

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



Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora. Karolay Katterini Gonzales Villalta

Tumbes, 2024

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



Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Galvani Guerrero García (presidente)

Código ORCID: 0000-0002-3151-806X

Mg. Karla Rubela Ramos Cornejo (secretaria)

Código ORCID: 0000-0002-3834-5042

Mg. Alex Alfreth Armestar Amaya (vocal)

Código ORCID: 0000-0002-0879-7232

Tumbes, 2024

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



Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023

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

Br. Gonzales Villalta, Karolay Katterini (Autora)

Mg. Armestar Amaya, Alex Alfrehth (Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-0879-7232

Tumbes, 2024

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso, por brindarme mucha sabiduría y grandes bendiciones para hacer posible esta obra académica. A mi hermana Pamela y a mis padres Luz Madani y Ermitaño, por darme una educación fundamental en valores y hacer de mi persona una buena ciudadana, siendo ellos mi gran fuente de inspiración y superación.

Karolay Katterini.

AGRADECIMIENTO

A mi Universidad Nacional de Tumbes por darme la oportunidad de crecer profesionalmente. A mis compañeras de clase Brigitte, Romina, Belén, Ángeles y Milagros por su incondicional apoyo y motivación.

A mi asesor de tesis Mg. Armestar Amaya Alex Alfreth y docente de tesis Dr. Merino Velásquez Jesús, por su gran aporte académico en la elaboración de la presente tesis.

Karolay Katterini.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ica.secretaria@untumbes.edu.pe

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)

En Tumbes, a los trece días del mes noviembre del dos mil veinticuatro, siendo las diecisiete horas, en el auditorio "Álvaro Camacho Sánchez", de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 101-2024/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Mg. Galvani Guerrero García (Presidenta) Mg. Karla Rubela Ramos Comejo (Secretaria) Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya (Vocal), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya como Asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023", para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, presentada por la bachiller: KAROLAY KATTERINI GONZALES VILLALTA, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: KAROLAY KATTERINI GONZALES VILLALTA. Con calificativo Aprobado Distinto.....

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

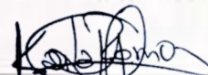
En consecuencia, queda A.P.T.A. para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 13... horas 05... minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 17 de 11... del 2024



DNI N° 45101586
Código ORCID N° 0000 0002 3151 8066
Presidenta (a)



DNI N° 01833982
Código ORCID N° 0000 0001 3834 5042
Secretario (a)



DNI N° 4173772
Código ORCID N° 0000 0001 0874 2232
Vocal

C.c.
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023

por KAROLAY KATTERINI GONZALES VILLALTA

Fecha de entrega: 19-nov-2024 07:19p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2501646533

Nombre del archivo: Informe_Final_de_Tesis_-_Karolay_Gonzales_Villalta..docx (5.97M)

Total de palabras: 12917

Total de caracteres: 75479



.....
Mg. Alex Alfredo Armarstar Amaya
Reg.Unic de Coleg.N° 8729
CLAD - TUMBES

Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	1library.co Fuente de Internet	1%
4	115744.tcywjlis.asia Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	1%



9	repositorio.ug.edu.ec	Fuente de Internet	1 %
10	dokumen.pub	Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.uigv.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
12	documentop.com	Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.ucsg.edu.ec	Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unjfsc.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.umsa.bo	Fuente de Internet	<1 %
16	dspace.unitru.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
17	dspace.espoch.edu.ec	Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unap.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Escuela de Posgrado PNP	Trabajo del estudiante	<1 %
20	cybertesis.unmsm.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %



21 Franklin Guillermo Baño Cabezas. "Análisis comparativo nacional y regional sobre la competencia lectora en estudiantes ecuatorianos de Educación General Básica, Subniveles Elemental Y Media", Revista Científica UISRAEL, 2024
Publicación

22 renati.sunedu.gob.pe
Fuente de Internet

23 repositorio.uap.edu.pe
Fuente de Internet

24 es.scribd.com
Fuente de Internet

25 docplayer.es
Fuente de Internet

26 repositorio.utelesup.edu.pe
Fuente de Internet


27 Submitted to Editorial Elearning S.L.
Trabajo del estudiante


28 Submitted to Universidad TecMilenio
Trabajo del estudiante

29 repositorio.unheval.edu.pe
Fuente de Internet



30 Submitted to tec
Trabajo del estudiante

31	repositoriobiblioteca.uniacc.cl Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.uia.ac.cr:8080 Fuente de Internet	<1 %
33	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
35	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Estatal de Milagro Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
40	angeltovar.blogspot.com Fuente de Internet	 <1 %
41	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

42	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
43	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
47	comprensionlectorachapala.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
48	docs.wixstatic.com Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
50	ri-ng.uaq.mx Fuente de Internet	<1 %
51	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	 <1 %
52	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %

54

qdoc.tips

Fuente de Internet

<1 %

55

up-rid.up.ac.pa

Fuente de Internet

<1 %

56

Submitted to Corporación Universitaria
Minuto de Dios, UNIMINUTO

Trabajo del estudiante

<1 %

57

Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la
Vega

Trabajo del estudiante

<1 %

58

Submitted to Universidad Internacional de la
Rioja

Trabajo del estudiante

<1 %

59

Submitted to Universidad Manuela Beltrán

Trabajo del estudiante

<1 %

60

Edgar Alva, Vanina Vivas, María Urcia.
"Tolerance of Future Professionals Towards
Corruption. Analysis Through the Attitudes of
Students of Lima's Universities Regarding
Situations Related to Ethics and Morals"
Journal of Academic Ethics, 2020

Publicación

<1 %

61

Revista GEON. "Revista GEON Vol 6 No 2 julio
diciembre 2019", Revista GEON (Gestión,
Organizaciones y Negocios), 2019

Publicación

<1 %



62	Submitted to Universidad Andrés Bello Trabajo del estudiante	<1 %
63	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
64	"Technology, Sustainability and Educational Innovation (TSIE)", Springer Science and Business Media LLC, 2020 Publicación	<1 %
65	Palomino Flores, Victor Jesus. "Las competencias tecnologicas basicas de los docentes de aula de innovacion pedagogica de la UGEL Arequipa Sur, desde su propia perspectiva.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
66	alfapublicaciones.com Fuente de Internet	<1 %
67	idus.us.es Fuente de Internet	<1 %
68	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
69	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
70	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



71	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
72	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
73	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
74	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
75	www.elblogdelservicioalcliente.com Fuente de Internet	<1 %
76	investigacionuft.net.ve Fuente de Internet	<1 %
77	psfmx2017.wixsite.com Fuente de Internet	<1 %
78	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
79	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
80	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
81	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
82	ru.dgb.unam.mx Fuente de Internet	<1 %



83	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1 %
84	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
85	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 27 (2011)", Brill, 2015 Publicación	<1 %
86	Rodriguez Prieto, Lesbia E.. "La inteligencia emocional en la capacidad de aprendizaje y orientación emprendedora del liderazgo disruptivo como promotor de la innovación", Universidad Ana G Méndez - Gurabo, 2024 Publicación	<1 %
87	moam.info Fuente de Internet	<1 %
88	opcc.cepal.org Fuente de Internet	<1 %
89	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
90	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
91	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

92	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
93	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
94	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
95	www.dgmarket.com Fuente de Internet	<1 %
96	www.foremgalicia.es Fuente de Internet	<1 %
97	www.risti.xyz Fuente de Internet	<1 %
98	www.sciencegate.app Fuente de Internet	<1 %
99	Huaraca Pacheco, Karen Beverly Nagahata Castillo, Eduardo Juan Manuel Romero Zacarias, Nadia Ecatherine Vujevic Castillo, Aaron. "Factores que Inciden en la Transparencia Corporativa: Aplicacion a Empresas del Sector Banca y Finanzas que Cotizan en la Bolsa de Valores de Lima.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %

100 Ricardo, Yury Rosales. "Effects of a Physical Exercise Program on University Students with Burnout Syndrome", Universidade de Coimbra (Portugal), 2024
Publicación <1 %

101 repositorio.usanpedro.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

102 Submitted to National University College - Online
Trabajo del estudiante <1 %

103 documentos.uru.edu
Fuente de Internet <1 %

104 repositorio.uniremington.edu.co
Fuente de Internet <1 %



Excluir citas Activo

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía Activo

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	21
2.1. BASE TEÓRICO - CIENTÍFICA.....	21
2.1.1. Inteligencia emocional.....	21
2.1.2. Comportamiento organizacional.....	24
2.2. ANTECEDENTES.....	28
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	32
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	34
3.1. HIPÓTESIS.....	34
3.2. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	35
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	36
3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	37
3.5. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	40
3.6. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD.....	41
3.7. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE.....	42
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	45
4.1. RESULTADOS.....	45
4.2. DISCUSIÓN.....	52
V. CONCLUSIONES.....	57

VI. RECOMENDACIONES	58
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de personal administrativo nombrado y contratado	36
Tabla 2: Coeficiente de la inteligencia emocional	42
Tabla 3: Coeficiente del comportamiento organizacional	42
Tabla 4: Indicadores e ítems de la variable inteligencia emocional	43
Tabla 5: Indicadores e ítems de la variable comportamiento organizacional	44
Tabla 6: Nivel de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional	45
Tabla 7: Correlación entre la inteligencia emocional y comportamiento organizacional	46
Tabla 8: Nivel de la autoconciencia en el comportamiento organizacional	47
Tabla 9: Correlación de la dimensión autoconciencia en el comportamiento organizacional	48
Tabla 10: Nivel de la motivación en el comportamiento organizacional	49
Tabla 11: Correlación de la dimensión motivación en el comportamiento organizacional	50
Tabla 12: Nivel de las habilidades sociales en el comportamiento organizacional	51
Tabla 13: Correlación de la dimensión habilidades sociales en el comportamiento organizacional	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional	45
Figura 2: Nivel de la autoconciencia en el comportamiento organizacional	47
Figura 3: Nivel de la motivación en el comportamiento organizacional.....	49
Figura 4: Nivel de las habilidades sociales en el comportamiento organizacional.....	51

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	63
Anexo 2: Matriz de Operacionalización.....	65
Anexo 3: Solicitud de Autorización para ejecución de tesis.....	67
Anexo 4: Autorización para ejecución de tesis.....	68
Anexo 5: Cuestionario variable inteligencia emocional.....	69
Anexo 6: Cuestionario variable comportamiento organizacional.....	71
Anexo 7: Validación de instrumentos.....	73
Anexo 8: Análisis de fiabilidad variable 1, inteligencia emocional.....	79
Anexo 9: Análisis de fiabilidad variable 2, comportamiento organizacional.....	81
Anexo 10: Rho de Spearman.....	83
Anexo 11: Correlación entre la inteligencia emocional y comportamiento organizacional.....	84
Anexo 12: Correlación de la dimensión autoconciencia en el comportamiento organizacional.....	85
Anexo 13: Correlación de la dimensión motivación en el comportamiento organizacional.....	86
Anexo 14: Correlación de la dimensión habilidades sociales en el comportamiento organizacional.....	87

RESUMEN

Existen necesidades dentro de las organizaciones que requieren la debida atención por sus autoridades, hoy en día el valor humano toma gran posicionamiento dentro de las organizaciones. Es por ello que, mediante esta situación es necesaria la investigación en la región de Tumbes, planteando como objetivo general determinar la Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Tomándose la muestra de la población de 42 trabajadores administrativos a los cuales se aplicó el cuestionario de 24 preguntas para cada variable de estudio. Obteniendo como resultado que, la variable inteligencia emocional se ubica en el nivel alto con 100% y no presenta respuesta en el nivel medio y bajo con el 0% por lo que obtuvo una implicancia en la variable comportamiento organizacional situada en el nivel alto con 40.48%, en el nivel medio con 54.76% y en el nivel bajo no presentó respuesta alguna con el 0%, según los encuestados. Evidenciándose que, las variables contribuyen en el desarrollo y desempeño laboral, llevando un buen control de las emociones, siendo empáticos en la comunicación con los demás, involucrando las habilidades con los objetivos de la organización. Concluyendo, que existe implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional, corroborándose con el $r_s = 0.048$ que expresa una correlación positiva débil, aceptándose la hipótesis alterna del objetivo general. Es imprescindible, que toda gestión debe apostar por la inteligencia emocional para alcanzar un comportamiento organizacional favorable.

Palabras claves: inteligencia emocional, comportamiento organizacional, trabajadores administrativos, autoconciencia, motivación, habilidades sociales.

ABSTRACT

There are needs within organizations that require due attention from their authorities; today human value takes a great position within organizations. That is why, through this situation, research is necessary in the region of Tumbes, with the general objective being to determine the Implication of emotional intelligence in the organizational behavior of administrative workers, Regional Directorate of Education Tumbes, 2023. Taking the sample from the population of 42 administrative workers to whom the 24-question questionnaire for each study variable was applied. Obtaining as a result that the emotional intelligence variable is located at the high level with 100% and does not present a response at the medium and low level with 0%, therefore it obtained an implication in the organizational behavior variable located at the high level with 40.48 %, at the medium level with 54.76% and at the low level there was no response with 0%, according to the respondents. It is evident that the variables contribute to the development and work performance, having good control of emotions, being empathetic in communication with others, involving skills with the objectives of the organization. Concluding, there is an implication of emotional intelligence in organizational behavior, corroborated by the $r_s = 0.048$ that expresses a weak positive correlation, accepting the alternative hypothesis of the general objective. It is essential that all management must rely on emotional intelligence to achieve favorable organizational behavior.

Keywords: emotional intelligence, organizational behavior, administrative workers, self-awareness, motivation, social skills.

I. INTRODUCCIÓN

Durante la última década, las necesidades de las compañías por asegurar una participación líder o aceptable en el mercado, configura conductas no favorables para el desarrollo personal de sus trabajadores, puesto que la tendencia de estas se direcciona hacia la obtención de una mayor rentabilidad, dejando de lado la satisfacción de un comportamiento organizacional adecuado, mostrando indiferencia a las nuevas tendencias del mercado en el aspecto organizacional. En ese sentido y con el fin de satisfacer las exigencias como necesidades de sus clientes, las organizaciones se vuelven más exigentes y rigurosas, manejando apropiadamente la información, tecnología y desarrollo de habilidades emocionales; buscando mejorar la atención, el servicio y la productividad.

En la empresa operaciones de producción y exploración nacionales S.A., sucursal Maturín, estado Monagas, Venezuela. Se logró determinar el conocimiento que tienen sus trabajadores en cuanto a la inteligencia emocional. Los resultados revelaron que el 52.38% de las trabajadoras y 47.62% de los trabajadores poseen cierto nivel de conocimiento sobre el concepto. Sin embargo, el 76.19% del personal total indicó no conocer completamente los aspectos clave del manejo de la inteligencia emocional, incluyendo sus ventajas y las posibles consecuencias derivadas de su desconocimiento. A pesar de ello, se observó que la mayoría de los empleados, un 71.42%, logra controlar sus emociones e impulsos así, demostrando una adecuada gestión de la inteligencia interpersonal e intrapersonal, lo cual les permite conectarse tanto en el ámbito personal como en el empresarial, contribuyendo a la estabilidad laboral y personal (Marcano, 2006, pp. 46-47).

El Perú no está alejado a esta realidad, las organizaciones de índole privada y pública deben adaptarse a este proceso de cambio; considerando dentro de sus trabajadores una buena comunicación, para así, conocer las necesidades que ellos

carezcan, teniendo en claro que las conductas se basan en valores y necesidades arraigadas. El comportamiento de los individuos dentro de la organización va a depender de su estado de ánimo, es decir, si saben controlar sus emociones, les permitirá afrontar las diversas situaciones de una manera distinta; en base al grado de inteligencia emocional.

A nivel internacional, está demostrado que el 65% del éxito laboral se atribuye al uso efectivo de la inteligencia emocional. Esta habilidad no solo implica una autogestión emocional, sino también la capacidad de interactuar con los demás a través de la empatía. La inteligencia emocional es crucial en el entorno laboral, ya que permite resolver conflictos, establecer consensos, persuadir y reconocer las ideas ajenas, así como fomentar el trabajo en equipo y expresar pensamientos sin temor a las reacciones de los demás (Pérez, 2017).

En ese sentido Danvila y Sastre (2010) en España, destacan que:

Las organizaciones se hallan en una incesante necesidad de mejorar y sobresaltar su desempeño laboral a fin de alcanzar la alta competencia en el mercado. Esto supone un proceso de adaptabilidad acelerado con respecto a los cambios que se presentan en la sociedad, en los aspectos del desarrollo de tecnologías y también en el manejo de las organizaciones; a través de la migración del ambiente laboral hacia estructuras emocionales sólidas generadas a partir de colaboradores con una inteligencia emocional elevada, ya que las emociones de estos pueden influir sobre el rendimiento de su trabajo. (pp. 107-126)

El Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento - BIRF (2015), indica que:

El desarrollo de las habilidades socioemocionales resulta fundamental para el desarrollo de las actividades diarias, incluidas las laborales, puesto que la demanda actual de personas con la capacidad de trabajar bajo presión ha aumentado debido a la creciente necesidad de producción de alta competencia en todos los aspectos económicos; los postulantes y colaboradores deben contar con estas habilidades para pretender acceder y

mantenerse en los puestos laborales, o en un futuro ascender a un puesto mejor, poniendo en práctica los valores y habilidades como ejemplo a seguir. (párr. 4-9)

En tal sentido, la Organización de las Naciones Unidas - ONU (2019) a través de la primera conferencia de inteligencia emocional, destaca la gran importancia de desarrollar estas habilidades, en las generaciones actuales y futuras; mejorando sus emociones, que permitan la enseñanza en el desarrollo de estas habilidades en organizaciones públicas y privadas para alcanzar sus objetivos propuestos.

De este modo, el Diario Gestión (2013), sostiene que:

El desarrollo de la inteligencia emocional por parte de los ejecutivos, en puestos de alta dirección en el Perú, contribuye al menos en un 30% en el cumplimiento de las metas de la organización. Un estudio realizado por Rachiel Gabel, especialista en coaching de la escuela de posgrado de la Universidad del Pacífico, sugiere un cambio de enfoque sobre cómo entender las necesidades de los subordinados, para que así, las empresas peruanas adquieran herramientas que permitan el desarrollo óptimo de las capacidades laborales; permitiendo el aumento de la productividad ante las necesidades de la compañía. (párr. 1-7)

De acuerdo con Andina (2022), asevera que:

El 66% de las empresas peruanas no promueven la salud mental de sus colaboradores, a través de un estudio realizado por la consultora Dench. El estudio tiene como objetivo demostrar la realidad de las empresas peruanas en la gestión organizacional de sus empleados a través de la promoción del desarrollo de inteligencia emocional, en el cual se demuestra que la implementación de los teletrabajos o homeoffice, ha tenido como consecuencia una afeción en el desarrollo de las habilidades sociales. Por ello, plantea alternativas de solución como conversatorios o charlas sobre salud mental y manejo de las emociones que busquen el enriquecimiento de los cuatro pilares del bienestar de los empleados como lo son el bienestar

físico, emocional, financiero y social; ya que, en estos tiempos todas las organizaciones deben enfocarse en la creación de una cultura de cuidado y sostenimiento de las necesidades de sus colaboradores en todos los sentidos. (párr. 3-6)

Las instituciones públicas, no escapan de la realidad hacia los planteamientos anteriores, puesto que la inteligencia emocional resulta relevante para comprender y evaluar el comportamiento organizacional de las empresas y sus colaboradores. Por ello, se hace necesaria la investigación de este campo en la región, a fin de poder determinar el grado de implicancia que tiene la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Tumbes (DRET), tomando como énfasis el gran descuido que tienen los colaboradores al momento de brindar a los usuarios un servicio de calidad, el conformismo de solo pensar en el cobro mensual y no influir por un cambio organizacional que favorezca el bienestar de todos son los principales problemas que abarcan a esta institución.

Muchos de estos problemas nacen por la falta de autoconocimientos en los procesos documentarios que requieren de otras áreas, al no tener una buena autorregulación de las emociones se desencadenan conflictos, malestares y un mal ambiente laboral entre los miembros de la organización; generando desmotivación al momento de realizar sus actividades; afectando al compromiso y lealtad que estos tienen con la organización para el buen cumplimiento de sus objetivos. Asimismo, la organización no cuenta con una buena infraestructura, sus instalaciones son muy pequeñas para el personal que habita en ellas, escritorios y maquinarias en mal estado que retrasan el desarrollar de las tareas asignadas; son otros de los problemas que se pueden observar en la institución.

Ante este escenario se formula la interrogante general: ¿Cuál es la Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023? Desprendiéndose de ella interrogantes específicas: 1. ¿Cuál es la Implicancia de la autoconciencia en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación?, 2. ¿Cuál es la Implicancia de la

motivación en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación?, 3. ¿Cuál es la Implicancia de las habilidades sociales en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación?

De este modo, la presente investigación permite conocer las bases teóricas del tema en estudio para constatar si las teorías que se utilizan se asemejan a la realidad. Dicho esto, se tiene a Daniel Goleman (1995) y Robbins (2004), quienes fueron los pioneros en profundizar los términos de las variables de estudio. Asimismo, se encontrará a Goleman y Cherniss (2013) y Robbins y Judge (2009) los cuales abarcaron a profundidad las dimensiones de las variables del estudio de investigación, con la finalidad de determinar la implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos de la DRET.

Además, metodológicamente se desarrollan instrumentos y pautas para la medición de las variables, así como el estudio descriptivo - correlacional a nivel estadístico de las mismas, estas servirán de modelo en las distintas instituciones e investigaciones que se realicen en el campo; obteniendo así, fundamento para su realización a nivel metodológico, como también para las investigaciones futuras que realicen los profesionales y estudiantes del campo de las ciencias administrativas, que tengan relación con las variables en estudio.

A través de la práctica en el desarrollo de la investigación se benefician los trabajadores administrativos de la DRET, puesto que, contribuye al autoconocimiento y manejo de las emociones, desarrollando así su inteligencia emocional; obteniendo de esa manera un fundamento práctico que beneficia a la organización y a los usuarios que son atendidos por los trabajadores de esta entidad.

Por consiguiente, los resultados económicos obtenidos brindan la información necesaria para el conocimiento de la problemática existente en relación a la inteligencia emocional y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del ente público; lo que permite reducir los costos económicos que

provoca el ausentismo, evitando la prolongación de actitudes negativas a la búsqueda del aumento de productividad ocasionadas por la falta de capacidad en el manejo de sus emociones; convirtiéndose en pérdidas económicas tanto para la institución como para el trabajador. En tal sentido, se busca mejorar dichos aspectos dentro de la institución con la finalidad de lograr una buena gestión y hacer uso adecuado de sus recursos.

Por lo tanto, el beneficio social que aporta esta investigación brinda un panorama claro y específico para el buen desarrollo de las habilidades de los trabajadores administrativos, por lo que esto permite fortalecer los lazos de amistad y confianza entre los trabajadores como usuarios, brindando una buena atención; generando un buen clima que favorece al comportamiento organizacional y a la región.

La investigación pretende de manera general determinar la Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Y de modo específico: 1. Analizar la Implicancia de la autoconciencia en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación; 2. Describir la Implicancia de la motivación en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación; 3. Identificar la Implicancia de las habilidades sociales en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación.

Asimismo, el presente trabajo está estructurado en 8 capítulos que se detallan a continuación: en el capítulo I: introducción; se detalla el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación y los objetivos. Capítulo II: se encuentra la revisión de literatura, fundamentación teórica y doctrinaria de la investigación; se identifica a los bases teóricos – científicas, los antecedentes y definición de términos básicos. Capítulo III: se describe los materiales y métodos; se explica la hipótesis, tipo de estudios y diseño de contrastación, población, muestra y muestreo, métodos, técnicas e instrumentos, procesamiento y análisis, análisis de confiabilidad, definición y operacionalización de variable. Capítulo IV: se analizan detalladamente los resultados obtenidos a través del cuestionario,

realizando su debida discusión. Capítulo V: aquí se ubica las conclusiones. Capítulo VI: aquí se sitúa las recomendaciones. Capítulo VII: aquí se encuentra las referencias bibliográficas y el capítulo VIII: se ubica los anexos.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. BASE TEÓRICO - CIENTÍFICA

2.1.1. Inteligencia emocional

El término fue propuesto por los psicólogos Salovey y Mayer (1990), quienes por primera vez presentaron su teoría de la inteligencia emocional (IE), donde comentan que:

Es la capacidad para observar los sentimientos y emociones ya sean propias o ajenas, utilizando esa información para la orientación de la acción y el pensamiento propio, desarrollando un modelo con un énfasis intelectual, que se concentraba en aptitudes mentales específicas de reconocimiento y control de las emociones. (p. 189)

Pero fue Goleman (1995) quien profundizó y popularizó el concepto, teorizándolo como “la capacidad de reconocer y comprender los sentimientos y/o emociones, tanto propias como ajenas, motivándolos para manejar acertadamente las emociones en las relaciones humanas, para acentuar la capacidad de trabajo en equipo y adoptar una actitud empática y social” (p. 42).

Asimismo, Por lo que se refiere a la teoría de Bar-On (1997), conceptualiza que:

Es el conjunto de conocimientos y habilidades que pertenecen al nivel de las emociones y al ámbito social, las cuales influyen en la capacidad general de afrontar de forma efectiva las demandas del medio, buscando soluciones para el mejoramiento del propio bienestar sin afectar a los demás en el cumplimiento eficaz de los objetivos. (p. 3)

Por otro lado, Cooper y Sawaf (1998) comentan que:

Las personas intelectualmente más brillantes no suelen ser las más exitosas, ni en los negocios ni en su vida privada. la IE es la capacidad de tener dos ideas opuestas en la mente al mismo tiempo y sin embargo retener la capacidad de funcionar. En realidad, puede ser más fácil. Una inteligencia de primera, combina cociente emocional (CE) con cociente intelectual (CI) y no solo retiene la capacidad de funcionar sino que sobresale funcionando; esto permitirá permanecer honesto uno mismo y respetar la sabiduría, tanto del corazón como de la cabeza, lo cual lleva a una cuestión relacionada con ella. (p. 5)

Asimismo, Olvera et al. (2002) afirman que “es la capacidad de un individuo para ejecutar y depurar habilidades, las cuales son indispensables para sobrevivir; ya que estas pueden ayudar a no solo ser más competitivos, sino también a disfrutar su trabajo” (pp. 15-19). De la misma manera, Fernández y Ramos (2004) comentan que “es una fuente de salud y felicidad que se debe practicar diariamente para disminuir el nivel de estrés, ansiedad y trastornos de salud mental, afrontando inteligentemente situaciones emocionales cotidianas que ponen al límite su paciencia, tranquilidad y felicidad” (p.13).

Goleman (2010) dice que “no deben dar rienda suelta a sus sentimientos y dejar al descubierto todas sus intimidades, sino que deben expresar los sentimientos de manera adecuada y eficaz, posibilitando la colaboración de un objetivo común ya sea de forma individual o grupal” (p.11). Por ende, Bradberry y Greaves (2012) indican que “es algo intangible que hay en cada uno de las personas, que influye en el comportamiento, complejidades sociales y en la toma de decisiones personales, permitiendo obtener resultados positivos, utilizando o explotando el comportamiento que es muy distinto al intelecto” (p. 19).

Goleman y Cherniss (2013) mencionan que la IE “es la manera en que los individuos procesan la información acerca de las emociones y las respuestas emocionales que se reciben mediante lo gestionado o aplicado en el entorno

personal y laboral” (p. 20). Sin embargo, Arrabal (2018) asevera que “es la capacidad de aceptación y gestión consciente de las emociones, tomando en cuenta la importancia que tienen todas las decisiones, los pasos que se dan durante todo el proceso de aceptación, para evitar consecuencias negativas en la vida” (p. 7).

Dicho esto, el concepto de inteligencia emocional ha dado grandes pasos agigantados, los cuales contribuyen enormemente a la buena marcha de todo tipo de organizaciones; fomentando los grandes lazos de relaciones interpersonales de todos los miembros de la entidad, desarrollando sus grandes potenciales y talentos, con el fin de lograr eficacia organizativa. Tomando en cuenta que toda empresa que se preocupa por la influencia de la inteligencia emocional dentro de su organización, tiende a obtener un índice con menor problemas personales internos y bajas laborales; además, obtiene una mayor productividad e ingresos.

2.1.1.1. Dimensiones de la inteligencia emocional

En la evaluación de las dimensiones de la inteligencia emocional, Goleman y Cherniss (2013) explican que se debe considerar 5 componentes o dimensiones:

Autoconciencia, es la confianza y valorización adecuada en uno mismo, a fin de ser un trabajador sobresaliente. Un profesional debe demostrar confianza, autoconciencia emocional y la valorización adecuada.

Autorregulación, es la base para regular o controlar los impulsos; las personas que cuentan con esta dimensión tienen más autocontrol y capacidad para desenvolverse bajo un grado de estrés muy elevado, desarrollando un grado de flexibilidad estable que ayudará al individuo en adaptarse al ambiente, innovando nuevas ideas y/o enfoques.

Motivación, implica energizar o dirigir el propio comportamiento. Creando el esfuerzo optimista por mejorar continuamente el rendimiento, alcanzando los objetivos con una gran intencionalidad sin dañar el bienestar del otro.

Empatía, es la conciencia de las necesidades, sentimientos y preocupaciones de los demás, el individuo empático puede leer corrientes emocionales, captar indicios como el tono de voz.

Habilidad social, es la competencia que tiende a tratar más con situaciones específicas que las competencias de otros grupos. Tener esta habilidad social implica demostrar la capacidad de tratar, liderar y dirigir; demostrando una gran eficacia de sus habilidades y aptitudes para armonizar el ambiente, al momento de relacionarse con los demás. (pp. 221-223)

De la misma manera, Arrabal (2018) menciona que una organización debe de contar con talento humano capaz de reconocer emociones y habilidades, por ello, realiza un enfoque similar con las siguientes dimensiones:

Autoconciencia, es la auto observación y evaluación de las propias emociones y sentimientos, la cual permite tener conciencia sobre lo que se siente y expresa, para poder tener control sobre ello.

Autocontrol, no es reprimir el control absoluto, sino aceptar a los demás tal y como son, a partir de ahí dominar la intensidad; por lo tanto, la influencia que pueda tener sobre lo que se lleva a cabo, en los siguientes días.

Automotivación, se puede considerar como el motor que los lleva a lograr sus objetivos y sueños; es decir, son los motivos internos del propio individuo, inherentes a él, como puede ser: el propio autodeseo de llevar algo a cabo, el interés de aprender algo nuevo, la curiosidad o del propio desarrollo personal.

Empatía, es la capacidad de poder comprender las circunstancias y problemas de las otras personas, esto no significa compartir las opiniones o el modo en que la otra persona reacciona ante las circunstancias.

Habilidades sociales, son las facultades que facilitan relacionarse con las demás personas. (pp. 10-18)

Para el estudio de todas las dimensiones descritas anteriormente, se ha considerado pertinente emplear las siguientes dimensiones: autoconciencia motivación y habilidades sociales.

2.1.2. Comportamiento organizacional

Fue Robbins (2004) quien reveló y profundizó el termino CO, aseverando que:

Es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que tiene la conducta de los individuos, y grupos dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia. Es decir, se ocupa del estudio de lo que la gente hace y cómo repercute esa conducta en el desempeño de la organización. (p. 8)

De acuerdo con Garzón (2005) el CO:

Es una serie de conceptos de indole diverso, relacionados entre si, teniendo como objetivo buscar la realización y el desarrollo de los objetivos generales de una organización; y que estos coincidan con las metas particulares de los individuos que la integran. (p. 31)

Asimismo, Amorós (2007) en su teoría comenta que “su estudio se centra en la búsqueda de una mejora para la productividad de la organización, reduciendo tasas de ausentismo y de rotación; además buscando los medios que se requieran para incrementar la satisfacción del empleado en su trabajo” (p. 20).

Además, Chiavenato (2009) lo define como el “estudio de personas y grupos que actúan en las organizaciones; ya sea creando otras o cambiando las existentes, trabajando o invirtiendo en ellas o, lo más importante, dirigiéndolas” (p. 6). En cuanto, Robbins y Judge (2009) comentan que “es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos y grupos tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad organizacional” (p. 10).

Hellriegel y Slocum (2009) aseveran que “es el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización, como también de los procesos y las prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones” (p. 36). Asimismo, Fincowsky y Krieger (2011) indican que “es comúnmente conocido como CO y es el campo de estudio que investiga a los individuos y grupos que conforman dentro de la organización; con el único propósito de mejorar el desempeño de ésta (p. 29).

Por si fuera poco, Dailey (2012) menciona que “es el estudio del desempeño y las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones, este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización” (p. 12). A decir verdad, “El CO se enfoca en el estudio de las personas, su interacción entre grupos y como la organización influye en su comportamiento” (Ñaña Baquerizo, 2017, p.14)

2.1.2.1. Dimensiones del comportamiento organizacional

En la evaluación de las dimensiones del comportamiento organizacional, para Chiavenato (2009) hace mención a 5 dimensiones a considerar:

Desempeño, se refiere a la forma en que los individuos llevan a cabo sus funciones, actividades y obligaciones dentro de la organización. El desempeño individual influye directamente en el rendimiento del grupo, y a su vez, el desempeño grupal condiciona el éxito organizacional.

Compromiso; el compromiso organizacional se traduce en la lealtad y dedicación de los empleados hacia su entidad. Un alto nivel de compromiso contribuye a reducir el absentismo laboral, lo que incrementa la disponibilidad de la fuerza de trabajo y mejora la continuidad operativa.

Fidelidad, se relaciona con la estabilidad del personal y es un factor clave para disminuir la rotación del personal. Esto implica un flujo controlado de salidas (renuncias o despidos) y entradas (admisiones) dentro de la organización. La fidelidad del personal no solo asegura un equipo estable, sino que también fortalece el clima laboral.

Satisfacción en el trabajo, está directamente vinculada con la calidad de vida en el entorno laboral. Un alto grado de satisfacción no solo atrae talentos, sino que también es esencial para retenerlos. Además, contribuye a mantener un clima organizacional saludable, motiva a los empleados y fortalece su compromiso con la organización.

Ciudadanía organizacional, es el grado en que un individuo ejerce sus derechos y cumple con sus deberes dentro de la comunidad organizacional. Reflejando un compromiso individual hacia las exigencias diarias requeridas

por la organización, promoviendo comportamientos positivos que van más allá de las expectativas formales del rol laboral. (pp. 32-33)

En cuanto para Robbins y Judge (2009) históricamente sus estudios han tendido a hacer énfasis a sus dimensiones, enfocándolas en diferentes términos pero que son similares a las anteriores:

Productividad, es la medición del desempeño que incluye la eficacia y eficiencia de los individuos, grupos y de la organización en su conjunto; con la finalidad de alcanzar sus metas y objetivos.

Ausentismo, se define como la inasistencia frecuente al trabajo. Y constituye un costo e interrupciones enormes para los empleadores. Dicho flujo de trabajo se ve interrumpido y es frecuente que tengan que retrasarse decisiones importantes.

Rotación, es el movimiento permanente de una organización, y puede ser voluntario o involuntario. Una tasa de rotación elevada da como resultado costos más altos de reclutamiento, selección y capacitación.

Ciudadanía organizacional, es un comportamiento discrecional que no forma parte de los requerimientos formales del puesto de un empleado; pero, no obstante, promueve el funcionamiento eficaz de la organización.

Satisfacción en el trabajo, se define como el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características. Teniendo como creencia que los empleados satisfechos son más productivos que los insatisfechos. (pp. 61-65)

Después de haber analizado las dimensiones de distintos autores se ha seleccionado las siguientes dimensiones por conveniencia del trabajo de investigación: desempeño, compromiso y ciudadanía organizacional.

2.2. ANTECEDENTES

Internacionales

Valdez (2021) su trabajo de investigación:

Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la empresa hotelera Casa Grande de la ciudad de la Paz, tuvo por objetivo analizar la relación entre las variables inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores de dicha empresa hotelera. Se trabajó con una muestra de 41 trabajadores, de un total de 186 trabajadores; de los cuales 95 son mujeres y 91 varones, todos distribuidos en 5 grupos o equipos de trabajo. Aplicando los instrumentos de medición para evaluar las variables estudiadas como el inventario para la inteligencia emocional de Salovey y Mayer (1992) además, el cuestionario para el clima organizacional de Koys y Decottis (1991); analizados a través del enfoque metodológico de tipo correlacional no experimental y transeccional.

Biedma (2020) en su artículo de revisión:

Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones, tuvo como objetivo analizar el impacto de este tipo de inteligencia sobre la selección de empleados, la motivación, el rendimiento, el liderazgo, y la toma de decisiones; dicha información fue recopilada a través de la extensa revisión sistemática de literatura. Para ello, consultaron a más de 99 documentos de diversas bases de datos, obteniendo como resultado que existe un impacto positivo entre la inteligencia emocional y las variables analizadas, proponiendo realizar más trabajos empíricos en el ámbito empresarial; analizándolas desde el punto de vista estadístico para obtener mejores resultados y mayor discusión al momento de tomar decisiones, para la mejora continua de la organización. (párr. 1)

Conejero (2023) en su tesis:

Influencia de la inteligencia emocional en la experiencia laboral. Análisis de sus efectos sobre la competencia de trabajo en equipo y el liderazgo auténtico, tuvo como objetivo explorar la influencia de la inteligencia emocional en la experiencia laboral; analizando el papel de esa dimensión junto a otras, sobre las competencias de trabajo en equipo y el liderazgo auténtico. Para dicha investigación la muestra de estudio estuvo conformada por 1134 adultas y adultos, las cuales participaron en un proceso de selección efectuados por la compañía de consultoría de RRHH pertenecientes al grupo EULEN. Teniendo edades comprendidas entre los 18 y 62 años, siendo el 44.44% mujeres y el 55.56% hombres, con una relación de estudios entre universitarios, niveles de puestos laborales de no directivos ni mandos intermedios, contando con una experiencia laboral media de 6.99 años. La investigación tuvo como resultado la participación significativa entre la inteligencia emocional, el trabajo en equipo, la satisfacción laboral y el liderazgo auténtico de los colaboradores para su buena relación con los objetivos establecidos en las organizaciones.

Nacionales

Vicente (2022) su trabajo de investigación:

Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal administrativo del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal administrativo de dicho hospital (p.22). Además, el autor menciona que, se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Los datos fueron recopilados mediante la aplicación de una encuesta a una muestra de 78 trabajadores. El instrumento utilizado fue un cuestionario tipo Likert, validado por juicio de expertos y con una confiabilidad demostrada mediante un alfa de Cronbach de 0.900, indicando una muy alta confiabilidad. Los resultados obtenidos, analizados a través del

coeficiente de rho de Spearman, revelaron una correlación positiva moderada (0.0461) entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital. (pp. 51-81)

Gutiérrez (2022) su trabajo de investigación:

Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la planta Alicorp – Sidsur, Arequipa 2021; tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la planta Alicorp – Sidsur. El tipo de investigación que se utilizó fue de alcance descriptivo, de enfoque correlacional, con diseño de corte transversal; en donde se aplicó un cuestionario de escala tipo Likert a los 365 trabajadores de la planta. Asimismo, este instrumento fue validado a través del software informático SPSS, versión 24 para Microsoft Windows, obteniendo como resultado que no existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación chi cuadrado de 0.056, y un valor de $p= 0.0814$; por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. En la investigación se concluye que no existe relación entre las variables de estudio, inteligencia emocional y desempeño laboral. (p. iv)

Escobar (2023) su trabajo de investigación:

Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la micro red Paramonga, 2022; tuvo como objetivo determinar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la micro red. El estudio fue de tipo observacional, retrospectivo, transversal y analítico de nivel nacional; con un diseño metodológico transversal correlacional. Donde se obtuvo una muestra de 46 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario para cada variable. Para garantizar la validez de los resultados, se evaluó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, obteniéndose 0.907 y 0.974 respectivamente, lo cual indica que los cuestionarios utilizados son altamente confiables. Para la determinación de la correlación se empleó

el coeficiente de rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de 0.803 y un p-value igual a 0.000, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la micro red. (p. 6)

Echegaray (2019) su trabajo de investigación:

Inteligencia emocional y comportamiento organizacional en el área de atención de una empresa privada de Lima, estableció como objetivo determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el comportamiento organizacional, en el área de atención de la empresa privada. Desarrollando un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 40 colaboradores, a los cuales se les aplicó un cuestionario como instrumento para recolectar datos; que fueron procesados mediante la aplicación del programa SPSS versión 25, Excel 2019 y el rho de Spearman, donde se puede verificar que la inteligencia emocional presenta una relación significativa con el comportamiento organizacional en el área de atención de la empresa privada; tal como indica la correlación de rho Spearman (0,796**) y con una correlación positiva entre las variables.

Locales

Garzón (2021) su trabajo de investigación:

Relación entre la inteligencia emocional y carga mental en los servidores públicos administrativos, distrito 14D05 - Taisha de educación, Morona Santiago, Ecuador, 2018; tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y la carga mental de los servidores públicos administrativos. La población estuvo conformada por 24 servidores, y los datos fueron recolectados mediante una encuesta. El análisis de los datos se llevó a cabo a través del coeficiente de rho de Spearman, obteniendo un resultado que indica un nivel alto de carga mental en la mayoría de los

participantes, con un 50% a más. El coeficiente de rho de Spearman fue de 0.296 lo que indica que existe una relación directa y positiva entre la inteligencia emocional y la carga mental. Además, se encontró un nivel de significancia bilateral de 0.014, que es menor a 0.050; lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Teniendo como conclusión la relación directa, significativa y positiva para estas variables.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Inteligencia emocional: es la manera en que se expresa las emociones sin herir a los demás, teniendo ese grado de empatía y respeto que ayuda en las relaciones laborales y personales (Goleman y Cherniss, 2013, p. 140).

Comportamiento organizacional: es el estudio del comportamiento de las personas en las organizaciones y cómo estas interactúan con la infraestructura, herramientas y recursos que les brinda la empresa, para que desempeñen sus labores de manera óptima y eficiente (Chiavenato, 2009, p.6).

Coeficiente emocional: es una medida del nivel de desarrollo y la capacidad de una persona para gestionar sus emociones de manera controlada, con el objetivo de influir positivamente en la toma de decisiones, las relaciones interpersonales y su bienestar general. Un alto coeficiente emocional permite que los individuos manejen de forma efectiva situaciones de estrés, resuelvan conflictos y mantengan un estado emocional que favorezca la productividad y la felicidad tanto en el ámbito personal como profesional (Arrabal, 2018, p. 8).

Autoconciencia: “implica tener un conocimiento profundo de las emociones, fortalezas, debilidades, necesidades e impulsos” (Goleman et al., 2019, p.3).

Autorregulación: es la manera en que se expresa y regula las emociones de una forma moderada y flexible, teniendo un autocontrol de las expresiones para manejarlas con fiabilidad (Arrabal, 2018, p. 10)

Empatía: para Arrabal (2018) “es la capacidad de poder comprender las circunstancias y problemas de las otras personas” (p. 17). Ponerse en los zapatos de tu prójimo y ser cuidadoso con lo que se hace o habla.

Absentismo: es la cantidad de veces como los motivos por los cuales, una persona falta a trabajar; lo que conlleva a qué se pierda en realizar un trabajo, en dicho tiempo (Chiavenato, 2009, p. 384).

Ciudadanía organizacional: es el comportamiento que realiza una persona, espíritu de voluntariado para ampliar sus conocimientos, con alguna actividad extra de su trabajo; pero que beneficia bastante a la organización (Robbins y Judge, 2009, p.65).

Proactivo: son personas que buscan adelantarse y anticiparse a los desafíos que presenta el entorno interno o externo de la organización, interpretándolos como una oportunidad para crecer, cambiar y transformarse (Fincowsky y Krieger, 2011, p. 505).

Arraigado: es una fuerte, firme y duradera fijación, que tiene una persona respecto a una determinada cuestión (Ucha, 2009, párr. 1).

Percepción: es el proceso mediante el cual una persona selecciona, organiza e interpreta los estímulos del entorno para generar experiencias significativas. Este proceso abarca la búsqueda activa de información, su obtención y posterior procesamiento, permitiendo a los individuos construir una comprensión coherente y útil del mundo que los rodea. (Amorós, 2007, p. 49).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

Hi: La Implicancia de la inteligencia emocional influye de manera positiva y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Ho: La Implicancia de la inteligencia emocional no influye de manera positiva ni significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

Ha: La Implicancia de la autoconciencia influye de manera positiva y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos de la DRET.

Hb: La Implicancia de la motivación influye de manera positiva y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos de la DRET.

Hc: La Implicancia de las habilidades sociales influye de manera positiva y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos de la DRET.

3.2. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.2.1. Tipo de estudio

El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional, con el fin de descubrir descriptivamente los nuevos paradigmas que se enfocó en esta investigación y fue de manera correlacional porque se midió las dos variables de estudio.

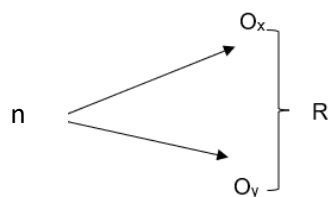
Según Hernández et al. (2006), los estudios descriptivos son fundamentales en la investigación correlacional, ya que proporcionan una base sólida para llevar a cabo estudios explicativos que generan un entendimiento más profundo y estructurado de las relaciones entre variables. Asimismo, Bernal (2010) complementa esta idea al definir lo descriptivo como la capacidad para seleccionar y detallar las características esenciales del objeto de estudio, mientras que lo correlacional se refiere a la exploración de las relaciones entre variables sin implicar causalidad. Esto significa que, aunque se puedan identificar asociaciones entre variables, no se puede concluir que una variable cause cambios en otra.

3.2.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental, porque se conoció las variables de estudio como la inteligencia emocional y el comportamiento organizacional; las cuales se mantuvieron constantes, no fueron manipuladas y se estudiaron en su contexto natural. Es más, Hernández et al. (2006), comentan que la investigación no experimental está más cerca de las variables formuladas hipotéticamente como reales y, en consecuencia, se tiene mayor validez externa.

De corte transversal, porque se estudiaron las variables en un tiempo único y determinado (2024). Por ende, Bernal (2010), indica que es transversal la información a obtener porque se realizó en un periodo determinado por única vez.

Para la contrastación de la hipótesis se empleó el siguiente esquema:



Donde:

n: muestra

O_x: observación de la inteligencia emocional

O_y: observación del comportamiento organizacional

R: relación entre variables

3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.3.1. Población

Según Hernández et al. (2014) indican que es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, las cuales deben de estar claramente definidas en términos de características de contenido, lugar y tiempo. Complementando esta definición, Bernal (2010) señala que la población abarca la totalidad, el conjunto de sujetos o elementos que comparten características similares y que son objeto de estudio en una investigación.

La población del estudio estuvo constituida por 42 trabajadores administrativos de la DRET, los cuales brindan servicios a esta institución. (Ver tabla 1)

Tabla 1:

Población de personal administrativo nombrado y contratado

Directivos y grupos ocupacionales	Nombrados	Contratados
Funcionarios	5	
Profesionales	17	
Técnicos	14	
Auxiliares	4	2
Total	42	

Fuente: oficina de personal, 2024

3.3.2. Muestra

Hernández et al. (2014) comenta que es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectaron datos, que tienden a definirse y delimitarse de antemano con precisión, además debe ser representativo de la población. Sin embargo, para esta investigación la muestra del estudio fue censal y/o intencional porque se consideraron todos los elementos de la población, es decir que estuvo comprendida por los 42 trabajadores administrativos que laboran en la DRET, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Criterio de inclusión: se realizó la encuesta a todos los trabajadores que se encuentre laborando en el horario establecido por la institución.

Criterio de exclusión: se tuvo en cuenta a los trabajadores que han presentado papeletas, o han solicitado algún permiso por temas de salud o familiares.

3.3.3. Muestreo

Baena (2017) asevera que es un procedimiento en el que se seleccionan algunos miembros de una población, ya sean personas o elementos, para que actúen como representativos del conjunto total. En este contexto, se utilizó el muestreo no probabilístico, lo que implica que la selección de los participantes no se realizó al azar. En la que intencionalmente se aplicó el cuestionario tipo entrevista a los 42 trabajadores administrativos en sus respectivos puestos de trabajo, durante su jornada laboral indicada por la DRET; teniendo en cuenta los criterios descritos anteriormente. (Anexo 3 y 4)

3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1. Métodos

De acuerdo a Bernal (2010) actualmente, dada la diversidad de escuelas y paradigmas investigados, estos métodos se han complementado y es frecuente reconocer, entre otros métodos como los siguientes:

Deductivo

Se utilizó el método deductivo para analizar las doctrinas de las variables de estudio de inteligencia emocional y comportamiento organizacional, para realizar conclusiones y recomendaciones a través de los resultados obtenidos del objeto de estudio.

Bernal (2010) indica que es un método de razonamiento que consiste en extraer conclusiones generales a partir de explicaciones particulares, comenzando con el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios, etc. Por su parte, Baena (2017) menciona que, es donde se puede observar enumeraciones precisas del fenómeno que se estudia, pero nunca se puede tener una certidumbre absoluta de que una ley generalizada se aplique a todos los fenómenos de la misma categoría.

Inductivo

Según Baena (2017) comenta que es, de manera general, el método empleado por las ciencias naturales, el cual consiste en un razonamiento que pasa de la observación de los fenómenos a una ley general basada en la experiencia de algunos casos. De otro modo, Bernal (2010) añade que, con este método se utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general.

Cuantitativo

Bernal (2010) establece que este método se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual implica derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. En este sentido, se utilizó este enfoque metodológico en la investigación, dado que se manipularon datos numéricos y se emplearon programas estadísticos como el SPSS, el alfa de Cronbach y Excel para organizar y analizar los datos obtenidos.

3.4.2. Técnicas

Baena (2017) asevera que estas técnicas se vuelven respuestas de cómo hacer o la forma de caminar, permitiendo la aplicación del método en su ámbito, con el fin de alcanzar ciertos objetivos. Algunas técnicas a utilizar son las siguientes:

Observación

Hernández et al. (2014) comenta que la observación implica adelantarse profundamente en situaciones sociales para mantener un papel activo, así como una reflexión permanente, al estar atentos a los detalles, sucesos, eventos, interacciones y movimientos.

Encuesta

Según Bernal (2010) indica que es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. En esta investigación se diseñaron dos cuestionarios para cada variable, inteligencia emocional y comportamiento organizacional, las cuales tuvieron 12 preguntas respectivamente; dicho constructo se relaciona con el marco teórico, en donde se especifican las dimensiones de las variables en estudio. (Ver Anexo 4 y 5)

Análisis documental

En esta investigación se realizó una extensa revisión de libros, revistas, artículos científicos e información obtenida en la empresa para poder desarrollar la investigación. De la misma manera, Bernal (2010) afirma que es una técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar material impreso, la cual se usa para el marco teórico del estudio.

3.4.3. Instrumentos

Baena (2017) comenta que los instrumentos son los apoyos para caminar, para que las técnicas cumplan su propósito en dicha investigación.

Cuestionario

Según Hernández et al. (2014) indican que son un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. En general, Bernal (2010) menciona que, permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos de investigación.

Análogamente, se estructuró un cuestionario, teniendo como base las dimensiones e indicadores de la inteligencia emocional y el comportamiento organizacional, el cual fue aplicado a los 42 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Tumbes, haciendo uso de la escala de Likert para la valoración de cada ítem (Ver Anexo 4, 5).

Fichas bibliográficas

Sánchez et al. (2018) indican que es un tipo de documento, donde se detallan los datos bibliográficos de las fuentes documentales citadas de algún libro o artículo científico del tema de investigación a tratar. Por consiguiente, se implementó este instrumento por el registro de la información para el desarrollado teórico de la investigación.

3.5. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.5.1. Procesamiento de datos

Luego de haber recolectado los datos, fue de uso fundamental el programa de Excel para poder tabular los coeficientes, las tablas de frecuencias para un mejor análisis de los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores administrativos de la DRET. Por ende, fue de gran importancia el uso del software

estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), en donde se analizaron las variables de estudio, inteligencia emocional y comportamiento organizacional, para determinar la implicancia que existe entre ambas y así obtener los resultados de las variables en base a los objetivos planteados; difiriendo el diseño de las hipótesis mediante el coeficiente de rho de Spearman (r_s) (Anexo 8).

3.5.2. Análisis de datos

Después de realizar el debido procesamiento de datos, se procedió a analizar y explicar los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, llevando a cabo una discusión detallada y comparativa con los hallazgos de otras investigaciones. Este análisis permitió establecer conexiones entre los resultados obtenidos y el estado de arte, contribuyendo a la solución al problema planteado. Se Contrastó la hipótesis formulada, logrando así el objetivo de determinar la implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, DRET. Asimismo, mediante la aplicación del coeficiente de rho de Spearman se determinó la significancia que tiene la hipótesis de estudio (Anexo 8).

3.6. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Según Hernández et al. (2014) comentan que se calcula y evalúa para todo el instrumento de medición utilizado, o bien, si se administraron varios instrumentos, se determina para cada uno de ellos. Asimismo, Sánchez et al. (2018) indica que, este análisis de confiabilidad es un indicador estadístico que se usa para medir el nivel de confiabilidad y/o evaluar la magnitud de la correlación de los ítems del instrumento. Por último, Welch y Comer (1988) mencionaron que, la medida de la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) mide un mismo constructo y que están altamente correlacionados.

Cuanto más cerca de 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. Asimismo, la fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra, garantizando la medida fiable del constructo en la investigación (Welch y Comer, 1988).

Para el cálculo de la fiabilidad del instrumento de medición se aplicó el Alfa de Cronbach, ya que es un instrumento que se aplica en casi todas las investigaciones de corte transversal; para cada una de las variables se realizó una simulación de la muestra (42 trabajadores administrativos).

Posteriormente, en el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach se obtuvo un valor de 0.444 para la variable inteligencia emocional y un cálculo de 0.786 para la variable comportamiento organizacional, ambos resultados de los coeficientes es cercano a la unidad, se afirma que existe confiabilidad interna en los dos del instrumento de medición, los cuales constan de 12 preguntas respectivamente para cada variable, dando con un total de 24 preguntas. (Tabla 2, 3 y Anexo 4, 5, 6, 7)

Tabla 2:

Coeficiente de la inteligencia emocional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.444	12

Fuente: cuestionario

Tabla 3:

Coeficiente del comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.786	12

Fuente: cuestionario

3.7. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variable independiente: inteligencia emocional

Definición conceptual

“Es la capacidad básica subyacente para reconocer y utilizar las emociones correctamente, sin herir a los demás” (Goleman y Cherniss, 2013, p.140).

Dimensiones: Autoconciencia, Motivación, Habilidad social.

Definición operacional

Se aplicó el cuestionario como instrumento de medición a los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Tumbes. Estructurándose con 12 ítems donde se reflejan los indicadores de las dimensiones respectivas. Valorándolos con la escala de Likert: De Acuerdo (3), Indeciso (2), En Desacuerdo (1); aplicándose mediante la técnica de encuesta, a una muestra de 42 trabajadores administrativos que laboran en la institución (Ver Anexo 4).

Tabla 4:

Indicadores e ítems de la variable inteligencia emocional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento de medición y escala de Likert
Autoconciencia	Conciencia emocional	1,2,3,4	Cuestionario DA (3) I (2) ED (1)
	Empatía		
	Auto evaluación precisa		
Motivación	Compromiso	5,6,7,8	Cuestionario DA (3) I (2) ED (1)
	Iniciativa		
	Optimismo		
Habilidad social	Autocontrol	9,10,11,12	Cuestionario DA (3) I (2) ED (1)
	Manejo de conflictos		
	Liderazgo		

Fuente: cuestionario (anexo 4)

Variable dependiente: Comportamiento organizacional

Definición conceptual

El CO “se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. En otras palabras, retrata la continua interacción e influencia recíproca entre las personas y las organizaciones” (Chiavenato, 2009, p.06).

Dimensiones: Desempeño, Compromiso y Ciudadanía organizacional.

Definición operacional

Se aplicó el cuestionario como instrumento de medición a los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Tumbes. Estructurándose con 12 ítems donde se reflejan los indicadores de las dimensiones respectivas. Valorándolos con la escala de Likert: De Acuerdo (3), Indeciso (2), En Desacuerdo (1); aplicándose mediante la técnica de encuesta a una muestra de 42 trabajadores administrativos que laboran en la institución (Ver Anexo 5).

Tabla 5:

Indicadores e ítems de la variable comportamiento organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento de medición y escala de Likert
Desempeño	Cumplimiento de funciones	1,2,3,4	Cuestionario DA (3) I (2) ED (1)
	Trabajo en grupo Satisfacción laboral		
Compromiso	Absentismo laboral	5,6,7,8	
	Eficacia laboral		
	Fidelidad		
Ciudadanía organizacional	Derechos laborales	9,10,11,12	
	Objetivos y reglas		
	Trabajo voluntario		

Fuente: cuestionario (Anexo 5)

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Para el objetivo general: determinar la implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Tabla 6:

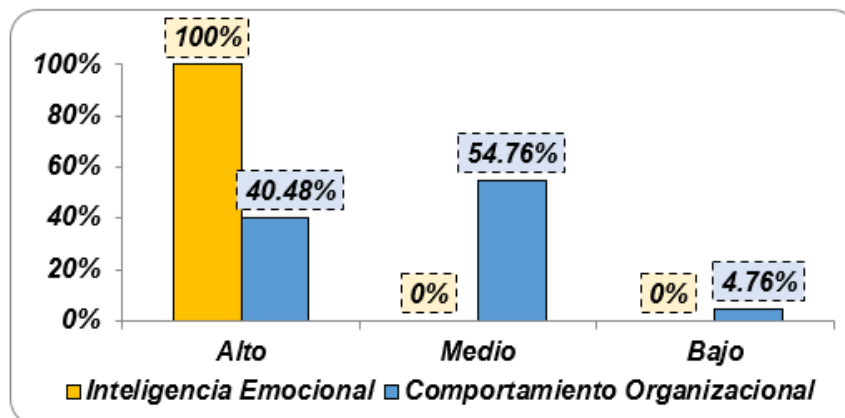
Nivel de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional

Nivel	Inteligencia emocional			Comportamiento organizacional		
	Puntuación	N° encuest.	%	Puntuación	N° encuest.	%
Alto	28- 36	42	100%	28- 36	17	40.48%
Medio	20- 27	0	0%	20- 27	23	54.76%
Bajo	12-19	0	0%	12- 19	2	4.76%
Total		42	100%		42	100%

Fuente: cuestionario

Figura 1:

Nivel de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional



Fuente: cuestionario

Se aprecia en la tabla 6 y figura 1 que la variable inteligencia emocional se sitúa en el nivel alto con 100% y no presenta respuesta en el nivel medio y bajo con el 0%, por lo que obtuvo una implicancia en la variable comportamiento organizacional situada en el nivel alto con 40.48%, en el nivel medio con 54.76% y en el nivel bajo con el 4.76%, según los encuestados. Evidenciándose que la inteligencia emocional permite llevar un buen control de las emociones; siendo empáticos y comunicativos se puede llegar a los objetivos de la organización. Sin embargo, la organización no adecua las medidas necesarias para que todo su personal opte por un buen comportamiento organizacional.

Prueba de hipótesis para el objetivo general:

H_i: La Implicancia de la inteligencia emocional influye de manera positiva y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

H_o: La Implicancia de la inteligencia emocional no influye de manera positiva ni significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

La hipótesis general, en la tabla 7 se pudo comprobar que con un rho Spearman igual 0.307 y con una significación bilateral de $0.048 < \alpha 0.05$, existe una asociación positiva débil entre las variables, inteligencia emocional y comportamiento organizacional; aceptando la hipótesis alterna del objetivo general.

Tabla 7:

Correlación entre la inteligencia emocional y comportamiento organizacional

Coeficiente de Rho de Spearman		Inteligencia emocional	Comportamiento organizacional
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	0,307*
	Sig. (bilateral)	.	0,048
	N	42	42
Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	0,307*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,048	.
	N	42	42

Fuente: cuestionario

Para el objetivo específico 1: Analizar la implicancia de la autoconciencia en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación.

Tabla 8:

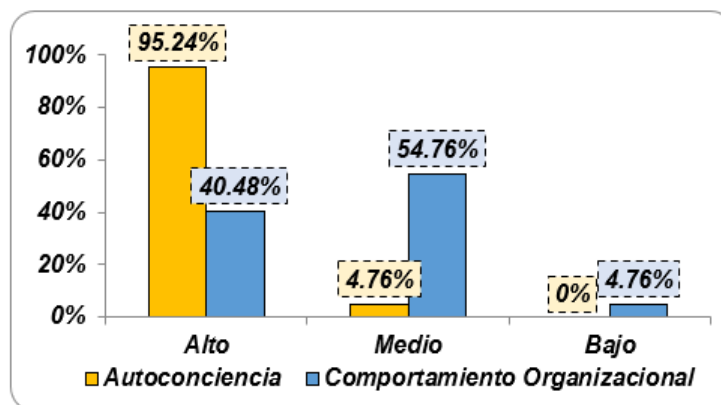
Nivel de la autoconciencia en el comportamiento organizacional

Nivel	Autoconciencia			Comportamiento organizacional		
	Puntuación	N° encuest.	%	Puntuación	N° encuest.	%
Alto	10- 12	40	95.24%	28- 36	17	40.48%
Medio	7- 9	2	4.76%	20- 27	23	54.76%
Bajo	4- 6	0	0%	12- 19	2	4.76%
Total		42	100%		42	100%

Fuente: cuestionario

Figura 2:

Nivel de la autoconciencia en el comportamiento organizacional



Fuente: cuestionario

Se observa en la tabla 8 y figura 2 que la dimensión autoconciencia se ubica en el nivel alto con 95.24%, en el nivel medio con 4.76% y en el nivel bajo con el 0%, teniendo una implicancia en la variable comportamiento organizacional situada en el nivel alto con 40.48%, en el nivel medio con 54.76% y en el nivel bajo con el 4.76%, según la respuesta de los encuestados. Determinando que la autoconciencia ayuda a mejorar los hábitos; ser conscientes de lo que se dice o se hace para no afectar las emociones del prójimo, generando un buen clima organizacional que favorezca al eficiente cumplimiento de los objetivos.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1:

H₁: La Implicancia de la autoconciencia influye de manera positiva y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

H₀: La Implicancia de la autoconciencia no influye de manera positiva ni significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Se indica en la tabla 9 para la hipótesis específica 1, que con un rho Spearman igual a 0.278 y con una significación bilateral de 0.074 > 0.05, existe una asociación positiva débil entre la dimensión autoconciencia y la variable comportamiento organizacional; resultados que lleva a aceptar la hipótesis alterna del objetivo específico 1.

Tabla 9:

Correlación de la dimensión autoconciencia en el comportamiento organizacional

	Coefficiente rho de Spearman	Autoconciencia	Comportamiento organizacional
Autoconciencia	Coefficiente de correlación	1,000	0,278
	Sig. (bilateral)	.	0,074
	N	42	42
Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	0,278	1,000
	Sig. (bilateral)	0,074	.
	N	42	42

Fuente: cuestionario

Para el objetivo específico 2: Describir la Implicancia de la motivación en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación.

Tabla 10:

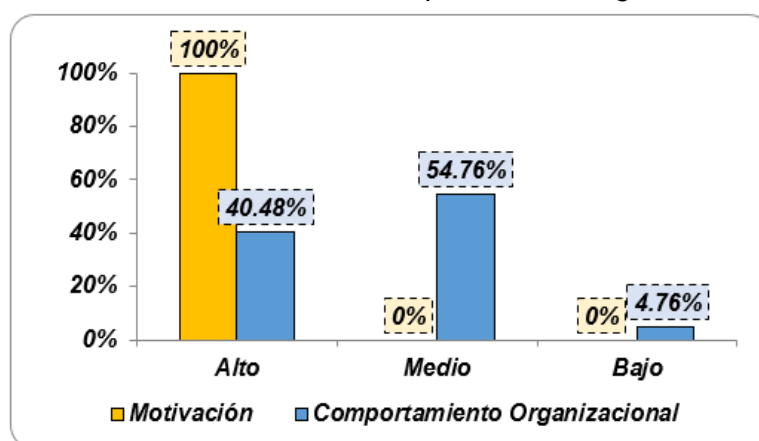
Nivel de la motivación en el comportamiento organizacional

Nivel	Motivación			comportamiento organizacional		
	Puntuación	N° encuest.	%	Puntuación	N° encuest.	%
Alto	10 - 12	42	100%	28- 36	17	40.48%
Medio	7 - 9	0	0%	20- 27	23	54.76%
Bajo	4 - 6	0	0%	12- 19	2	4.76%
Total		42	100%		42	100%

Fuente: cuestionario

Figura 3:

Nivel de la motivación en el comportamiento organizacional



Fuente: cuestionario

Los resultados que nos muestra la tabla 10 y figura 3, se distingue que la dimensión motivación se ubica en el nivel alto con 100%, en el nivel medio y bajo no presenta respuesta alguna con el 0% teniendo una implicancia en la variable comportamiento organizacional situada en el nivel alto con 40.48%, en el nivel medio con 54.76% y en el nivel bajo con 4.76%; según la respuesta de los encuestados. Demostrándose así, todo lo que uno desempeñe o ejecute en una organización, lo debe de realizar por pasión y motivación de superación personal y/o profesional, no porque el jefe o la empresa quiere que lo haga; desde esta perspectiva un colaborador motivado en un ambiente no adecuado, puede hacer que estos niveles opten por no desempeñar eficientemente con los objetivos de la organización.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2:

H_b: La Implicancia de la motivación influye de manera positiva y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

H₀: La Implicancia de la motivación no influye de manera positiva ni significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Para el objetivo específico 2 en la tabla 11, el cálculo rho Spearman es igual a 0.184 y con una significación bilateral de $0.245 > 0.05$, existe una asociación positiva muy débil entre la dimensión motivación y la variable comportamiento organizacional; resultados que lleva a aceptar la hipótesis alterna del objetivo específico 2.

Tabla 11:

Correlación de la dimensión motivación en el comportamiento organizacional

	Coefficiente rho de Spearman	Motivación	Comportamiento organizacional
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	0,184
	Sig. (bilateral)	.	0,245
	N	42	42
Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	0,184	1,000
	Sig. (bilateral)	0,245	.
	N	42	42

Fuente: cuestionario

Para el objetivo específico 3: Identificar la implicancia de las habilidades sociales en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación.

Tabla 12:

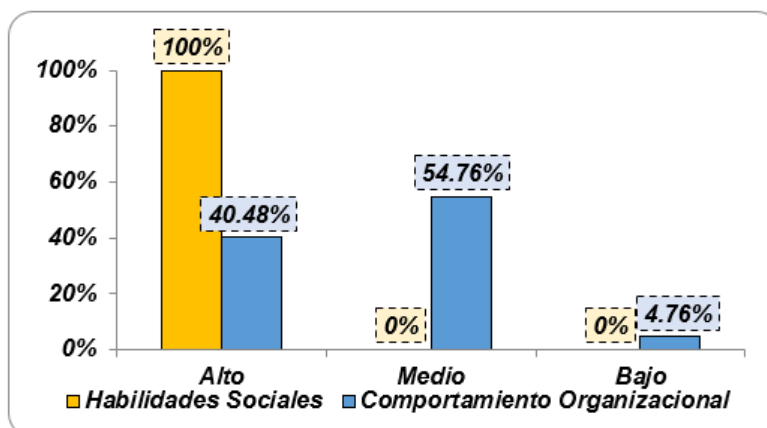
Nivel de las habilidades sociales en el comportamiento organizacional

Nivel	Habilidades sociales			Comportamiento organizacional		
	Puntuación	N° encuest.	%	Puntuación	N° encuest.	%
Alto	10 - 12	42	100%	28- 36	17	40.48%
Medio	7 - 9	0	0%	20- 27	23	54.76%
Bajo	4 - 6	0	0%	12- 19	2	4.76%
Total		42	100%		42	100%

Fuente: cuestionario

Figura 4:

Nivel de las habilidades sociales en el comportamiento organizacional



Fuente: cuestionario

Se señala en la tabla 10 y figura 3 que la dimensión habilidades sociales se ubica en el nivel alto con 100%, en el nivel medio y bajo con el 0%, teniendo una implicancia en la variable comportamiento organizacional situada en el nivel alto con 40.48%, en el nivel medio con 54.76% y en el nivel bajo con 4.76%; según la respuesta de los encuestados. Describiéndose que las habilidades sociales son de gran importancia para la buena interrelación con todos los miembros de la organización.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3:

H_c: La Implicancia de las habilidades sociales influye de manera positiva y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

H_o: La Implicancia de las habilidades sociales no influye de manera positiva ni significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

La hipótesis específica 3 en la tabla 13, se corrobora el cálculo del coeficiente rs que es igual a 0.125 y con una significación bilateral de 0.430 > 0.05, existe una asociación positiva muy débil entre la dimensión habilidades sociales y la variable comportamiento organizacional; resultados que lleva a aceptar la hipótesis alterna del objetivo específico 3.

Tabla 13:

Correlación de la dimensión habilidades sociales en el comportamiento organizacional

	Coefficiente rho de Spearman	Habilidades sociales	Comportamiento organizacional
Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	0,125
	Sig. (bilateral)	.	0,430
	N	42	42
Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	0,125	1,000
	Sig. (bilateral)	0,430	.
	N	42	42

Fuente: cuestionario

4.2. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general: determinar la Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Según Olvera et al. (2002) sostienen que la inteligencia emocional es la capacidad de un individuo para ejecutar y depurar habilidades, las cuales son indispensables para sobrevivir

ya que estas pueden ayudar a no solo ser más competitivos, sino también a disfrutar del trabajo (pp. 15-19). Asimismo, Hellriegel y Slocum (2009) consideran al comportamiento organizacional, el estudio de los individuos y los grupos dentro de una organización, como también de los procesos y prácticas laborales que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las corporaciones.

Se muestra que la variable inteligencia emocional, haciendo énfasis a la autoconciencia, motivación y habilidades sociales de la DRET, se sitúa en el nivel alto con 100% de las respuestas, obteniendo una implicancia en la variable comportamiento organizacional, que alcanzó un 54.76% ubicada en el nivel medio. Por ende, la inteligencia emocional genera un impacto positivo en el comportamiento organizacional; asimismo se observa un punto débil dentro de la variable dependiente, analizando que, aún que exista personal altamente capacitado con grado de inteligencia emocional óptimo, no se podrá brindar un buen desempeño organizacional; la falta de recursos que puede brindar la institución, falta de compromiso, o alguna influencia negativa que pueda afectar el crecimiento de la ciudadanía organizacional entre sus colaboradores es uno de los tantos problemas identificados en la institución.

Las cifras porcentuales alcanzaron una correlación positiva débil que se corroboran con $p(\rho) = 0.307$ y un índice de significancia bilateral del 0.048, determinando que existe una influencia positiva débil de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, aceptándose la hipótesis general.

Los hallazgos encontrados en la presente investigación son similares con los resultados de Valdez (2021) donde se comprobó la influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional de los trabajadores de la empresa hotelera Casa Grande, resultados analizados a través del enfoque metodológico de tipo correlacional no experimental y transeccional. Concluyendo que mientras mayores sean los niveles de inteligencia emocional, mayor será la tendencia a generar un buen clima organizacional entre sus trabajadores.

En cuanto al objetivo específico 1: analizar la Implicancia de la autoconciencia en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación. Según, Arrabal (2018) la autoconciencia, es la auto observación y evaluación de las propias emociones y sentimientos; la cual permite tener conciencia sobre lo que se siente y expresa, para poder tener control sobre ello (p.10). El comportamiento organizacional, menciona Robbins y Judge (2009) es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones. (p. 10)

Se comprobó que la dimensión autoconciencia, en donde se referencia a la conciencia emocional, empatía y auto evaluación; con un 95.24% en el nivel alto, obtiene una implicancia en la variable comportamiento organizacional con 54.76% ubicada en el nivel medio. Corroborando Resultados con $p(\rho)= 0.278$ y una significancia bilateral del 0.074, que explica una correlación positiva débil; es decir que se acepta la hipótesis específica 1.

En cuanto Conejero (2023) en su investigación demostró que la inteligencia emocional influye significativamente en la experiencia laboral, sobre las competencias laborales, el trabajo en equipo, la satisfacción laboral y el liderazgo auténtico de los colaboradores para su buena relación con los objetivos establecidos en las organizaciones.

Se puede observar que los resultados de la investigación Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023; son similares a los encontrados por Conejero (2023).

En cuanto al objetivo específico 2: describir la Implicancia de la motivación en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación. Según Goleman y Cherniss (2013) la motivación implica energizar o dirigir el propio comportamiento (p.222). En cambio, Ñaña Baquerizo (2017) el CO se enfoca en el estudio de las personas, su interacción entre grupos y como la organización influye en su comportamiento (p.14).

La dimensión motivación con el 100% de las respuestas de los colaboradores ubicada en un nivel alto obtuvo una implicancia en la variable comportamiento organizacional con 54.76% ubicada en el nivel medio. Resultados que se corroboran con $p(\rho) = 0.184$ y una significancia bilateral del 0.245 que explica una correlación positiva muy débil; por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2.

Además, Echeagaray (2019) determina la relación significativa y positiva entre la inteligencia emocional y el comportamiento organizacional en el área de atención de una empresa privada de Lima, concluyendo con la relación significativa de la inteligencia emocional y el comportamiento organizacional en el área de atención de la empresa privada, tal como indica la correlación de rho Spearman (0,796**) con una correlación positiva entre las variables.

Se puede observar que los resultados de la investigación Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, DRET; son similares a los encontrados por Echeagaray (2019) entre la inteligencia emocional y el comportamiento organizacional en el área de atención de la empresa privada, Lima.

En cuanto al objetivo específico 3: identificar la Implicancia de las habilidades sociales en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación. Según Arrabal (2018) las habilidades sociales son las facultades que facilitan relacionarse con las demás personas, sus circunstancias por las que estén pasando y hasta sus propias emociones (p.18). El comportamiento organizacional según Fincowsky y Krieger (2011) es comúnmente conocido como CO y es el campo de estudio que investiga el efecto de los individuos, grupos y estructura en la forma de actuar con la organización (p. 29).

La dimensión habilidades sociales con 100% ubicada en un nivel alto obtuvo una implicancia en la variable comportamiento organizacional con 54.76% ubicada en el nivel medio. Resultados que se corroboran con $p(\rho) = 0.125$ y una significancia bilateral del 0.430, lo que explica una correlación positiva muy débil; es decir que se acepta la hipótesis 3.

Según Garzón (2021) determina la relación entre la inteligencia emocional y carga mental en los servidores públicos administrativos, Morona Santiago – Ecuador; determinando la relación directa y positiva que existe entre la inteligencia emocional y la carga mental en los servidores con un nivel de significancia bilateral de 0,014 menor a 0,050; aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la nula.

Se puede observar que los resultados de la investigación Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023; son similares a los encontrados Garzón (2021).

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la variable inteligencia emocional ubicada en el nivel alto con 100% tuvo una relación positiva débil en la variable comportamiento organizacional con 54.76% ubicada en el nivel medio; corroborándose con el $r_s=0.307$ y una significancia bilateral de 0.048, aceptándose la hipótesis alterna del objetivo general.
2. La dimensión autoconciencia se situó en el nivel alto con 95.24%, obtiene una relación positiva débil en el comportamiento organizacional con 54.76% en el nivel medio, dichos resultados corroborados con el $r_s=0.278$ y una significancia bilateral de 0.074; aceptando la hipótesis alterna del objetivo específico 1.
3. Se comprobó que la dimensión motivación con 100% en el nivel alto obtiene una relación positiva muy débil en el comportamiento organizacional con 54.76% ubicado en el nivel medio; corroborando dichos resultados con el $r_s=0.184$ y una significancia bilateral de 0.245, aceptándose la hipótesis alterna del objetivo específico 2.
4. La dimensión habilidades sociales se distingue en el nivel alto con 100%, obtuvo relación positiva muy débil en el comportamiento organizacional con 54.76% en el mismo nivel; corroborándose dicho resultado con el $r_s=0.125$ y una significancia bilateral de 0.430, aceptándose la hipótesis alterna del objetivo específico 3.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director de la Dirección Regional de Educación Tumbes se le sugiere implementar un área de psicología que internalicen prácticas de inteligencia emocional en cada área de la institución, con la finalidad de mejorar la inteligencia emocional de los trabajadores en la organización.
2. En los colaboradores se debería aplicar charlas de fortalecimiento institucional y concientizarlos en sus actividades de servicio dentro de la institución, aplicando evaluaciones de 360° de manera constante; a fin de mejorar el comportamiento organizacional, con la finalidad de crear un mejor ambiente laboral y así los usuarios puedan recibir una atención de calidad.
3. Aplicar la ley 29783 en la institución al momento de establecer los programas de capacitación, teniendo en cuenta sus necesidades de los colaboradores y establecer reglamentos que incentiven la prevención de riesgos, primeros auxilios, atención a emergencias y trabajar en su salud mental.
4. Se sugiere conformar comités de círculos de calidad, para así intercambiar ideas, aportar mejoras y opiniones para resolver conflictos o problemas que se presentan en la institución, promoviendo el liderazgo; aplicando como punto principal la comunicación eficaz y buscando el logro de los objetivos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, G. (2016). *La inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los servidores publicos de la gobernación de Tungurahua* . Ambato: Universidad Tecnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25417/1/Grace%20lvonn%20Aguiar%20Mu%C3%B1oz.pdf>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*.
- Andina, A. p. (2022). *El 66% de las empresas en el país no promueven la salud mental de sus colaboradores*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-el-66-empresas-el-pais-no-promueve-salud-mental-sus-colaboradores-883494.aspx>
- Arrabal, E. M. (2018). *Inteligencia Emocional*. España: Elearning.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3° ed.). México: Grupo Editorial PATRIA.
- Bar-On, R. (1997). *Emotional Quotient Inventory*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). (O. Fernández, Ed.) Colombia: PEARSON.
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación* (Segunda ed.). México: Pearson Educacion.
- Biedma Ferrer, J. M. (2020). *Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones*. *Creative Commons*.
- BIRF. (2015). *Las emociones valen tanto como los conocimientos*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/06/22/las-emociones-valen-tanto-como-los-conocimientos>
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2012). *Inteligencia Emocional 2.0*. Penguin Random House Grupo Editrial España.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinamica del exito en las organizaciones*. (Segunda ed.). (S. D. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, Ed., & P. Mascaró Sacristán, Trad.) Mexico.
- Conejero Pérez, J. I. (2023). *Influencia de la inteligencia emocional en la experiencia laboral. Análisis de sus efectos sobre la competencia de trabajo en equipo y el liderazgo auténtico*. Sevilla.
- Cooper, R., & Sawaf, A. (1998). *La Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Grupo editorial Norma.
- Cuno, M. (2016). *Inteligencia emocional y la cultura organizacional de los docentes de la institucion educativa privada Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015*. Puno: Universidad Nacional de Altiplano.
- Cutcher, J. (2007). *El lado humano de las empresas. Aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente de su equipo*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional* (Setima ed.). EDINBURGH BUSINESS SCHOOL.
- Danvila, I., & Sastre, M. (2010). Inteligencia emocional: Una revisión del concepto y líneas de investigación. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 107-126.
- Diario Gestión. (22 de 08 de 2013). *La inteligencia emocional explica hasta un 30% de los logros de los ejecutivos*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/inteligencia-emocional-explica-30-logros-ejecutivos-46326-noticia/?ref=gesr>
- Echegaray, B. (2019). *Inteligencia emocional y comportamiento organizacional en el área de atención de una empresa privada de lima*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Escobar Ortega de luna, B. R. (2023). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro red Paramonga, 2022*. Huacho.
- Fernández, P., & Ramos, N. (2004). *Desarrolla tu Inteligencia Emocional*. Barcelona, España: Kairós.
- Fincowsky, F., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina* (Primera ed.). (G. Domínguez, Ed.) México: PEARSON EDUCACION.

- Garzón Castrillón, M. A. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Garzón, O. (2021). *Relación entre la inteligencia emocional y carga mental en los servidores públicos Administrativos, distrito 14d05 Taisha-Educación, Morona santiago, Ecuador, 2018*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. Kairós S.A.
- Goleman, D. (2010). *La Practica de la Inteligencia Emocional*. Kairós.
- Goleman, D. (2015). *Inteligencia emocional*. (P. p. Valencia, Ed.) Valencia: Pontificia politécnica de Valencia.
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2013). *Inteligencia Emocional en el Trabajo: como seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y orgnaizaciones*. (M. Portillo, Trad.) Kairós.
- Goleman, D., Kaplan, R. S., David, S., & Harvard, B. R. (2019). *Autoconciencia*. Barcelona: Reverté S.A.
- Gutiérrez Gallegos, M. Á. (2022). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la planta Alicorp – Sidsur, Arequipa 2021*. Arequipa.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12a. ed.). Mexico.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Interamericana editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Marcano, M. (2006). *ESTUDIO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA OPERACIONES DE PRODUCCIÓN Y EXPLORACIÓN NACIONALES (O.P.E.N.), S.A.; SUCURSAL MATURÍN, ESTADO MONAGAS. AÑO 2005*. Monagas, Venezuela.
- Ñaña Baquerizo, C. N. (2017). *Comportamiento organizacional: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental.
- Olvera, Y., Dominguez, B., & Cruz, A. (2002). *Inteligencia Emocional*. Mexico: Plaza y Valdés .
- ONU. (17 de Mayo de 2019). *Una mesa redonde de expertos analiza el uso de la inteligencia emocional para alcanzar los ODS*. Obtenido de

- <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/una-mesa-redonda-de-expertos-analiza-el-uso-de-la-inteligencia-emocional-para>
- Ospina, K. (2018). *La inteligencia emocional y el comportamiento organizacional en los servidores públicos del área administrativa GAD municipal Santiago de Píllaro en la provincia de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28607/1/82300017620%20Ospina%20Osorno%20Kely%20Daniela.pdf>
- Pérez, A. (08 de 06 de 2017). *OBS Business School*. Obtenido de <https://www.obsbusiness.school/blog/la-influencia-de-la-inteligencia-emocional-en-el-ambito-laboral>
- Ramírez, J., & Zavaleta, V. (2018). Inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada 2017. *Revist CYT, 14(4)*. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2162>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (Décima ed.). (P. Educación, Ed., & J. F. Dávila Martínez, Trad.) México.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Decimotercera ed.). (P. Guerrero Rosas, Ed., & J. Enríquez Brito, Trad.) Mexico: Pearson Educación.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). *"Emotional Intelligence"*.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Ucha, F. (Septiembre de 2009). *Definición de ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/arraigo.php>
- Valdez Andrade, A. (2021). *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la empresa hotelera "Casa Grande"*. La Paz.
- Vicente Maucaylle, B. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal administrativo del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020*. Andahuaylas.
- Welch, S., & Comer, J. (1988). *Quatitative Methods for Public Administration*. USA: Wadsworth: In Books/ Cole Publishing Co.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación
<p>Problema general ¿Cuál es la Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cuál es la Implicancia de la autoconciencia en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes? 2. ¿Cuál es la Implicancia de la motivación en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación?</p>	<p>Objetivo general Determinar la Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.</p> <p>Objetivos específicos 1. Analizar la Implicancia de la autoconciencia en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes. 2. Describir la Implicancia de la motivación en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes.</p>	<p>Hipótesis general Hi: La Implicancia de la inteligencia emocional influye de manera positiva y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Ho: La Implicancia de la inteligencia emocional no influye de manera positiva ni significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas H_a: La Implicancia de la autoconciencia influye de manera positiva y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes.</p>	<p>Variable 1. Inteligencia emocional Dimensiones: - Autoconciencia - Motivación - Habilidad social</p> <p>Variable 2. Comportamiento organizacional Dimensiones: - Desempeño - Compromiso - Ciudadanía organizacional</p>	<p style="text-align: center;">Tipo</p> <p style="text-align: center;">Descriptivo / correlacional</p> <p style="text-align: center;">Diseño de investigación</p> <p style="text-align: center;">No experimental de corte transversal</p>

<p>3. ¿Cuál es la Implicancia de las habilidades sociales en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación?</p>	<p>3 identificar la Implicancia de las habilidades sociales en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes.</p>	<p>H_b: La Implicancia de la motivación influye de manera positiva y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes.</p> <p>H_c: La Implicancia de las habilidades sociales influye de manera positiva y significativa en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes.</p>		
---	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Título: Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1. Inteligencia Emocional	"Es la capacidad básica subyacente de una persona para reconocer y utilizar las emociones correctamente, sin herir a los demás" (Goleman y Cherniss, 2013, p.140).	Se aplicó el cuestionario como instrumento de medición a los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Tumbes. Estructurándose con 12 ítems donde se reflejaron los indicadores de las dimensiones respectivas. Valorándolos con la escala de Likert: De Acuerdo (3), Indeciso (2), En Desacuerdo (1); aplicándose mediante la técnica de encuesta a una muestra de 42 trabajadores administrativos que laboran en la institución.	1. Autoconciencia	Conciencia emocional Empatía Auto evaluación precisa	1,2,3,4	Cuestionario
			2. Motivación	Compromiso Iniciativa Optimismo	5,6,7,8	Escala de Likert:
			3. Habilidad social	Autocontrol Manejo de conflictos Liderazgo	9,10,11,12	De Acuerdo (DA = 3) Indeciso (I = 2) En Desacuerdo (ED = 1)

Variable 2. Comportamiento organizacional	El CO “se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. En otras palabras, retrata la continua interacción e influencia recíproca entre las personas y las organizaciones” (Chiavenato, 2009, p.06)	Se aplicó el cuestionario como instrumento de medición a los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Tumbes. Estructurándose con 12 ítems donde se reflejaron los indicadores de las dimensiones respectivas. Valorándolos con la escala de Likert: De Acuerdo (3), Indeciso (2), En Desacuerdo (1); aplicándose mediante la técnica de encuesta a una muestra de 42 trabajadores administrativos que laboran en la institución.	1. Desempeño 2. Compromiso 5. Ciudadanía organizacional	Cumplimiento de funciones Trabajo en grupo Satisfacción laboral Absentismo laboral Eficacia laboral Fidelidad Derechos laborales Objetivos y reglas Trabajo voluntario	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12	
---	---	---	---	--	--	--

Anexo 3: Solicitud de Autorización para ejecución de tesis

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Tumbes, 08 de febrero del 2024

Carta N° 01-2024/KKGV

Señor:

Dr. José Clever del Rosario Céspedes

Director de la Dirección Regional de Educación Tumbes

Asunto: Solicito autorización para ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito, estudiante en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, en su propósito de optar el título profesional de Licenciado en Administración, presenta el proyecto de tesis: **"Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023"**; para su ejecución es necesario contar con información pertinente como la PEA de su personal Administrativo (Número de trabajadores: funcionarios, directivos, profesionales, técnico y auxiliares); Asimismo, se requiere aplicar encuestas de las variables en estudio: **inteligencia emocional y comportamiento organizacional**.

En tal sentido Señor director, solicito la debida autorización, contar con la información descrita y así conseguir mi propósito académico.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

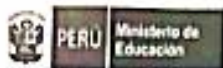
Atentamente,



Br. Gonzales Villalta Karolay Katterini

Tesista

Anexo 4: Autorización para ejecución de tesis



"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

CARTA N°003 -2024-GRT-DRET-A.PER.

SEÑORITA : GONZALES VILLALTA KAROLAY KATTERINI.
ASUNTO : Alcanza Respuesta.
REFERENCIA : REG.DOC N°1720945.
FECHA : TUMBES, 16 DE FEBRERO DEL 2024.

Por medio del presente, me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez según documento de la referencia en donde solicita aplicar encuesta en las variables en estudio: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL; esta Área de Personal de la Dirección Regional de Educación Tumbes, acepta que se realice dicha encuesta haciendo de su conocimiento lo siguiente:

- ✓ 01 DIRECTIVO
- ✓ 04 FUNCIONARIOS
- ✓ 17 PROFESIONALES
- ✓ 14 TECNICOS
- ✓ 6 AUXILIARES

Información que remito a usted para su conocimiento y fines.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - TUMBES
MAG. LILIANA FABIOLA NORRETTI VILLEGAS
ESPECIAL. ADMIS. E. PERSONAL

Anexo 5: Cuestionario variable inteligencia emocional

I. Presentación

Buen Día...

Estimado trabajador administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, la siguiente encuesta tiene como propósito recopilar información relacionada a la "Implicancia de la inteligencia emocional en el Comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023". Los datos que proporcione serán confidenciales, estrictamente académicos, por lo que su opinión respecto al tema será de manera anónima.

II. Instrucciones

Lea detenidamente cada pregunta relacionada a la inteligencia emocional y marque con total sinceridad con una (X) lo que Ud. Crea conveniente, teniendo en cuenta que cada alternativa tiene un significado relevante. Marque una sola alternativa de las que se presentan a continuación:

1. De Acuerdo (3)
2. Indeciso (2)
3. En Desacuerdo (1)

Variable 1: Inteligencia Emocional

N°	Preguntas	Alternativas		
		De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo
		DA (3)	I (2)	ED (1)
Autoconciencia				
Conciencia emocional				
1	Antes de expresar los sentimientos o pensamientos, identifica y evalúa el contexto en el que me encuentro.			
2	Tiene la capacidad de manejar sus impulsos conflictivos para evitar molestias o provocaciones en los demás.			
Empatía				

3	Respeto las opiniones y pensamientos diferentes de sus compañeros, mostrando una actitud empática.			
Auto evaluación preclás				
4	Pone a prueba todas sus habilidades y/o destrezas para el correcto funcionamiento de sus actividades.			
Motivación				
Compromiso				
5	Está comprometido y motivado con sus superiores para realizar correctamente las funciones asignadas.			
Iniciativa				
6	Tiene iniciativa para proponer ideas e interactuar con todos los compañeros de su trabajo.			
Optimismo				
7	Muestra una actitud óptima y deja las diferencias de lado para poder mantener y fomentar un buen ambiente laboral.			
8	Comparte sus conocimientos y orienta a los demás para obtener un buen objetivo organizacional.			
Habilidad social				
Autocontrol				
9	Tiene la capacidad de controlar y manejar conflictos personales como profesionales para brindar una eficiente atención a los usuarios.			
Manejo de conflictos				
10	Cuando hay diferencias, suele ser equitativo y busca el adecuado manejo de los conflictos para dar solución.			
Liderazgo				
11	Posee habilidad para dirigir grupos de trabajo, que le permitan conseguir una meta y/u objetivo.			
12	Se considera una persona hábil y líder para afrontar los diversos conflictos que se presentan en la institución.			

Muchas gracias.

Anexo 6: Cuestionario variable comportamiento organizacional

I. Presentación

Buen Día...

Estimado trabajador administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, la siguiente encuesta tiene como propósito recopilar información relacionada a la "Implicancia de la inteligencia emocional en el Comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023". Los datos que proporcione serán confidenciales, estrictamente académicos, por lo que su opinión respecto al tema será de manera anónima.

II. Instrucciones

Lea detenidamente cada pregunta relacionada al comportamiento organizacional y marque con total sinceridad con una (X) lo que Ud. Crea conveniente, teniendo en cuenta que cada alternativa tiene un significado relevante. Marque una sola alternativa de las que se presentan a continuación:

1. De Acuerdo (3)
2. Indeciso (2)
3. En Desacuerdo (1)

Variable 2: Comportamiento organizacional

Nº	Pregunta	Alternativas		
		De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo
		DA (3)	I (2)	ED (1)
Desempeño				
Cumplimiento de funciones				
1	Muestra una actitud responsable y cumple correctamente todas las funciones estipuladas en los documentos de gestión.			
Trabajo en grupo				
2	Tiene buenas relaciones laborales cuando trabaja en equipo.			

Satisfacción laboral				
3	El espacio físico en el que realiza sus tareas asignadas es el adecuado y satisfactorio para su buen desempeño laboral.			
4	La entidad brinda adecuadas condiciones de trabajo que facilitan el cumplimiento de los objetivos.			
Compromiso				
Absentismo laboral				
5	Falta constantemente al centro de trabajo y no participa de las actividades de la empresa.			
Eficacia laboral				
6	Recibe capacitaciones por parte de la institución para un desempeño y desarrollo organizacional.			
7	Actúa con deontología y ética profesional desde el inicio en el ingreso a la institución a laborar.			
Fidelidad				
8	La institución motiva y brinda incentivos laborales para fomentar buenas relaciones entre los miembros de la organización.			
Ciudadanía organizacional				
Derechos laborales				
9	La institución les permite participar con opiniones y alternativas de solución ante diferentes problemas presentados.			
10	Los derechos laborales están garantizados y promueven que el colaborador este comprometido con su trabajo.			
Objetivos y reglas				
11	El reglamento de la institución es difundido a fin de que todos los colaboradores cumplan correctamente las reglas o normas de la institución para llegar a los objetivos propuestos.			
Trabajo voluntario				
12	Si culmina con mis labores antes que sus compañeros, colabora con otras actividades dentro de su área de trabajo.			

Muchas gracias.



Anexo 7: Validación de instrumentos


Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			x		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			x		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			x		

6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		x	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		x	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		x	
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		x	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 16 de febrero de 2024	
Nombre y apellidos: Augusto Oswaldo Benavides Medina	
Grado: Doctor en Administración	
Especialidad: Administración	
Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes	
DNI: 00227131	Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina
Teléfono: 972609222	



Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			x		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	x				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			x		



Implicancia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	8	11	18	21	28	31	38	41	48	51	58	61	68	71	78	81	88	91	98	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			93		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			91		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		88			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			86		

Anexo 8: Análisis de fiabilidad variable 1, inteligencia emocional

Alfa de Cronbach

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Items
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
5	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
7	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	33
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
10	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	32
11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	34
16	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	34
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
19	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	33
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
24	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34

25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
26	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	29
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
29	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	33
30	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	33
31	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
33	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	32
34	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	34
35	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	34
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
39	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	33
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

VARP	0.282	0.202	0.152	0.105	0.170	0.045	0.066	0.105	0.066	0.139	0.045	0.086	2.468
------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

$\sum S_i^2$	1.46429
$S_i^2 =$	2.4676871

K =	12
K - 1 =	11

$\alpha =$	0.444
------------	-------

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

Anexo 9: Análisis de fiabilidad variable 2, comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma ítems
1	3	3	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	21
2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	27
4	3	3	1	1	3	1	3	1	2	1	1	2	22
5	3	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	20
6	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	22
7	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	32
8	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	29
9	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	29
10	3	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	21
11	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	29
12	3	3	1	1	2	1	3	1	2	2	2	3	24
13	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
14	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	32
15	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	32
16	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	29
17	3	3	2	1	1	1	3	1	2	3	3	3	28
18	3	3	1	2	1	1	3	1	2	3	3	3	28
19	3	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	3	24
20	3	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	30
21	3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	1	3	24
22	3	3	1	3	1	1	3	3	2	3	2	3	28
23	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	24
24	3	3	3	2	1	1	3	1	2	2	2	3	28

25	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	33
26	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	28
27	3	3	2	2	1	1	3	2	2	1	2	3	25
28	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	19
29	3	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	21
30	3	3	2	1	1	3	3	1	1	1	1	3	23
31	3	3	1	1	1	1	3	2	2	3	1	3	24
32	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	31
33	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
34	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	32
35	3	2	3	1	1	1	3	1	2	3	1	3	24
36	3	3	3	2	1	1	3	1	1	1	3	3	25
37	3	3	3	1	1	1	3	1	2	1	1	3	23
38	3	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	29
39	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	25
40	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	28
41	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	30
42	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	28

VARP	0.114	0.045	0.705	0.597	0.234	0.440	0.282	0.556	0.535	0.690	0.753	0.336	18.943
------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

ΣS_i^2	5.287
$S_i^2 =$	18.94331
	1

K =	12
K - 1 =	11

$\alpha =$	0.786
------------	-------

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

Anexo 10: Rho de Spearman

El Rho de Spearman sirve para medir la correlación de las variables en un nivel ordinal, por ende, los objetos y/o individuos de la muestra se pueden ordenar por rangos. De igual manera su significación se interpreta como la de Pearson y otros estadísticos que comparten su mismo conocimiento. En dicha interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$, en donde -1.00 da como resultado una correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica de manera viceversa, “a menor X mayor Y”. (Hernández et al., 2014)

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

$+0.10$ = Correlación positiva muy débil.

$+0.25$ = Correlación positiva débil.

$+0.50$ = Correlación positiva media.

$+0.75$ = Correlación positiva considerable.

$+0.90$ = Correlación positiva muy fuerte.

$+1.00$ = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional).

Cada vez que aumenta X, aumenta Y siempre una cantidad constante. De acuerdo a estos indicadores la hipótesis de investigación será significativa si está comprendida entre el rango positivo.

Anexo 11: Correlación entre la inteligencia emocional y comportamiento organizacional

*Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
 Log
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Correlaciones

NONPAR CORR
 /VARIABLES=INTELIGENCIA COMPORTAMIENTO
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\USUARIO\Documents\RESULTADOS RHO SPEARMAN - KAROLAY.sav

Correlaciones

			INTELIGENCIA	COMPORTAMIENTO
Rho de Spearman	INTELIGENCIA	Coefficiente de correlación	1,000	,307*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	42	42
	COMPORTAMIENTO	Coefficiente de correlación	,307*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	42	42

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

Anexo 12: Correlación de la dimensión autoconciencia en el comportamiento organizacional

*Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones

	Sig. (bilateral)	N	
COMPORTAMIENTO		42	,048
	Coefficiente de correlación		1,000
	Sig. (bilateral)		
	N	42	42

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

NONPAR CORR
 /VARIABLES=AUTOCONCIENCIA COMPORTAMIENTO
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\USUARIO\Documents\RESULTADOS RHO SPEARMAN - KAROLAY.sav

Correlaciones

			AUTOCONCIENCIA	COMPORTAMIENTO
Rho de Spearman	AUTOCONCIENCIA	Coefficiente de correlación	1,000	,278
		Sig. (bilateral)	.	,074
		N	42	42
	COMPORTAMIENTO	Coefficiente de correlación	,278	1,000
		Sig. (bilateral)	,074	.
		N	42	42

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 13: Correlación de la dimensión motivación en el comportamiento organizacional

*Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones

		Correlación	
	Sig. (bilateral)	.	,074
	N	42	42
COMPORTAMIENTO	Coefficiente de correlación	,278	1,000
	Sig. (bilateral)	,074	.
	N	42	42

NONPAR CORR
 /VARIABLES=MOTIVACION COMPORTAMIENTO
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\USUARIO\Documents\RESULTADOS RHO SPEARMAN - KAROLAY.sav

Correlaciones

			MOTIVACION	COMPORTAM IENTO
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1,000	,184
		Sig. (bilateral)	.	,245
		N	42	42
	COMPORTAMIENTO	Coefficiente de correlación	,184	1,000
		Sig. (bilateral)	,245	.
		N	42	42

Haga doble clic p
activar

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 14: Correlación de la dimensión habilidades sociales en el comportamiento organizacional

*Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones

Correlación			
	Sig. (bilateral)	.	,245
	N	42	42
COMPORTAMIENTO	Coefficiente de correlación	,184	1,000
	Sig. (bilateral)	,245	.
	N	42	42

NONPAR CORR
 /VARIABLES=HABILIDADES COMPORTAMIENTO
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\USUARIO\Documents\RESULTADOS RHO SPEARMAN - KAROLAY.sav

Correlaciones

			HABILIDADES	COMPORTAM IENTO
Rho de Spearman	HABILIDADES	Coefficiente de correlación	1,000	,125
		Sig. (bilateral)	.	,430
		N	42	42
	COMPORTAMIENTO	Coefficiente de correlación	,125	1,000
		Sig. (bilateral)	,430	.
		N	42	42

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.