

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



“Inteligencia social y clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado De Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.”

**Área de investigación:
Ciencias Sociales**

**Línea de investigación:
Políticas y gestión pública y privada**

TESIS:

Para optar el título de Licenciado en Administración

Autor: Jhonatan Aarón Rodríguez Marín

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



“Inteligencia social y clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado De Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.”

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Richard Augusto Garavito Criollo (Presidente)

Dr. Raúl Alfredo Sánchez Ancajima (Secretario)

Mg. Alex Alfrehth Armestar Amaya (Vocal)

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



“Inteligencia social y clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado De Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.”

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma.

Br. Jhonatan Aarón Rodríguez Marín (Autor)

Mg. Infante Carrillo Rubén Edgardo (Asesor)

ORCID: 0000-0002-4611-1094

Dr. Pérez Urruchi Abraham Eudes (Coasesor)

ORCID: 0000-0003-2037-8951

Tumbes, 2023

**“Inteligencia social y clima laboral en colaboradores del
Instituto Superior Tecnológico Privado De
Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.”**

por Jhonatan Aarón, Rodríguez Marín


Mg. Infante Carrillo Rubén Edgardo (Asesor)

ORCID: 0000-0002-4611-1094

Dr. Pérez Urruchi Abraham Eudes (Coasesor)

ORCID: 0000-0002-7607-7595





Fecha de entrega: 08-abr-2023 05:51p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2059208769

Nombre del archivo:

**ABORADORES_DEL_IEST_PRIVADO_DE_INVESTIGACIONES_INDUSTRIALES.doc
x (3.65M)**

Total de palabras: 23375

Total de caracteres: 112546

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

4%



PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	bonga.unisimon.edu.co Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Mg. Infante Carrillo Rubén Edgardo (Asesor) ORCID: 0000-0002-4811-1084 Dr. Pérez Urruchi Abraham Eudes (Coasesor) ORCID: 0000-0002-7807-7595	1%

10	issuu.com Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	< 1 %
12	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
13	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
14	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
15	wwwprofrabety1.blogspot.com Fuente de Internet	< 1 %
16	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	< 1 %
17	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	< 1 %
18	vsip.info Fuente de Internet	< 1 %
19	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
20	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante Mg. Infante Camillo Rubén Edgardo (Asesor) ORCID: 0000-0002-4811-1094 Dr. Blasco Lituchki Abrahamo Eusebio (Coasesor) ORCID: 0000-0002-7807-7096	< 1 %  


21	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
22	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	< 1 %
23	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
24	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
25	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
26	core.ac.uk Fuente de Internet	< 1 %
27	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
28	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
29	saber.ucv.ve Fuente de Internet	< 1 %
30	Submitted to Universidad Nacional de Barranca Trabajo del estudiante	< 1 %
31	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	< 1 %
32	www.ingeniosupr.com Fuente de Internet	 



Mg. Infante Carrillo Rubén Edgardo (Asesor)

ORCID: 0000-0002-4811-1094

Dr. Pérez Urruchi Abraham Eudes (Coasesor)

ORCID: 0000-0002-7907-7695

			< 1 %
33	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet		< 1 %
34	repositorio.espe.edu.ec Fuente de Internet		< 1 %
35	www.slideshare.net Fuente de Internet		< 1 %
36	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante		< 1 %
37	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet		< 1 %
38	Submitted to London Business School Trabajo del estudiante		< 1 %
39	revistascientificas.cuc.edu.co Fuente de Internet		< 1 %
40	secucontrol.com Fuente de Internet		< 1 %
41	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante		< 1 %
42	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	Mg. Infante Carrillo Rubén Edgardo (Asesor) ORCID: 0000-0002-4811-1094 Dr. Pérez Uruchi Abraham Eudes (Coesesor) ORCID: 0000-0002-7607-7595	 < 1 % 

43	María Alicia Zavala Berbena, Sandra Castañeda Figueiras. "Fenomenología de agencia y educación. Notas para el análisis del concepto de agencia humana y sus proyecciones en el ámbito educativo", Magister, 2014 Publicación	< 1 %
44	repositorio.untels.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
45	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
46	pt.scribd.com Fuente de Internet	< 1 %
47	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
48	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
49	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	< 1 %
50	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
51	es.slideshare.net Fuente de Internet	< 1 %
52	repositorio.udec.cl Fuente de Internet	 < 1 % 
	Mg. Infante Camillo Rubén Edgardo (Asesor) ORCID: 0000-0002-4611-1094	
	Dr. Pérez Uruchi Abraham Eudes (Coasesor) ORCID: 0000-0002-7607-7096	

53	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
54	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
55	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
56	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
57	1library.co Fuente de Internet	< 1 %
58	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %

Mg. Infante Carrillo Rubén Edgardo (Asesor)
 ORCID: 0000-0002-4811-1094
 Dr. Pérez Urruchi Abraham Eudes (Coasesor)
 ORCID: 0000-0002-7607-7696





Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 15 words
 Excluir bibliografía Activo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECRETARÍA ACADÉMICA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los siete días del mes abril del dos mil veintitrés, siendo las veinte horas, y en la modalidad virtual; Google Meet, se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado con Resolución Decanal de N° 349-2022/UNTUMBES-FCCEE el Mg. Richard Augusto Garavito Criollo (**Presidente**), Dr. Raúl Alfredo Sánchez Ancajima, (**Secretario**) y Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya, (**Vocal**), reconociendo en la misma Resolución además al Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo, como **asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada “**Inteligencia social y clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021**”, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN** presentado por el Bachiller **JHONATAN AARÓN RODRÍGUEZ MARÍN**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el Jurado según el artículo N° 65° del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Bachiller **JHONATAN AARÓN RODRÍGUEZ MARÍN**, con calificativo:


APROBADO - BUENO

Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado le indica.

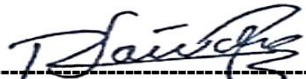
En consecuencia, queda **APTO** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN** de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis para Pregrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 21:00, horas y 10 minutos del mismo día se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el Acta en presencia del público asistente.

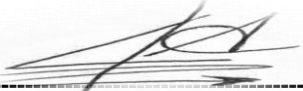
Tumbes, 7 de abril de 2023



Mg. Richard Augusto Garavito Criollo
DNI: 00370635
Presidente



Dr. Raúl Alfredo Sánchez Ancajima
DNI: 40834005
Secretario



Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya
DNI: 41737972
Vocal

Dedicatoria

A Dios

Por ser un mediador en el logro de mis objetivos y metas personales.

A mi familia

A mis queridos padres Ramón y Dora, a mis hermanos Carlos y Melissa, y sobrina Ximena por ser el motor de motivación en la consecución de mi formación.

A la comunidad judía sefardí de Celendín

Por acogerme como uno más de sus miembros y motivarme a lograr mis aspiraciones profesionales.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de Tumbes, en la persona de sus autoridades por permitirme formarme como profesional.

Igualmente, a los miembros del jurado, así como asesor y co-asesor por ser los facilitadores en la realización de esta investigación.

Un agradecimiento especial al Mg. Duber Jorge Torres Vásquez director general de la IEST. Privada “De Investigaciones Industriales” y plana docente y administrativa por brindarme las facilidades para la ejecución de este presente estudio.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	xii
Agradecimiento	xiii
ÍNDICE GENERAL.....	xiv
ÍNDICE DE TABLAS	xvi
ÍNDICE DE ANEXOS	xvii
RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xix
I. INTRODUCCIÓN.....	20
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA (Estado del Arte).....	25
2.1. Bases teóricas-científicas.....	25
2.1.1. Inteligencia social.....	25
2.1.2. Clima laboral	33
2.2. Antecedentes	43
III. MATERIALES Y MÉTODOS	47
3.1. Formulación de hipótesis.....	47
3.2. Ámbito de estudio.....	47
3.3. Enfoque de investigación	48
3.4. Tipo de investigación.....	48
3.5. Nivel de investigación.....	48
3.6. Método de investigación.....	48
3.7. Diseño de investigación	49
3.8. Población, muestra y muestreo	49
3.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.10. Procedimiento de recolección de datos.....	53

3.11. Método de análisis de datos.....	53
3.12. Aspectos éticos.....	55
3.13. Definición de variables.....	55
3.14. Operacionalización de variables.....	61
IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	62
4.1. Resultados.....	62
4.2. Discusión.....	67
V: CONCLUSIONES.....	69
VI: RECOMENDACIONES.....	70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
VIII. ANEXOS.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro 1:Población personal docente y administrativo por filiales	50
Cuadro 2:Muestreo aleatorio estratificado	51
Cuadro 3:Interpretación de correlación de Spearman	54
Cuadro 4:Ficha técnica del test de escala social IS-SDYW	56
Cuadro 5:Dimensiones del test de escala social IS-SDYW	57
Cuadro 6:Alternativas de respuesta del test de escala social IS-SDYW	57
Cuadro 7:Baremos del test de escala social IS-SDYW.....	58
Cuadro 8:Ficha técnica del test de escala laboral CL-SPC	59
Cuadro 9:Dimensiones del test de escala laboral CL-SPC.....	59
Cuadro 10:Alternativas de respuesta del test de escala laboral CL-SPC	60
Cuadro 11:Baremos del test de escala laboral CL-SPC	61
Cuadro 12:Variables en estudio y dimensiones.....	61
Cuadro 13:Relación entre la inteligencia social y el clima laboral	62
Cuadro 14:Comprobación de hipótesis para las variables inteligencia social y clima laboral	63
Cuadro 15:Relación entre la dimensión conciencia social y la variable clima laboral	64
Cuadro 16:Comprobación de hipótesis para la dimensión conciencia social y la variable clima laboral.....	64
Cuadro 17:Relación entre la dimensión aptitud social y la variable clima laboral.....	65
Cuadro 18:Comprobación de hipótesis para la dimensión aptitud social y la variable clima laboral	66

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	82
Anexo 2: Operacionalización de las variables	84
Anexo 3: Test de escala social IS-SDYW.....	86
Anexo 4: Test de escala laboral CL-SPC	88
Anexo 5: Validez	92
Anexo 6: Confiabilidad	100
Anexo 7: Autorización de aplicación de instrumentos	101
Anexo 8: Data estadística	103
Anexo 9: Evidencia virtual.....	112

RESUMEN

La presente investigación titulada Inteligencia social y clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado De Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021, tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, en orden descriptivo-correlacional y con diseño no experimental de corte transversal, con una población 105 trabajadores y una muestra de 91 colaboradores entre personal docente y administrativo, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos se empleó el Test de escala de inteligencia social IS-SDYW de Carrillo, et.al. (2019) para medir la inteligencia social que consta de once (11) preguntas; empleándose la escala de Likert y para el clima laboral se utilizó el Test de escala laboral CL-SPC de Palma (2004) que consta de cincuenta (50) preguntas; empleándose la escala de Likert. Los resultados obtenidos en las variables inteligencia social y clima laboral con un Sig. =0,001 (Sig.<0,01) el cual indica que está directamente relacionadas y un Rho de Spearman es de 0,350 donde existe una correlación positiva baja. En la dimensión conciencia social y el clima laboral presentó un valor de Sig. =0,014 (Sig.< 0,05) el cual indica que está directamente relacionadas y un Rho de Spearman de 0,257 donde existe una correlación positiva baja. En la dimensión aptitud social y clima laboral presentó un valor de Sig. =0,001 (Sig.< 0,01) el cual indica que está directamente relacionadas y un Rho de Spearman de 0,334 donde existe una correlación positiva baja. Se concluye que existe una relación entre la inteligencia social y el clima laboral en los trabajadores del Instituto Tecnológico Privado De “Investigaciones Industriales”.

Palabras claves: aptitud social, clima laboral, conciencia social, facilidad social inteligencia social.

ABSTRACT

The present investigation entitled Social intelligence and work climate in collaborators of the Private Higher Technological Institute of Industrial Research of Cajamarca, Peru, 2021, had the objective of determining the relationship between social intelligence and the work climate in collaborators of the Private Higher Technological Institute of Industrial Research de Cajamarca, Peru, 2021. The methodology used was of the applied type, in descriptive-correlational order and with a non-experimental cross-sectional design, with a population of 105 workers and a sample of 91 collaborators between teaching and administrative staff, the technique was used. of the survey and as instruments the Social Intelligence Scale Test IS-SDYW by Carrillo, et.al. (2019) to measure social intelligence consisting of eleven (11) questions; using the Likert scale and for the work environment the Work Scale Test CL-SPC of Palma (2004) was used, which consists of fifty (50) questions; using the Likert scale. The results obtained in the variables social intelligence and work environment with a Sig. =0.001 (Sig.<0.01) which indicates that they are directly related and a Spearman's Rho is 0.350 where there is a low positive correlation. In the social awareness and work environment dimension, it presented a value of Sig. =0.014 (Sig.< 0.05) which indicates that it is directly related and a Spearman's Rho of 0.257 where there is a low positive correlation. In the social aptitude and work environment dimension, it presented a value of Sig. =0.001 (Sig.< 0.01) which indicates that it is directly related and a Spearman's Rho of 0.334 where there is a low positive correlation. It is concluded that there is a relationship between social intelligence and the work environment in the workers of the Private Technological Institute of "Industrial Research".

Keywords: social aptitude, work environment, social awareness, social ease, social intelligence.

I. INTRODUCCIÓN

En la referente investigación se abordó las bases conceptuales asociadas a la inteligencia social y el clima laboral, dos constructos relevantes como misión dentro del Instituto De Educación Superior Tecnológica Privada “De Investigaciones Industriales”. La cual menciona citando: “.....logra formar profesionales a través de un clima de armonía... consiguiendo resultados óptimos según el orden colectivo y social”, entendiéndose que para lograr óptimos resultados empresariales se debe emplear la conciencia y la aptitud social en paralelo con los criterios de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

De acuerdo a Prieto, García & Rincón (2018) define a la inteligencia social como la competencia que tiene un sujeto de comprender sus propios sentimientos y el de los otros, por otro lado esto no conlleva a solo de conocer los sentimientos y las emociones del otro, sino trasciende a un plano de actuar en beneficio de lograr el bien común. Por tanto, un sujeto socialmente inteligente puede alcanzar que otros individuos contribuyan con él de forma voluntaria para lograr un fin con beneficios colectivos.

El mercado laboral en las últimas décadas ha estado en constante evolución a partir de necesidades organizacionales y sociales. Las capacidades cognitivas relacionadas con el procesamiento de información ya no son suficientes para una empresa, y en su lugar han sido reemplazadas por las habilidades sociales de los colaboradores, necesarias para comprender, tratar y entenderse con los otros, requisito que hoy en día todo empleador busca en el personal al momento de reclutar y seleccionar para un puesto laboral. Los profesionales que poseen esta habilidad tendrán una ventaja competitiva al resto de los trabajadores de la empresa ya que podrán comprender las emociones de sus compañeros de trabajo y

superiores, conectarse con ellos y entablar mejores relaciones laborales e intrapersonales, siendo un eje principal para el fomento de un clima laboral adecuado. La pregunta general del trabajo de investigación fue ¿Cómo es la relación entre la inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021?.

La hipótesis central conllevó a observar si existe una conexión directa entre la inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021. El objetivo principal es determinar la relación entre la inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

A nivel mundial, un estudio realizado por las fundaciones Novia Salcedo (2011) y Universia (2016) afirman en sus artículos informativos que los profesionales del futuro estarán obligados a alcanzar destrezas y habilidades para sobresalir en el mercado laboral, entre ellas se menciona a la inteligencia social como la capacidad que poseen los individuos para relacionarse de forma efectiva con otras personas en un determinado ambiente, cuando se presenta una baja inteligencia social según Aguirre (2015) en los colaboradores de una empresa presenta ciertos inconvenientes como se detalla: decisiones que desalientan, conflictos para manejar la innovación y la toma de decisiones; desconocer el valor de la labor social; incompetencia para motivar; superficiales afirmaciones de objetivos; formas de dirección con escasa energías y de impulsos; posturas pesadas y monótonas en vez de confianza; carencia de unidad equipo; grupos disfuncionales.

En Latinoamérica según Pogrebinschi (2020) menciona que “la inteligencia social es una oportunidad para poner a prueba el potencial de esta como combustible para procesos de colaboración creativa que pueden ayudar a los gobiernos y las empresas a reinventarse y prepararse para los desafíos”.

En el caso de Perú “la inteligencia social en las organizaciones busca generar equilibrio y armonía entre los miembros de un equipo con la finalidad de cumplir

con los objetivos de la organización de manera satisfactoria” (Miranda,2017). También para Tito (2012) “cuando los directivos de la organización desarrollan su competencia social promueven bienestar y contacto humano con el resto del personal que integra la organización” (p.56).

El lugar elegido para el estudio es el Instituto Superior Tecnológico Privado “De Investigaciones Industriales” de la Región Cajamarca, se presenta en su personal docente y administrativo índices de baja inteligencia social lo cual afecta su clima laboral en cuanto a la manera de percibir del colaborador con respecto a su ambiente de labores.

Debido a que en dicha institución descrita anteriormente se viene presentado situaciones de escasa pertenencia por parte de los colaboradores en las actividades que la dirección promueve como participación en desfiles cívicos, plan de actividades por aniversario institucional o días festivos, entre otros.

Ocasionando como efectos una limitada influencia por parte de la gerencia en la forma de intervenir en el personal y así alcanzar motivarlos a un fin, también se visualiza una falta de interés por los demás y por la organización.

Dado ello, el presente estudio tuvo como eje principal hacer un estudio correlacional y determinar si existen relación significativa entre la inteligencia social y el clima laboral en la institución de educación superior mencionado anteriormente, investigación que permita a la dirección del tecnológico tener un diagnóstico del estado actual en dicho establecimiento de enseñanza superior y poder realizar los planes de corrección y mejora con el fin de asegurar un ambiente adecuado de trabajo.

Por lo que se planteó el problema general:

¿Cuál es la relación entre la inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021?

Y como problemas específicos se abordaron las interrogantes:

a. ¿Cuál es la relación entre la conciencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021?

b. ¿Cuál es la relación entre la facilidad social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021?

Esta investigación se realizó con el propósito de impulsar la inteligencia social con el objetivo de mejorar el ambiente laboral de los colaboradores del Instituto Superior Privado “De Investigaciones Industriales”, en donde los resultados obtenidos de este estudio se podrá determinar las falencias asociadas entre las variables y así establecer tópicos de mejora para la institución que servirán como conocimiento incorporado para las ciencias económicas y psicológicas.

Así también el estudio tuvo como objetivo encontrar consonancias entre las variables inteligencia social y clima laboral, así como también sus disonancias en los colaboradores del Instituto Superior Privado “De Investigaciones Industriales”, con tales resultados se podrá proponer alternativas de solución que propicien un mejor clima laboral a través de habilidades sociales efectivas.

La presente investigación puede coadyuvar a la dirección del Instituto Superior Privado “De Investigaciones Industriales” en la forma de gestionar sus recursos humanos por alcanzar en el grado de pertenencia en dicha institución.

También la presente tesis permitirá a los colaboradores del Instituto Superior Privado “De Investigaciones Industriales” aumentar su competitividad y la calidad del servicio al cliente, así como a los de alta dirección minimizar costos emocionales como niveles de falta empatía y costos sociales como la falta de involucramiento laboral por parte de los colaboradores.

El presente estudio utilizará una estructura metodológica, con el objetivo de medir los niveles de inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Privado “De Investigaciones Industriales”, así como también se pretende establecer la relación entre la conciencia y facilidad social en paralelo con el clima laboral.

Dentro del objetivo general se planteó:

Determinar la relación entre la inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

Y como objetivos específicos se buscó alcanzar:

a. Establecer la relación entre la conciencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

b. Demostrar la relación entre la facilidad social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA (Estado del Arte)

2.1. Bases teóricas-científicas.

2.1.1. Inteligencia social.

Definición.

De acuerdo a Prieto, García & Rincón (2018) define a la inteligencia social como la competencia que tiene un sujeto de comprender sus propios sentimientos y el de los otros, por otro lado esto no conlleva a solo de conocer los sentimientos y las emociones del otro, sino trasciende a un plano de actuar en beneficio de lograr el bien común. Por tanto, un sujeto socialmente inteligente puede alcanzar que otros individuos contribuyan con él de forma voluntaria para lograr un fin con beneficios colectivos.

Para Bonilla & El Troudi (2004) afirman que:

Referida a procesos mentales que demandan criterios, parámetros e información útil para la interacción social, la convivencia y la gobernabilidad; así como al manejo de procesos comunitarios (institucionales o no) y la gestión o liderazgos colectivos. Combina en sus procesos tanto el método inductivo como el deductivo. (p.25)

Un concepto aceptado de inteligencia social es el aspecto macro que incluye este término como las competencias sociales interpersonales e intrapersonales; imprescindibles para que un individuo pueda interactuar en su contexto social, aceptando por tanto un carácter más interpersonal, asimismo, dependiendo de las capacidades intrapersonales (Bentacur, Montoya, & Pineda, 2003).

Características de la inteligencia social.

Para Albrecht (2007), el cual postuló las características de la inteligencia social basada en el acrónimo denominado SPACE (espacio), el cual hace como referencias sus siglas situación-presencia-auténtico-claridad y empatía, los cuales se describen a continuación:

a. Situación.

Es la facultad que tienen los individuos para comprender la conducta de la gente en escenarios específicos. Es la habilidad de comprender su ambiente e interpretar la conducta de los individuos dentro de ese medio.

b. Presencia.

Son aquellos indicios de expresiones verbales como no verbales que empleamos frecuentemente para obtener una buena comunicación, además es usada como un procedimiento de evaluación hacia los demás.

c. Auténtico.

Los individuos se muestran a la sociedad tal y como son, puesto que todos asimismo poseen conciencia situacional y se caerá también en que la forma de juzgarnos no sea la deseable en esa ocasión.

d. Claridad.

Es necesario el saber comunicar y hacerlo de la mejor forma, mediante canales de comunicación claros y adaptables, para que los individuos cooperen.

e. Empatía.

Es el sentido compartido de los sentimientos entre dos individuos, en otras palabras, es la manera de conectarse con esa persona, produciendo un intercambio positivo y cooperativo.

Funciones de la inteligencia social.

Para Bonilla & El Troudi (2004), son competencias de la inteligencia social el realizar una (a) evaluación de las necesidades, perspectivas, capacidades y cualidades que se encuentran disponibles en las comunidades, (b) examinar el impulso para referir y unir de forma en particular y común, la información acreditada como conocimiento, experiencia y saberes; (c) comprender siendo la capacidad de conceptualizar el contexto para la subsistencia de los particulares y la dirección de los intereses públicos y finalmente (d) actuar es la forma de relacionarse con el exterior acorde al contexto tratando de evitar pretender mostrarla como uniforme. La forma de representarla es siempre basada en el entorno.

Dimensiones de la inteligencia social.

a. Conciencia social

Según Hernández (2014) y Mercado (2021), definida como la capacidad que un individuo tiene en ser perceptible al estado intrínseco de otro individuo para comprender los signos emocionales tácitos asimismo como para entender sus emociones, ideas y deseos.

Para Muñoz, Sampedro & Marín (2014), definen a la conciencia social como la forma de examinar y reconoce la diversidad entre las personas y los colectivos humanos, a la par trata de abordar a los otros y de laborar con ellos de forma productiva.

De acuerdo a Buitrón & Navarrete (2008), afirman que la conciencia social es la facultad de comprender emociones ajenas y considerarlos en el proceso del

decision making (en español “toma de decisiones”). En ella se enfoca la funcionalidad de la empatía, a la vez se predispone de habilidades adicionales, como por ejemplo la capacidad de tomar conciencia en las instituciones de los equipos de trabajo y la predisposición de asistencia.

Así mismo Goleman (2006), sostiene que la C.S. está asociada a la forma de comprender y sentir por los demás; los cuales se abordan la empatía, la sintonía, la exactitud empática, sentimientos, y la cognición social.

De la misma manera Goleman & Cherniss (2001), mencionan que la conciencia social se asocia a tres componentes: (1) La competencia de empatía, el cual aporta a los individuos una prudente percepción de los afectos, inquietudes y falencias de los demás. (2) la competencia de servicio, siendo la capacidad de reconocer las exigencias y previsiones de un usuario. (3) conciencia organizativa, el cual es la habilidad para analizar el flujo de emociones y contextos público en los grupos.

También para Padrón, Márquez & Estanga (s.f), mencionan que está asociada a la capacidad para ser sensitivo a la situación de otro individuo, para descubrir los signos emocionales tácitos y para comprender su afecto, entendimiento y propósito. Consiste en emplear la escucha por identificación, y por ello requiere sintonía, el cual conlleva a que es necesario dar un espacio para que el otro se exprese y que la comunicación se bidireccional. En conclusión, la con C.S. es mostrar afinidad producto de las relaciones inter-sociales, de la forma en que conciba cómo se siente la otra persona.

b. Aptitud social (ó Facilidad social)

Según Hernández (2014) y Mercado (2021), la cual reconoce la capacidad de afianzar interacciones efectivas, considerar las necesidades de los demás y preceder a actuar. La conciencia social no es completa sino se aprende a formar interacciones fluidas y eficaces con otros individuos.

Para Pérez & Martínez (2016), sostienen que la facilidad social permite corresponder hacia los demás y enlazar relaciones con ellos. Es primordial para existir y coexistir. Esta capacidad admite tolerancia y no es condescendiente. En consecuencia, los individuos con esta habilidad están en el contexto de comenzar y establecer relaciones trascendentes.

De acuerdo a Buitrón & Navarrete (2008), afirman que la A.S. es la forma en que moderamos las emociones de los otros individuos; aconsejamos y conducimos en el horizonte adecuado. Para lograr esto es necesario afianzar vínculos verdaderos y perpetuos, resolver conflictos, y gestionar en equipo una labor en pro de cambios alcanzables.

También Goleman (2006), menciona que la aptitud social arriba a la praxis de la conciencia social en la rutina diaria de un individuo. Marcando rasgos distintivos entre estos dos conceptos con en el “saber hacer” con el “hacer”.

De la misma manera Goleman & Cherniss (2001), mencionan que incluye habilidades sociales como: (1) desarrollar a los demás, el cual conlleva a mostrar interés por los demás y sus carencias promoviendo el desarrollo de los individuos y fomentando su capacidad. (2) la competencia influencia, cuando conducimos de forma efectiva las emociones de otros individuos y somos convincentes. (3) competencia comunicación, el cual es la forma de interacción eficaz de información emocional. (4) resolución de conflictos, es comprender cuando las dificultades ocurren y se desarrollan e implica tomar las pautas para manejarlo. (5) liderazgo con visión a futuro, es la forma en que se motiva a un grupo humano a alcanzar los objetivos comunes trazados. (6) competencia establecer vínculos, desarrollar relaciones y enlaces personales será de suma importancia para el logro de objetivos. (7) competencia de trabajo en equipo y colaboración, los grupos más eficaces son los que evidencian competencia de inteligencia social integral de sus miembros. (8) catalizador de cambios, los ejecutivos hoy en día deben reconocer la necesidad de que vivimos en un mundo fluctuante y adaptarse a esos cambios, eliminando murallas, desafiando el estado de las cosas e involucrando a otros individuos al logro de los objetivos.

También para Padrón, Márquez & Estanga (s.f), nos afirma que la A.S. permite desarrollar interrelaciones eficaces, conocer las falencias de los demás y tomar una actitud de acción. Por lo que no es suficiente una conciencia social de percepción empática, sino que es necesario construir un andamiaje de vínculos canalizados y efectivos. Los individuos aprenden a mostrarse como son, a promover una capacidad de influir sobre otros y por ende a explorar sus necesidades de los demás y tomar acciones. Los individuos que saben exponerse suelen tener personalidad y talento de expresión que seduce a los demás. Los individuos que saben influenciar sobre los demás son competentes en hacer que otras personas les obedezcan, cómo solucionar y hasta cómo evitar un problema.

Elementos de la inteligencia social .

Para Pérez (2018) y Mercado (2021), los elementos de inteligencia social son parte de la conciencia y la aptitud social.

Elementos que está compuesta la conciencia social:

a. Empatía primordial.

Es la capacidad de ponerse en la posición de los demás, es saber comprender adecuadamente las expresiones emocionales no verbales.

b. Sintonía.

Es la capacidad de procesar lo que uno oye de los demás, darle una interpretación y hacer un esfuerzo por intentar comprender.

c. Exactitud empática.

Esta ha diferencia de la empatía primordial se caracteriza por comprender de forma explícita de lo que otros individuos piensan o sienten.

d. Cognición social.

Es la forma en que se conoce la manera en que realmente funciona el mundo social. Esta capacidad es basada en aprendizajes de cómo interactúa las personas en los grupos sociales y cuáles son los mecanismos en grupo que se establecen.

Elementos que componen la aptitud social:

a. Sincronía.

Es la capacidad de relacionarse con otros individuos pero a nivel de un lenguaje no verbal.

b. Presentación de uno mismo.

Es la forma de presentarse tal y cual como es ante los demás, y transmitir sentimientos de confianza y accesibilidad.

c. Influencia.

Esta relacionada con la forma de intervenir de forma positiva en los demás con el objetivo de alcanzar motivarlos a un fin.

d. Interés por los demás.

Se refiere a darle valor a las necesidades de los demás, mostrando interés por sus problemas y de lo posible actuar en consecuencia.

Niveles de inteligencia social.

Para Cáceres (2018) los niveles de inteligencia social se clasifican en: (a) Nivel impulsivo, el cual menciona que los individuos de una organización toman decisiones improvisadas sin evaluarlas; (b) Nivel unilateral, en donde un solo

individuo actúa y controla su ambiente,excluyendo a la otra parte; (c) Nivel recíproco, es la búsqueda del bien común a través de la satisfacción de necesidades mutuas y (d) Nivel colaborativo, se organizan equipos de trabajo que ayuden ha alcanzar objetivos en común y buscar conocerse internamente.

Teorías relacionadas a la inteligencia social.

Teoría de Inteligencias Múltiples.

Para Nadal (2015) menciona que en el año de 1983 el psicólogo y profesor Howard Gardner, de la Universidad de Harvard en Estados Unidos, postuló que la inteligencia humana presenta diferentes dimensiones, en oposición al concepto unitario que se tenía respecto al término inteligencia, el cual era concebido como una capacidad mental de magnitudes generales o también denominado como un conjunto de capacidades. Según el Dr.Gardner propuso la existencia de al menos ocho inteligencias distintas e independientes entre si, también afirma que dichas inteligencias son relevantes e imprescindibles para la vida. Dentro de ellas encontramos a la inteligencia intrapersonal el cual hace referencia a la capacidad para comprenderse a uno mismo basados en los principios de autoreflexión y autoconcepto que demuestre las propias fortalezas y debilidades. Así también encontramos a la inteligencias interpersonal el cual indica la capacidad de comprender a otros individuos y el interactuar de forma eficaz con ellos. De modo que, hace denotar a la habilidad de mantener relaciones, asumir varias responsabilidades y desempeñarse eficazmente con otros individuos en el trabajo.

Teoría de inteligencia social.

Para Medina (2015) menciona que en el año 2006 el psicólogo estadounidense Daniel Goleman, propuso la teoría de la inteligencia social, el cual se basa en dos componentes: la conciencia social, el cual describe como un individuo detecta de forma inmediata de lo que otra persona está sintiendo, descubrir su interior y ser capaz de entender sus pensamientos en múltiples procesos de escenarios sociales. Estos aspectos incluye : (a) empatía: la capacidad de sentir con los demás;(b) sintonía: relacionada con la forma activa de escuchar; (c) exactitud

empática: entender las intenciones de otras personas; y (d) cognición social: es la manera de saber cómo el ambiente social trabaja. Sin embargo, la aptitud social hace referencia a como un individuo siente y deduce lo de otra persona. Los elementos de este segundo componente son: (a) sincronía: es la capacidad de relacionarnos sin dificultad a nivel no verbal; (b) auto-presentación: es la forma de presentarse tal y cual como es ante los demás; (c) influencia: la forma de intervenir de forma positiva en los demás y (d) preocupación: darle valor a las necesidades de los demás, mostrando interés por sus problemas.

Teoría de la cognición social.

Según Zavala & Castañeda (2014) la teoría social cognitiva expuesta por el psicólogo de origen canadiense Albert Bandura en el año de 1986 propone que los individuos no son motivados por factores internos ni controladas y moldeadas automáticamente por fuerzas externas. Se fundamenta en base a una forma de relación de tres aspectos, organizados en elementos personales (conocimientos, expectativas, actitudes y creencias), los elementos ambientales (recursos, condiciones físicas, consecuencias de las acciones) y los elementos conductuales (acciones individuales, elecciones y declaraciones verbales), los cuales son influenciados de forma recíproca. Al igual sostiene que el aprendizaje humano se realiza en un espacio social y en ese contexto, se conforma como una acción interactiva en la que se hace referencia mediante medios simbólicos que sirven como políticas de acción.

2.1.2. Clima laboral

Definición.

Para Bordas (2016) define al clima laboral como la manera en que los integrantes de una organización representan su contexto laboral, basados en un conjunto de aspectos asociados con la persona, el equipo y la propia institución.

Según Olaz (2009) afirma que el clima laboral está asociado con las emociones o impresiones, no siendo está en ocasiones compartida por los integrantes de un

equipo de trabajo y que se agrupan bajo otras expresiones más corrientes como el “contexto”, el “espacio” o el “aire” que se respira.

También Chiavenato (2007) lo define como la peculiaridad o característica del clima laboral que aprecian o captan los integrantes de una organización y que afectan en su comportamiento.

De acuerdo a Sandoval (2004) afirma que el clima labora es “el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (p.84).

Características del clima laboral.

Según Vélaz (1999) afirma que se le atribuyen las siguientes características peculiares al clima laboral:

a) Está compuesto por una pluralidad de dimensiones. Como en los fenómenos meteorológicos, en el clima organizativo intervienen una gran pluralidad de variables, lo que dificulta su predicción.

b) Depende de las percepciones individuales más que de las condiciones ambientales objetivas. Es decir, el comportamiento de los individuos va a estar guiado por su interpretación -acertada o errónea de lo que perciben. No es infrecuente que en una misma unidad de trabajo se originen comportamientos opuestos causados por percepciones divergentes de una misma realidad.

c) No es un fenómeno directamente visible (precisamente porque depende de las percepciones se origina fundamentalmente en el interior de los individuos). En cambio, sus consecuencias -positivas y negativas- son bien tangibles en el comportamiento: insatisfacciones, absentismo, rotación, conflictividad, quejas; pero, también, empeño en las tareas encomendadas, identificación con la misión, trabajo concienzudo, entusiasmo y motivación por los resultados.

d) Es relativamente estable, pero no inamovible (p.16).

Componentes del clima laboral.

Para Gan & Berbel (2007) distingue dos tipos de componentes:

1. Componente subjetivo. – Asociado con las cualidades y falencias de las personas, su predisposición y estímulos, siendo un elemento relacional muy significativo, ya sea con el equipo de trabajo, con el administrador o el gerente general o con los compañeros de los equipos que se relacionan en el mismo ambiente de trabajo. Entre ellos tenemos:

a. Autonomía: Es la capacidad que tiene un individuo de tomar decisiones por sí mismo dentro de su ámbito de trabajo y bajo sus responsabilidades.

b. Participación: Es la capacidad de actuar e injerir de cada individuo en procesos que tengan transcendencia colectiva.

c. Liderazgo: Facultad de dirigir hacia el logro de objetivos de la organización por medio de actos no represivos.

d. Comunicación: Presencia de medios o canales para participar.

2. Componente objetivo. – Concerniente al medio y las condiciones laborales (instalaciones, recursos y facilitadores, formas y métodos de trabajo...). Aquí se encuentran:

a. Condiciones físicas y de prevención de riesgos laborales. - Políticas de prevención de riesgos en el centro de trabajo, medidas para el acondicionamiento en el lugar de trabajo y de medidas de prevención ante situaciones de riesgo psicosocial.

b. Política salarial. - Condiciones salariales con fijos y variables acorde con el nivel de productividad.

c. Diseño del puesto de trabajo. – Anticipar las falencias del colaborador (ambiente, recursos, funciones, responsabilidades...).

d. Procesos y formas de trabajar. – Métodos de trabajo, herramientas tecnológicas, reglas, acceso a información.

Importancia del clima laboral.

Para Chávez (2018) la importancia del clima laboral radica en toda organización, puesto que la actitud de los colaboradores, definido por sus apreciaciones influye en gran medida en su proceder ante los procesos; en la determinación de las decisiones; en la presentación de conflictos, en su dirección y en su resolución; en la eficacia, la eficiencia y en el rendimiento laboral, de igual forma en otros enfoques y resultados generales de trabajo. Entender sobre clima laboral, mediante un reforzamiento adecuado, otorga medidas de acciones correctivas en las situaciones necesarias, tanto de forma al nivel organizacional como en cualquier subsistema de ésta, o de intervención de los directivos principales y demás jefes.

Tipos de climas laborales.

Para Brunet (2014) citando a Likert afirma que existe dos tipos de clima laborales uno de tipo autoritario y el otro de tipo participativo, como se detalla a continuación:

a. Clima de tipo autoritario.

Sistema I- Autoritarismo explotador.

La característica de este tipo de clima es la escasa confianza de la dirección a sus colaboradores. Las decisiones son tomadas de forma descendente desde la cima hasta la base la organización. El ambiente de trabajo es de miedo, castigos,

amenazas y en raras ocasiones se recompensa. Las líneas de comunicación se presentan mediante políticas institucionales y de instrucciones detalladas.

Sistema II — Autoritarismo paternalista.

Este tipo de clima es complaciente a la voluntad del otro. Las decisiones son tomadas de forma mixta unas en la cúpula y otras en los niveles inferiores. Los métodos de estímulos son basados en castigos y recompensas.

b. Clima de tipo participativo.

Sistema III- Consultivo.

Es de carácter participativo, los niveles superiores tienen confianza en sus colaboradores. Las decisiones y políticas son tomadas de forma mixta unas en la cúpula y otras en los niveles inferiores. La comunicación es decreciente. Las recompensas y castigos son eventuales.

Sistema IV- Participación en grupo.

La dirección concede confianza a sus colaboradores. La toma de decisiones se da en todos los niveles e integrados. La comunicación se da de forma horizontal. Los trabajadores son estimulados por la participación y la pertenencia.

Dimensiones del clima laboral.

a. Autorrealización

Según Arguedas (2019) se entiende al logro de objetivos a través del empleo de las potencialidades propias de un sujeto, para el provecho individual y colectivo, y guarda asociación con el enfoque de desarrollo a lo largo de un periodo vital.

Para Valladolid (2014) se entiende como la disposición que tiene un individuo de concretar su potencialidad. Lograr ser todo lo que uno puede ser. El carácter

singular que podrían representar estas necesidades dependerá de la naturaleza de cada persona.

También Recio, Gómez, López & Oviedo (2012) han asociado a la autorrealización como la forma en que un colaborador se siente motivado en su centro de labores, a su satisfacción individual y al logro de objetivos, así como al reconocimiento que se le otorga en la institución.

De acuerdo a Palma (2004) afirma que es el crecimiento personal y profesional asociado a la percepción del colaborador con el medio de trabajo, cuando el colaborador percibe que dentro de la organización se brinden oportunidades de progreso este desarrollará un propósito dentro de ella.

De manera que D´Angelo (2004) menciona que son el conjunto de decisiones de un individuo o un colectivo, el cual conlleva el asumir en su forma pragmática social la forma de prever, decidir y actuar, las conducciones de su vida hacia logros relevantes que debe realizar en su proyecto de vida.

b. Involucramiento laboral

Según Wood, et. al. (2018) mencionan que es un contexto de predisposición al trabajo que mezcla una alta satisfacción y activación. Esta fusión entre un clima laboral propicio y que paralelo rete y active a los trabajadores es lo que conlleva disponer mayores logros de energía en estos y por ende se alcance mayores niveles de producción en la organización.

Para Carrillo, Salinas, Real, Belmont & González (2013) mencionan que es el transcurso libre e interactivo de un colaborador en las decisiones que afectan en forma directa en sus actividades productivas, donde se emplea las potencialidades totales de los trabajadores y está estructurado para fomentar la participación y los logros organizacionales.

De acuerdo a Reyes (2012) citando a Litwin y Stringer, Crane y Moos e Insel afirman que el involucramiento laboral está referida a los intereses que tiene una

organización en la forma de seleccionar y capacitar a los nuevos colaboradores. También está asociada hasta qué punto los trabajadores pueden intervenir y el aporte que estos pueden realizar para alcanzar los objetivos empresariales.

De manera que Ferrari & Felippi (2009) afirman que el involucramiento laboral es un estímulo afectivo asociado al grado en que la labor forma parte de la vida de un individuo. Es una medida de importancia que para el colaborador tiene el trabajo actual y el nivel en que se identifica con este. Representa dos indicadores propios de las perspectivas individuales: a) sus falencias primordiales (internas o externas); b) las capacidades que esas labores tienen para satisfacerlas.

Así mismo Palma (2004) afirma que es el grado de pertenencia a las actividades designadas. Esto se refleja a través del compromiso de los colaboradores con la visión, misión, objetivos y valores institucionales.

c. Supervisión

Según Colmenares, Espinoza & Palmar (2014) sostiene que es un mecanismo mediante el cual un individuo que posee un capital de conocimiento y experticia, asume el compromiso de conducir a otros para conseguir con ellos logros comunes y productivos.

Puig (2011) define como la injerencia social, realizada por un monitor externo a la organización, es una fase y una asociación que tiene como fin examinar la labor profesional y las emociones que acompañan la tarea. Así mismo sostiene el comprobar el estado del arte con la práctica rutinaria.

Palma (2004) afirma que es el monitoreo que recibe el trabajador por parte de los superiores en sus tareas, mediante una supervisión y valoración en el trabajo por parte del empleador hacia el colaborador.

Giménez, Lillo & Lorenzo (2003) es aquel proceso bidireccional de adiestramiento y desarrollo donde el monitoreo y monitor, en un ambiente de inducción, entremezclan la doctrina y la praxis en proporción a preparar al

monitoreado en sus competencias profesionales, con el objetivo y valor conjunto de monitoreado y monitor.

Aguilar (1994) define como la forma en que se designa el manejo de un trabajo determinado el cual se desea alcanzar, no sólo un propósito de apreciación o monitoreo, sino también de adiestramiento, inducción, apoyo y mejora continua. Dicha supervisión de las labores es acatada por un superior, dentro de la estructura de línea de la organización.

d. Comunicación

Según Ramos, Paredes, Teran & Lema (2017) sostienen que es un medio para laborar que conlleva la canalización de la información en las instituciones para comparar las carencias y beneficios de ésta, con los de sus colaboradores y con la comunidad, nos permite descubrir al personal y monitorear su rendimiento y efectividad, mediante el uso de entrevistas y movimientos por las diferentes áreas de labores.

Para Canseco & Ojeda (2016) consideran a la comunicación como la capacidad que permite el desarrollo de otros medios relevantes para la mejora y crecimiento de las organizaciones. En consecuencia, posibilita entrelazar información entre todos los integrantes de los diferentes niveles: resolución de conflictos, planificar estrategias que redefinan procesos de gestión o aumentar la actividad y el rendimiento en cualquier área o puesto.

De acuerdo a De Castro (2015) es aquella que determinan las organizaciones y forma parte de su identidad o de sus principios. En consecuencia, la comunicación de los ejecutivos de los diferentes planos organizacionales, los jefes de áreas y colaboradores de nivel bajos, y los de dirección con los demás de la empresa deberá ser fluida.

También Rebeil & Sandoval (2000) es aquella que se abarca dentro de un sistema monetario, administrativo, colectivo o de identidad se da a la labor de rescatar el aporte activo de todos los integrantes ejecutivo y tangible y pretende

canalizar medios para el compartir diferencias institucionales y por ende encontrar soluciones unánimes que beneficien a la empresa y logren que sea más productiva.

De la misma manera Palma (2004) afirma que es el nivel de conexión a la información relacionada con sus labores y en comunicación con el equipo de trabajo, mientras más fluida y clara es la información en la organización las actividades son realizadas más eficazmente por parte de los colaboradores.

e. Condiciones laborales

Para Duran & Parra (2016) mencionan que es el grado de asociación entre el colaborador con los medios mecánicos, espaciales, institucionales e interactivos con el cual se desenvuelve en su centro de labores. Este se lleva a cabo desde el lugar productivo que ocupa en la empresa hasta la habilidad de relacionarse con los demás.

De acuerdo González, et. al. (2014) define como la conjunción compuesta de la asociación del hombre con su entorno con la comunidad, con el espacio físico y la diversidad cultural, y con su mejora de vida en general.

También Martínez, Oviedo & Luna (2013) se entiende como la mezcla de condiciones y peculiaridades tangibles, ambientales, monetarias, políticas, institucionales, entre otras, a través de las cuales se llevan a cabo las relaciones de trabajo.

De igual manera Palma (2004) afirma que posibilitan la realización de las tareas encomendadas, cuanto más se brinden en la organización condiciones óptimas de trabajo hacia sus colaboradores estos podrán culminar sus tareas asignadas y se generará el sentimiento de estabilidad laboral.

Teorías relacionadas al clima laboral.

Teoría sobre clima laboral de Rensis Likert.

Para Rodríguez (2016), postula que el educador y psicólogo organizacional estadounidense Rensis Likert en el año de 1968 estableció que la conducta admitida por el personal de los niveles inferiores de una organización está sujeta de forma directa del comportamiento administrativo y los términos organizacionales que los mismos distinguen, en consecuencia, se confirma que el vínculo estará definido por la percepción del clima laboral tales como: los criterios asociados al entorno, a la tecnología y al sistema organizacional, los niveles jerárquicos que el colaborador se desempeña en la organización y la remuneración que percibe, la personalidad, actitudes, satisfacción laboral y la apreciación que tienen los colaboradores y jefes del entorno organizacional.

Teoría de clima organizacional de Litwin y Stringer.

Según Sotelo, Figueroa, Arrieta & Solís (2012), afirman que en el año de 1978 Litwin y Stringer consideraron que el clima organizacional tiene influencia del entorno y la forma de una organización, también exponen como éste a su vez afecta en el comportamiento de los colaboradores. Evaluando la percepción y la conducta de los integrantes de la organización puede darse un feed back que proporcione a la empresa determinar acciones de cambio con el objetivo que mejore la satisfacción y por ende el rendimiento que tiene sus miembros.

Relación entre inteligencia social y clima laboral.

Para Auz & Polonia (2014) en su trabajo de investigación realizado por estos demostró la existencia de una relación positiva moderada entre el clima laboral y la inteligencia social, lo que concluyó que a mayor nivel de desarrollo de inteligencia interpersonal existirá una mejor sensación de un clima laboral. Los miembros de la organización estarán determinados y con predisposición hacia los demás integrantes mientras su entorno sea agradable. En síntesis, el apropiado manejo de la inteligencia social se fundamenta en la capacidad para incidir en las

emociones de otros individuos, influye en las impresiones que tienen los miembros de la organización.

Según Valencia (2011) afirma que las relaciones interpersonales que se evidencia en los colaboradores de una empresa se puede definir el clima laboral y como ésta afecta. La predisposición y las conductas de los trabajadores son estimuladas por el clima laboral y psicológico. Al utilizar la capacidad de controlar situaciones frecuentes que son difíciles de manejar debido a su gran facilidad de control propios o aprendidos tanto de forma oral como abstracta se proporciona las prácticas como medios de comunicación y de interacción, ya que la efectividad, rapidez e integridad en la forma en que participan los colaboradores, logran la duración y crecimiento positivo de una empresa.

2.2. Antecedentes

A nivel internacional.

Mamani (2019), en su estudio sobre la inteligencia social y satisfacción laboral de servidores públicos, el objetivo de la investigación fue el correlacionar la inteligencia social y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Santiago de Callapa. La metodología empleada se basó en el tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental-transversal. La población en estudio se conformó de 37 personas, aplicándose el muestreo no probabilístico por conveniencia. Dentro de los instrumentos se valió de dos test uno para evaluar la inteligencia social y el otro para medir la satisfacción laboral. Como resultados del estudio se observa un grado de correlación positiva entre las variables expresado en la prueba de correlación de Pearson (0.808). Se concluyó que un nivel elevado de inteligencia social origina una mejor satisfacción laboral entre los empleados públicos de la institución edil Santiago de Callapa.

Callisaya (2017), en su tesis de investigación relacionada a la inteligencia social y satisfacción laboral en el personal de la empresa Wist'Upiku de la ciudad de La Paz y El Alto; tuvo como finalidad general el establecer el nivel de relación entre la inteligencia social y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa

Wist'upiku de las ciudades de La Paz y El Alto. Como metodología empleada se basó en el tipo no experimental, de diseño correlacional. El universo en estudio se conformó por 78 personas y la muestra fue la población total. Para la recopilación de la información se usaron los test de relaciones interpersonales y de satisfacción laboral. Como resultados del estudio se llegó a determinar que la correlación entre las variables en estudio es de un nivel bajo. Finalmente como conclusión del estudio se llegó a precisar el escaso logro de los objetivos planteados y no se ha comprobado la hipótesis general.

A nivel nacional.

Triana (2019), en su tesis doctoral que investigó sobre la inteligencia social para mejorar la gestión de la Universidad Peruana del Oriente-2018; el objetivo de la investigación se fundamentó en estimar los resultados del programa de inteligencia social para mejorar la administración de la Universidad Peruana del Oriente durante el período 2018. Dentro de los aplicativos metodológicos empleados se tuvo un diseño experimental; con un enfoque de carácter cuantitativo. El universo en estudio estuvo compuesta por 101 personas y la muestra por 44 participantes conformados por autoridades, coordinadores, docentes y administrativos. Para la recopilación de datos se aplicó el análisis documental y la encuesta mediante un pre y post test. En el procesamiento de datos se dispuso del uso del software Microsoft Excel 2010. Dentro de los resultados del plan de inteligencia social aplicados en las dimensiones de liderazgo, clima organizacional y participación se presentan mejoras notables. Como conclusión se obtuvo que la aplicación de dicha programación de inteligencia social mejoró las condiciones de la administración en la mencionada institución educativa superior.

Cáceres (2018), en su tesis que buscó demostrar la relación de la Inteligencia social y las relaciones laborales de los socios de la Asociación de Transportistas de Fletes y Mudanzas "San Francisco" de la ciudad de Tacna, año 2017. La finalidad de la investigación fue el establecer el grado de influencia de la inteligencia social en las relaciones laborales de los integrantes de la Asociación de Transportistas de Fletes y Mudanzas "San Francisco" de la ciudad de Tacna. Dentro de los aplicativos metodológicos se tuvo el de tipo básica, de nivel correlacional y con un diseño no

experimental. El universo la constituyó 30 personas y la muestra se conformó la totalidad de la población. Para el acopio de datos se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para el procesamiento de datos se emplearon los programas SPSS versión 21 y StatGraphics Centurion X. Dentro de los resultados del P-Valor fue de 0.02 y el estadístico R-Cuadrada fue de un 29.04% mostrando evidencias estadísticas significativas entre las variables. Finalmente, como conclusión se evidencia el grado de influencia de la inteligencia social en las relaciones sociales en los socios de dicha empresa.

A nivel regional.

González & García (2017), en su trabajo académico realizado localmente sobre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas de Tumbes S.A - ATUSA, 2016. Tuvo como finalidad general correlacionar el clima laboral y la satisfacción laboral en el personal de la empresa Aguas de Tumbes. El aplicativo metodológico que lo caracterizó el tipo descriptivo- correlacional, de diseño no experimental. El universo lo constituyeron 143 personas y la muestra se conformó por 60 trabajadores. Para el acopio de datos se usó el análisis documental, encuesta y la observación; además como instrumento se aplicó el cuestionario y la guía de observación. Para el tratamiento de los datos se utilizó el software estadístico SPSS y la prueba inferencial de correlación de Pearson. Se obtuvo como resultados la existencia de una asociación significativa entre las variables en estudio y las dimensiones. Por tanto, se concluye que el nivel de relación entre las dos variables en estudio es directa y positiva.

Jiménez & Malmaceda (2017) en su investigación de tesis sobre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes 2017. El objetivo general fue el exponer el clima organizacional y el desempeño laboral del personal contratado de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2017 . Como metodologías empleadas se menciona el tipo descriptivo, y de diseño descriptivo. Dentro del universo a estudiar fueron 177 personas y como muestra se conformó por 72 trabajadores. Para las técnicas de recolección de datos se usó la encuesta y la observación, además se empleó como instrumento el cuestionario. En el procesamiento de datos se aplicó

las principales pruebas o métodos estadísticos. Como resultado de la investigación se determinó que el clima organizacional de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2017 son desfavorables. Se concluyó que el clima organizacional de los trabajadores contratados en dicha institución de educación superior es desfavorable, en yuxtaposición al desempeño laboral el cual fue favorable.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe una relación directa entre la inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas.

a. Existe una relación directa entre la conciencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

b. Existe una relación directa entre la facilidad social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

3.2. Ámbito de estudio

La investigación se realizó al personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “De Investigaciones Industriales” en la sede y las diferentes filiales de la Región Cajamarca.

3.3. Enfoque de investigación

Se empleó un enfoque de carácter cuantitativo, mediante el uso de valores numéricos, el conteo y la estadística para determinar la tendencia del comportamiento de una población.

3.4. Tipo de investigación

El tipo de investigación usada fue de tipo aplicada ya que se pretende determinar los efectos de las dimensiones conciencia y la facilidad social sobre el criterio de la variable clima laboral.

3.5. Nivel de investigación

El nivel de investigación usada fue de tipo descriptivo-correlacional en donde se van a tomar como referencias aspecto cuantificables y propiedades del grupo en estudio; así como también se va a estimar asociaciones de dependencia, similitudes o diferencias entre las variables inteligencia social y clima laboral en dicha institución de educación superior.

3.6. Método de investigación

Los métodos aplicados en la investigación fueron el inductivo-deductivo, en donde el inductivo (parte de aspectos particulares a generales), y el deductivo (parte de aspectos generales a particulares). El cual se usará para la redacción del planteamiento del problema, en el establecimiento de los objetivos y comprobación de la hipótesis, así como la selección y aplicación de los instrumentos de investigación y las conclusiones obtenidas por estas herramientas.

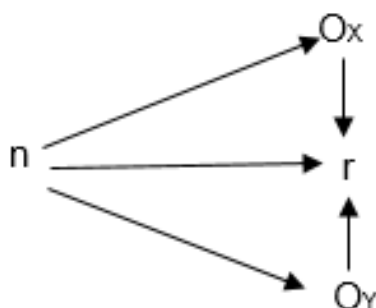
También se empleó el analítico- sintético en donde se desagregó el objetivo de estudio en fracciones para analizarlas en forma individual (analítico), para después integrarlas y estudiarlas en un conjunto (síntesis). Estos serán importantes durante el proceso de redacción del planteamiento del problema, justificación, objetivos, estado del arte, formulación de hipótesis y variables, así como la metodología, en

donde se examinarán los datos (en analítico) y en el otro se presentarán los resultados y conclusiones (en síntesis).

3.7. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal, donde la recopilación de la información se realizará en un momento dado, con el fin de describir las variables y analizar su incidencia y asociación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Esquema:



n = Muestra

O_x= Inteligencia social

O_y= Clima laboral

r = La relación entre O_x y O_y

3.8. Población, muestra y muestreo

3.8.1. Población

La población estuvo conformada por 105 personas, constituidas por 79 en personal docente y 26 en áreas administrativos, de las filiales Cajamarca, Cajabamba, Celendín, Chota, Cutervo, San Marcos y la sede en Hualgayoc registrado en el sistema de personal en el año 2022 (unidades de análisis).

Cuadro 1: Población personal docente y administrativo por filiales

Filial	Año de creación	Situación actual	Población Docente	Población Administrativa	Totales
Hualgayoc (Sede central)	2006	Local Activo	16	5	21
Celendín	2011	Local Activo	5	2	7
Cajabamba	2013	Local Activo	16	5	21
Cajamarca	2013	Local Activo	16	5	21
Cutervo	2013	Local Activo	5	2	7
Chota	2014	Local Activo	16	5	21
San Marcos	2019	Local Activo	5	2	7
Total			79	26	105

Fuente: Sistema de Personal IEST Privado "De Investigaciones Industriales" año 2022

3.8.2. Muestra

En el caso de la muestra se define como una subpoblación de parámetros u observaciones extraídas de un universo dado, Porras (2017). Se procedió a hallar la muestra mediante el siguiente procedimiento:

$$Población\ finita: n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de la población (105 personas)

Z α = 96% (es decir un Z alfa de 2.05)

p = 50% (es decir 0.5)

q = 1 – p (en este caso 1-0.5= 0.5 es decir el 50%)

e = 4%

→n(muestra)= 90,64 ≈ 91 personas

3.8.3. Muestreo

Para el muestreo se utilizó la técnica probabilística aleatorio estratificado, la cual se subdivide la población objetivo para escoger y separar de ellos la muestra, Otzen & Manterola (2017).

Cuadro 2:Muestreo aleatorio estratificado

Filial	Población Total	Cálculo	Muestra
Hualgayoc	21	$\frac{21 \times 91}{105} =$	18.2
Celendín	7	$\frac{7 \times 91}{105} =$	6
Cajabamba	21	$\frac{21 \times 91}{105} =$	18.2
Cajamarca	21	$\frac{21 \times 91}{105} =$	18.2
Cutervo	7	$\frac{7 \times 91}{105} =$	6
Chota	21	$\frac{21 \times 91}{105} =$	18.2
San Marcos	7	$\frac{7 \times 91}{105} =$	6
	105		91

Fuente: Sistema de Personal IEST Privado "De Investigaciones Industriales" año 2022

3.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.9.1. Técnicas

Se aplicó como técnica la encuesta con el objetivo de conocer las apreciaciones de los docentes y personal administrativo de dicha institución de enseñanza superior, y para aspectos corroborativos en el estudio se tomó en cuenta los puntos de vista según percepción de los estudiantes de la institución superior, que servirán de complementación para el estudio.

3.9.2. Instrumentos

Se optó emplear como instrumento el cuestionario, el cual es definido por Ñaupás, et.al. (2018), como un tipo de técnica de encuesta, que se basa en redactar una lista estructurada de preguntas, en una ficha, en la cual se describen las variables e indicadores de estudio. Su objetivo es reunir información para verificar las hipótesis de investigación.

Para identificar el grado de inteligencia social se utilizó el Test de escala de inteligencia social IS-SDYW de Carrillo, Rivera, Bonilla & Riveros (2019), el cual consta de dos dimensiones y once ítems, la conciencia social (5 ítems) y la facilidad social (6 ítems), en una escala de Likert con 5 opciones.

Y para medir el clima laboral se empleó el Test de escala laboral CL-SPC de Palma (2004); el cual consta de cinco dimensiones y cincuenta ítems, autorrealización (10 ítems), involucramiento laboral (10 ítems), supervisión (10 ítems), comunicación (10 ítems) y condiciones laborales (10 ítems), en una escala de Likert con 5 opciones. *(Ver anexo N° 03 y 04)*

3.9.3. Validez

La validez conlleva que la medición efectúa medir lo que se ha formulado sin que se evidencia variaciones prácticas o estructurales (Ander-Egg, 1995). En cuanto a este aspecto se invitó a 02 expertos para juzgar los test del instrumento, los cuales contienen los siguientes perfiles como evaluadores: un profesional de la especialidad de administración de empresas y un profesional de psicología; los cuales determinaron los niveles de claridad, redacción y presentación de los cuestionarios de los instrumentos.

3.9.4. Confiabilidad

La confiabilidad o también conocida como fiabilidad está asociada con la suficiencia en la medición en el grado de exclusión y complejidad, para que pueda alcanzar un propósito objetivo (Valdivia, 2009). Para el análisis de fiabilidad de los cuestionarios se aplicó el Coeficiente de Alfa de Cronbach el cual es una escala que es empleado para saber el grado de confianza de un test (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); y con una prueba piloto de 10 trabajadores entre personal docente y administrativo para evaluar dicha confianza.

3.10. Procedimiento de recolección de datos

Respecto a la secuencia de recabación de datos se contactó con el director general de la IEST Privada “De Investigaciones Industriales”, mediante llamada telefónica, para informar y solicitar los permisos correspondientes para la aplicación de los cuestionarios. Estos cuestionarios fueron estructurados a través del uso del Google Forms y direccionados a los correos de Gmail o WhatsApp de los trabajadores de dicha institución superior con el objetivo de obtener la opinión de ellos, lo que facilitaría el traslado a cada filial y coadyuvaría a evitar posibles infecciones o situaciones que perjudiquen la salud de los participantes producto del contacto físico.

3.11. Método de análisis de datos

La información se recopiló en el programa Microsoft Excel 2022 y se procesó en el paquete estadístico SPSS vs 28, para más adelante representar los resultados de cada una de las variables en forma ordenada mediante una tabla (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Cabe destacar que también se utilizó la estadística inferencial mediante el análisis no paramétrico a través de la Prueba de Correlación de Rho de Spearman la cual sirvió para establecer la relación de dependencia entre las dos variables en estudio.

Según Martínez & Campos (2015) la metodología para interpretar los resultados de la prueba de Rho de Spearman es de la siguiente forma:

- a. La puntuación va de -1.0 hasta +1.0
- b. Una forma de interpretación es que los valores cercanos a +1.0 indican una asociación fuerte entre las categorizaciones, es decir, que a medida que aumenta un rango el otro incrementa.
- c. Otra forma de interpretación es que los valores cercanos a -1.0 indican una asociación negativa fuerte entre las categorizaciones, es decir, que a medida que aumenta un rango el otro decrece.
- d. Y la última forma de interpretar cuando el valor es 0.0 significa que no existe asociación alguna entre las clasificaciones.

Cuadro 3: Interpretación de correlación de Spearman

Valor del Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Tomado De "Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores", por Martínez, A. & Campos, W, 2015. Revista mexicana de ingeniería biomédica, 36(3). (https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004)

Para el Valor p de significancia del coeficiente de correlación de Spearman (r_s) es necesario tener en cuenta el p valor obtenido mediante el procesamiento estadístico en el software SPSS. Cuando el valor p es menor de 0.05 se puede inducir que la relación es significativa.

3.12. Aspectos éticos

Se consideró el consentimiento informado del director general de la IEST Privada “De Investigaciones Industriales” en cuanto a la participación voluntaria y reservada del personal docente y administrativo para recopilar los datos de carácter informado, con el objetivo de que no genere en el transcurso del estudio daño a la integridad individual y moral de los participantes, ni a la propia institución; también se siguió respetando los parámetros del manual de estilo APA 7° edición, citando los trabajos y antecedentes de los diferentes autores relacionados a las variables en estudio con el propósito de mantener la originalidad de la investigación.

3.13. Definición de variables

Variable independiente: Inteligencia social

Definición conceptual

De acuerdo a Prieto, García & Rincón (2018) define a la inteligencia social como la competencia que tiene un sujeto de comprender sus propios sentimientos y el de los otros, por otro lado esto no conlleva a solo de conocer los sentimientos y las emociones del otro, sino trasciende a un plano de actuar en beneficio de lograr el bien común. Por tanto, un sujeto socialmente inteligente puede alcanzar que otros individuos contribuyan con él de forma voluntaria para lograr un fin con beneficios colectivos.

Definición operacional

La variable inteligencia social se midió a través del Test de escala de inteligencia social IS-SDYW de Carrillo, Rivera, Bonilla & Riveros (2019) (*Ver Anexo N° 03*) mediante sus dimensiones e indicadores: conciencia social (sintonía y cognición social, sintonía) y facilidad social (sintonía y auto presentación e influencia), teniendo en cuenta su contenido de los ítems, dando lugar a un cuestionario de 11 preguntas, empleándose la escala de Likert con las alternativas: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo y (5) Muy de acuerdo, y se aplicó a una muestra de 91 colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado “De Investigaciones Industriales”.

Cuadro 4: Ficha técnica del test de escala social IS-SDYW

FICHA TÉCNICA DEL TEST DE ESCALA DE INTELIGENCIA SOCIAL IS-SDYW		
Autores	:	Sandra Milena Carrillo-Sierra Diego Rivera Porras Yuly Yohana Bonilla Flores Wendy Riveros Ochoa
Año	:	2019
Procedencia	:	Colombia
Confiabilidad	:	0.73
Tiempo de administración	:	No existe límite de tiempo
Administración	:	Grupal
Administrados	:	Adulto joven
Edad de aplicación	:	18-25 años
Aplicación del instrumento	:	Autoadministrada
Descripción del test	:	Consta de 11 ítems y 2 dimensiones

Nota. Tomado De “Validación de la escala breve de Inteligencia Social (IS-SDYW)”, por Carrillo, S.; Rivera, D.; Bonilla, Y. & Riveros, W, 2019, AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38(5). (<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5034>)

Cuadro 5: Dimensiones del test de escala social IS-SDYW

Dimensiones	Criterio	Ítems	Puntaje máximo
Conciencia social	Sintonía y cognición social	1,2,3	15
	Sintonía	4y5	10
Facilidad social	Sintonía y autopercepción	6,7,8, y 9	20
	Influencia	10 y 11	10

Nota. Tomado De "Validación de la escala breve de Inteligencia Social (IS-SDYW)", por Carrillo, S.; Rivera, D.; Bonilla, Y. & Riveros, W, 2019, AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38(5). (<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5034>)

Alternativa de respuesta

Las respuestas se califican en escala de Likert, que van desde los valores 1 al 5, que se detallan a continuación.

Cuadro 6: Alternativas de respuesta del test de escala social IS-SDYW

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nota. Tomado De "Validación de la escala breve de Inteligencia Social (IS-SDYW)", por Carrillo, S.; Rivera, D.; Bonilla, Y. & Riveros, W, 2019, AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38(5). (<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5034>)

Baremo

El baremo es una herramienta psicológica, donde se establece en una tabla de valoración, para determinar estimaciones, en el caso del estudio de investigación se utilizó este medio para interpretar los resultados obtenidos, el cual se ordenó los rangos y se contempló todos los valores desde el más bajo hasta el más alto valor como producto del puntaje de evaluación de las dimensiones y del cuestionario en general. La puntuación general se obtiene al sumar las respuestas emitidas en la prueba, cuyos valores directos son oscilantes acorde con cada indicador. Asimismo, cada dimensión obtiene un puntaje de acuerdo al resultado de la suma de sus ítems correspondientes. A continuación, se establece la escala valorativa:

Cuadro 7: Baremos del test de escala social IS-SDYW

Dimensión	Indicadores	Nivel				
		Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto
Conciencia social	Sintonía y cognición social	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15
	Sintonía	0-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Facilidad social	Sincronía y autopresentación	0-4	5-8	9-12	3-16	17-20
	Influencia	0-2	3-4	5-6	7-8	9-10

Nota. Tomado De “Validación de la escala breve de Inteligencia Social (IS-SDYW)”, por Carrilo, S.; Rivera, D.; Bonilla, Y. & Riveros, W, 2019, AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38(5). (<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5034>)

Validez y confiabilidad.

Mediante prueba piloto de 10 sujetos y aplicando el método de Alfa de Cronbach se estimó con resultado de 0,921 como valor que el instrumento cuenta con alto coeficiente de validez y confiabilidad resultante respectivamente; para el cual es un determinante para una óptima exactitud interna de la información el cual evidenció que el instrumento es confiable (*Ver Anexo N° 6*).

Variable dependiente: Clima laboral

Definición conceptual

Para Bordas (2016) define al clima laboral como la manera en que los integrantes de una organización representan su contexto laboral, basados en un conjunto de aspectos asociados con la persona, el equipo y la propia institución.

Definición operacional

La variable clima laboral se midió a través del Test de escala laboral CL-SPC de Palma (2004) (*Ver Anexo N° 04*), mediante sus 5 dimensiones y sus indicadores: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, teniendo en cuenta su contenido de los ítems, dando lugar a un cuestionario de 50 preguntas, empleándose la escala de Likert con las alternativas:

(1) Ninguno o Nunca, (2) Poco, (3) Regular o algo, (4) Mucho, (5) Todo o siempre, y se aplicó a una muestra de 91 colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado “De Investigaciones Industriales.

Cuadro 8:Ficha técnica del test de escala laboral CL-SPC

FICHA TÉCNICA DEL TEST DE ESCALA LABORAL CL-SPC		
Autora	:	Sonia Palma Carrillo
Año	:	2004
Procedencia	:	Perú
Confiabilidad	:	0.90 y 0.97
Técnica basada	:	Likert
Tiempo de administración	:	15-30 min
Administración	:	Individual o colectiva
Administrados	:	Trabajadores con dependencia laboral
Edad de aplicación	:	Adultos
Aplicación del instrumento	:	Manual o computarizado
Descripción del test	:	Consta de 50 ítems y 5 dimensiones

Nota. Tomada De “Escala clima laboral CL-SPC”, Palma, S, 2004, (https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

Cuadro 9:Dimensiones del test de escala laboral CL-SPC

Dimensiones	Criterio	Ítems	Puntaje máximo
Dimensión I	Autorrealización	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	50
Dimensión II	Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	50
Dimensión III	Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	50
Dimensión IV	Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	50
Dimensión V	Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	50

Total: 250 ptos.

Nota. Tomada De “Escala clima laboral CL-SPC”, Palma, S, 2004, (https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

Alternativa de respuesta.

Las respuestas se califican en escala de Likert, que van desde los valores 1 al 5, que se detallan a continuación.

Cuadro 10: Alternativas de respuesta del test de escala laboral CL-SPC

1	2	3	4	5
Ninguno o Nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre

Nota. Tomada De “Escala clima laboral CL-SPC”, Palma, S, 2004, (https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

Baremo

El baremo una herramienta psicológica, donde se establece en una tabla de valoración, para determinar estimaciones, en el caso del estudio de investigación se utilizará este medio para interpretar los resultados obtenidos, el cual se ordenó los rangos y se contempló todos los valores desde el más bajo hasta el más alto valor como producto del puntaje de evaluación de las dimensiones y del cuestionario en general. La puntuación general se obtiene al sumar las respuestas emitidas en la prueba, cuyos valores directos oscilan entre 0 y 250 como puntaje máximo en la escala general. Asimismo, cada dimensión obtiene un puntaje de acuerdo al resultado de la suma de sus ítems correspondientes. A continuación, se estable la escala valorativa:

Cuadro 11: Baremos del test de escala laboral CL-SPC

Categoría diagnosticada	Factores del I al V	Puntaje total
Muy favorable	42-50	210-250
Favorable	34-41	170-209
Media	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy desfavorable	10-17	50-89

Nota. Tomada De “Escala clima laboral CL-SPC”, Palma, S, 2004, (https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

Validez y confiabilidad.

Mediante prueba piloto de 10 sujetos y aplicando el método de Alfa de Cronbach se estimó con resultado de 0,977 como valor que el instrumento cuenta con alto coeficiente de validez y confiabilidad resultante respectivamente; para el cual es un determinante para una óptima exactitud interna de la información el cual evidenció que el instrumento es confiable (*Ver Anexo N° 06*).

3.14. Operacionalización de variables

Cuadro 12: Variables en estudio y dimensiones

Variables	Dimensiones
Inteligencia social	D1. Conciencia social D2. Facilidad social
Clima laboral	D1. Autorrealización D2. Involucramiento laboral D3. Supervisión D4. Comunicación D5. Condiciones laborales

Nota. Ver Anexo N° 02 en forma extendida

IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

Cuadro 13: Relación entre la inteligencia social y el clima laboral

Variable Inteligencia social				Variable Clima laboral			
Nivel	Puntuación	n	%	Nivel	Puntuación	n	%
Muy bajo	[11-20]	65	71%	Muy desfavorable	[50-90]	0	0%
Bajo	[21-30]	19	21%	Desfavorable	[91-131]	49	54%
Moderado	[31-40]	5	5%	Media	[132-172]	39	43%
Alto	[41-50]	2	2%	Favorable	[173-213]	1	1%
Muy alto	[>=51]	0	0%	Muy favorable	[214-250]	2	2%
Total		91	100%	Total		91	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

En el cuadro 13, los niveles en la variable inteligencia social en los colaboradores, de los cuales el 65(71%) de los trabajadores perciben un nivel muy bajo, por otro lado, el 19 (21%) perciben un nivel bajo, mientras que el 5(5%) perciben un nivel moderado, y el 2 (2%) perciben un nivel alto sobre el uso de esta competencia. En tanto en los niveles en la variable clima laboral se presenta en los participantes, de los cuales el 49 (54%) aprecia un nivel desfavorable, además, el 39(43%) aprecia un nivel medio, mientras que el 1(1%) aprecia un nivel favorable y 2 (2%) muy favorable sobre su ambiente laboral.

Con respecto a la hipótesis General: Existe una relación directa entre la inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

Cuadro 14: Comprobación de hipótesis para las variables inteligencia social y clima laboral

Correlaciones				
			Inteligencia social	Clima laboral
Rho de Spearman	Inteligencia social	Coeficiente de correlación	1.000	,350**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	91	91
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,350**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	91	91

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

Fuente: Software Spss v28

En el cuadro 14, se observa el P-valor (Sig.) alcanzado el 0,001 siendo menor a 0,01, esto indica que si hay relación entre las variables. El coeficiente de correlación Rho Spearman resultó 0,350; lo cual representa una correlación positiva baja según el Cuadro 3 Interpretación de correlación de Spearman. Luego podemos concluir que inteligencia social tiene una relación directa positiva con el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

De acuerdo al objetivo específico 1: Establecer la relación entre la conciencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

Cuadro 15:Relación entre la dimensión conciencia social y la variable clima laboral

Dimensión Conciencia social				Clima Laboral			
Nivel	Puntuación	n	%	Nivel	Puntuación	n	%
Muy bajo	[5-9]	49	54%	Muy desfavorable	[50-90]	0	0%
Bajo	[10-14]	35	38%	Desfavorable	[91-131]	49	54%
Moderado	[15-19]	1	1%	Media	[132-172]	39	43%
Alto	[20-24]	4	4%	Favorable	[173-213]	1	1%
Muy alto	[>=25]	2	2%	Muy favorable	[214-250]	2	2%
Total		91	100%	Total		91	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

En el cuadro 15, los niveles en la dimensión conciencia social en los colaboradores, 49 (54%) de los trabajadores perciben un nivel muy bajo, por otro lado, el 35 (38%) perciben un nivel bajo, mientras que el 1(1%) perciben un nivel moderado, el 4 (4%) perciben un nivel alto y el 2(2%) muy alto sobre el uso de esta competencia. En tanto en los niveles en la variable clima laboral se presenta en los participantes, de los cuales el 49 (54%) aprecia un nivel desfavorable, además, el 39(43%) aprecia un nivel medio, mientras que el 1(1%) aprecia un nivel favorable y 2 (2%) muy favorable sobre su ambiente laboral.

Con respecto a la Hipótesis específica 1: Existe una relación directa entre la conciencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

Cuadro 16:Comprobación de hipótesis para la dimensión conciencia social y la variable clima laboral

Correlaciones				
		Conciencia social		Clima laboral
Rho de Spearman	Conciencia social	Coeficiente de correlación	1.000	,257*
		Sig. (bilateral)		0.014
		N	91	91
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,257*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.014	
		N	91	91

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Software Spss v28

En el cuadro 16, se observa el P-valor (Sig.) alcanzado el 0,014 siendo menor a 0,05, esto indica que si hay relación entre las variables. El coeficiente de correlación Rho Spearman resultó 0,257; lo cual representa una correlación positiva baja según el Cuadro 3 Interpretación de correlación de Spearman. Luego podemos concluir que la dimensión conciencia social tiene una relación directa positiva con la variable clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

De acuerdo al objetivo específico 2: Demostrar la relación entre la facilidad social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

Cuadro 17:Relación entre la dimensión aptitud social y la variable clima laboral

Dimensión Aptitud social				Clima Laboral			
Nivel	Puntuación	n	%	Nivel	Puntuación	n	%
Muy bajo	[5-9]	56	62%	Muy desfavorable	[50-90]	0	0%
Bajo	[10-14]	29	32%	Desfavorable	[91-131]	49	54%
Moderado	[15-19]	3	3%	Media	[132-172]	39	43%
Alto	[20-24]	3	3%	Favorable	[173-213]	1	1%
Muy alto	[>=25]	0	0%	Muy favorable	[214-250]	2	2%
Total		91	100%	Total		91	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

En el cuadro 17, los niveles en la dimensión aptitud social en los colaboradores, de los cuales el 56(62%) de los trabajadores perciben un nivel muy bajo, por otro lado, el 29(32%) perciben un nivel bajo, mientras que el 3(3%) perciben un nivel moderado y alto sobre el uso de esta competencia. En tanto en los niveles en la variable clima laboral se presenta en los participantes, de los cuales el 49 (54%) aprecia un nivel desfavorable, además, el 39(43%) aprecia un nivel medio, mientras que el 1(1%) aprecia un nivel favorable y 2 (2%) muy favorable sobre su ambiente laboral.

Con respecto a la Hipótesis específica 2: Existe una relación directa entre la facilidad social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

Cuadro 18: Comprobación de hipótesis para la dimensión facilidad social y la variable clima laboral

Correlaciones				
			Facilidad social	Clima laboral
Rho de Spearman	Facilidad social	Coefficiente de correlación	1.000	,334**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	91	91
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,334**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	91	91

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

Fuente: Software Spss v28

En el cuadro 18, se observa el P-valor (Sig.) alcanzado el 0,001 siendo menor a 0,01, esto indica que si hay relación entre las variables. El coeficiente de correlación Rho Spearman resultó 0,334; lo cual representa una correlación positiva baja según el Cuadro 3 Interpretación de correlación de Spearman. Luego podemos concluir que la dimensión facilidad social tiene una relación directa positiva con la variable clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.

4.2. Discusión

Dentro del enfoque al objetivo general se pretendió determinar la relación entre la inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021, encontrando los resultados de la indagación nos muestran que P-valor (Sig.) alcanzado el 0,001 siendo menor a 0,01, esto indica que si hay relación entre las variables. El coeficiente de correlación Rho Spearman resultó 0,350; lo cual representa una correlación positiva baja según el Cuadro 3 Interpretación de correlación de Spearman. Luego podemos concluir que inteligencia social tiene una relación directa positiva con el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.; estos resultados son semejantes a los hallados por Cáceres (2018) en su tesis: “Inteligencia social y las relaciones laborales de los socios de la Asociación de Transportistas de Fletes y Mudanzas “San Francisco” de la ciudad de Tacna, año 2017”, concluye que dentro de los resultados del P-Valor fue de 0.02 y el estadístico R-Cuadrada fue de un 29.04% mostrando evidencias estadísticas significativas entre las variables. Finalmente, como conclusión se evidencia el grado de influencia de la inteligencia social en las relaciones sociales en los socios de dicha empresa. Existen coincidencias entre los resultados de la investigación realizada en los colaboradores del IEST Privada “De Investigaciones Industriales” y las conclusiones desarrolladas por Cáceres (2018) en la tesis realizada en Tacna, Perú.

En enfoque al objetivo específico 1 fue el establecer la relación entre la conciencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021, encontrando en los resultados en base a las respuestas reflejan que P-valor (Sig.) alcanzado el 0,014 siendo menor a 0,05, esto indica que si hay relación entre las variables. El coeficiente de correlación Rho Spearman resultó 0,257; lo cual representa una correlación positiva baja según el Cuadro 3 Interpretación de correlación de Spearman. Luego podemos concluir que la dimensión conciencia social tiene una relación directa positiva con la variable clima laboral en colaboradores del Instituto

Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021, esto es corroborado por Triana (2019) en su tesis: “Inteligencia social para mejorar la gestión de la Universidad Peruana del Oriente-2018”, concluye que dentro de los resultados del plan de inteligencia social aplicados en las dimensiones de liderazgo, clima organizacional y participación se presentan mejoras notables mostrando valores con un Valor de Estadístico $Z = -5.654$, -5.630 y -5.703 respectivamente. Como conclusión se obtuvo que la aplicación de dicha programación de inteligencia social mejoró las condiciones de la administración en la mencionada institución educativa superior. Se demuestra que existen sincronía con los resultados del estudio y la tesis de Triana (2019) realizada en el Distrito de Iquitos, departamento de Loreto.

En enfoque al objetivo específico 2 fue el demostrar la relación entre la facilidad social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021, dentro de los resultados en base a las respuestas reflejan que P-valor (Sig.) alcanzado el 0,001 siendo menor a 0,01, esto indica que si hay relación entre las variables. El coeficiente de correlación Rho Spearman resultó 0,334; lo cual representa una correlación positiva baja según el Cuadro 3 Interpretación de correlación de Spearman. Luego podemos concluir que la dimensión facilidad social tiene una relación directa positiva con la variable clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021, esto es similar a lo hallado por Mamani (2019) en su tesis: “Inteligencia social y satisfacción laboral de servidores públicos”, concluye que como resultados del estudio se observa un grado de correlación positiva entre las variables expresado en la prueba de correlación de Pearson (0.808). Se concluyó que un nivel elevado de inteligencia social origina una mejor satisfacción laboral entre los empleados públicos de la institución edil Santiago de Callapa. Existen similitudes entre las investigaciones realizadas al personal del IEST Privado “De Investigaciones Industriales” y la investigación hecha por Mamani (2019).

V: CONCLUSIONES

1. La inteligencia social y clima laboral en los colaboradores presentó un valor de Sig. =0,001 (Sig.<0,01) el cual indica que está directamente relacionadas, es decir, en la medida en que se emplea la inteligencia social mejora el clima laboral. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,350 o 35.0% donde existe una correlación positiva baja, de lo que se deduce que aproximadamente un 65% restante no presenta asociación, es decir, existen otras variables que modifican y explican la variabilidad del clima organizacional.
2. La conciencia social y el clima laboral en colaboradores presentó un valor de Sig. =0,014 (Sig.< 0,05) el cual indica que está directamente relacionadas, es decir, en la medida en que se emplea la conciencia social mejora el clima laboral. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,257 o 25.7 % donde existe una correlación positiva baja, de lo que se deduce que aproximadamente un 74.3% restante no presenta asociación, es decir, existen otras variables que modifican y explican la variabilidad del clima organizacional.
3. La aptitud social y el clima laboral en colaboradores presentó un valor de Sig. =0,001 (Sig.< 0,01) el cual indica que está directamente relacionadas, es decir, en la medida en que se emplea la aptitud social mejora el clima laboral. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,334 o 33.4 % donde existe una correlación positiva baja, de lo que se deduce que aproximadamente un 66.6% restante no presenta asociación, es decir, existen otras variables que modifican y explican la variabilidad del clima organizacional.

VI: RECOMENDACIONES

1. La dirección del IEST Privada “De Investigaciones Industriales”, debería promover talleres asociado al tema de inteligencia social con el objetivo de potenciar en el personal las competencias basadas en la conciencia y la facilidad social en los diferentes niveles institucionales.
2. La dirección del IEST Privada “De Investigaciones Industriales”, debería implementar estrategias para mejorar el clima laboral enfocadas en el reconocimiento de los colaboradores, crear programas de aprendizaje y desarrollo, así como programar actividades fuera del trabajo.
3. La dirección del IEST Privada “De Investigaciones Industriales”, debería establecer lineamientos estratégicos propuestos en la investigación, dando a conocer las variables inteligencia social y clima laboral como un motor para gestionar el recurso humano propiciando la autogestión del comportamiento y las relaciones sociales con el beneficio de componer un clima laboral adecuado.
4. Para los futuros investigadores profundizar en la variable inteligencia social y sus dimensiones las cuales son escasamente estudiadas por la comunidad académica y establecer cuál de sus categorías presenta mayor injerencia en el clima laboral.
5. Para los sucesivos investigadores que profundicen que otras variables como las condiciones físicas, políticas salariales, diseño de puestos de trabajo y procesos o formas de trabajar modifican y explican la variabilidad del clima organizacional en dicha institución educativa superior.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M. (1994). *Introducción a la supervisión*. Lumen.
<https://trabajosocialsantafe.org/wp-content/uploads/2019/02/Aguilar-introduccion-a-la-supervision.pdf>
- Aguirre, B. (28 de Diciembre de 2015). *Daniel Goleman y la inteligencia social*. Consultado el 20 de Noviembre de 2020, de Vigo es:
<https://www.vigoe.es/vigo/recursos-humanos/daniel-goleman-y-la-inteligencia-social/>
- Albrecht, K. (2007). *Inteligencia social: la nueva ciencia del éxito*. B de Bolsillo.
- Ander-Egg, E. . (1995). *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Lumen.
- Arguedas, I. (2019). Autorrealización en personas adultas jóvenes: fuentes y estrategias para su construcción. *Revista de Educación y Desarrollo*(51), 9-18.
https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/51/51_Arguedas.pdf
- Auz, V. & Polonia, M. (2014). *Habilidades sociales y su influencia en el clima laboral en los colaboradores del área de canales del Banco General Rumiñahui en el año 2013*[Tesis de titulación, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/7843?show=full>
- Bentacur, A.; Montoya, D., & Pineda, M. (2003). *Propuesta pedagógico-didáctica basada en sistemas alternativos de comunicación para la enseñanza y el aprendizaje de la inteligencia social y emocional en niños con parálisis*

- cerebral [Tesis de titulación, Universidad de Antioquía].* Repositorio institucional. <http://ayura.udea.edu.co:8080/jspui/handle/123456789/2225>
- Bonilla, L. & El Troudi, H. (2004). *Inteligencia Social y Sala Situacional.* Universidad Bolivariana de Venezuela. https://www.urre.org/videosbolibananos/textos/inteligencia_social_y_sala_situacional_2004.pdf
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral.* Universidad Nacional de Educación a Distancia. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=definicion+de+clima+laboral+pdf&ots=o_Aws0Grd_&sig=xzyzUuWgGsAC8IBH1iTgFN32ego#v=onepage&q&f=false
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones.* Trillas. <https://es.scribd.com/document/386569477/El-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones-Luc-Brunet-pdf#>
- Buitrón, S. & Navarrete, P. (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria* (1), 1-8. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/8/159>
- Cáceres, E. (2018). *La inteligencia social y las relaciones laborales de los socios de la asociación de transportistas de fletes y mudanzas "San Francisco" de la ciudad de Tacna, año 2017 [Tesis de titulación, Universidad Privada de Tacna].* Repositorio institucional. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/735?show=full>
- Callisaya, G. (2017). *Inteligencia social y satisfacción laboral en el personal de la empresa Wist'Upiku de la ciudad de La Paz y El Alto [Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés].* Repositorio institucional.

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/12468/TG-3970.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Canseco, F. & Ojeda, A. (2016). Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 183-194. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>

Carrillo, M.; Salinas, R.; Real, G.; Belmont, E. & González, M. (2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Entreciencias*, 1(1), 61-75. <https://www.redalyc.org/pdf/4576/457645123006.pdf>

Carrilo, S.; Rivera, D.; Bonilla, Y. & Riveros, W. (2019). Validación de la escala breve de Inteligencia Social (IS-SDYW). *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5). <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5034>

Chávez, G. (10 de Mayo de 2018). *La Importancia del Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Consultado el 10 de Octubre de 2020, de Emprendices: <https://www.emprendices.co/la-importancia-del-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones/>

Cherniss, C. & Goleman, D. (2001). *Inteligencia emocional en el trabajo: Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. California: Kairós. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jvCbDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=conciencia+social+y+aptitud+o+facilidad+social+definicion&ots=41_XFx7oLT&sig=TRih9gTzZ6GS8ajV5FYikKc4Jfk#v=onepage&q&f=false

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8 ed.). McGrawHill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1144>

- Colmenares, Y.; Espinoza, Y. & Palmar, Y. (2014). Importancia de la supervisión en el manejo de los conflictos laborales en las instituciones educativas. *Gerencia e Innovación en el Proceso Educativo*, 1-10. <http://ujgh.edu.ve/wp-content/uploads/2021/03/IJIP-41.pdf>
- D'Angelo, O. (2004). Autorrealización personal y espiritualidad en las condiciones complejas de la sociedad contemporánea. *CIPS, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas*, 1-42. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cips/20120822013410/angelo11.pdf>
- De Castro, A. (2015). *Manual práctico de comunicación organizacional* (1 ed.). Verbum. https://books.google.com.pe/books?id=1PRDDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Comunicaci%C3%B3n+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Duran, S. & Parra, M. (2016). *Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo: Un desafío para la gestión del talento humano en Venezuela* (1 ed.). Tlaxcala. https://www.researchgate.net/publication/323845701_Condiciones_Laborales_y_Calidad_de_vida_en_el_trabajo_Un_Desafio_para_la_Gestion_de_Talento_Humano_en_Venezuela
- Ferrari, L. & Filippi, G. (2009). Identidad, identificación y realización en el trabajo contemporáneo. transformaciones del autoconcepto laboral y del involucramiento con el trabajo concreto. *Anuario de Investigaciones*, 16, 127-133. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139945012.pdf>
- Fundación Novia Salcedo. (08 de Agosto de 2011). *Future Work Skills 2020*. Consultado el 11 de Noviembre de 2020, de Fundación Novia Salcedo: <https://www.noviasalcedo.es/eu/future-work-skills-2020/>

- Gan, F. & Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y del desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales* (1 ed.). UOC. https://kupdf.net/download/manual-de-recursos-humanos_5bc92597e2b6f5c859d82ed7_pdf
- Giménez, V.; Lillo, A. & Lorenzo, J. (2003). *El proceso de supervisión de campo en el punto de mira: Una investigación a tres en trabajo social*. Universidad de Alicante. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/103547/1/El-proceso-de-supervision-de-campo-en-el-punto-de-mira.pdf>
- Goleman, D. (2006). *La inteligencia social*. Barcelona: Kairós.
- González, J., & García, C. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas de Tumbes S.A - ATUSA, 2016 [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Tumbes]*. Repositorio institucional. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/329>
- González, et.al. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente* (1 ed.). Organización Internacional del Trabajo. <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>
- Hernández, M. (19 de Marzo de 2014). *La Inteligencia Social es la nueva ciencia del éxito*. Consultado el 20 de Noviembre de 2020, de Gaceta dental: <https://gacetadental.com/2014/03/la-inteligencia-social-es-la-nueva-ciencia-del-exito-47920/>
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5 ed.). Mexico: McGraw-Hill.

Hernández, R; Fernández, C y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mexico: MacGraw-Hill.

Jiménez, D., & Malmaceda, D. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes 2017 [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Tumbes]*. Repositorio institucional. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/325>

Mamani, B. (2019). *Inteligencia social y satisfacción laboral de servidores públicos [Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés]*. Repositorio institucional.

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23638/T-1246.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, A. & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004

Martínez, L.; Oviedo, O. & Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>

Medina, I. (2015). Percepción sobre inteligencia social entre estudiantes de la facultad de administración de empresas. *[IN]Genios*, 2(1), 1-14. <https://static1.squarespace.com/static/51c861c1e4b0fb70e38c0a8a/t/55f31924e4b05f0b68bfdcf6/1441995044509/Irismarie+Medina+Rivera-Percepci%C3%B3n+sobre+Inteligencia+Social+entre+estudiantes+de+la+Facultad+de+Administraci%C3%B3n+de+Empresas.pdf>

Mercado, S. (Abril de 2021). *La otra inteligencia: Daniel Goleman y la inteligencia social*. Growth Center Continental:

<https://growthcenter.continental.edu.pe/wp-content/uploads/2021/04/La-otra-inteligencia-Daniel-Goleman-y-la-inteligencia-social.pdf>

Miranda, R. (09 de Febrero de 2017). *Aportes de la inteligencia social en el desarrollo de líderes*. Consultado el 20 de Noviembre de 2020, de Abanza personas: <https://abanzapersonas.net/2017/02/09/aportes-de-la-inteligencia-social-en-el-desarrollo-de-lideres/>

Muñoz, J.; Sampedro, B. & Marín, V. (2014). Los mapas mentales, una técnica para potenciar las relaciones interpersonales. *Tendencias pedagógicas*(24), 401-414.
https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/17726/TP_24_27%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nadal, B. (2015). Las inteligencias múltiples como una estrategia didáctica para atender a la diversidad y aprovechar el potencial de todos los alumnos. *Revista nacional e internacional de educación inclusiva*, 8(3), 121-136.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5446538>

Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Ediciones de la U.

Olaz, Á. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. *Papers*, 91, 193-201.
doi:<http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v91n0.728>

Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Padrón, H.; Márquez, Z. & Estanga, M. (s.f.). Aproximación conceptual a las dimensiones de la inteligencia social. *Revista ASA*, 26-43. <https://revistas.uclave.org/index.php/asa/article/view/3429/2156>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Recuperado el 27 de Octubre de 2020, de Academia: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pérez , V. & Martínez, O. (2016). Alcance socioeducativo de la teoría de la inteligencia unidiversa. *Holos*, 32(5), 116-126. doi:10.15628/holos.2016.4731
- Pérez, O. (07 de Julio de 2018). *Inteligencia social, comportarse sabiamente con los demás*. Recuperado el 09 de Septiembre de 2020, de Estrategia minerva: <http://webphilosophia.com/estrategia/inteligencia-social/>
- Pogrebinschi, T. (18 de Agosto de 2020). ¿Puede la inteligencia social salvar a América Latina de sus gobiernos en tiempos de Covid? *Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA)*. <https://lasaweb.org/es/news/inteligencia/social/salvar/america/latina/covid/>
- Porras, A. (16 de Octubre de 2017). *Conceptos básicos de estadística*. Recuperado el 2021 de Octubre de 25, de Repositorio CENTROGEO: <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/157/1/13-Conceptos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%20C3%ADstica%20-%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>
- Prieto, R.; García, J. & Rincón, Y. (2018). *Inteligencia social en los líderes de las instituciones de investigación tecnológica del sector público* (Universidad Simón Bolívar ed.). Mejoras.

https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3841/Liderazgo_TendenciasEmergentesparalInspirar_gestion.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=32

Puig, C. (2011). La supervisión en los equipos de Servicios Sociales: una oportunidad para la reflexión, el pensamiento y el cuidado de los profesionales. *Cuadernos de Trabajo Social*(24), 123-133. doi:http://dx.doi.org/10.5209/rev_CUTS.2011.v24.36863

Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje [Tesis de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]*. Repositorio institucional. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=E06F30CC251A4A4C47807BE2EC90FFAA.jvm1?sequence=1>

Ramos, W.; Paredes, M.; Teran, P. & Lema, L. (2017). *Comunicación organizacional* (1 ed.). Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>

Rebeil, M. & Sandoval, C. (2000). *El poder de la comunicación en las organizaciones* (1 ed.). Plaza y Valdés. https://books.google.com.pe/books?id=AilJ7Ss-zcYC&printsec=frontcover&dq=Comunicaci%C3%B3n+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Recio, R.; Gómez, D.; López, H. & Oviedo, R. (2012). Autorrealización de los empleados de la presidencia municipal de Rioverde, San Luis Potosí, México. *CienciaUAT*, 6(3), 14-19. <https://www.redalyc.org/pdf/4419/441942927004.pdf>

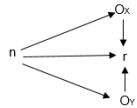
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Educación en Valores*, 1(25), 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 78-82. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402>
- Sotelo, J.; Figueroa, E.; Arrieta, D. & Solís, R. (2012). Clima organizacional en universidades públicas. *Investigación Educativa Duranguense*, 6(11), 11-16. https://www.researchgate.net/publication/309593050_Clima_organizacional_en_universidades_publicas_caso_profesores_de_la_Facultad_de_Economia_Contaduria_y_Administracion_de_la_Universidad_Juarez_del_Estado_de_Durango
- Tito, P. (2012). Inteligencia emocional y social como factor de desarrollo integral del trabajador de Gamarra. *Gestión en el Tercer Milenio*, 15(30), 49-58. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articulo/viewFile/8801/9306>
- Triana, L. (2019). *Inteligencia social para mejorar la gestión de la Universidad Peruana del Oriente –2018 [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Amazonía Peruana]*. Repositorio institucional. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/6067>
- Universia, F. (08 de Abril de 2016). *10 habilidades que necesitarás para trabajar en 2020*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2020, de Fundación Universia: <https://www.universia.net/ar/actualidad/empleo/10-habilidades-que-necesitaras-trabajar-2020-1138070.html>
- Valdivia, M. (2009). *Elaborando la Tesis: Una propuesta*. Tacna: UPT.

- Valladolid, N. (2014). De la necesidad, de la posibilidad, de la autorrealización, de la orientación sexual y de ser padres y madres. *Rev Iberoam Fert Rep Hum*, 31(3), 1-4. http://www.revistafertilidad.org/rif/vplus/arts/192_EDITORIAL.pdf
- Vélaz, I. (1999). *Clima y cultura empresarial*. Universidad de Navarra. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/4002/1/77.pdf>
- Wood, P.; et.al. (2018). *Engagement*. Circular HR. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>
- Zavala, M. & Castañeda, S. (2014). Fenomenología de agencia y educación. Notas para el análisis del concepto de agencia humana y sus proyecciones en el ámbito educativo. *Magister*, 26(2), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5591911>

VIII. ANEXOS

8.1. Anexo 1: Matriz de consistencia

Inteligencia social y clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método	Población y Muestra
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación directa entre la inteligencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Inteligencia social</p>	<p>X1. Conciencia social</p> <p>X2. Facilidad social</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Descriptivo-Correlacional</p> <p>Método de la Investigación:</p> <p>Inductivo -Deductivo. Analítico-Sintético</p> <p>Diseño de la Investigación:</p> <p>No experimental-corte transversal</p>	<p>de Población:</p> <p>La población está conformada por 105 personas, constituidas por 79 en personal docente y 26 en áreas administrativas, de las filiales Cajamarca, Chota, Cutervo, San Marcos y la sede en Bambamarca</p> <p>Muestra:</p> <p>91 personas</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta con escala tipo Likert</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Test De Escala Social IS-SDYW.</p> <p>Test de escala laboral CL-SPC.</p> <p>Estadística de prueba:</p> <p>Coeficiente de Alfa de Cronbach</p> <p>Prueba de normalidad de Kromolov</p>
<p>1. ¿Cuál es la relación entre la conciencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la facilidad social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021?</p>	<p>1. Establecer la relación entre la conciencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.</p> <p>2. Demostrar la relación entre la facilidad social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.</p>	<p>Hi1: Existe una relación directa entre la conciencia social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.</p> <p>Hi2: Existe una relación directa entre la facilidad social y el clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado de Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.</p>	<p>Variable Dependiente:</p> <p>Clima laboral</p>	<p>X1. Autorrealización laboral</p> <p>X2. Involucramiento</p> <p>X3. Supervisión</p> <p>X4. Comunicación</p> <p>X5. Condiciones laborales</p>		

8.2. Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento	Niveles	Escala de Medición
Variable Independiente (X) Inteligencia social	De acuerdo a Prieto, García & Rincón (2018) define a la inteligencia social como la competencia que tiene un sujeto de comprender sus propios sentimientos y el de los otros, por otro lado, esto no conlleva a solo de conocer los sentimientos y las emociones del otro, sino trasciende a un plano de actuar en beneficio de lograr el bien común. Por tanto, un sujeto socialmente inteligente puede alcanzar que otros individuos contribuyan con él de forma voluntaria para lograr un fin con beneficios colectivos.	La operacionalización del test de inteligencia social, está compuesta por dos dimensiones conciencia social y facilidad social, en coherencia a lo propuesto por el referente teórico.	Conciencia social	- Sintonía y cognición social - Sintonía	1,2y 3 4,5	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	Ordinal
			Facilidad social	- Sintonía y autopresentación - Influencia	6,7,8 y9 10,11			

Variable Dependiente (Y)	Para Bordas (2016) define al clima laboral como la manera en que los integrantes de una organización representan su contexto laboral, basados en un conjunto de aspectos asociados con la persona, el equipo y la propia institución.	El instrumento está conformado por 50 ítems, y su diseño obedece a la técnica de Likert. Comprende cinco factores, los cuales han sido determinados en función al análisis estadístico y cualitativo	Dimensión I	Autorrealización	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Técnica: Encuesta	(1) Ninguno o Nunca	Ordinal
Clima laboral			Dimensión II	Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	Instrumento: Cuestionario	(2) Poco algo	(3) Regular o algo (4) Mucho (5) Todo o siempre
			Dimensión III	Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48			
			Dimensión IV	Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49			
			Dimensión V	Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50			

8.3. Anexo 3: Test de escala social IS-SDYW

Autores: Carrillo, Rivera, Bonilla & Riveros (2019)

I. DATOS GENERALES:

– Género:

Masculino () Femenino ()

– Edad:

– Profesión:

– Cargo dentro de la institución:

Personal docente () Personal administrativo ()

II. INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente social.

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Indica con qué frecuencia realiza las afirmaciones que aparecen a continuación tomando como criterio la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

N°	Afirmaciones	1	2	3	4	5
1	Presto atención a la persona que me está hablando, haciendo el esfuerzo de comprender lo que me dice.					
2	Soy capaz de escuchar sin interrumpir al otro, así le demuestro que es importante lo que me dice					
3	Para mí es fácil comprender la forma de pensar de las demás personas.					
4	Comprendo cómo funciona diversos entornos sociales como, por ejemplo, la familia, la comunidad, la universidad.					
5	Reconozco que de acuerdo al entorno social existen diferentes formas para relacionarme.					
6	Soy receptivo a las diversas señales no verbales que me envían otras personas, ejemplo, miradas, sonrisas, gestos, entre otras					
7	Respondo inmediatamente con agrado a las señales no verbales que recibo, también haciendo uso de estas. Ejemplo si alguien me sonrío le sonrío.					
8	Tengo habilidad para caerles bien a las personas					
9	Pido a la otra persona que piense sobre lo que he dicho antes de que se decida.					
10	Consigo fácilmente que mis opiniones sean las más se tomen en cuenta.					
11	Dentro de los grupos soy por lo general a quien escogen para transmitir mensajes.					

8.4. Anexo 4: Test de escala laboral CL-SPC

Autor: Sonia Palma Carrillo (2004)

I. DATOS GENERALES:

- Género:
Masculino () Femenino ()
- Edad:
- Profesión:
- Cargo dentro de la institución:
Personal docente () Personal administrativo ()

II. INSTRUCCIONES:

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

Indica con qué frecuencia realiza las afirmaciones que aparecen a continuación tomando como criterio la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Ninguno o Nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre

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

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

40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se reconocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

8.5. Anexo 5: Validez



INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellido y nombre del experto:** Yoplack Zumaeta, Delman.
- 1.2. **Grado académico:** Magíster en Marketing y Negocios Internacionales.
- 1.3. **Institución donde labora:** Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- 1.4. **Cargo que desempeña:** Docente.
- 1.5. **Instrumento motivo de investigación:** Test de escala de inteligencia social IS-SDYW
- 1.6. **Autor(es) del instrumento de evaluación:** Carrillo, S.; Rivera, D.; Bonilla, Y. & Riveros, W. (2019)

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

N°	CRITERIO	INDICADOR	1	2	3	4	5	OBSERVACIONES
1	Coherencia	Cada uno de los ítems planteados están en interrelación con los demás				X		
2	Claridad	El lenguaje utilizado en la redacción de ítems es claro y sencillo, y no da lugar a diferentes interpretaciones e inducciones de respuesta.				X		
3	Organización	La secuencia de presentación de los ítems es óptima			X			
4	Suficiencia	La cantidad de ítems del instrumento es suficiente para recopilar la información necesaria				X		

5	Metodología	Los ítems en conjunto permiten alcanzar el objetivo del instrumento de recolección de datos.				X		
6	Pertinencia	La escala de medición de los ítems es pertinente a los objetos de estudio				X		
7	Objetividad	Los ítems permiten medir las dimensiones e indicadores de la variable de estudio.				X		
8	Intencionalidad	El grado de complejidad de los ítems es adecuado al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento				X		
9	Actualidad	La estructura del instrumento es adecuada, vigente y acorde				X		
10	Consistencia	Los ítems permiten medir las dimensiones e indicadores de la variable de estudio					X	

Lugar y fecha de evaluación: Lima, 18 de noviembre de 2022.


 Mg. Delmar Yoplack Zameta
CLAJ 02582

Firma del experto:

DNI N°: 18182694

Celular: 989439012



INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellido y nombre del experto:** Yoplack Zumaeta, Delman.
- 1.2. **Grado académico:** Magíster en Marketing y Negocios Internacionales.
- 1.3. **Institución donde labora:** Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- 1.4. **Cargo que desempeña:** Docente.
- 1.5. **Instrumento motivo de investigación:** Test de escala laboral CL-SPC
- 1.6. **Autor(es) del instrumento de evaluación:** Palma, S. (2004)

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

N°	CRITERIO	INDICADOR	1	2	3	4	5	OBSERVACIONES
1	Coherencia	Cada uno de los ítems planteados están en interrelación con los demás				X		
2	Claridad	El lenguaje utilizado en la redacción de ítems es claro y sencillo, y no da lugar a diferentes interpretaciones e inducciones de respuesta.				X		
3	Organización	La secuencia de presentación de los ítems es óptima			X			
4	Suficiencia	La cantidad de ítems del instrumento es suficiente para recopilar la información necesaria			X			
5	Metodología	Los ítems en conjunto permiten alcanzar el objetivo del				X		

		instrumento de recolección de datos.						
6	Pertinencia	La escala de medición de los ítems es pertinente a los objetos de estudio				X		
7	Objetividad	Los ítems permiten medir las dimensiones e indicadores de la variable de estudio.				X		
8	Intencionalidad	El grado de complejidad de los ítems es adecuado al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento				X		
9	Actualidad	La estructura del instrumento es adecuada, vigente y acorde				X		
10	Consistencia	Los ítems permiten medir las dimensiones e indicadores de la variable de estudio					X	

Lugar y fecha de evaluación: Lima, 18 de noviembre de 2022.


 Mg. Delmar Toplack Zumaeta
 C.I.A.Q. 03582

Firma del experto:

DNI N°: 18182694

Celular: 989439012



INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellido y nombre del experto:** *Quepé Mayla, María*
- 1.2. **Grado académico:** *Mg. En Psicología Educativa*
- 1.3. **Institución donde labora:** *I.E.S.T.P. "Pedro Ortiz Montoya"*
- 1.4. **Cargo que desempeña:** *Docente*
- 1.5. **Instrumento motivo de investigación:** Test de escala de inteligencia social IS-SDYW
- 1.6. **Autor(es) del instrumento de evaluación:** Carrillo, S.; Rivera, D.; Bonilla, Y. & Riveros, W. (2019)

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

N°	CRITERIO	INDICADOR	1	2	3	4	5	OBSERVACIONES
1	Coherencia	Cada uno de los ítems planteados están en interrelación con los demás				X		
2	Claridad	El lenguaje utilizado en la redacción de ítems es claro y sencillo, y no da lugar a diferentes interpretaciones e inducciones de respuesta.				X		
3	Organización	La secuencia de presentación de los ítems es óptima				X		
4	Suficiencia	La cantidad de ítems del instrumento es suficiente para recopilar la información necesaria				X		
5	Metodología	Los ítems en conjunto permiten alcanzar el objetivo del				X		

		instrumento de recolección de datos.					
6	Pertinencia	La escala de medición de los ítems es pertinente a los objetos de estudio				X	
7	Objetividad	Los ítems permiten medir las dimensiones e indicadores de la variable de estudio.				X	
8	Intencionalidad	El grado de complejidad de los ítems es adecuado al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento				X	
9	Actualidad	La estructura del instrumento es adecuada, vigente y acorde				X	
10	Consistencia	Los ítems permiten medir las dimensiones e indicadores de la variable de estudio				X	

Lugar y fecha de evaluación: *Selenjón, Cajamarca 14 de Noviembre del 2022.*

Firma del experto: *[Firma]*
María Guispe Mayta
 LIC. EN ENFERMERÍA - C.E.P. 873489
 MAG. EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

DNI N°: *27712608*

Celular: *924638252*



INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellido y nombre del experto:** *Quispe Mayta, María*
- 1.2. **Grado académico:** *Mg. En Psicología Educativa*
- 1.3. **Institución donde labora:** *I.E.S.T.P. "Pedro Ortiz Montoya"*
- 1.4. **Cargo que desempeña:** *Docente*
- 1.5. **Instrumento motivo de investigación:** Test de escala laboral CL-SPC
- 1.6. **Autor(es) del instrumento de evaluación:** Palma, S. (2004)

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

N°	CRITERIO	INDICADOR	1	2	3	4	5	OBSERVACIONES
1	Coherencia	Cada uno de los ítems planteados están en interrelación con los demás				X		
2	Claridad	El lenguaje utilizado en la redacción de ítems es claro y sencillo, y no da lugar a diferentes interpretaciones e inducciones de respuesta.				X		
3	Organización	La secuencia de presentación de los ítems es óptima				X		
4	Suficiencia	La cantidad de ítems del instrumento es suficiente para recopilar la información necesaria				X		
5	Metodología	Los ítems en conjunto permiten alcanzar el objetivo del instrumento de recolección de datos.				X		
6	Pertinencia	La escala de medición de los ítems es				X		

		pertinente a los objetos de estudio					
7	Objetividad	Los ítems permiten medir las dimensiones e indicadores de la variable de estudio.				X	
8	Intencionalidad	El grado de complejidad de los ítems es adecuado al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento				X	
9	Actualidad	La estructura del instrumento es adecuada, vigente y acorde				X	
10	Consistencia	Los ítems permiten medir las dimensiones e indicadores de la variable de estudio				X	

Lugar y fecha de evaluación: *Celendín, Cajamarca. 14 de Noviembre del 2022.*

Firma del experto: *[Firma]*
Maria Guispe Mayta
 LIC. EN ENFERMERIA - C. E. P. 073489
 MAG. EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

DNI N°: *27812608*

Celular: *924 638 252*

8.6. Anexo 6: Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad Inteligencia Social

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,921	11

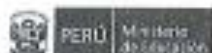
Estadísticas de fiabilidad Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,977	50

Resumen Estadísticas de fiabilidad Instrumentos

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos	Nivel de confiabilidad
Inteligencia social	0,921	11	Alta
Clima Laboral	0,977	50	Alta

8.7. Anexo 7: Autorización de aplicación de instrumentos



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE CAJAMARCA
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO
"DE INVESTIGACIONES INDUSTRIALES"
Resolución Ministerial 0134-2006-ED
Ca. Jaime de Martínez N° 285-Centro Bambamarca/ Telf. 075-505545



Solicito: Permiso para la aplicación de cuestionario

Señor:

Jorge Duber Torres Vásquez

Gerente General del IEST. Privado "De Investigaciones Industriales"

Yo, **JHONATAN AARÓN RODRÍGUEZ MARÍN**, identificado con DNI N° 45930163, domiciliado en Jr. Ayacucho N° 1485-Celendín, con número de celular N° 922026267, bachiller en Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Tumbes; ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, por motivos de que debo cumplir con el requisito para obtener el grado académico de licenciado en Administración de Empresas y presentando la tesis denominada **"Inteligencia social y clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado De Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021."**, me es necesario para la ejecución de dicho estudio la aplicación de instrumentos de recolección de datos, tales como: observación y cuestionarios, para aplicar las técnicas de campo y con ello recolectar la información pertinente a los colaboradores de su institución, considerando su confidencialidad y discrecionalidad, con el objetivo de culminar mi investigación y alcanzar mi grado profesional.

Por lo expuesto:

A Ud. Señor gerente general, pueda acceder a mi petición por ser justicia que espero alcanzar.

Celendín, 10 de octubre del 2022

Jhonatan Aarón Rodríguez Marín
DNI N° 45930163



10/10/2022

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N°-2022/ IEST. PRIVADO "DE INVESTIGACIONES INDUSTRIALES"

SEÑOR: JHONATAN AARÓN RODRÍGUEZ MARÍN

ASUNTO: Comunica aceptación para aplicación de cuestionario

REFERENCIA: Solicitud de petición de permiso para la aplicación de cuestionario

Por medio de la presente me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia y hacer de su conocimiento que se da por aceptada la realización de ejecución de la tesis denominada: "Inteligencia social y clima laboral en colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Privado De Investigaciones Industriales de Cajamarca, Perú, 2021.", en las distintas filiales y sede de nuestra jurisdicción a partir del 17 de octubre del año en curso, esperando que sus hallazgos encontrados sean en beneficio en forma bidireccional.

Sin otro motivo, me suscribo a usted.

Atentamente,



Duber Jorge Torres Vásquez
DNI N° 17873966

8.8. Anexo 8: Data estadística

V1: INTELIGENCIA SOCIAL										
Dimensión Conciencia social					Dimensión Facilidad social					
I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11
2	5	3	5	5	2	4	2	1	3	2
2	5	3	5	5	1	1	1	1	1	1
2	5	3	5	5	1	1	1	1	1	1
2	5	3	5	5	1	1	1	1	1	1
2	2	4	1	3	1	1	1	1	1	1
2	2	4	1	3	1	1	1	1	1	1
2	2	4	1	3	1	1	1	1	1	1
2	2	4	1	3	1	1	1	1	1	1
2	2	4	1	3	1	1	1	1	1	1
2	2	4	1	3	1	1	1	1	1	1
2	2	4	1	3	2	4	2	1	3	2
2	2	4	1	3	2	4	2	1	3	2
2	2	4	1	3	2	4	2	1	3	2
2	2	4	1	3	2	4	2	5	2	1
2	2	4	1	3	2	4	2	1	3	2
5	1	5	4	1	5	1	2	1	4	1
3	2	2	2	1	3	5	4	1	5	5
3	2	2	2	1	2	4	2	1	3	2
3	2	2	2	1	3	3	1	5	4	5
3	2	2	2	1	2	4	2	1	3	2
3	2	2	2	1	2	5	3	5	5	5
3	2	2	2	1	4	2	5	2	5	3

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

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

Baremos V1: Inteligencia Social

Dimensión	Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto
Conciencia social	[5-9]	[10-14]	[15-19]	[20-24]	[>=25]
Facilidad social	[6-11]	[12-17]	[18-22]	[23-28]	[>=29]
V1	[11-20]	[21-30]	[31-40]	[41-50]	[>=51]

Estadística Descriptiva: Inteligencia Social

Media	18.53
Error típico	0.79
Mediana	18
Moda	11
Desviación estándar	7.54
Varianza de la muestra	56.87
Curtosis	0.29
Coficiente de asimetría	0.86
Rango	30
Mínimo	11
Máximo	41
Suma	1686
Cuenta	91
Nivel de confianza(95.0%)	1.57

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

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

Siendo el tamaño de la muestra $n > 50$ se aplica la prueba de Kolmogórov-Smirnov

H₀: Los datos de las variables inteligencia social y clima laboral tienen distribución normal

H_i: Los datos de las variables inteligencia social y clima laboral es distinta a la distribución normal

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Social	0.215	91	0.000	0.860	91	0.000
Clima Laboral	0.204	91	0.000	0.627	91	0.000

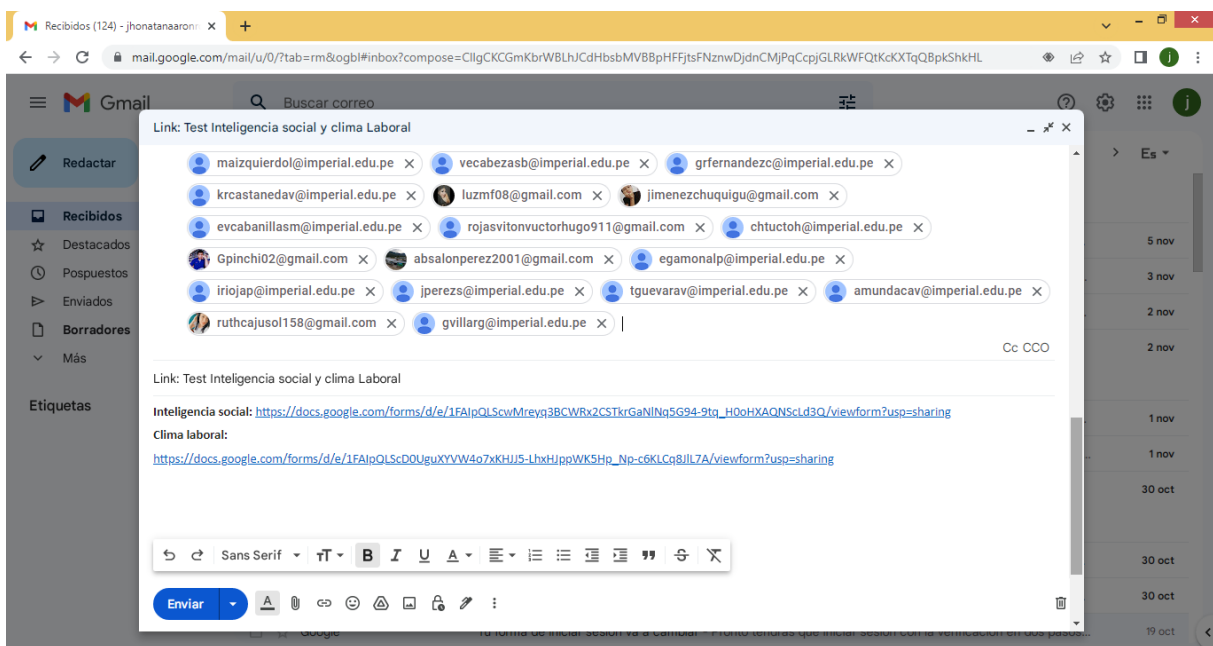
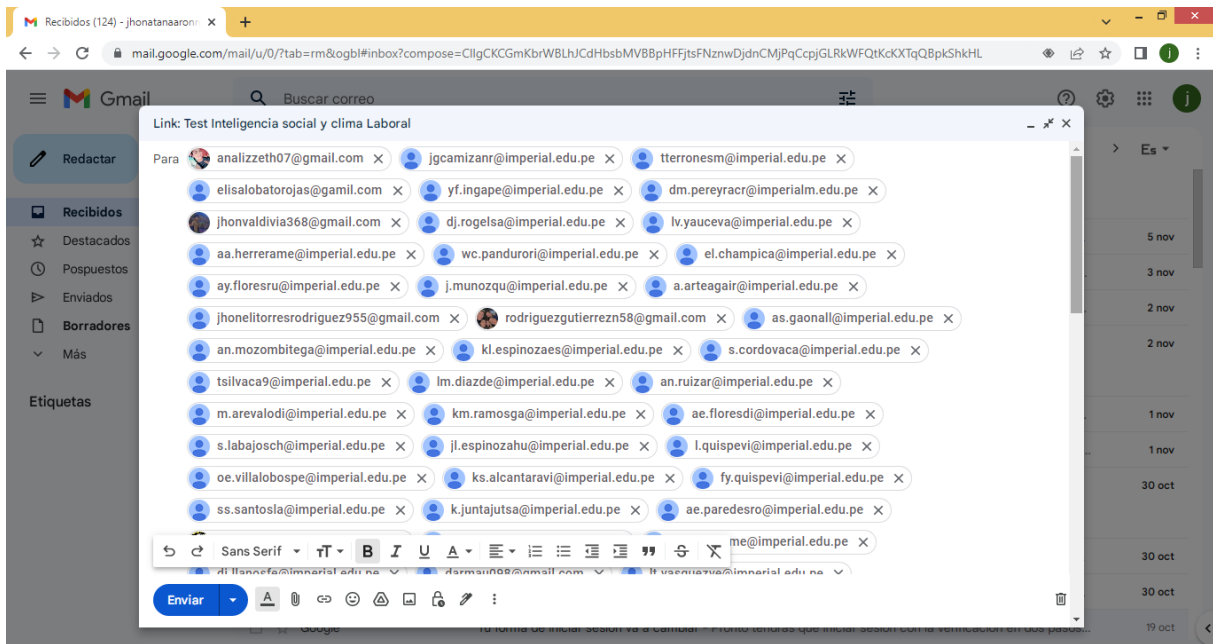
a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Como el nivel de significancia es menor de 0.05 ($0.000 < 0.05$), aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Luego podemos concluir que a nivel de significancia menor de 0.05 en las variables inteligencia social y clima laboral tiene distinta distribución distinta a la normal, por lo cual se empleará el estadístico inferencial de la Prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

8.9. Anexo 9: Evidencia virtual

N°	Dirección de correos electrónicos recopilados del Sistema de Personal IEST Privado "De Investigaciones Industriales" año 2022
1	analizzeth07@gmail.com
2	jqcamizanr@imperial.edu.pe
3	tterronesm@imperial.edu.pe
4	elisalobatorojas@gamil.com
5	yf.ingape@imperial.edu.pe
6	dm.pereyracr@imperialm.edu.pe
7	jhonvaldivia368@gmail.com
8	di.rogelsa@imperial.edu.pe
9	lv.yauceva@imperial.edu.pe
10	aa.herrerame@imperial.edu.pe
11	wc.pandurori@imperial.edu.pe
12	el.champica@imperial.edu.pe
13	ay.floresru@imperial.edu.pe
14	j.munozqu@imperial.edu.pe
15	a.arteaqair@imperial.edu.pe
16	jhonelitorresrodriguez955@gmail.com
17	rodriguezgutierrezn58@gmail.com
18	as.ganonall@imperial.edu.pe
19	an.mozombiteqa@imperial.edu.pe
20	kl.espinozaes@imperial.edu.pe
21	s.cordovaca@imperial.edu.pe
22	tsilvaca9@imperial.edu.pe
23	lm.diazde@imperial.edu.pe
24	an.ruizar@imperial.edu.pe
25	m.arevalodi@imperial.edu.pe
26	km.ramosga@imperial.edu.pe
27	ae.floresdi@imperial.edu.pe
28	s.labajosch@imperial.edu.pe
29	jl.espinozahu@imperial.edu.pe
30	l.quispevi@imperial.edu.pe
31	oe.villalobospe@imperial.edu.pe
32	ks.alcantaravi@imperial.edu.pe
33	fy.quispevi@imperial.edu.pe
34	ss.santosla@imperial.edu.pe
35	k.juntaiutsa@imperial.edu.pe
36	ae.paredesro@imperial.edu.pe
37	adrianeslava159@gmail.com
38	c.rodasja@imperial.edu.pe
39	m.chappame@imperial.edu.pe
40	di.llanosfe@imperial.edu.pe
41	darmau098@gmail.com
42	lt.vasquezve@imperial.edu.pe
43	e.cruzbu@imperial.edu.pe
44	scr.vargascr@imperial.edu.pe
45	mishellchanzapatapullima@gmail.com
46	ai.michaac@imperial.edu.pe

47	ricardocabreracenepo448@gmail.com
48	aqvasquezd@imperial.edu.pe
49	yocontrerasm@imperial.edu.pe
50	algilp@imperial.edu.pe
51	jhoistintg@gmail.com
52	samenora@imperial.edu.pe
53	lizanasantosdilveralexander@gmail.com
54	rutcitatcgeminis@gmail.com
55	anugazc@imperial.edu.pe
56	dimontezab@imperial.edu.pe
57	nnbazanl@imperial.edu.pe
58	mvhidalgop@imperial.edu.pe
59	erfernandezp@imperial.edu.pe
60	cesiarodriguez.edu@gmail.com
61	vechamolyf@imperial.edu.pe
62	giestelal@imperial.edu.pe
63	ldriojat@imperial.edu.pe
64	javegaf@imperial.edu.pe
65	vqt227@gmail.com
66	ebrojasc@imperial.edu.pe
67	jmbonillag@imperial.edu.pe
68	yapenac@unsn.edu.pe
69	lurequejos@imperial.edu.pe
70	csantosp@imperial.edu.pe
71	maruizv@imperial.edu.pe
72	jhonkennyf@gmail.com
73	yoquerrero@imperial.edu.pe
74	laoblitasv@imperial.edu.pe
75	leherediac@imperial.edu.pe
76	jhcercadot@imperial.edu.pe
77	gaguevaraa@imperial.edu.pe
78	kavasquezr@imperial.edu.pe
79	maizquierdol@imperial.edu.pe
80	vecabezasb@imperial.edu.pe
81	grfernandezc@imperial.edu.pe
82	krcastanedav@imperial.edu.pe
83	luzmf08@gmail.com
84	jimenezchuquiqu@gmail.com
85	evcabanillasm@imperial.edu.pe
86	rojasvitonvictorhuqo911@gmail.com
87	chtuctoh@imperial.edu.pe
88	Gpinchi02@gmail.com
89	absalonperez2001@gmail.com
90	egamonalp@imperial.edu.pe
91	irioiap@imperial.edu.pe



The screenshot shows a Gmail interface with a list of emails. The preview pane on the right displays the following content:

Link: Test Inteligencia social y clima Laboral
 analizzeth07@gmail.com 95 más
 Link: Test Inteligencia social y clima Laboral
 Inteligencia social:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScwMreyq3BCWRx2CSTkrGaNiNq5G94-9tq_H0oHXAQNScLd3Q/viewform?usp=sharing
 Clima laboral:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScD0UguXYVW4o7xKHUJ5-LhxHjppWk5Hp_Nj-c6KLCq8JL7A/viewform?usp=sharing

The screenshot shows a Google Forms page with the following content:

Test de escala social IS-SDYW

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

jhonatanaaronrodriguezmarin@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio


Correo *

Tu dirección de correo electrónico

Link Test Inteligencia Social: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScwMreyq3BCWRx2CSTkrGaNiNq5G94-9tq_H0oHXAQNScLd3Q/viewform?usp=sharing

Recibidos (124) - jhonatanaaron x Test de escala social IS-SDYW x Test de escala laboral CL-SPC x +

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScD0UguXYVW4o7xKHJ5-LhxHJppWK5Hp_Np-c6KLCq8JIL7A/viewform



Test de escala laboral CL-SPC

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

jhonatanaaronrodriguezmarin@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

Link Test Clima Laboral: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScD0UguXYVW4o7xKHJ5-LhxHJppWK5Hp_Np-c6KLCq8JIL7A/viewform?usp=sharing