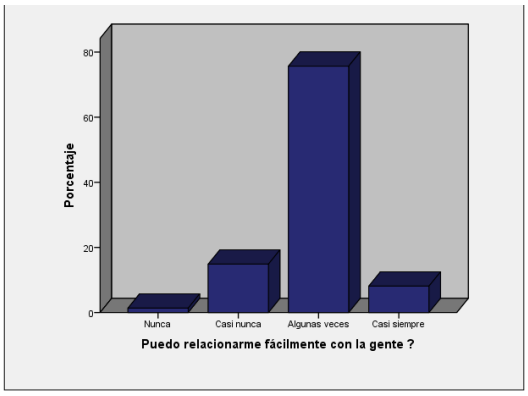
Emocionalidad expresada con palabras



En este principio el 70,8% algunas veces logra reconocer sus emociones propias y expresarlas con palabras, mientras que el 13,5% casi nunca logra hacerlo. Asimismo, 5,4% lo hace casi siempre y solo el 1,4% lo hace siempre.

Figura 6

Sociabilidad



El 75,7% de los colaboradores algunas veces son sociables, es decir, saben escuchar y comunicar e

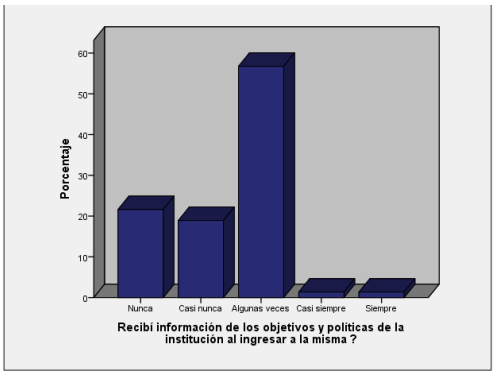
influir en las emociones de otros. El 14,9% nunca lo son, mientras que el 8,1% perciben que casi siempre están dispuestos a sociabilizar, mientras que el 1,4% nunca pueden hacerlo, en contraposición al 1,3% que indican que siempre tienen esta facilidad.

Clima organizacional

El clima Organizacional se analizó a través de las dimensiones: comunicación de objetivos y políticas, cooperación en la solución de problemas, liderazgo y su influencia en el desarrollo del trabajo del colaborador, toma de decisiones, relaciones interpersonales y control del trabajo del colaborador. A continuación, se describen los hallazgos encontrados:

Figura 7

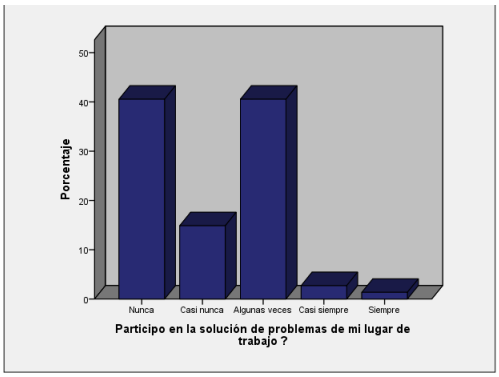
Comunicación de objetivos y políticas que orientan a la institución



El 56,8% de los colaboradores opinan que algunas veces han sido informados sobre los objetivos y políticas de la institución, mientras que el 21,6% indican que esto nunca sucede y el 18,9% indican que casi nunca. Solo un 2,8% se divide en partes iguales entre los que consideran que esto siempre y casi siempre es así.

Figura 8

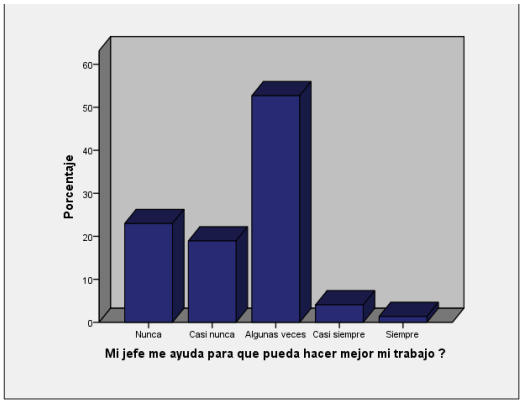
Cooperación en la solución de problemas



El 40.5% algunas veces participan en la solución de los problemas en el lugar de trabajo, lo que se contrapone a un mismo porcentaje que nunca lo hace o un 14,9% que coincide que casi nunca sucede. Sólo el 1,4% opina que siempre es así y el 2,7% casi siempre.

Figura 9

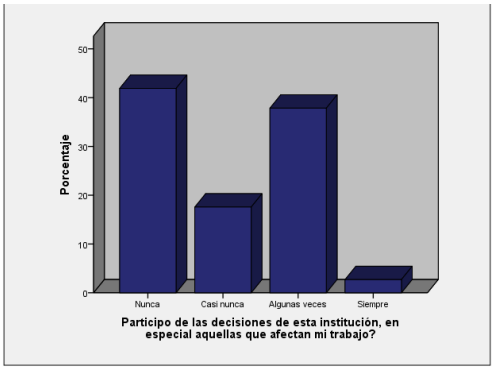
Liderazgo y su influencia en el desarrollo del trabajo del colaborador



El 52,7% algunas veces recibe ayuda de su jefe para realizar un mejor trabajo. Se opone este resultado al 23% y el 18,9% que opinan que nunca o casi nunca, respectivamente, reciben este apoyo de su superior. Solo el 1,4% opina que siempre sucede de esta forma.

Figura 10

Participación en la toma de decisiones

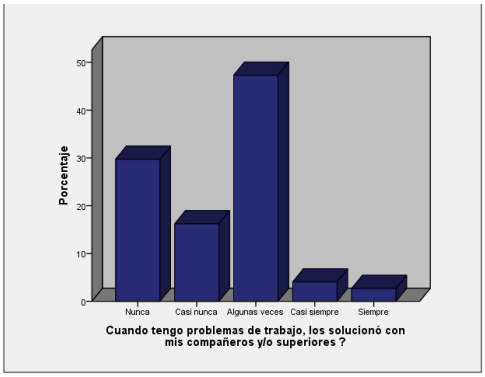


El 41,9% nunca participa de las decisiones de la institución, el 37,8% opina que lo hace solo algunas veces, el 17,6% casi nunca participa, siendo mínimo el porcentaje de colaboradores que

indican que siempre contribuyen en la toma de decisiones de la institución (2,7%).

Figura 11

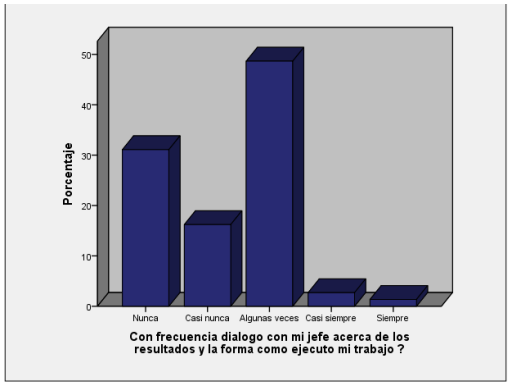
Relaciones interpersonales para la solución de problemas



Del total de colaboradores que pueden solucionar problemas de trabajo entre compañeros, el 47,3% opina que esto sucede algunas veces, el 29,7% que nunca y 16,3% que casi nunca. Esto se contrapone con el 4,1% y 2,7% que consideran que esto sucede, respectivamente, casi siempre o siempre.

Figura 12

Control del trabajo del colaborador



Un 48,6% algunas veces logra dialogar con el jefe acerca de los resultados y la forma en que ejecuta su trabajo, mientras que un 31,1% y un 16,2% consideran que nunca o casi nunca, respectivamente, existe este intercambio. Solo un 2,7% casi siempre y un 1,4% siempre, se benefician de esta

interacción.

Relación entre inteligenica emocional y clima organizacional

Tanto la variable “Inteligencia emocional” como el “clima organizacional” están formada por seis ítems cada una. Se construyó una nueva variable resultante del promedio de los seis ítem y luego se calculó la correlación de Sperman entre las dos variables. En la tabla 5, se observan los resultados obtenidos.

Tabla 5

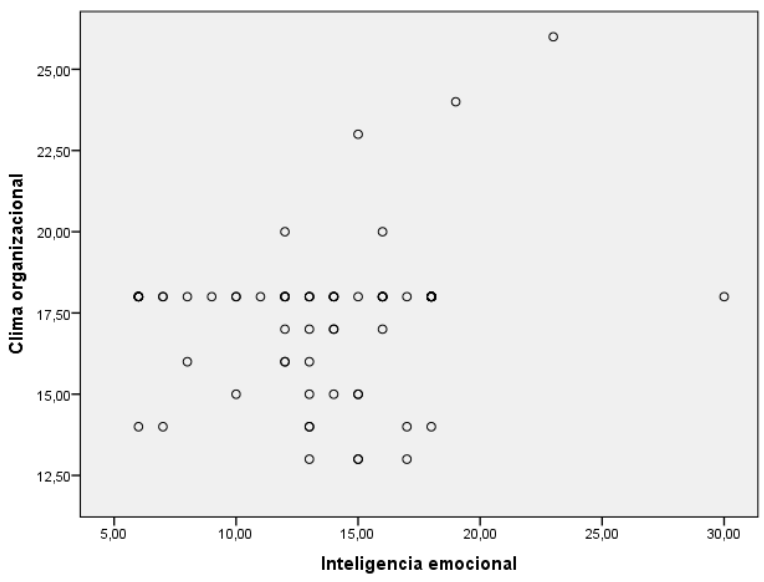
Correlaciones entre inteligencia emocional y clima organizacional

			Inteligencia emocional	**Clima Organizacional**
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,138
		Sig. (bilateral)	.	,241
		N	74	74
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,138	1,000
		Sig. (bilateral)	,241	.
		N	74	74

Según se observa, el coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de 0,138, lo cual demuestra una relación directa con una muy baja fuerza de la relación (entre 0 y 0,2). Esta correlación entre las variables también puede observarse en el gráfico 13.

Gráfico 13

Correlación entre inteligencia emocional y clima organizacional



El gráfico evidencia la baja correlación o alineación que existe entre las variables inteligencia emocional y el clima organizacional.

DISCUSIÓN

Los resultados permiten observar debilidades en cuanto al dominio de habilidades o competencias en el manejo de las emociones por parte del personal de la institución educativa. En cuanto al clima organizacional se observa insatisfacción en aspectos como cooperación, liderazgo, relaciones interpersonales y toma de decisiones. El análisis de correlación aplicada entre estas dos variables arroja una muy baja fuerza en su relación, no pudiendo concluirse que mejorar las habilidades asociadas a las dimensiones de inteligencia emocional pueda significar una mejora en el clima organizacional de la institución educativa.

Estos resultados se diferencian de los expuestos por Chávez et al (2021), Aragundi y Piloso (2022), quienes sí demuestran altas correlaciones entre la inteligencia emocional y el clima organizacional. En el primero se demuestra la inteligencia emocional puede mejorar la cooperación y colaboración de los trabajadores y, por ende, el clima laboral. El segundo, que controlar las emociones mejora el trabajo en equipo, las relaciones, cumplimiento de objetivo entre otros. También se aleja de los resultados de Aguilar (2018) que demuestran un efecto positivo de un programa de inteligencia emocional aplicado sobre el clima de la unidad educativa estudiada.

CONCLUSIONES

El propósito de este estudio fue analizar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional de acuerdo a la percepción del personal administrativo y docente de la escuela

de educación básica Isabel “La Católica” de la ciudad de Machala. A través de un censo y la aplicación la técnica de la encuesta se aplicó un cuestionario que permitió medir las variables y su correlación.

Se concluye que es muy baja la incidencia que tienen las competencias de inteligencia emocional que ostentan los sujetos de estudio tales como adaptabilidad, automotivación, bienestar, autocontrol, emocionalidad y sociabilidad de los colaboradores de la institución, en función de la mejora del clima organizacional.

Así como también que la inteligencia emocional presenta debilidades en cuanto al dominio de habilidades o competencias en el manejo de las emociones por parte del personal de la institución educativa. En todas las dimensiones estudiadas la tendencia deja ver la necesidad de hacer algo al respecto.

En cuanto al clima organizacional se comprueba la existencia de debilidades en cuanto a la falta de cooperación, un liderazgo que influya positivamente en el desarrollo del trabajo, o que exista participación y relaciones interpersonales que contribuyan a la toma de decisiones o solución de problemas o un efectivo o control/atención al trabajo del colaborador.

Fortalezas y Limitaciones

El estudio tiene como fortaleza el uso de instrumentos validados en investigaciones previas y aplicados en diferentes sectores, incluido el educativo. Estos instrumentos responden al modelo de Petrides (2007) sobre inteligencia emocional y al modelo de Méndez (2006) sobre clima organizacional.

Las limitaciones están asociadas a que los instrumentos originales para cada variable son muy extensos y por tanto no pudieron incluirse la totalidad de las preguntas, con lo cual se seleccionaron las más relevantes.

Futuras Líneas de investigación

Es un tema relevante para futuras investigaciones abordar el estudio de estrategias que mejoren las competencias sobre inteligencia emocional específicamente en instituciones educativas

y su posible efecto en el clima organizacional.

Sería pertinente realizar un estudio de caso que involucre mejoras en los programas de formación de recursos humanos enfocados en la inteligencia emocional y medir periódicamente su correlación con el clima organizacional. Este seguimiento permite verificar y registrar en el tiempo, la mejora que programas de inteligencia emocional podría tener sobre las dimensiones del clima organizacional, ya que, sin duda, un clima organizacional saludable propende a mayor productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, A. (2018). Efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de las instituciones educativas: Padre Isidro Salvador Gutiérrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa, 2018 [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/30155

Aragundi, E. y Piloso, C. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral. *AlfaPublicaciones*, *4*(1.1), 499–513. https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.177

Arias, A. y Puma, M. (2022). Modelo teórico para la estimulación de la inteligencia emocional como eje transversal en la gestión educativa. *Digital Publisher CEIT,* 7 (1), 196-214. doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.997

Arrabal, E. (2018). *Inteligencia Emocional*. Editorial Elearning, S.L.

Bisquerra, R. y López, E. (2020). La evaluación en la educación emocional: instrumentos y recursos. *Aula Abierta*. 50 (4), 757-76. https://doi.org/10.17811/rifie.50.4.2021.757-766

Blanco, S.; Cerdas, V; García, J. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45 (1), 183-199. https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927

Bravo, Á., González, G. y Duque, J. (2018). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos. *Entramado*. 14 (1), 12-31 http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2018v14n1.27127

Bueno, F. (2019). La inteligencia emocional: exposición teórica de los modelos fundantes. *Revista Seres y Saberes*, (6). https://revistas.ut.edu.co/index. php/SyS/article/view/1816

Calle, Y. y Cedeño, R. (2022). El clima organizacional y la productividad en la empresa Supercolchón S.A. Foro del conocimiento, 7(9), 1487-1508. http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es

Cárdenas, M. (2022). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación de Puerto Maldonado. [Tesis de Maestría, Universidad José Carlos Mariátegui]. https://hdl.handle.net/20.500.12819/2040

Carrillo, D., Vargas, J. y Sierra, D. (2018). Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, caso Municipio de Pelileo. *Revista Uniandes Episteme,* 5(1) 1135-1146. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298014

Chávez, L., Sahade, M. y Reyes, O. (2022). Importancia de la Inteligencia Emocional en el Cambio del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 28(82), 405-418. https://doi.org/10.19136/hitos.a28n82.5435

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. MacGraw Hill.

Coronado, I., Díaz, R. y González, J. (2023). *Revista de Estudios Andaluces (REA*), 45, 8-22. https://dx.doi.org/10.12795/rea 2023.i45.01

De la Cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: revisión de estudios. Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 38(2), 63-92. DOI: https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38 2-art3

De la Cruz, A., Barturén, F. Herrera, J. y Taboada, L. (2023). Clima organizacional

educativo como determinante del éxito pedagógico. *Encuentros. Revista de ciencias humanas, teoría social y pensamiento crítico*, 17, 91–105. https://doi.org/10.5281/zenodo.7527554

Fernández, P. y Cabello, R .(2021). La Inteligencia Emocional como fundamento de la Educación Emocional. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*, 1(1), 31-46. http://ri.ibero.mx/handle/ibero/6043

Fiallo, D., Alvarado, P., y Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Contribuciones a la Economía*, 1-15. https://econpapers.repec.org/article/ervcontri/y_3a2015_3ai_3a2015- 03_3a04.htm

Calle, B., Velásquez, J., Navarrete A. y Carrasco, G. (2023) Implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola de la provincial del Oro. *FIPCAEC*, 8 (3), 374-392. DOI: https://doi.org/10.23857/fipcaec.v8i3

Goleman, D. (2018). La Inteligencia emocional: Por qué es más *importante que el cociente intelectual*. L-Libros. https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional- Daniel-Goleman-1.pdf

Guisande, C., Vaamonde, A. y Barreiro, A. (2013). Tratamiento de datos con R, Statistica y SPSS. Vigo, España: Ediciones Díaz de Santos.

Guerri, M. (2016). Inteligencia emocional: Una guía útil para mejorar tu vida. Mestas Ediciones.https://books.google.com.pe/books?id=omUXDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=#v=onepage&q&f=false.

Hernández, R. y Silva, F. (2021). La inteligencia emocional del gestor educativo en tiempos de pandemia. *Revista Científica UISRAEL*. 8(3), 11-26. https://doi.org/10.35290/rcui.v8n3.2021.446

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.

Iglesias, A, Torres, J., Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. Medisur, 17(4), 562-569.

http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267

Iglesias, A, y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 12-24. https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257

López, M., Gómez, R., Guadarrama, R., y González, N. (2016). Inteligencia emocional: factor positivo ante la depresión en adolescentes de bachillerato. *Informes Psicológicos*, 16 (1), 35-50.

Manrique, R. (2021). Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de una institución superior confesional [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] https://hdl.handle.net/20.500.12672/16960

Meiselman, L. (2016). *Emotion measurement*. Elsevier.

Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Universidad del Rosario.

Merino, E., Hontangas, M. y Petrides, V. (2018). La adaptabilidad a la carrera media el efecto de la inteligencia emocional rasgo sobre el compromiso académico. Revista de Psicodidáctica, 23 (2), 77-85. https://doi.org/10.1016/j.psicod.2017.10.001

Morena, L. (2015). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Caps 1, 2 y 4, 1-31.

Pereda, F., López, T. y González, F. (2018). La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los municipios de la provincia de Córdoba (España). *Nóesis, Rev. cienc. soc.* 27(53), 98-120. https://www.scielo.org mx/scielo.php?pid=S2395-86692018000100098&script=sci_abstract

Pérez, K., Reyes, J. y Aguirre, J. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 4257-4281. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2557

Petrides, V., Mikolajczak, M., Mavroveli, S., Sanchez, J., Furnham, A., y Pérez, C. (2016). Developments in trait emotional intelligence research. *Emotion review*, 8(4), 335-341.

https://doi.org/10.1177/1754073916650493

Petrides, V., Pérez, C. y Furnham, A. (2007). On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence. *Cognition and Emotion, 21* (1), 26-55. https://doi.org/ 10.1080/02699930601038912

Picoy, S. (2019). Inteligencia emocional como herramienta de gestión institucional y su repercusión en el clima organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1741.

Pitafi, A., Liu, H., & Cai, Z. (2018). Investigating the relationship between workplace conflict and employee agility: The role of enterprise social media. *Telematics and Informatics*, 35(8), 2157-2172. doi:10.1016/j.tele.2018.08.001

Romero, E., Souto, L. y García, I. (2023). Propuesta de procedimiento de medición del clima organizacional de servidores públicos. Caso Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana.* https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/clima-organizacional-ecuador.html

Sabrera, C. (2023). La inteligencia emocional y clima institucional según percepción de los docentes del I.S.P.P "Marcos Durán Martel". *Revista Identidad*, *9*(2), 3–9. https://doi.org/10.46276/rifce.v9i2.1917

Serban, A. y Andanut, M. (2014). Talent Competitiveness and Competitiveness Through Talent. *Procedia Economics and Finance*, 16, 506-511. https://doi.Org/10.1016/S2212-5671(14)00831-4

Sumba, R., Moreno, P. y Villafuente, N. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias, 8* (1), 234,261. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360

Taramuel, J. y Zapata, V. (2017). Aplicación del test TMMS-24 para el análisis y descripción de la Inteligencia Emocional considerando la influencia del sexo. *Revista Publicando*, 4 (11), 162-181. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/518/pdf_345

Tirado, M, Cudris, L., Redondo, P. y Jiménez, K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14 (27), 441-453. http://dx.doi.org/10.21676/23897848.376

Toapanta, V., Gómez, R. y Vera R. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, *16* (1), 150-156. https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535

Uribe, Jesús (2015). *Clima y Ambiente Organizacional*. Manual Moderno.

Valdez, H., Zepeda, D. y Sánchez, D. (2023). Los efectos de la Inteligencia Emocional en el Clima Organizacional. *Jóvenes en la ciencia*. 21, 1-11. https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/ view/4131/3614

Viña, C. y Hernán, A. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios públicos*. Editorial académica española. https://www.researchgate.net/publication/344157878_LIBRO_DE_PUBLICA CION_CLIMA_ORGANIZACIONAL

Zambrano, G., y Zambrano, L. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, (42), 151-168. https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9

Zegarra, S. y Torres, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno. *Comuni@cción*, 6 (2) 2219-7168. http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf.