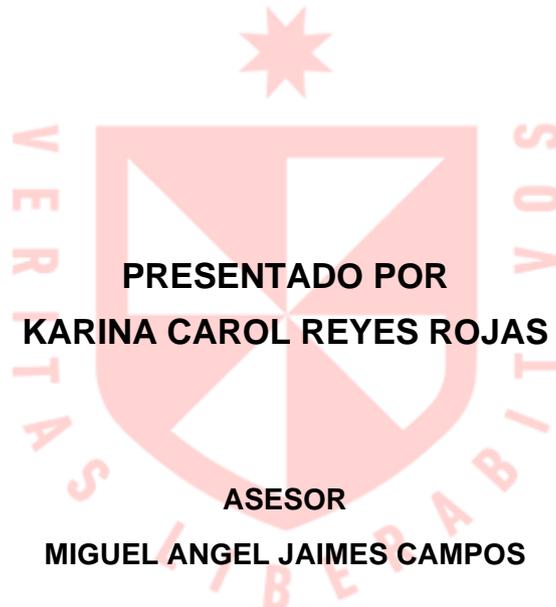


FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
UNIDAD DE POSGRADO

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE HUÁNUCO 2021**



**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN PSICOLOGÍA DEL
TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES**

LIMA – PERÚ

2022



CC BY-NC

Reconocimiento – No comercial

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN TURISMO Y PSICOLOGÍA
UNIDAD DE POSGRADO PSICOLOGÍA

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PÚBLICA DE HUÁNUCO 2021

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

PRESENTADO POR:

KARINA CAROL REYES ROJAS

ASESOR:

MG. MIGUEL ANGEL JAIMES CAMPOS

LIMA, PERÚ

2022

Dedicatoria

*Con mucha gratitud y cariño a mis padres
María Elena y Roque Eulogio, por su amor y apoyo
incondicional.*

Agradecimientos

A Dios, por dejarme ver sus manos en cada circunstancia de mi vida brindándome la fortaleza necesaria para continuar y cumplir mis objetivos.

Con mucho aprecio y consideración a mi asesor Mg. Miguel Ángel Jaimes Campos, que con su sabiduría y calidad profesional me ha brindado orientación y guía en todo el proceso de la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO	12
1.1. <i>Bases teóricas</i>	12
1.1.1. Inteligencia emocional	12
1.1.2. Compromiso organizacional	27
1.2. <i>Evidencias empíricas</i>	38
1.2.1. Antecedentes nacionales.....	38
1.2.2. Antecedentes internacionales.....	40
1.3. <i>Planteamiento del problema</i>	44
1.3.1. <i>Descripción de la realidad problemática</i>	44
1.3.2. Formulación del problema	46
1.4. <i>Objetivos de la investigación</i>	47
1.4.1. Objetivo general	47
1.4.2. Objetivos específicos.....	47
1.5. <i>Hipótesis</i>	48
1.5.1. Formulación de hipótesis.....	48
1.5.2. Definición operacional de las variables	50
1.6. <i>Definición de términos básicos</i>	51
CAPITULO 2. MÉTODO	53
2.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i>	53

2.2. <i>Participantes</i>	53
2.3. <i>Medición</i>	54
2.4. <i>Procedimiento</i>	60
2.5. <i>Análisis de los datos</i>	60
2.6. <i>Criterios éticos</i>	61
CAPITULO 3. RESULTADOS	62
3.1. <i>Prueba de normalidad</i>	63
3.2. <i>Contrastación de la hipótesis general</i>	64
3.3. <i>Contrastación de las hipótesis específicas</i>	65
CAPITULO 4. DISCUSIÓN	74
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS	88
ANEXOS	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable 1: Inteligencia Emocional	50
Tabla 2 Operacionalización de variable 2: Compromiso Organizacional	51
Tabla 3 Revisión de expertos del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn..	56
Tabla 4 Revisión de expertos del Cuestionario de Compromiso Organizacional del Meyer y Allen en base a la adaptación de Montoya (2014).....	58
Tabla 5 Medidas de tendencia central y de dispersión de las variables Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional junto con sus dimensiones.....	62
Tabla 6 Análisis de normalidad de datos de las variables Inteligencia Emocional, Compromiso Organizacional y sus dimensiones.....	63
Tabla 7 Análisis de relación entre las variables Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Institución Educativa pública de Huánuco.....	69
Tabla 8 Análisis de relación entre las dimensiones de las variables Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Institución Educativa pública de Huánuco.....	65
Tabla 9 Rangos promedios en las variables y dimensiones de Inteligencia emocional y Compromiso Organizacional acorde al sexo y análisis de las diferencias de medias en colaboradores de una Institución Educativa pública de Huánuco.	66
Tabla 10 Rangos promedios en las variables y dimensiones de Inteligencia emocional y Compromiso organizacional acorde al grupo etéreo y análisis de las diferencias de medias en colaboradores de una Institución Educativa pública de Huánuco.....	67
Tabla 11 Rangos promedios en las dimensiones de Inteligencia emocional y Compromiso Organizacional acorde al área laboral y análisis de las diferencias de medias en colaboradores de una Institución Educativa pública de Huánuco.....	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Porcentaje de participantes de acuerdo a las categorías obtenidas en Inteligencia Emocional y sus dimensiones.</i>	70
Figura 2 <i>Porcentaje de participantes de acuerdo a las categorías obtenidas en Compromiso Organizacional y sus dimensiones.</i>	72

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Institución Educativa pública – Huánuco, 2021. El estudio fue de tipo cuantitativo con un diseño transeccional - correlacional y el muestreo fue censal, integrado por 66 colaboradores. Se empleó la técnica de la encuesta, para identificar los índices de inteligencia emocional se utilizó el cuestionario de EQ-IBarOn Emotional Quotient Inventory (1997), adaptado por Palma (2019) con 133 preguntas con un alfa de Cronbach .863 y para determinar el grado de compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997), adaptado por Montoya (2014) con 18 ítems y un alfa de Cronbach de 0.925

Los resultados evidenciaron que no existe relación entre las variables de estudio ($r = .035$ y $p > .05$); en colaboradores de una Institución Educativa Pública de Huánuco. Por lo tanto, se concluye que no existe relación entre inteligencia emocional y compromiso organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública, Huánuco, 2021.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Compromiso Organizacional, Colaboradores de Institución Educativa.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between Emotional Intelligence and Organizational Commitment in collaborators of a public Educational Institution - Huánuco, 2021. The study was quantitative with a transactional - correlational design and the sampling was census, made up of 66 collaborators. The survey technique was used, to identify the emotional intelligence indices, the EQ-IBarOn Emotional Quotient Inventory (1997) questionnaire was used, adapted by Palma (2019) with 133 questions with a Cronbach's alpha .863 and to determine the degree of organizational commitment, the Allen and Meyer (1997) Organizational Commitment questionnaire was used, adapted by Montoya (2014) with 18 items and a Cronbach alpha of 0.925

The results showed that there is no relationship between the study variables ($r = .035$ and $p > .05$); in collaborators of a Public Educational Institution of Huánuco. Therefore, it is concluded that there is no relationship between emotional intelligence and organizational commitment in employees of a Public Educational Institution, Huánuco, 2021.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Collaborators of Educational Institution.

INTRODUCCIÓN

Actualmente resulta muy interesante poder estudiar aspectos que tienen que ver con la fuerza que genera cambio y éxito en las organizaciones; es decir, el capital humano, entre los aspectos más estudiados por su grado de relevancia se tiene a la Inteligencia emocional, como lo menciona Goleman (2000) en miras de alcanzar el éxito laboral, las organizaciones están poniendo especial realce en estimular la inteligencia emocional en sus colaboradores. Así mismo, la Inteligencia Emocional facilita el sentirse bien consigo mismo y con los demás y potencia las relaciones interpersonales en el entorno laboral (López et al., 2013; citado en Ayuso, 2016). Otro aspecto que tiene relevancia significativa es el compromiso organizacional, la cual como menciona Claire (2003) y Zavaleta (2005), citados en Blanco & Castro (2011) es una actitud hacia el trabajo desarrollada en los procesos de socialización y mediante ello los colaboradores se alinean a la organización mostrando identificación con las normas, valores de la misma haciendo más probable que se cumplan los objetivos de la misma.

Teniendo en consideración que la educación es uno de los grandes pilares para el desarrollo del ser humano, analizar la realidad laboral de los colaboradores del sector educativo público resulta necesario para continuar mejorando en el mismo ya que el óptimo aprendizaje y formación de los niños(as) y adolescentes está relacionado en gran medida con la forma de enseñanza y trato que recibe del docente, aspectos que a su vez están relacionados con las variables del presente estudio. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020), hizo mención que la crisis en el sector educativo debido a la pandemia por COVID-19 ha sido alimentada por desigualdades ya existentes, siendo

casi 12 millones los niños y jóvenes en América Latina y el Caribe quienes no tienen acceso a la educación. En esa misma línea Gómez y Escobar (2020) en un estudio realizado para analizar la realidad de la educación virtual en el Perú, mencionan que la misma está incrementando las desigualdades a nivel de oportunidades convirtiéndose así la educación en un privilegio por lo que se hace necesario un cambio integral en el sector educativo. En vista de la realidad, no solo se hace necesario centrar la mirada en los niños (as) y adolescentes como estudiantes sino en los colaboradores pertenecientes a este sector que vienen desarrollando una labor muy importante que requiere de un proceso de adaptación y que actualmente no cuenta con estrategias precisas que trabajen en función a fortalecer su Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional, conocer sus características y fortalecerlas generando compromiso con la labor que desarrollan constituye un aspecto clave para poder contribuir con una transformación integral del sector educativo público.

En tal sentido, el objetivo general de la investigación fue conocer la relación existente entre la Inteligencia emocional y Compromiso organizacional

La presente investigación está organizada en cuatro capítulos: Primer capítulo, abarca el marco teórico de las dos variables de investigación, planteamiento del problema, objetivos e hipótesis; en el segundo capítulo le corresponde la descripción del diseño, tipo y método de investigación, también contempla a la población, medición y procesamiento de datos obtenidos; en el tercer capítulo se muestran los resultados y el cuarto capítulo está enfocado a la discusión de los resultados; por último, se exponen las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1. Bases teóricas

1.1.1. Inteligencia emocional

Antecedentes del concepto

Los estudios e investigaciones enfatizan la relevancia de la inteligencia emocional en el mundo actual en especial en el ámbito laboral; ya que, el éxito empresarial en gran medida depende del capital humano: su preparación académica y su formación emocional, lo cual conlleva a tomar acuerdos prudentes y oportunos a favor de la organización.

Es así que Zavala (2009), mencionó que “el manejo de lo emocional es parte fundamental de los líderes y las empresas innovadoras que eligen este tipo de personas” (p.30). Respecto a lo mencionado por Zavala, se toma en consideración que gran parte de las características del líder se engloban en el manejo de sus emociones, el mismo que permite una adecuada expresión y control emocional, así como la capacidad de solucionar conflictos de forma asertiva llegando a mutuos acuerdos, lo cual favorece a las buenas relaciones interpersonales y esto a su vez influye positivamente en el clima institucional. Así mismo, es importante mencionar que, atendiendo a esta necesidad de buscar líderes con las mencionadas características, actualmente las empresas innovadoras vienen aplicando procesos de selección de personal diferentes a décadas anteriores, en donde se selecciona por competencias enfocándose tanto en el aspecto cognitivo como actitudinal mediante la identificación de competencias, en tal sentido, (BarOn, 1997) aducía que un aspecto necesario para alcanzar las metas en la vida y gozar de un estado de

bienestar general tanto en el aspecto físico y emocional es la inteligencia emocional. De lo mencionado por Baron se deduce que este aspecto es favorable no solo para las personas sino para las empresas; ya que, el colaborador que presenta un estado de bienestar general y salud emocional contribuirá con agrado y entusiasmo a la empresa.

Es importante mencionar que la inteligencia emocional no solo trae consigo beneficios personales como es la adecuada gestión de las emociones, estado de bienestar general, entre otros, sino que también tiene una influencia favorable en el entorno de la persona que lo desarrolle, por ejemplo, evidenciado en reducir los conflictos personales e interpersonales y propiciar una adecuada toma de decisiones. Así mismo, diversos estudios realizados confirman su influencia en el alcance de objetivos y éxito de una persona siendo esta misma la que se genera oportunidades con la práctica de sus habilidades personales en su entorno cercano Según Mayer (2001; citado por Fragoso, 2015, p.114) la concepción de inteligencia emocional se divide en cinco fases a lo largo del tiempo:

- La primera desde los años 1900, la cual concuerda con un tipo de enfoque de la inteligencia humana que es el psicométrico, desarrollándose instrumentos científicos para medición del razonamiento abstracto.
- Posteriormente una segunda fase desde 1970 hasta 1990, dónde el paradigma cognitivo y procesamiento de información tuvieron gran influencia en el entorno y surgen los trabajos de Mayer & Salovey en 1997, básicos para la creación de teorías múltiples en 1997 y la tríadica sustentada en el procesamiento de información.

- La tercera, desde 1990 a 1993, en los cuales Mayer y Salovey en 1993, publican artículos sobre inteligencia emocional, dónde proponen el primer modelo de componentes de inteligencia emocional lo cual fue referente para la versión final de su teoría.
- La cuarta fase, que abarca desde 1994 hasta 1997, queda marcada por la concepción asumida por Daniel Goleman que lo da a conocer a través de su libro Inteligencia emocional que fue publicado en el año 1995 a partir del cual se genera mayor popularidad del concepto.
- Por último, una quinta fase a partir de 1998 hasta la fecha, dónde se mejora lo expuesto por (Salovey y Mayer, 1990) pasando de la concepción de tres componentes a la de cuatro, quedando estipuladas en: “percepción y valoración emocional, facilitación emocional; comprensión emocional, y regulación reflexiva de las emociones”, aumentando el interés por la investigación de la misma a través de nuevos estudios y creación de nuevos instrumentos de medición.

Definición

Desde el año 1990, esta variable empieza a cobrar importancia debido a sus diversas postulaciones e investigaciones al respecto, es así que Baron (1997) hacía mención y enfatizaba sobre la importante influencia y contribución de la inteligencia emocional en la adaptación y el afrontamiento a las exigencias del medio en el ser humano considerándola como parte de un conjunto de habilidades sociales, emocionales, así como personales. Por otro lado, Salovey & Mayer (1990) hicieron mención de la misma considerándola como una habilidad que permite identificar,

controlar, así como discriminar las emociones personales y las del entorno, usando esta información para conducir el pensar y actuar de tal manera que no solo sea beneficioso para uno mismo sino también para el entorno.

Así mismo, Zavala (2009) mencionaba que es la capacidad que implica generar conciencia respecto a las emociones propias y las emociones del entorno, promoviendo a su vez adecuadas relaciones en el mismo. En tanto que Goleman (2000) señaló que este término estaba ligado al desarrollo de habilidades de autocontrol, entusiasmo, automotivación y constancia.

El concepto de inteligencia emocional realmente ha evolucionado mucho posesionándose en la actualidad debido a la gran importancia que se le asigna por los beneficios que conlleva su desarrollo, así como las desventajas y riesgos que simbolizan su falta. Anteriormente se enfocaba a la inteligencia como un aspecto puramente cognitivo considerándose inteligente a la persona que tenía mayor dominio de temas conceptuales, teóricos y científicos dejando de lado a un aspecto inherente al ser humano que son las emociones, minimizando su importancia e influencia en los logros y éxito que pueda alcanzar una persona pero gracias a las investigaciones y estudios que han ido surgiendo se ha demostrado su relevancia y a la vez necesidad de ser desarrollada en las personas; ya que, garantiza la construcción de relaciones interpersonales saludables a partir del dominio emocional propio y esto a su vez tiene gran implicancia con el desenvolvimiento de las personas y los logros que puedan obtener a partir de ello. Diversos autores coinciden en que la Inteligencia Emocional permite una adaptación favorablemente a nuevos entornos, solucionar problemas adecuadamente y mantener relaciones interpersonales saludables, lo cual invita a las personas a pensar y enfocarse en las habilidades específicas a desarrollar como parte de la inteligencia emocional. Así mismo, respecto a los beneficios que conlleva el

desarrollo de la inteligencia emocional (Salovey & Mayer, 1990) refieren que no solo permite dirigir y gestionar las emociones sino también discriminar entre ellas y mediante ello poder dirigir los pensamientos y acciones, es así que esa discriminación de emociones permite a los seres humanos darse cuenta de lo que sienten y piensan en posibles soluciones que les van a conducir hacia un actuar determinado y en este proceso desarrollar y fortalecer el manejo o gestión adecuada de las emociones.

Principales modelos de la inteligencia emocional

Fernández-Berrocal y Extremera, 2008; Mayer, Caruso y Salovey 1999,2000; Mayer, Salovey y Caruso, 2008, todos citados en Pineda (2012) mencionan que respecto a los modelos se distinguen dos posturas, la primera es el modelo teórico, comprendido como habilidad y la cual hace referencia a la mejora del procesamiento cognitivo a partir de la interpretación de las emociones; la segunda es el modelo mixto o de rasgos el cual incluye a las habilidades mentales acompañadas de características estables de personalidad incluyendo el desenvolvimiento social como parte de la inteligencia emocional. En base a los dos modelos mencionados (Fragoso, 2015; citado por Ayuso, 2016) indica que los modelos de Daniel Goleman y Bar-On son mixtos mientras que los de John Mayer y Peter Salovey son de habilidad.

Modelo de inteligencia emocional de Mayer y Salovey

Mayer y Salovey (1993) mencionaron que se divide en dos fases:

- La primera en la cual la Inteligencia emocional comprende tres habilidades: primero, percepción y expresión emocional; en segundo lugar, facilitación emocional y por último como tercera habilidad la comprensión emocional. También la considera como la capacidad que permite ser consciente de las

emociones propias y diferenciarlas con las del entorno, esta acción a su vez permite que se adopte un pensamiento, así como una determinada forma de actuar acorde a la circunstancia.

- La segunda fase hace referencia a la precisión para manifestar las emociones a partir de la percepción adecuada de las mismas, así como la capacidad para comprenderlas y gestionarlas de forma coherente, lo cual evidencia un desarrollo a nivel de las emociones y del pensamiento. Está comprendida por cuatro habilidades que son las tres mencionadas en la primera fase y una cuarta habilidad que es la regulación emocional.

Como se ha podido leer en líneas anteriores, este modelo ha tenido variaciones a lo largo de los años iniciándose en 1990 con el planteamiento de tres conjuntos de habilidades como parte de la Inteligencia emocional, considerándose a esta la primera fase y en 1997 se reformula este modelo enfatizando su dimensión cognitiva que hace mención a la capacidad de entendimiento y reflexión respecto a las emociones, considerándose a ello la segunda fase. La inclusión del componente cognitivo es muy acertada; ya que, ello conlleva razonar, pensar, discriminar, evaluar y mediante ello actuar regulando las emociones, éstas son condiciones que hacen que se tenga un adecuado manejo emocional y por lo tanto se pueda hablar de inteligencia emocional.

En el proceso de entender este modelo es importante precisar las concepciones que se formularon respecto a las emociones, Fragoso (2015) mencionó que la primera concepción viene a ser la tradicional, la cual contempla a las emociones como enemigo de la razón o pensamiento e incluso como un arrebatamiento que hace que las personas pierdan el control, y la segunda concepción viene ser la contemporánea, contrario a la primera, considera a las emociones como un aspecto que contribuye a desarrollar el pensamiento y que son

fundamentales en el procesamiento de información. En este contexto, los autores de este modelo se centran en la concepción contemporánea basándose en un enfoque cognitivo para el sustento de su teoría, dividiendo la mente del ser humano en tres esferas: la primera viene a ser la cognición, la segunda es el afecto la cual está ligada con las emociones y la tercera es la motivación la cual a su vez contempla al autocontrol, automotivación, perseverancia y entusiasmo como habilidades. Es aquí donde surge una observación a este modelo; ya que, solo une la esfera cognitiva y la afectiva de la mente y no involucra a la motivacional generando que posteriormente Mayer y Salovey (1997), la vinculen con la inteligencia social considerándola como una característica de la misma que permite explicar las diferencias individuales respecto a la comprensión y percepción de las emociones.

El acto de tomar en cuenta la concepción contemporánea de las emociones es muy acertado; ya que, la neurociencia ha demostrado que las emociones son un aspecto fundamental en el ser humano que le da sentido y significado a lo que se aprende e incluso está vinculado con el fortalecimiento de los procesos cognitivos. En tal sentido queda totalmente desfasado considerar que las emociones son enemigas de la razón o las culpables del arrebatamiento emocional en las personas, ya que solo nos conduciría a contemplar a las emociones como algo negativo, entorpeciendo su conocimiento y por ende de su gestión adecuada, es importante tener en cuenta que se puede experimentar tanto emociones positivas como negativas y ambas deben ser consideradas como oportunidades de aprendizaje y mejora.

Modelo de Bar-On

Bar-On (2006) formula el modelo de Inteligencia emocional social, influenciado por las teorías de Darwin, que toma en cuenta la relevancia de la expresión de emociones en la adaptación, así como para la supervivencia, la teoría de Thorndike,

referida a la caracterización de inteligencia social y la teoría de Wechsler, referida a la conducta inteligente y la influencia que tienen los factores relacionados con la voluntad y no cognitivos en la misma. Postula que esta inteligencia se conforma por la interacción de rasgos emocionales y de personalidad de las que se identifican cinco rubros con sus respectivos subcomponentes, estos son: intrapersonal, interpersonal, adaptación, gestión del estrés y talante general.

Baron (2006) hace mención a la Inteligencia emocional como aquellas capacidades de una persona que la llevan a entender y expresar sus sentimientos con efectividad frente a su entorno, estas capacidades pueden ser sociales y emocionales. Así mismo, Baron (2014) la considera como la capacidad para lograr que las emociones estén y actúen a favor del individuo y no en contra, lo que conlleva a la eficacia y al éxito. De la misma manera, hace mención al efecto de la inteligencia emocional en la obtención de metas tanto personales como profesionales a través de uno de los factores que conforma su modelo: la autorrealización, la cual a su vez implica la capacidad para fijar metas, así como la automotivación y las energías necesarias para poder cumplirlas. Este modelo vincula tanto las competencias emocionales como las sociales con la variable inteligencia emocional, involucra dentro de su teoría a rasgos de comportamiento y personalidad (Baron, 2000; citado en Pineda, 2012). En esa misma línea Baron (1997) menciona la similitud entre la personalidad y la inteligencia emocional diferenciándose esta última en que puede transformarse con el paso de los años. Del mismo modo, Baron (1997) refiere que el grado de variación respecto a la inteligencia emocional es mayor a comparación con la inteligencia cognitiva, lo cual sugiere una oportunidad ya que se trata de aspectos flexibles modificables de los cuales dependerá en gran medida la eficacia y éxito que se pueda tener.

Componentes de la inteligencia emocional

Los componentes son enfocados por Baron (1997) a partir de dos figuras distintas la inteligencia emocional, siendo estas la Sistémica y la Topográfica, la primera contempla 15 subcomponentes divididos en cinco componentes a su vez, estos son:

a. Componente intrapersonal (CIA). Para Freud (s/f.; citado en Armstrong et al., 1999), el autoconocimiento y la habilidad para sobrellevar, solucionar y afrontar las dificultades de la vida eran aspectos claves y necesarios para contar con una adecuada salud.

- Comprensión emocional de sí mismo (CM). Implica el darse cuenta de las emociones, entenderlas e identificar la causa de las mismas.
- Asertividad (AS). Implica la habilidad para expresarse de forma adecuada, clara y precisa para hacer respetar nuestros derechos, pero sin vulnerar el de los demás.
- Autoconcepto (AC). Viene a ser la habilidad que permite al ser humano aceptarse como tal con sus debilidades y fortalezas
- Autorrealización (AR). Es la habilidad para lograr realizar los objetivos propuestos y partir de ello sentir satisfacción con uno mismo.
- Independencia (IN). Implica la habilidad para pensar, sentir y actuar con autonomía.

b. Componente interpersonal (CIE).

Los subcomponentes que lo conforman son:

- Empatía (EM). Permite el darse cuenta, entender y valorar los sentimientos y emociones del entorno.
- Relaciones interpersonales (RI). Implica generar, conservar amistades de forma satisfactoria en donde prime la calidez y confianza en la relación.
- Responsabilidad social (RS). Permite verse y mostrarse como un ente colaborador de su entorno.

c. Componente de adaptabilidad (CAD). Los subcomponentes que lo conforman son:

- Solución de problemas (SP). Implica encontrar soluciones prácticas ante los problemas que puedan surgir.
- Prueba de la realidad (PR). Implica el darse cuenta de la congruencia entre la realidad y la percepción.
- Flexibilidad (FL). Implica gestionar adecuadamente la acción, pensamiento y emoción ante diversas situaciones.

d. Componente del manejo del estrés (CME).

Conformado por los siguientes subcomponentes:

- Tolerancia al estrés (TE). –Involucra el adecuado afrontamiento del estrés de forma positiva
- Control de impulsos (CI). Involucra gestionar adecuadamente las emociones evitando actuar mediante por instinto o impulso.

e. Componente del estado de ánimo en general (CAG).

Subcomponentes:

- Felicidad (FE). Permite experimentar la satisfacción plena con uno mismo en el que surgen muchas emociones positivas y de conformidad con las acciones y decisiones.
- Optimismo (OP). Permite identificar el lado positivo de las diversas situaciones en la vida.

Así mismo, en la investigación desarrollada por Ugarriza (2001) se menciona que estos componentes son organizados por el enfoque topográfico acorde a ciertos factores, primero a los factores centrales (FC, o primarios) los cuales a su vez están relacionados con los segundos que son los resultantes (FR, o de más alto orden) y estos a su vez están conectados por los terceros factores denominados de soporte (FS, apoyo o secundarios o auxiliares) siendo evidente que el desarrollo de los mismos permite a su vez el desarrollo de otros factores. Se menciona que existen tres factores centrales considerados los más relevantes (comprensión de sí mismo, asertividad y empatía) y dos más que forman parte del mismo (la prueba de la realidad y el control de los impulsos). Así mismo se hace referencia a los factores de soporte de los cuales dependen a su vez los factores centrales y resultantes.

Es interesante analizar cómo cada uno de los factores están relacionados entre sí mostrando la complejidad de esta estructura, es decir, en base a los factores centrales surgen los resultantes y estos a su vez contribuyen a la sensación de la felicidad y satisfacción consigo mismo. Conocer esta estructura conlleva a entender la importancia de poder promover su desarrollo, ya que hablar de Inteligencia emocional implica toda una gama de habilidades beneficiosas para el ser humano y su entorno.

El modelo de Baron enfoca a la inteligencia emocional desde una perspectiva de personalidad representando una oportunidad para las personas; ya que, toma en consideración atinadamente a los rasgos de comportamiento y personalidad del ser humano como parte de su teoría que hacen que, a partir de ello se pueda desarrollar la inteligencia emocional siendo esta la condición que permite una mayor flexibilidad de cambio a comparación de la inteligencia cognitiva. Así mismo, es importante resaltar la complejidad de este modelo, ya que integra elementos de otros enfoques lo cual lo hace completo e interesante para su análisis, permitiendo y facilitando incluso en las personas el autoanálisis para darse cuenta de los recursos con los que cuenta para comenzar o continuar desarrollando su inteligencia emocional, esto gracias a la estructura de componentes y subcomponentes que propone el modelo. Este modelo demuestra lo importante, lo complejo, pero a la vez lo accesible que es poder desarrollar un aspecto primordial como es la inteligencia emocional para el ser humano que traerá consigo muchos beneficios entre ellos alcanzar el éxito y metas propuestas.

Modelo de Goleman

Como ya se estuvo analizando, este modelo también es considerado como Mixto, en ese sentido la inteligencia emocional es considerada por Goleman (2000) como el grupo de habilidades que permiten la perseverancia ante situaciones difíciles, la automotivación, la postergación de las gratificaciones, el control en las reacciones, evitando que las dificultades afecten la capacidad para albergar esperanzas y expresar empatía. Según este autor, el ser humano presenta un determinado cociente emocional (CE) que lo lleva a poner en práctica sus herramientas de motivación, control y regulación emocional y que a su vez se integran con el cociente intelectual

(CI) generándose un equilibrio entre la inteligencia y las emociones. Así mismo, este modelo señala que para alcanzar el éxito que se anhela se debe entender el concepto de inteligencia no solo como algo cognitivo, ya que no sería suficiente para predecirlo y en la opinión de varios estudiosos sobre el tema el 20% de estos factores está conformado por el CI pero el 80% restante involucra a factores que forman parte de la llamada inteligencia emocional. Goleman (1993) menciona que este éxito está relacionado con el componente de bienestar general y este a su vez se relaciona con un componente según la teoría de Baron, que es el estado de ánimo en general. Este modelo en su momento generó polémica por las afirmaciones que se realizaban respecto a la inteligencia emocional, es así que Goleman (2002; citado por Fragoso, 2015) menciona que la inteligencia cognitiva no preparaba a las personas para aprovechar oportunidades en la vida o para hacer frente a las dificultades que se le presente, esta afirmación minimiza la relevancia de los conocimientos de tipo académico y va en contra del desarrollo integral del ser humano. Respecto a ello, es importante tomar en cuenta la búsqueda del equilibrio en el ser humano, tanto en el desarrollo de su intelectualidad como en el plano emocional, ya que son dos aspectos importantes e inherentes al mismo y que usados de forma adecuada generará beneficios para la persona. Este modelo invita a revalorar las emociones y reflexionar sobre su importancia, visualizándolas como una oportunidad para alcanzar el éxito, crear relaciones interpersonales saludables y generar beneficios no solo a nivel personal sino también en el entorno cercano

Goleman (2011) mencionó que este modelo finalmente se estructuraba por cuatro dimensiones, la primera es el conocimiento de uno mismo, atribuido al reconocimiento de las emociones que pueden estar afectando al trabajo, así como el expresarlas libremente; la segunda es la autorregulación, la cual está relacionada con

el autocontrol y la forma en como las personas pueden conducirse para el logro de sus metas; la tercera es la conciencia social, la cual permite generar relaciones interpersonales saludables a través de la práctica de la empatía; y la cuarta dimensión es la regulación de las relaciones interpersonales, que implica a la influencia y persuasión que se pueda ejercer en otras personas.

Teoría de Daniel Gil Adi

Gil'Adi (2000) considera a la inteligencia emocional como aquellas capacidades que permiten a la persona usar adecuadamente sus emociones para construir relaciones interpersonales duraderas, compartir información con los demás, así como influenciar en los mismos, plantea pasos para desarrollar la inteligencia emocional tales como: captar las emociones propias y de los demás, analizarlas y saber dirigir las.

Así mismo, Gil (2000) menciona que esta teoría a su vez se sustenta en la de las Inteligencias múltiples que tiene por representante a Gardner y contempla en primer plano a la persona y el logro de su independencia que viene a ser la combinación de los componentes interpersonal e intrapersonal y en segundo plano contempla a la persona en su interacción social y su manejo de conflictos que le permite satisfacer su necesidad de validación e interdependencia.

Esta teoría pone énfasis en el desarrollo de los componentes interpersonal e intrapersonal, que son consideradas como parte de las inteligencias múltiples por Gardner, para el logro de la independencia que lo podemos entender como autonomía para gestionar de forma adecuada las emociones a partir del conocimiento de uno mismo y de los demás.

Modelo de Cooper y Sawaf

Cooper & Sawaf (2005), sustentan un modelo conformado por cuatro pilares, donde enfatizan en la relevancia de la inteligencia emocional en el desarrollo integral del individuo. El primero es el conocimiento emocional referido a la creación de un espacio personal caracterizado por la honestidad, energía y retroalimentación emocional, así como la intuición práctica. El segundo es la aptitud emocional que se traduce en la autenticidad, flexibilidad y credibilidad que la persona pueda estar formando. El tercero es la profundidad emocional que hace referencia a la integridad como respaldo en el constante actuar. Por último, el cuarto es la Alquimia emocional, la cual hace referencia a saber identificar y conducir las emociones.

Este modelo resalta la influencia e importancia de las emociones como un aspecto base en el aprendizaje a partir del cual se va desarrollando la inteligencia emocional, que a su vez está vinculada con la formación integral del ser humano. Entiende a la inteligencia emocional estructurada a través de cuatro pilares, cada uno de ellos con cuatro elementos a su vez, los cuales implican la práctica de aspectos profundos y con mucho sentido en el ser humano tales como el autoconocimiento de emociones de forma honesta, la autenticidad e integridad en el actuar y la gestión adecuada de las emociones. El pilar directamente relacionado con una formación integral es la profundidad emocional, la misma que implica el uso del máximo potencial de las personas para explorar el mundo logrando de esa manera que sus actos estén basados en la integridad.

Para esta investigación se consideró conveniente utilizar el modelo expuesto por Bar-On, el cual refiere que la variable inteligencia emocional es el resultado del afrontamiento del ser humano en diversas áreas en el que evidencia una gestión inteligente de las emociones beneficioso para uno mismo y para los demás, siendo

estas características modificables en base a la decisión que cada uno pueda tomar consciente de los beneficios que conlleva desarrollar una inteligencia emocional. Del mismo modo, se consideró que este es un modelo completo, profundo y amplio, ya que involucra a las diferencias individuales tomando en cuenta características de personalidad como factores que influyen para su fortalecimiento. Por otro lado, también incluye una serie de componentes que en otros modelos no se evidencia, por ejemplo, el estado de ánimo en general, componente que a su vez involucra al optimismo y a la felicidad, los cuales son características que toda persona emocionalmente inteligente alberga.

1.1.2. Compromiso organizacional

Definición

Esta variable viene a ser un aspecto en el que actualmente las organizaciones centran su atención; ya que, parte del éxito de la misma depende del grado en el que esta variable sea desarrollada.

Meyer & Allen (1991) lo conceptualizan como aquel estado psicológico referente a la relación colaborador y organización. Por otro lado, Porter & Lawer (1965) lo entienden como la intención de querer contribuir con la organización mediante la dedicación y esfuerzo, el deseo de permanencia, así como de aceptación de valores y objetivos de la misma. En esa misma línea, Buchanan (1974) considera que toda persona comprometida experimenta un sentimiento de apego hacia la organización en relación a sus valores y metas. Allport (1943, citado en Ávila & Pascual, 2020) lo define como el nivel de participación activo de una persona para el logro de sus objetivos. Por otro lado, Becker (1960, citado en Ávila & Pascual, 2020)

afirma que esta variable surge cuando hay una vinculación de intereses ajenos lo cual conlleva a acciones determinadas.

Analizando las definiciones citadas, se podría mencionar que existe un factor común y es justamente el vínculo o relación entre la organización y el colaborador, mientras más favorable sea ésta se tendrá más probabilidades de desarrollo del compromiso organizacional, el cual a su vez tiene que ver con la competitividad, la eficacia, la eficiencia e identificación con los objetivos de una organización, como lo mencionan Morgan & Hunt (1994; citado en Sánchez, 2013), “el compromiso de los empleados se considera una variable fundamental para la eficacia y la competitividad de las organizaciones” (p.88). Así mismo, el término compromiso es complejo, ya que al contemplarse como el estado psicológico que existe entre colaborador y organización involucra aspectos internos en el ser humano como son sus emociones, percepciones, pensamientos, entre otros. Estos aspectos internos llevan a considerar que el compromiso se forma de adentro hacia fuera, y a su vez hace que poco a poco se evidencie la relación que existe entre un colaborador y su organización lo cual se ve exteriorizado en las acciones a favor de la misma.

El acto de generar compromiso en los colaboradores es muy beneficioso, la combinación del deseo de permanencia en la organización con la realización del trabajo de forma efectiva y adecuada se constituyen factores de fortaleza que permitirán alcanzar los objetivos de una organización. Sin embargo, no es una tarea sencilla ya que implica el trabajo con el factor humano, con sus percepciones y emociones, así como dedicación, valoración e implementación de correctas decisiones por parte de la misma organización, como lo menciona Salvador & García (2010; citados por Ferrer & Jiménez, 2012), lograr comprometer a las personas con su organización es uno de los problemas que genera mayor preocupación en los

responsables de las organizaciones, pues se sabe que un trabajador comprometido demostrará una elevada entrega en sus funciones. De ahí la importancia de poder generar el desarrollo del compromiso organizacional y no solo visto desde el ámbito laboral sino también desde el lado humano que implica el desarrollo integral de una persona; ya que, el generar esta variable contempla a su vez estabilidad, tranquilidad en las personas, condiciones necesarias para desenvolverse de forma adecuada en algo que consideran importante permitiéndole disfrutar del proceso de realizar una actividad laboral, lo cual contribuye a su vez para una salud mental adecuada, la experimentación de emociones positivas por el sentimiento de valoración, todo ello se ve reflejado de forma concreta en las acciones y actitudes frente al entorno laboral que como ya se ha visto son beneficiosas para la misma.

Enfoques del compromiso organizacional

Respecto a esta variable, en realidad se han realizado muchas investigaciones, ya que cada vez es más claro los beneficios que conlleva el desarrollarlo para las organizaciones. En ese sentido se hará referencia a los enfoques que predominan desde el siglo pasado.

Enfoque de Becker (1960)

Este enfoque según Becker (1960) contempla al compromiso organizacional como un fenómeno estructural producto de la transacción entre colaborador y organización, así como también como resultado de alteraciones en las apuestas laterales, es decir, mientras mayor inversión de tiempo, esfuerzo y habilidades que

realice un colaborador para con su organización mayor será la permanencia en la misma porque le resultará difícil salir de la misma.

Becker (1960) refiere que es el compromiso de cálculo o intencionado el mismo que asume que la permanencia de un colaborador en la organización depende de la conveniencia y análisis que este mismo realice respecto a los costos que le puede generar abandonar la organización. Este enfoque se basa en considerar que la permanencia en una organización únicamente se basa en contemplar como relevante los beneficios recibidos por parte de la organización, así como lo invertido por el mismo colaborador en términos de tiempo, esfuerzo y aprendizaje. Este enfoque no contempla al vínculo afectivo, pero que sí dependerá de la percepción e interpretación que cada persona le pueda realizar en base a sus experiencias; ya que, no se puede sesgar un aspecto inherente e importante del ser humano como son sus emociones.

Lagomarsino (2003) considera tres dimensiones respecto al compromiso organizacional, la primera es el compromiso económico, el cual hace referencia a la permanencia de las personas en una organización por los beneficios de tipo económico que obtienen o por falta de más alternativas laborales, la segunda es el compromiso de crecimiento la cual implica la permanencia de las personas en una organización por las opciones de crecimiento y desarrollo profesional que la misma ofrece, la tercera es el compromiso moral el cual implica una permanencia en la organización debido a la identificación con la misma experimentando un alto grado de compromiso que los lleva a pensar que es lo correcto y lo mejor permanecer en la organización.

Este es un enfoque que contempla aspectos profundos y reales en el ser humano como es el aspecto económico, de crecimiento y moral siendo este último el que implica una permanencia por identificación con la organización.

Enfoque de Gordon (1980)

El tercero, sustentado por Gordon (1980; citado en Grajales, 2000) menciona que son cuatro los factores que explican el compromiso organizacional “lealtad, responsabilidad, disposición hacia el trabajo y convicción o fe en la unidad” (p.1).

Este enfoque de la variable estudiada también contempla factores interesantes, primero, la lealtad que hace referencia a la confianza y optimismo que siente el colaborador para con su organización, defendiéndola de críticas que se puedan generar, el segundo factor es la responsabilidad que contempla el involucramiento activo con la organización incluso en las decisiones que se pueda tomar, el tercero la disposición hacia el trabajo que implica el desarrollar las actividades con agrado e identificarse con los objetivos de la organización y el cuarto factor, convicción, el cual implica que el colaborador se sienta a gusto en la organización seguro de pertenecer a la misma. Este es un enfoque que permite conocer más de las características del compromiso organizacional y de los beneficios que conlleva el desarrollo de la misma.

Enfoque de Ávila & Pascual (2020)

Ha surgido una nueva propuesta respecto al compromiso organizacional sustentado por Ávila y Pascual (2020) los cuales se centran únicamente en la dimensión afectiva para explicar al compromiso organizacional, definiéndolo como una ligazón afectiva que genera una unión entre el colaborador y la organización que lo lleva a lograr las metas de la misma producto de sus altos niveles de dedicación y

lo cual permite la mejora de su desempeño y la reducción de su posibilidad de rotación y absentismo. Este modelo considera al compromiso afectivo como la esencia del compromiso organizacional viendo al componente normativo como moderador del afectivo ya que es una característica que una persona posee independientemente de la organización formando parte de sus creencias y valores personales. De esta manera, tampoco reconoce al componente de continuidad como parte del compromiso en sí, ya que se estaría centrando únicamente en la permanencia en una organización por intereses y beneficios personales no contemplando ni involucrando a la organización en sí.

Este último es un enfoque interesante y que servirá de base para que se realicen mayores estudios específicos sobre el tema; sin embargo, es importante tener en cuenta los diversos motivos de permanencia de los colaboradores en función a una determinada organización, por ejemplo, respecto a la dimensión normativa, particularmente se plantea que el ser humano si bien es cierto ya tiene formado un sistema de creencias y valores como parte de su ser, estos se expresan y evidencian acorde al contexto en el que se encuentren como puede ser el caso específico de pertenecer a una organización, tendrá un gran peso la percepción e interpretación que el mismo le dé respecto a su permanencia en esa determinada organización, lo mismo sucedería con la dimensión de continuidad ya que el evaluar la permanencia respecto a los beneficios que se recibe implica evidentemente tomar en cuenta a la organización, ya que los beneficios vienen de la misma y hay una interacción de reciprocidad para que se genere la permanencia, por ello el modelo de tres dimensiones de Meyer y Allen ha sido uno de los enfoques utilizados en esta investigación.

Modelo tridimensional de Meyer y Allen y factores del compromiso organizacional (1991)

Meyer & Allen (1991) refieren que este modelo ha sufrido variaciones ya que en primera instancia proponen un modelo conformado por dos dimensiones: Afectiva, basado en el enfoque actitudinal y de continuidad basado en el compromiso de cálculo, posteriormente este enfoque se complementa con una tercera dimensión que viene a ser la normativa referida a la obligación de tipo moral que siente el colaborador. Este último modelo es el que más se ha generalizado y estudiado en los últimos tiempos.

Para profundizar en este modelo nuevamente es importante partir desde el análisis de dos perspectivas o enfoques, la actitudinal y la conductual, la primera según Gonzáles & Antón (1995) hace referencia a los antecedentes que permiten el desarrollo de esta variable así como las consecuencias de la misma, teniendo como máximo exponente a Mowday et al. (1982; citado por Gonzales & Antón, 1995) los cuales conceptualizan al compromiso organizacional como la implicancia que se genera entre el colaborador y la organización. La segunda perspectiva hace referencia a la condiciones bajo las cuales aparece el compromiso, sustentado en la teoría de *Side Best* formulado por Becker (1960) el cual lo define como la disposición para realizar determinadas conductas producto del cúmulo de inversiones que se pueda estar generando y que podrían perderse si no hay continuidad justamente en las acciones precisas, el temor a perder estas inversiones que pueden ser variadas tales como el tiempo, esfuerzo, dedicación, aprendizajes, entre otros hace que se genere el compromiso de permanencia en la organización. Después de hacer un breve análisis de estas dos perspectivas, Gonzáles & Antón (1995) mencionan que el

modelo tridimensional sustentado por la teoría de Meyer et al. (1993) busca justamente unir e integrar estas perspectivas planteando las siguientes dimensiones:

- Compromiso afectivo: Involucra a las emociones generando apego emocional e identificación del colaborador con una determinada organización
- Compromiso continuo: En esta dimensión el colaborador experimenta el apego material, evaluando e identificando las energías que ha invertido y el costo que conllevaría retirarse de la organización.
- Compromiso normativo: Implica la existencia de un sentimiento de permanencia en la organización por obligación de parte del colaborador, de considerar que es lo correcto mantenerse constante en la misma.

Meyer & Allen (1991) mencionan que estas dimensiones son producto de las experiencias laborales de los colaboradores y que tienen distintos antecedentes, así como influencia en las acciones por lo que se las concibe como distintas, pero no excluyentes ya que un colaborador puede experimentar las tres dimensiones en grados distintos. Así mismo, hace referencia a que con el análisis de estas dimensiones se pueden contemplar dos aspectos, primero la relación del colaborador con la organización y segundo la decisión respecto a la permanencia en la misma.

De manera complementaria a las dimensiones citadas existen perspectivas que se relacionan con cada una de ellas, estas ayudan a comprender mejor la influencia del compromiso organizacional en las personas, en tal sentido Meyer et al. (1993) como primera perspectiva mencionan a la Psicológica la cual está relacionada con el compromiso afectivo, esta perspectiva contempla al compromiso como un

componente de tres aspectos inmersos en una organización, estas son: La Identificación con objetivos y valores, deseo de aportar para la consecución de metas y el anhelo de seguir formando parte de la organización. La segunda perspectiva que se menciona es la de intercambio, la cual está relacionada con el compromiso continuo y contempla al compromiso organizacional como el acuerdo o transacción existente entre el colaborador y la organización en base a las contribuciones e incentivos que se puedan y obtener. La tercera perspectiva es la de atribución, la cual está relacionada con el compromiso normativo, esta perspectiva considera al compromiso como la obligación que obtiene el colaborador como resultado del trabajo que realiza. Así mismo, relacionan los tipos de compromiso con la permanencia en la organización, compromiso afectivo relacionado con el “querer”, continuo con el “necesitar” y el normativo con el “deber” permanecer en una organización.

El hecho de analizar las perspectivas psicológicas relacionadas con las dimensiones del compromiso organizacional resulta muy interesante porque da respuesta a diversas conductas en los colaboradores en el ámbito laboral, considerando que la perspectiva psicológica ligada al compromiso afectivo es el más profundo al involucrar la identificación, el deseo y el querer ser parte de algo en este caso de una empresa específica, siendo esta beneficiosa para la misma. En ese mismo sentido Salvador & García (2010) mencionaron que una de las dimensiones con mayor relevancia es el compromiso afectivo; ya que, genera un fuerte vínculo entre el trabajador y la organización caracterizado por todo el apoyo que esta le pueda brindar cuando el trabajador lo requiera. En esa misma línea Meyer et al. (1993) mencionan que el tipo de compromiso más estudiado es el afectivo el cual involucra el apego emocional como consecuencia de la satisfacción de necesidades, recalcan que este tipo de compromiso permite a los colaboradores disfrutar y sentirse

orgullosos de su permanencia en la organización. Respecto a esta afirmación es importante que las organizaciones sean conscientes de la relevancia que tiene el desarrollar este tipo de compromiso en los colaboradores, generar ese apego emocional puede ser un valor agregado en beneficio de la organización que permite la estabilidad respecto a la permanencia del colaborador; ya que, existe el sentir, querer seguir perteneciendo a la organización, experimentando orgullo y sobre todo disfrutando la actividad laboral que se realiza. En tal sentido es importante tomar en cuenta esta perspectiva para el éxito en una organización.

Mowday, Steers y Porter (1979) definen al compromiso afectivo como el grado de intensidad de identificación existente entre el colaborador y la organización, contempla a tres factores como parte de las características del mismo, el primero vinculado con el sentirse parte e identificado con las metas de una organización, el segundo con la tendencia a contribuir con el logro de metas y el tercero con el anhelo de continuar siendo parte de una organización. El vínculo que se genera con el desarrollo del compromiso afectivo es fuerte; ya que, involucra a las emociones e integra factores que permiten un buen desenvolvimiento en el trabajo, por lo que es una de las dimensiones más estudiadas actualmente. En esa misma línea Arciniega (2002) menciona que hay ciertos aspectos específicos que se relacionan con este tipo de compromiso y que se constituyen como los más deseados en el ámbito laboral, estos son: alto desempeño, puntualidad y la actitud para actuar priorizando lo mejor para la organización. Son aspectos que se generan producto del involucramiento de emociones y sentimientos en el colaborador e incluso como menciona (Dávila & Jiménez, 2012; citados en Ávila & Pascual, 2020) es el principal elemento que predice el compromiso organizacional evidenciado a través del comportamiento de un colaborador. Respecto a este mismo análisis del compromiso afectivo

Csikszentmihalyi (2007) refiere que este compromiso está ligado a la motivación de tipo intrínseca la misma que busca la realización de acciones que involucren el disfrute y placer al momento de llevarlas a cabo, llegando así a la premisa de que el colaborador disfrute de su trabajo y a la vez lo considere como un desafío agradable.

Características del compromiso organizacional

Es importante conocer cuáles son las características del compromiso organizacional, ya que se contribuye a la gestión del mismo al ser conscientes de lo que se requiere para su desarrollo. Hellriegel & Slocum (2004) mencionan como características del compromiso respecto a una organización: la aceptación de los valores y metas, la contribución y esfuerzo para su beneficio y el anhelo de permanecer en la organización.

Del mismo modo, refieren que es un término más complejo, amplio y estable que la satisfacción; ya que, no solo se aplica al trabajo sino a toda la organización y es poco frecuente que varíe con los acontecimientos que puedan surgir.

Robbins (2013) menciona que la pasión por el trabajo, la conexión profunda, la dedicación y energía invertida son elementos que caracterizan a las personas con altos niveles de compromiso organizacional. En otras palabras, se involucran más en sus actividades y denotan mayor gozo al realizarlas, por lo que fomentar un fuerte compromiso debería ser una prioridad de toda organización, pues incluso constituye un beneficio mutuo, la organización alcanza sus objetivos y el colaborador experimenta gozo, pasión, agrado en realizar sus actividades generándose una congruencia entre ambos.

En ese sentido, se puede tener pautas conductuales que conlleven a evidenciar la existencia del compromiso organizacional en un colaborador, aunque lo óptimo será realizar una evaluación objetiva de la misma mediante una prueba o cuestionario validado y en base a ello continuar fortaleciéndola con decisiones que se puedan tomar a nivel de las organizaciones.

1.2. Evidencias empíricas

1.2.1. Antecedentes nacionales

Gallardo (2019) en su investigación “Inteligencia Emocional y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui – El Porvenir, Trujillo 2019”. Fue un estudio aplicado de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal y diseño no experimental. Así mismo, 93 docentes formaron parte de la población y 76 docentes de la muestra, aplicándose un muestreo no probabilístico. Se utilizó EQ-I Bar On adaptado por Nelly Ugarriza para medir la inteligencia emocional y el cuestionario de compromiso organizacional de Mayer y Allen para medir el compromiso afectivo. Los resultados dieron evidencia de la existencia de relación directa y moderada entre ambas variables con un nivel de significancia menor 0.01 y una correlación de .380.

Carrión & Vásquez (2018) cuyo estudio se tituló “Compromiso Organizacional e Inteligencia emocional en los trabajadores de Hoteles de Huanchaco – 2018”, y tuvo por objetivo determinar si existía relación directa entre la variable Compromiso organizacional y la variable Inteligencia emocional. La investigación fue cuantitativa, nivel correlacional y diseño no experimental y transeccional. Respecto a la población, se conformó por 104 personas y la muestra por 85 trabajadores. Los resultados determinaron que existe una relación directa entre las variables estudiadas,

concluyendo que existe relación entre el Compromiso organizacional e Inteligencia emocional en los trabajadores de Hoteles de Huanchaco, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,262, lo cual fue bajo ($p < ,05$), debido a que las dimensiones como el estado de ánimo en general en los trabajadores es baja.

Idrogo y Asenjo (2021), cuyo estudio se tituló “Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios peruanos”, tuvo como objetivo relacionar la inteligencia emocional y el rendimiento académico en los estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, Perú. El estudio fue descriptivo correlacional, no experimental transversal con una muestra de 325 estudiantes universitarios; la inteligencia emocional se determinó con el Test de Inteligencia Emocional de BarOn ICE y el rendimiento académico con una ficha de recolección de datos. Los resultados mostraron mayor proporción de estudiantes universitarios con inteligencia emocional alta y rendimiento académico promedio de $12,59 \pm 1,17$ de puntaje ponderado. Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión adaptabilidad de la Inteligencia Emocional y el rendimiento académico de los estudiantes universitarios ($p = 0,043$ y $p = 0,021$).

López (2021) en su investigación “Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú”, tuvo por objetivo determinar la relación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo en el Perú. La investigación fue de carácter descriptivo correlacional, con una muestra de 186 empleados elegidos de forma aleatoria. Los resultados evidenciaron que no existe correlación significativa entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional ($r=0.098$, $p=0.182$). Se concluyó que los trabajadores públicos desconocen y tienen indiferencia hacia la

responsabilidad social. Además, respecto al compromiso organizacional; los servidores públicos no se identifican y no tienen ningún nivel de integración con la institución, no toman conciencia de la importancia de ciertos aspectos que lo llevan a considerar su permanencia o continuidad en la organización y fin.

Ugarte (2021), en su investigación “Resiliencia, compromiso organizacional y ansiedad social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021”, tuvo por objetivo determinar la incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la ansiedad social de los docentes del sector público. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, el diseño no experimental transeccional o transversal causal, la población estuvo conformada por 103 docentes de tres instituciones educativas públicas en el distrito de San María, provincia de Huaura. Los resultados obtenidos fueron valores sig iguales a 0,000 y 0,011 que permiten concluir que la resiliencia y el compromiso organizacional influyen en la ansiedad social, además se establece que las variables independientes permiten predecir a la variable dependiente.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Iglesias (2017) cuyo estudio se tituló “La inteligencia emocional y el compromiso organizacional de los empleados”, como trabajo de fin de grado por la Universidad de Jaén – España, tuvo por objetivo comprobar si existía relación entre ambas variables. Utilizó un análisis transversal, de nivel descriptivo correlacional, 230 trabajadores de Andalucía, España fueron la muestra estudiada. Los instrumentos de medición psicológica utilizados para evaluar la Inteligencia Emocional fue la *Work Group Emotional Intelligence Scale Short* (WEIP-S; Jordan, Murray y Lawrence, 2009). La variable Afectivo del Compromiso se midió utilizando la *Organizational*

Commitment Scale (OCS; Allen y Meyer, 1990). Los resultados demostraron que la inteligencia emocional interviene de forma positiva sobre el compromiso organizacional afectivo de los colaboradores, es así que, los participantes más comprometidos afectivamente con sus organizaciones son los emocionalmente inteligentes. El estudio concluyó afirmando que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio.

Farías & Núñez (2018) en su investigación “Relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en gerentes de Venezuela 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de gerentes de diversas empresas en Venezuela. La investigación fue observacional, correlacional y de carácter transversal, 59 gerentes formaron parte de la población. Se aplicó el inventario de inteligencia emocional en su versión revisada por Sojo & Guarino (2006) para medir la inteligencia emocional y para el compromiso organizacional se aplicó el cuestionario de Meyer & Allen (1997). Los resultados evidenciaron una relación significativa entre el puntaje de la inteligencia emocional con la dimensión del compromiso afectivo. Se concluyó afirmando la existencia de una relación significativa entre las dimensiones de la inteligencia emocional con la dimensión afectiva del compromiso organizacional en gerentes de Venezuela 2018.

Mérida et al. (2020) en su investigación “Sentir ilusión por el trabajo docente: inteligencia emocional y el papel del afrontamiento resiliente en un estudio con profesorado de secundaria” España - 2020, tuvo por objetivo analizar las asociaciones entre inteligencia emocional, afrontamiento resiliente y dimensiones de engagement (vigor, dedicación y absorción) en una muestra de 312 docentes de educación secundaria, consistió en un estudio correlacional con un diseño transversal. Para

medir la Inteligencia emocional se utilizó el cuestionario Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS; original de Wong y Law, 2002), para el afrontamiento resiliente, se utilizó la escala breve de estrategias resilientes (Brief Resilient Coping Scale, BRCS) y para el engagement se utilizó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale. Los resultados sugieren que el vínculo entre inteligencia emocional y engagement docente no es enteramente directo, sino que pasa a través del uso de mayores estrategias resilientes que, a su vez, incrementa los niveles de engagement de los docentes. Se concluyó afirmando la necesidad de atender la mejora de las habilidades emocionales como medio para mejorar los niveles de ilusión docente.

Hidalgo et al. (2020) en su investigación “Relación entre la inteligencia emocional y el apoyo social con el bienestar subjetivo: un estudio transcultural España-Ecuador”, el objetivo fue estudiar la relación entre la inteligencia emocional y el apoyo social percibido con la felicidad subjetiva y la satisfacción vital en universitarios de dos culturas y contextos diferentes: España y Ecuador. Se encuestaron a 760 universitarios a través de las escalas Trait Meta Mood Scale, Multidimensional Scale of Perceived Social Support, Satisfaction With Life Scale y Subjective Happiness Scale. Los resultados muestran la existencia de relaciones estadísticamente significativas y positivas en ambas muestras entre las dimensiones de claridad emocional y reparación de las emociones, pertenecientes a la inteligencia emocional, tanto con la satisfacción vital como con la felicidad subjetiva, y en dimensiones del apoyo social percibido, siendo el apoyo social percibido por la familia un predictor tanto de la satisfacción con la vida como de la felicidad subjetiva. Se concluyó que la investigación contribuyó a una mayor comprensión de la relación de

la inteligencia emocional y el apoyo social con el bienestar subjetivo en dos culturas diferentes.

Piloso (2020) en su investigación “Incidencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional de los empleados del sector público, cantón Santa Cruz, provincia de Galápagos” cuyo objetivo fue evaluar la incidencia de la inteligencia emocional mediante la identificación de factores que impacten el compromiso organizacional. Se utilizó un enfoque de estudio cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, 267 empleados fueron la muestra estudiada. La recolección de datos fue a través del cuestionario en base a la escala de inteligencia emocional por Law, Wong & Song (2002) y la escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen (1997). Los resultados mostraron una relación positiva que repercute en ciertas dimensiones de la inteligencia emocional sobre el compromiso organizacional.

Alba & Máynez (2017) en su investigación “¿El compromiso organizacional depende de la edad, escolaridad y antigüedad de los trabajadores?”, cuyo objetivo fue analizar si en esta variable influyen diversas características demográficas de los empleados que laboran en una asociación civil ubicada en Ciudad Juárez. Se utilizó un estudio tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo, se recolectaron los datos a través de un instrumento con 13 ítems que permitió evaluar el compromiso organizacional a una muestra de 50 trabajadores. Los resultados demuestran que no existen diferencias significativas en ninguna de las variables demográficas analizadas.

1.3. Planteamiento del problema

1.3.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente, el mundo se caracteriza por las constantes transformaciones y cambios en búsqueda de mejorar procesos. En ese sentido, en el ámbito laboral se ha generado cambios, evidenciándose la implementación de diversas estrategias en las organizaciones para el fortalecimiento del capital humano a fin de que contribuyan al éxito laboral.

Cardozo (2021) menciona que uno de los aspectos que influye en el éxito laboral es la Inteligencia emocional, ya que la adecuada gestión de las emociones permite las buenas relaciones interpersonales, la toma de decisiones adecuadas, el trabajo en equipo y la solución de los conflictos, por ello la inteligencia emocional es cada vez más valorada por las organizaciones. Goleman (2012) define a la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y el de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones con los demás y con nosotros mismos.

Por otro lado, el compromiso organizacional viene a ser una variable muy estudiada en el entorno de las organizaciones ya que está vinculado con el cumplimiento de objetivos en una organización. Farid (2015), menciona que los colaboradores comprometidos constituyen un aspecto fundamental para un desempeño exitoso organizacional. En esa misma línea Salvador & García (2010) mencionan que el Compromiso Organizacional constituye uno de los aspectos que preocupa a los investigadores de las organizaciones por su implicancia con el éxito en la misma. Es así que Meyer & Allen (1991) lo conceptualizan como aquel estado psicológico referente a la relación colaborador y organización.

Según la OIT (2021) a nivel mundial, la pandemia COVID – 19 ha causado impactos devastadores en los mercados laborales generando desempleo e inestabilidad en las empresas y es posible tener más repercusiones negativas a futuro relacionadas con la productividad de las empresas y la capacidad para retener a los colaboradores por ello, sugieren la implementación de políticas centradas en la recuperación del ser humano; en esa misma línea, Villén (2020), manifiesta que a nivel de la población docente, el confinamiento también ha generado estragos, como son las actitudes negativas y reactivas en los mismos. Sin embargo, según el Instituto para el Futuro de la Educación (2021) afirma que los docentes han mantenido sus niveles de motivación a pesar de la pandemia, lo cual podría estar asociado a la influencia de otros factores, en ese sentido, Díaz y Barra (2017) mencionan que no todas las personas son afectadas de la misma manera debido a la resiliencia.

A nivel nacional, según el Ministerio de Educación (2020) en su encuesta nacional a docentes el 10,9% considera no estar preparado o actualizado para desarrollar sus labores, un 24,9% considera muy difícil planificar actividades bajo el enfoque por competencias del Currículo Nacional de la Educación, 60,4% manifiesta haber experimentado estrés y un 49,7% refiere no haber recibido apoyo psicológico o emocional durante el 2020. En ese sentido, Gómez y Rodríguez (2020), manifiestan que, en la población docente, lo que más ha generado estrés ha sido el afrontamiento a los cambios, es decir pasar de la presencialidad a la virtualidad.

En la Región Huánuco, según el Ministerio de Educación (2021) en su encuesta nacional a docentes Región Huánuco (2021) un 5,1% manifiesta la intención de dejar la carrera docente, un 41% considera como muy difícil proponer e implementar innovaciones, un 33,9% considera como muy difícil planificar actividades bajo el enfoque por competencias del Currículo Nacional, un 47,5% manifiesta haber

experimentado estrés y un 49,6% manifiesta no haber recibido apoyo psicológico o emocional durante el 2020.

Esta realidad a nivel nacional y regional nos permite darnos cuenta que los niveles de estrés experimentados por los colaboradores han sido altos y que han presentado dificultades para cumplir con sus labores y responsabilidades. En ese sentido, el fortalecimiento de la Inteligencia emocional se considera importante; sin embargo, como lo menciona Ruíz (2021) en la actualidad aún no se están implementando acciones para su desarrollo y fortalecimiento a nivel de las pequeñas y medianas organizaciones. Por otro lado, Castillo (2020) enfatiza en la importancia del desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes para favorecer a su desempeño y compromiso organizacional en el futuro, esto supone también la formación de los docentes.

Cabe mencionar que en la región Huánuco, se han realizado pocos estudios sobre las Inteligencia emocional y Compromiso organizacional, en especial en los sectores educativos. Por tanto, estudiar las variables de la presente investigación resulta de gran interés ya que ambas influyen en el éxito organizacional, más aún, en el contexto de pandemia COVID – 19 ya que existen indicadores que puedan estar influenciando en su correcto desarrollo y fortalecimiento.

Es así que, mediante la presente investigación se busca poder conocer la relación que existe entre la Inteligencia emocional y el Compromiso organizacional contribuyendo así con la comunidad científica.

1.3.2 Formulación del problema

Frente al problema en la investigación, fue necesario responder a la pregunta: ¿Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y Compromiso

organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco, 2021?

El nuevo conocimiento generado de la presente investigación está dirigido al ámbito profesional de la Psicología; puesto que, a partir de ello se podrá replicar, modificar y adaptar a otros contextos. Así mismo, favorecerá para la implementación de estrategias y decisiones a en las organizaciones que contribuyan al bienestar y éxito empresarial.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre Inteligencia emocional y compromiso organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre las dimensiones de Inteligencia Emocional y las dimensiones de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública - Huánuco, 2021.
- Identificar los niveles de Inteligencia emocional y Compromiso organizacional acorde a la edad, sexo y área laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco 2021.
- Conocer el porcentaje de colaboradores de acuerdo a las capacidades de Inteligencia Emocional y sus dimensiones obtenidas en una Institución Educativa Pública – Huánuco 2021.

- Conocer el porcentaje de colaboradores de acuerdo a las categorías de Compromiso Organizacional y sus dimensiones obtenidas en una Institución Educativa Pública – Huánuco 2021.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y compromiso organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco 2021.

H₀: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y compromiso organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco, 2021.

Hipótesis específicas

- H₁: Existe relación significativa entre las dimensiones de Inteligencia Emocional y las dimensiones de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco, 2021.

H₀: No Existe relación significativa entre las dimensiones de Inteligencia Emocional y las dimensiones de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco.

- H₂: Existen diferencias entre Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional acorde a la edad, sexo y área laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco 2021.

H₀: No Existen diferencias entre Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional acorde a la edad, sexo y área laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco 2021.

- H₃: El 75% de los colaboradores obtiene una capacidad desarrollada de Inteligencia Emocional en una Institución Educativa Pública - Huánuco, 2021.

H₀: Menos del 75% de colaboradores obtiene una capacidad desarrollada de Inteligencia Emocional en una Institución Educativa Pública - Huánuco, 2021

- H₄: El 75% de colaboradores obtiene una categoría Muy comprometida en Compromiso Organizacional en una Institución Educativa Particular - Huánuco, 2021.

H₀: Menos del 75% de colaboradores obtiene una categoría Muy comprometida en Compromiso Organizacional en una Institución Educativa Particular - Huánuco, 2021.

1.5.2. Definición operacional de las variables

Inteligencia emocional

Tabla 1

Operacionalización de variable 1: Inteligencia Emocional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Inteligencia Emocional	“Conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio” (Baron, 1997 citado por Ugarriza 2005)	Se operacionaliza y mide la variable a través de las respuestas al Inventario de Inteligencia Emocional de Baron, adaptado, por Palma (2019).	Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad Manejo del estrés Estado de ánimo	Asertividad Autoconcepción Autorrealización Independencia Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social Solución de problemas Prueba de la realidad Flexibilidad Tolerancia al estrés Control de impulsos Felicidad Optimismo

Fuente: autora de la tesis

Compromiso organizacional:

Tabla 2

Operacionalización de variable 2: Compromiso Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Compromiso Organizacional	“Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización” (Meyer & Allen, 1991 citado por Loli 2001)	Se operacionaliza y mide la variable a través de las respuestas al cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptado por Montoya (2014)	Compromiso Afectivo Compromiso de Continuidad Compromiso Normativo	Deseo Apego emocional Identificación con la organización Necesidad Apego material Evaluación de consecuencias Deber Sentimiento de obligación Permanencia Compromiso moral

Fuente: autora de la tesis

1.6. Definición de términos básicos

Colaboradores. Hace referencia a toda persona que tiene interacción con el trabajo de forma individual o grupal (Montalvo, 2011).

Relación. Es la conexión, correspondencia de algo con otra cosa (Real Academia Española, 2001).

Moderado: Hace referencia a no ser extremista sino a guardar el medio entre los extremos (Real Academia Española, 2001).

Variable. Viene a ser el elemento de una fórmula que puede ser sustituido o adquirir cualquier valor dentro de ese universo (Ucha, 2008).

Inteligencia emocional. Este término es conceptualizado por (Baron, 1997; citado por Ugarriza, 2001) como las habilidades y destrezas a nivel personal, emocional y social tienen influencia en la capacidad de adaptación y demandas del medio.

Compromiso organizacional. Este término es conceptualizado por Meyer & Allen (1991; citado en Loli, 2007), como el estado psicológico que se evidencia en el vínculo o relación entre colaborador y organización.

Componente: Es aquello que es parte de un todo. Son los elementos que forman un conjunto uniforme (Porto & Gardey, 2010).

CAPITULO 2. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo cuantitativo sustentado por Hernández, Fernández & Baptista (2014) que implica la recolección y análisis de datos cuantitativos de las variables que se vienen estudiando.

El diseño empleado fue el transeccional-correlacional sustentado por Hernández, Fernández & Baptista (2014) que tiene por objetivo describir la relación existente entre variables, categorías o conceptos en un preciso momento.

A continuación, se presenta el diagrama:

$$X_1 \ominus Y_1$$

Dónde:

X1 → Representa a la Inteligencia Emocional.

Y1 → Representa al Compromiso Organizacional.

\ominus → Representa la relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco, 2021.

2.2. Participantes

El diseño de muestreo que se consideró según (Hernández & Mendoza,2018) fue censal y la muestra estuvo integrada por 66 colaboradores de ambos géneros y con un rango de edad entre 20 y 65 años de edad

Criterios de Inclusión

Dentro de los criterios de inclusión se contempló:

- Que todo el personal cuente con un contrato laboral.
- Encontrarse laborando en la institución.
- Ser personas alfabetizadas.
- Haber accedido voluntariamente a participar del presente estudio por lo que llenaron la ficha de consentimiento informado

Criterios de Exclusión

Los Criterios de exclusión contemplados fueron:

- No querer participar de forma voluntaria.
- Responder de forma inadecuada a los cuestionarios.
- Personas analfabetas.

2.3. Medición

En la investigación se utilizó como instrumentos a los siguientes cuestionarios y test psicométricos.

El cuestionario aplicado de nombre original fue EQ-IBarOn Emotional Quotient Inventory (1997), que fue adaptado por Palma (2019) y a partir de ello se denomina “Inventario de coeficiente emocional de Baron” cuyo objetivo es identificar los índices de inteligencia emocional. Es una prueba de 133 preguntas, tipo escala Likert para su contestación, de aplicación individual o colectiva, sin tiempo límite de aplicación; sin embargo, se puede considerar como tiempo aproximado de 30 a 40 minutos, aplicado a personas desde los 16 años que tengan como característica un nivel de lectura correspondiente al 6to grado de educación primaria. Su calificación

puede darse tanto de forma manual como computarizada, siendo cinco los componentes que mide: componente Intrapersonal (CIA), componente Interpersonal (CIE), Componente de Adaptabilidad (CAD), Componente del Manejo de Estrés (CME), Componente del Estado de Ánimo en General (CAG), con 15 sub componentes. Para iniciar con la calificación primero se debe considerar la validez de los resultados, si 8 o más de los ítems son omitidos se considera como inválido el puntaje de cociente emocional. Posteriormente se hace la sumatoria correspondiente a todos los puntajes directos obtenidos, luego se procede con restar los valores absolutos de los ítems 11, 20, 23, 31, 62, 88 y 108 y por último ubicamos la suma o resultado final en los baremos correspondientes identificando el cociente emocional.

La validez y confiabilidad del instrumento presentado por Ugarriza (2001), se menciona que para la muestra peruana los coeficientes alfa de Cronbach para el inventario total fueron muy alta (.93), para los componentes del I-CE, oscila entre .67 y .91. Los más bajos coeficientes son para los subcomponentes de flexibilidad (.48), independencia y solución de problemas (.60). Los trece factores restantes arrojan valores por encima de .70; por lo tanto, el cuestionario contaba con un buen nivel de consistencia interna.

Para efectos del presente estudio, se procedió a validar este instrumento mediante la validez de contenido por criterio de 3 jueces, como una forma de ajustar lingüísticamente los ítems del cuestionario de Inteligencia Emocional a la realidad socio-cultural de docentes de una institución educativa pública de Huánuco. Los resultados de dicho análisis se muestran en la tabla 3.

En el apéndice B se presenta un ejemplar del “Inventario de coeficiente emocional de Baron”.

Tabla 3

Revisión de expertos del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn.

Nº Item	Ítem original	Experto quien propuso la modificación	Ítem modificado y que integró el cuestionario definitivo
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.	Alfredo Choy Pomalima	Prefiero seguir a otros que ser líder.
128	No mantengo relación son mis amistades.	Mariela Cruz Gallardo	No suelo interactuar con mis amistades
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	Ana María Victorio Valderrama	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana. (ítem considerado en el puntaje directo para adaptabilidad)
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	Ana María Victorio Valderrama	Soy una persona bastante alegre y optimista. (ítem considerado en el puntaje directo en la dimensión interpersonal)

Fuente: autora de la tesis

Luego de realizar las sugerencias brindadas por los 3 expertos, todos ellos mencionaron su conformidad y se realizó el análisis de coeficiente V de Aiken, cuyo resultado fue de 1.00 con intervalo de confianza (IC) al 95%, con un límite inferior de .30 y un límite superior de .95, el cual es considerado como adecuado. Por otra parte, se consideró realizar la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.86, lo que indica su consistencia interna.

La Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1997) fue utilizada para identificar el grado de compromiso organizacional en tres escalas: primero, el compromiso Afectivo (ACS) la cual considera las características, sentimientos positivos. Segundo, el compromiso de Continuidad (CCS) que contempla la inversión que los colaboradores realizan en las organizaciones y tercero,

el Compromiso normativo (NCS) ligado a un fuerte sentimiento de obligación del colaborador que lo lleva a su permanencia en la organización. Es una prueba de lápiz y papel de 18 ítems, los cuales son tipo escala Likert y de aplicación individual o colectiva. No tiene tiempo límite de aplicación, sin embargo, podríamos considerar como tiempo aproximado de 10 minutos.

En tal sentido Allen & Meyer (1997; citado por Vila, 2005) encontraron que las confiabilidades medias para las dimensiones afectivo, de continuidad y normativo tenían un coeficiente de alfa de Cronbach de .85; .79 y .73 respectivamente.

Así mismo Montoya (2014) menciona que existen diversos estudios realizados respecto a la validez de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, y que se ha identificado su validación en España, México y países de Latinoamérica como Chile, Argentina y Colombia. En el Perú Montoya (2014) valida esta escala a través de un estudio en el que participó una muestra de 642 trabajadores de un *contact center* para el cual empleó la escala adaptada por Arciniega y Gonzales (2006). Según la validez de constructo, los resultados demostraron que el modelo de dos factores obtiene un mejor ajuste teniendo como dimensiones al compromiso afectivo – normativo y el de continuidad. Así mismo se obtuvo un alfa de Cronbach de .925 que indica una alta fiabilidad y consistencia interna de la escala. Cabe mencionar que para realizar la validación de constructo de la escala se realizó la validación del análisis factorial, se analizó la prueba multicolinealidad, la medida de adecuación muestral de Kaiser – Meyer - Olkin y la prueba de esfericidad de Barlett, respecto a ello los resultados identifican un determinante cercano a cero, el indicador de KMO se acerca a 1 y la significancia de la prueba de Barlett es cero con los cuales se deduce que las variables de la escala tienen alta multicolinealidad justificando el uso del análisis factorial.

Para el siguiente estudio en base a que las adaptaciones hechas a Perú han tenido un índice de consistencia alto pero que fueron hechas en una población de trabajadores de *Contac center*, se procedió a realizar una validación de contenidos a través de expertos del cuestionario Compromiso Organizacional para colaboradores de una Institución Educativa Pública.

En el apéndice C, se presenta un ejemplar de la Escala de Compromiso Organizacional de (Allen & Meyer, 1997).

Para la presente investigación, se realizó un proceso de validación de contenido a través de la revisión de expertos, como una forma de ajustar lingüísticamente los ítems del cuestionario de Compromiso Organizacional a la realidad socio-cultural de docentes de una institución educativa pública de Huánuco. Los resultados de dicho análisis se muestran en la tabla 4.

Tabla 4

Revisión de expertos del Cuestionario de Compromiso Organizacional del Meyer y Allen en base a la adaptación de Montoya (2014)

N° Item	Ítem original	Experto quien propuso la modificación	Ítem modificado y que integró el cuestionario definitivo
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	Alfredo Choy Pomalima	Ahora mismo sería difícil para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	Alfredo Choy Pomalima	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución
2	Una de las principales razones por las que	Alfredo Choy Pomalima	Una de las principales razones por las que continúo

	continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.		trabajando en esta institución es porque siento que es correcto permanecer en ella.
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	Mariela Cruz Gallardo	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	Mariela Cruz Gallardo	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque fuera de ella me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad	Ana María Victorio Valderrama	Actualmente, trabajo en esta institución más por agrado que por necesidad.
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	Ana María Victorio Valderrama	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo.
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	Ana María Victorio Valderrama	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento que es correcto permanecer en ella.
5	Aunque fuera ventajoso para mí no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora	Ana María Victorio Valderrama	Aunque fuera ventajoso para mí, siento que es incorrecto renunciar a mi institución ahora
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	Ana María Victorio Valderrama	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.

Fuente: autora de la tesis

Subsanadas las diferencias brindadas por los 3 expertos, mencionando todos ellos su conformidad, se realizó el análisis de coeficiente V de Aiken, cuyo resultado fue de 1.00 con intervalo de confianza (IC) al 95%, con un límite inferior de .30 y un límite superior de .95, el cual es considerado como adecuado.

2.4. Procedimiento

Los datos se recolectaron a través de las respuestas a los cuestionarios, inicialmente se efectuó la revisión de expertos de dichos cuestionarios, previamente se coordinó con el responsable de la Institución Educativa, con el fin de conseguir la autorización para hacer uso los instrumentos de medición. Para la aplicación de los instrumentos se brindó las instrucciones necesarias explicando la forma de considerar las respuestas acordes con las alternativas del instrumento. Posteriormente las respuestas fueron pasadas a una base de datos para ser analizadas y procesadas.

2.5. Análisis de los datos

Los datos obtenidos se procesaron a través de Microsoft Excel 2019 y del SPSS, versión 22.0; posteriormente fueron tabulados, ordenados, calificados y sistematizados, obteniéndose en gráficos y/o tablas descritas y concatenadas. En primer lugar, se realizó el análisis de normalidad a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, a través del cual se determinó que los datos se alejaban de la curva normal, por tanto, se emplearon estadísticos no paramétricos para el análisis inferencial tales como: Rho de Spearman para correlación y H de Kruskal-Wallis para el análisis de comparación.

2.6. Criterios éticos

Siguiendo las normas del código de ética de la Universidad de San Martín de Porres como principal base legal, se tomó en consideración de que el tratamiento de los datos obtenidos ha sido usado para motivos estrictamente académicos, respetando la confidencialidad y anonimato de los participantes quienes previamente fueron informados sobre los objetivos de la investigación y expresaron su conformidad de participar en la misma. Se incidió en el respeto de la autoría intelectual, pues se citaron adecuadamente a los autores y no hubo intención de plagio. Así mismo, se tuvo especial consideración en adaptar los instrumentos a la realidad sociocultural de los participantes y los datos de la presente investigación buscaron aportar en el desarrollo tanto de la institución involucrada en la investigación como de su contexto y no se presentaron actos de discriminación.

CAPITULO 3. RESULTADOS

En el presente capítulo se van a describir los resultados que se han obtenido en base a los objetivos e hipótesis de investigación.

Tabla 5

Medidas de tendencia central y de dispersión de las variables Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional junto con sus dimensiones

	<i>IE</i>	<i>Intra</i>	<i>Inter</i>	<i>Adap</i>	<i>ME</i>	<i>EA</i>	<i>CO</i>	<i>DA</i>	<i>DC</i>	<i>DN</i>
Cantidad	66	66	66	66	66	66	66	67	67	67
Media	353,89	115,61	84,38	49,24	52,29	52,38	63,30	21,61	19,39	22,40
Mediana	358,00	116,50	86,00	49,00	52,00	53,00	66,00	23,00	20,00	23,00
Desv. Desviación	28,015	8,554	8,450	6,915	7,272	5,737	10,793	4,011	4,306	3,908
Asimetría	-,433	-,430	-,434	,408	,239	-,626	-1,297	-1,302	-,513	-1,478
Curtosis	,723	-,025	-,460	,332	,527	-,057	3,016	2,966	-,014	3,205
Mínimo	277	93	62	33	33	37	21	7	7	7
Máximo	421	134	98	69	71	63	82	29	27	29

Nota: IE= Inteligencia Emocional Intra: Inteligencia intrapersonal Inter: Inteligencia interpersonal Adap= Adaptabilidad ME= Manejo del estrés EA= Estado de ánimo CO= Compromiso organizacional DA= Dimensión afectiva DC= Dimensión de continuidad DN= Dimensión normativa

Fuente: autora de la tesis

En la tabla 5 se observa lo siguiente, la media de los puntajes obtenidos para Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional es 353.89 y 63.30 respectivamente; ambas variables tienen como mediana 358 y 66, desviación estándar de 28.015 y 10.793, puntaje mínimo de 277 y 21 y puntaje máximo de 421 y 82 respectivamente; además, tiene ambas variables asimetría negativa y curtosis leptocúrtica. Respecto a las dimensiones de Inteligencia Emocional, la media oscila entre 49.24 y 115.61, la mediana entre 49 y 116.5, desviación estándar entre 6.915 y 8.554; la asimetría es negativa y curtosis platicúrtica para Intrapersonal, Interpersonal y Estado de ánimo, para Adaptabilidad y Manejo del Estrés la asimetría es positiva y

la curtosis leptocúrtica. Respecto a las dimensiones de Compromiso Organizacional, la media oscila entre 19.39 y 22.4, la mediana entre 20 y 23, desviación estándar entre 3.908 y 4.306; la asimetría es negativa y curtosis leptocúrtica para dimensión Afectiva y Dimensión Normativa, para la dimensión de Continuidad la curtosis es platicúrtica.

3.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Análisis de normalidad de datos de las variables Inteligencia Emocional, Compromiso Organizacional y sus dimensiones.

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
INTELIGENCIA EMOCIONAL	,106	66	,062
INTRAPERSONAL	,090	66	,200*
INTERPERSONAL	,091	66	,200*
ADAPTABILIDAD	,081	66	,200*
MANEJO ESTRÉS	,067	66	,200*
ESTADO DE ÁNIMO	,104	66	,075
COMPROMISO ORG.	,134	66	,005
DIMENSIÓN AFECTIVA	,149	66	,001
DIMENSIÓN CONTINUIDAD	,110	66	,046
DIMENSIÓN NORMATIVA	,219	66	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: autora de la tesis

En la tabla 6 se ha realizado el análisis de normalidad de datos a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Se observa que para la variable Inteligencia Emocional y sus dimensiones, el nivel de significancia es mayor a .05 ($p > .05$); concluyendo que la hipótesis nula se acepta y los datos son normales para esa variable. Sin embargo, para la variable Compromiso Organizacional y sus

dimensiones, el nivel de significancia es menor a .05 ($p < .05$), llevando a rechazar la hipótesis nula y concluir que los datos son distintos a la normalidad, y que se tomaría también esta conclusión para ambas variables. Entendiendo que los datos para las variables estudiadas en esta investigación son distintos a la normalidad, se procedió a emplear para el análisis inferencial los estadísticos no paramétricos de RHO de Spearman, U de Man-Whitney y H de Kruskas Wallis.

3.2. Contrastación de la hipótesis general

Tabla 7

Análisis de relación entre las variables Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Institución Educativa pública de Huánuco.

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación ,035
		Sig. (bilateral) ,783
		N 66

Fuente: autora de la tesis

En la tabla 7 se ha realizado el análisis de relación entre las variables Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional. Se observa que el nivel de significancia entre las mismas es mayor a .05 ($p > .05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe relación significativa entre Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Institución Educativa pública de Huánuco.

3.3. Contrastación de las hipótesis específicas

Tabla 8

Análisis de relación entre las dimensiones de las variables Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Institución Educativa pública de Huánuco.

			Comprom. org.	Dimensión afectiva	Dimensión continuidad	Dimensión normativa
Rho de	Int. Emoc.	Coeficiente de correlación	,035	,010	,003	,145
Spear		Sig. (bilateral)	,783	,939	,983	,245
man	Intrapers.	Coeficiente de correlación	,117	,070	,108	,155
		Sig. (bilateral)	,348	,577	,389	,214
	Interpers.	Coeficiente de correlación	,180	,118	,086	,118
		Sig. (bilateral)	,149	,079	,491	,079
	Adaptab.	Coeficiente de correlación	-,106	-,169	-,082	,068
		Sig. (bilateral)	,397	,174	,513	,585
	Manejo	Coeficiente de correlación	-,030	-,090	-,032	,112
	estrés	Sig. (bilateral)	,810	,473	,801	,371
	Estado de	Coeficiente de correlación	,184	,172	,145	,201
	ánimo	Sig. (bilateral)	,139	,168	,245	,106

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Cantidad de participantes = 66

Fuente: autora de la tesis

En la tabla 8 se ha realizado el análisis de correlación entre las dimensiones de las variables Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional. Respecto a las relaciones entre las dimensiones de Inteligencia Emocional y las dimensiones de compromiso organizacional, el nivel de significancia es mayor a .05 ($p > .05$); por tanto, se acepta la hipótesis nula, llegando a concluir que no existe relación significativa entre las dimensiones mencionadas.

Tabla 9

Rangos promedios en las variables y dimensiones de Inteligencia emocional y Compromiso Organizacional acorde al sexo y análisis de las diferencias de medias en colaboradores de una Institución Educativa pública de Huánuco.

Sexo del participante		IE	Intra	Inter	Adap	ME	EA	CO	DA	DC	DN
Femenino	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Rango promedio	33.96	35.17	34.85	32.10	32.75	35.52	34.17	33.97	35.63	34.09
Masculino	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Rango promedio	32.28	29.06	29.89	37.22	35.50	28.11	31.72	34.08	29.56	33.75
		410	352	367	365	396	335	400	439,5	361	436,5
<i>U de Mann-Whitney</i>											
	<i>Sig. asintótica(bilateral)</i>	,751	,249	,349	,334	,604	,162	,645	,983	,256	,949

Nota: IE= Inteligencia Emocional Intra: Inteligencia intrapersonal Inter: Inteligencia interpersonal Adap= Adaptabilidad ME= Manejo del estrés EA= Estado de ánimo CO= Compromiso organizacional DA= Dimensión afectiva DC= Dimensión de continuidad DN= Dimensión normativa

Fuente: autora de la tesis

En la tabla 9, se observa que el nivel de significancia para las dimensiones de Inteligencia Emocional acorde al sexo es mayor a .05 ($p > .05$); llevando a aceptar la hipótesis nula y a deducir que en estas dimensiones no existen diferencias acorde al sexo de los participantes; para las dimensiones de Compromiso Organizacional acorde al sexo ($p > .05$); se acepta la hipótesis nula y se deduce que en estas dimensiones no existen diferencias significativas acordes al sexo de los participantes. Así mismo, se corrobora que los rangos promedios de las variables y sus respectivas dimensiones no tienen diferencias significativas de acuerdo a la variable de agrupación.

Tabla 10

Rangos promedios en las variables y dimensiones de Inteligencia emocional y Compromiso organizacional acorde al grupo etéreo y análisis de las diferencias de medias en colaboradores de una Institución Educativa pública de Huánuco.

Grupo etéreo		IE	Intra	Inter	Adap	ME	EA	CO	DA	DC	DN
20 A 30	N	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	R Prom	38.5	44.5	35,25	29.25	31.5	38.25	51.75	36.5	59.67	36.67
30 A 40	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	R Prom	35.83	30.08	35.74	36.12	35.19	36.48	31.24	33.95	33.95	29.29
40 A 60	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	R Prom	32.92	35.11	33	33.88	34.33	31.51	32.8	33.17	30.83	35.64
60 a más	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	R Prom	26.10	27.9	27.2	21.3	20.9	34.2	41	39	42.9	39.7
<i>H de Kruskal-Wallis</i>		1,224	1,743	,868	2,533	2,416	1,045	2,92	,452	7,308	2,014
<i>Gl</i>		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Sig. asintótica</i>		,747	,627	,833	,469	,491	,790	,404	,929	,063	,570

Nota: IE= Inteligencia Emocional Intra: Inteligencia intrapersonal Inter: Inteligencia interpersonal Adap= Adaptabilidad ME= Manejo del estrés EA= Estado de ánimo CO= Compromiso organizacional DA= Dimensión afectiva DC= Dimensión de continuidad DN= Dimensión normativa R Prom= Rango promedio

Fuente: autora de la tesis

En la tabla 10, se observa que el nivel de significancia para las dimensiones de Inteligencia Emocional acorde al grupo etéreo es mayor a .05 ($p > .05$); llevando a aceptar la hipótesis nula y a deducir que en estas dimensiones no existe diferencias significativas acordes al grupo etéreo de los participantes; del mismo modo, el nivel de significancia para las dimensiones de Compromiso Organizacional acorde al grupo etéreo es mayor a .05; llevando a aceptar la hipótesis nula y a deducir que en estas dimensiones no existen diferencias significativas acordes al grupo etéreo de los participantes. Así mismo, se observa que los rangos promedios acorde al grupo etéreo no diferencian entre sí, lo cual corrobora lo mencionado para la tabla 10.

Tabla 11

Rangos promedios en las dimensiones de Inteligencia emocional y Compromiso Organizacional acorde al área laboral y análisis de las diferencias de medias en colaboradores de una Institución Educativa pública de Huánuco

Área Laboral		IE	Intra	Inter	Adap	ME	EA	CO	DA	DC	DN
<i>Directivo – administrativo</i>	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
	R prom.	28.63	30.56	36.38	16.25	16.88	35.63	44.13	45	41.13	42.13
<i>Inicial</i>	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	R prom.	34.83	39.92	31.75	26.67	24.5	34.5	24	23.21	36.36	22.57
<i>Primaria</i>	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
	R prom.	33.61	34.48	34.5	32.82	34.05	32.75	34.63	35.27	31.71	38.27
<i>Secundaria</i>	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	R prom.	34.67	31.73	31.81	41.75	40.65	33.42	31.02	32	33.6	29.65
<i>H de Kruskal-Wallis</i>		,635	1,138	,492	11,733	10,696	,158	4,428	5,120	1,579	6,435
<i>GI</i>		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Sig. Asintótica</i>		,888	,768	,921	,008	,013	,984	,219	,163	,664	,092

Nota: IE= Inteligencia Emocional Intra: Inteligencia intrapersonal Inter: Inteligencia interpersonal Adap= Adaptabilidad ME= Manejo del estrés EA= Estado de ánimo CO= Compromiso organizacional DA= Dimensión afectiva DC= Dimensión de continuidad DN= Dimensión normativa R prom. = Rango promedio

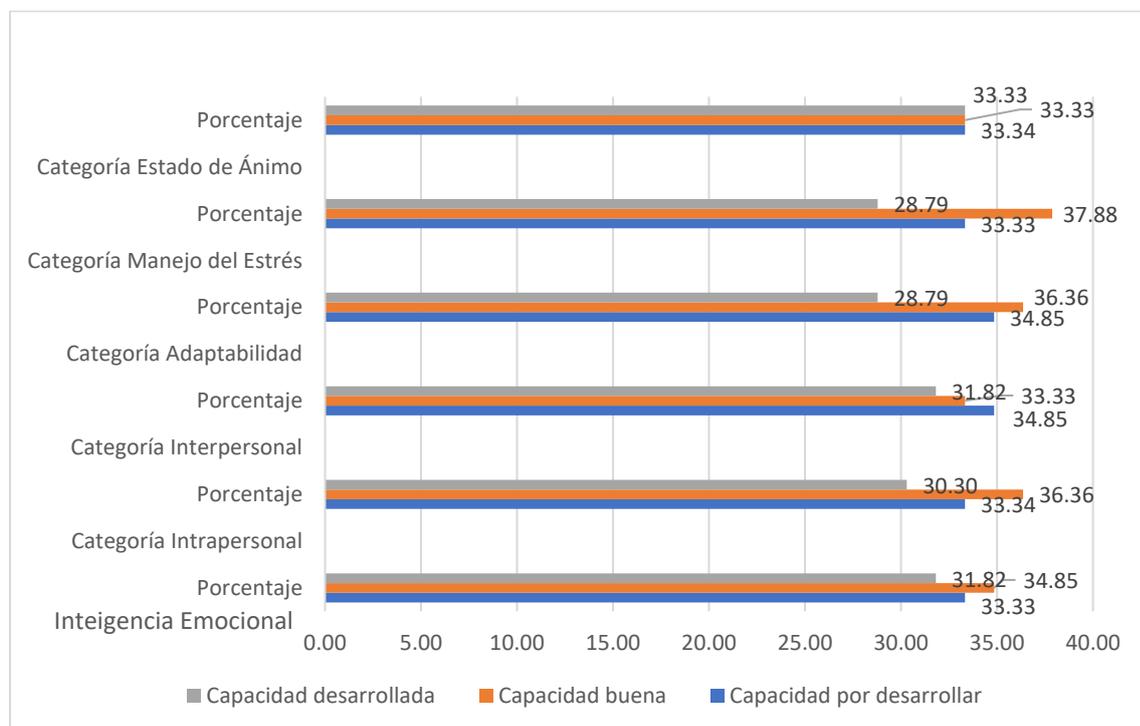
Fuente: autora de la tesis

En la tabla 11, se observa que, para las dimensiones Intrapersonal, Interpersonal y Estado de ánimo de la Inteligencia Emocional, para la variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones Afectiva, de Continuidad y Normativa ($p > .05$), se acepta la hipótesis nula y se deduce que en estas dimensiones no existen diferencias significativas acordes al área laboral de los participantes. Sin embargo, para las dimensiones de Adaptabilidad y Manejo del Estrés acorde al área laboral ($p < .05$); lleva a rechazar la hipótesis nula y a concluir que si existen diferencias

significativas acorde al área laboral de los participantes. Así mismo, se observa que el área Directiva-Administrativa tiene rangos bajos en las dimensiones de Manejo del estrés y Adaptabilidad, lo niveles se van elevando para el área del nivel Inicial, Primaria y el área laboral que mejor maneja el estrés es Secundaria. Respecto a la dimensión Adaptabilidad, el área que obtuvo un mejor puntaje fue el de Secundaria, seguido de Primaria, Inicial y quienes obtuvieron rangos promedios más bajos fue el área Directiva-Administrativa.

Figura 1

Porcentaje de participantes de acuerdo a las categorías obtenidas en Inteligencia Emocional y sus dimensiones.



Fuente: autora de la tesis

En la figura 1 se describe los porcentajes por cada categoría de las dimensiones de la variable Inteligencia emocional, para Inteligencia Emocional total se observa que el 31,82% de los participantes se ubica dentro de la capacidad

desarrollada, un 34,85% se ubica dentro de una capacidad buena y 33,33% se ubica dentro de una capacidad por desarrollar.

Para la dimensión Estado de Ánimo se observa que el 33,33% de participantes se ubica dentro de la capacidad desarrollada de la Inteligencia emocional, un 33,33% presenta una capacidad buena y 33,34% se ubica dentro de una capacidad por desarrollar.

Para la dimensión de Manejo del estrés se observa que el 28,79% se ubica dentro de la capacidad desarrollada, un 37,88% se ubica dentro de una capacidad buena y 33,33% se ubica dentro de una capacidad por desarrollar

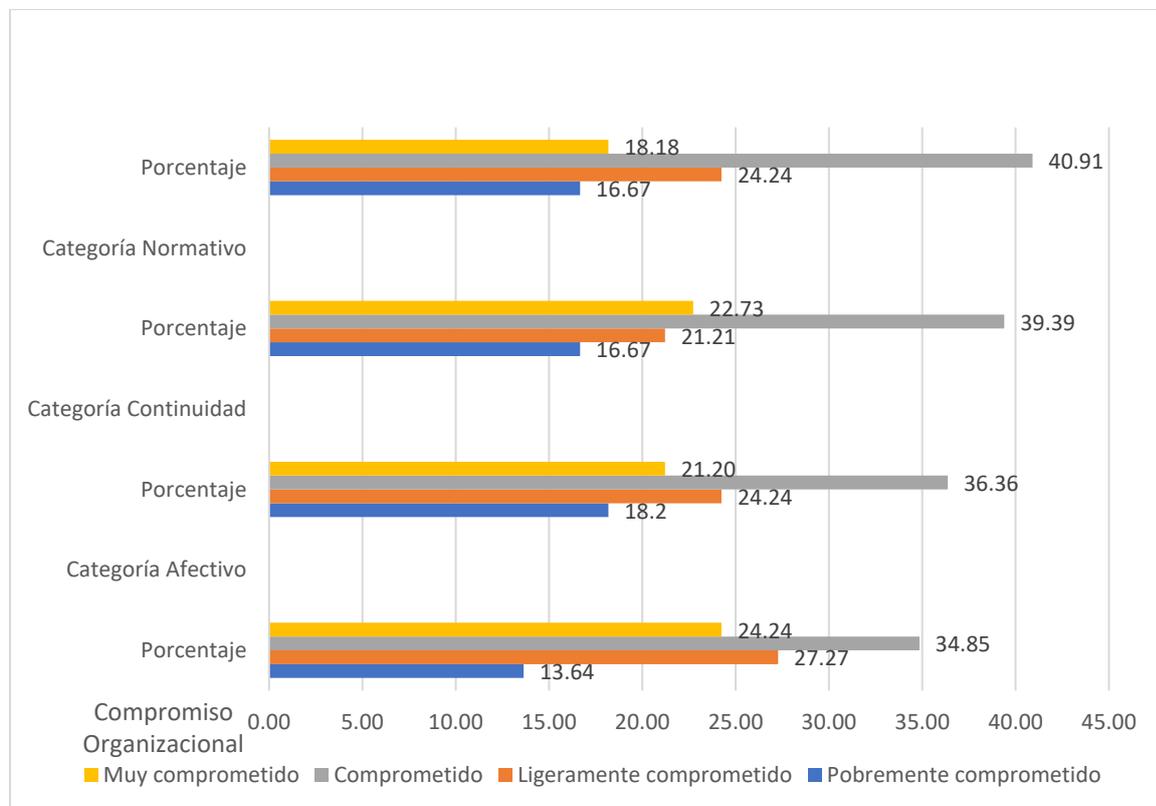
Para la dimensión de Adaptabilidad se observa que el 28,79% de los participantes encuestados se ubica dentro de la capacidad desarrollada, un 36,36% se ubica dentro de una capacidad buena y 34,85% se ubica dentro de una capacidad por desarrollar.

Para la dimensión de Interpersonal se observa que el 31,82% se ubica dentro de la capacidad desarrollada, un 33,33% se ubica dentro de una capacidad buena y 34,85% se ubica dentro de una capacidad por desarrollar.

Para la dimensión Intrapersonal se observa que el 30,30% de los encuestados se ubica dentro de la capacidad desarrollada, un 36,36% se ubica dentro de una capacidad buena y 33,34% se ubica dentro de una capacidad por desarrollar.

Figura 2

Porcentaje de participantes de acuerdo a las categorías obtenidas en Compromiso Organizacional y sus dimensiones.



Fuente: autora de la tesis

En la figura 2 se describe los porcentajes por cada categoría de las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional, de forma general se observa que el 24,24% de participantes se ubica dentro de la categoría Muy comprometido, un 34,85% dentro de la categoría Comprometido, un 27,27% dentro de la categoría Ligeramente comprometido y por último un 13,64% se ubica dentro de la categoría Pobremente comprometido.

Para la dimensión Normativa se observa que el 18,18% de participantes se ubica dentro de la categoría Muy comprometido, un 40,91% dentro de la categoría

Comprometido, un 24,4% dentro de la categoría Ligeramente comprometido y por último un 16,67% se ubican dentro de la categoría Pobremente comprometido.

Para la dimensión de Afectiva se observa que 21,20% de participantes se ubica dentro de la categoría Muy comprometido, un 36,36% dentro de la categoría Comprometido, un 24,24% dentro de la categoría Ligeramente comprometido y por último un 18,2% se ubican dentro de la categoría Pobremente comprometido.

Para la dimensión Continuidad se observa que 22,73% de participantes se ubica dentro de la categoría Muy comprometido, un 39,39% dentro de la categoría Comprometido, un 21,21% dentro de la categoría Ligeramente comprometido y por último un 16,67% se ubican dentro de la categoría Pobremente comprometido.

CAPITULO 4. DISCUSIÓN

Este capítulo está basado en el objetivo general y específicos planteados respecto a la relación entre la Inteligencia emocional y compromiso organizacional de colaboradores en una Institución Educativa pública - Huánuco, 2021.

Los resultados evidencian que no existe relación significativa entre las variables Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una Institución Educativa pública – Huánuco, 2021. Estos resultados nos permiten entender que la permanencia, aprecio y responsabilidad con la Institución Educativa no está relacionado con la capacidad de manejo adecuado de emociones a nivel intrapersonal, interpersonal, estado de ánimo, adaptación o manejo del estrés, de ello podemos inferir que el manejo del contexto laboral es distinto al personal. Así mismo es importante tener presente las características y contexto de la población en la presente investigación para la explicación de los resultados. Una característica marcada es el contexto de pandemia COVID-19 que ha puesto a prueba la práctica y desarrollo de la Inteligencia Emocional ya que desde sus inicios ha afectado y generado tensión en la población de la presente investigación, esto corroborado por los resultados de la encuesta nacional aplicada a docentes de instituciones públicas – Resultados Región Huánuco MINEDU (2021) en la que se observa que un 47.5% de docentes presentó estrés, un 21% ansiedad y un 15,9% depresión; sin embargo, podemos evidenciar que a pesar de experimentar estrés, ansiedad y depresión y ser afectados emocionalmente debido al miedo y a la pérdida de familiares cercanos, los colaboradores han demostrado compromiso con su organización, como se evidencia en los resultados, asumiendo con responsabilidad sus labores, adaptándose al

cambio y generando nuevos aprendizajes como lo es el uso de las tecnologías en el desarrollo de sus actividades diarias, en esa misma línea, el Instituto para el Futuro de la Educación (2021) afirma que los docentes han mantenido sus niveles de motivación a pesar de la situación vivida y 2 de cada 3 docentes asume que su profesión se ha valorado tras la pandemia. Así mismo, Díaz y Barra (2017) mencionan que la resiliencia permite mostrar un desempeño profesional positivo a pesar de la complejidad del escenario docente, concluyendo que debido a esta característica no todas las personas son afectadas en su totalidad y permite que puedan alcanzar sus metas. En tal sentido, por lo expuesto, podemos hacer referencia que existen otras variables que pueden estar influenciando en el adecuado desarrollo de la Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional a pesar de la pandemia por COVID – 19, variables como las características personales de la población tales como valores, actitudes, apoyo del entorno, así como a la capacidad de adaptación al cambio.

Respecto a la contrastación de hipótesis específicas, se evidencia que no existe relación entre las dimensiones de las variables Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional.

Respecto al análisis de las diferencias de medias de los puntajes de las dimensiones de la Inteligencia Emocional acorde al sexo, se encontró que no existe diferencias acordes al sexo de los participantes, lo cual nos permite inferir que personas de ambos géneros pueden desarrollar su Inteligencia Emocional sin que la variable género afecte en ello; sin embargo, se podría mencionar que el menor rango promedio obtenido corresponde al género masculino con un 28,11 % en la dimensión estado de ánimo a comparación de las mujeres que obtuvieron un 35,52 %, lo cual

conllevaría a inferir que las mujeres tienen un mayor dominio respecto a la felicidad y optimismo correspondiente al componente Estado de Ánimo.

Respecto al análisis de rangos promedios en las dimensiones de la Inteligencia Emocional acorde al grupo etéreo, se evidencia que no existen diferencias, es decir la Inteligencia emocional no está relacionada con determinada edad para su desarrollo; sin embargo, se podría mencionar que el menor rango promedio obtenido corresponde al grupo de personas comprendidas entre los 60 a más años, lo cual nos permitiría inferir que las personas pertenecientes a este grupo tienen menor probabilidad de fortalecimiento y desarrollo de su Inteligencia Emocional. Estos resultados pueden estar atribuidos a las características personales o diferencias individuales de este grupo etéreo, como menciona Villén (2020), en su investigación para conocer las actitudes y emociones de los docentes durante el confinamiento por pandemia, los docentes comprendidos entre las edades de 61-65 años presentan actitudes negativas, reactivas, desinteresadas, manipuladoras y racionales, características que pueden generar dificultad en el fortalecimiento o desarrollo de la Inteligencia emocional.

Respecto al análisis de rangos promedios en las dimensiones de la Inteligencia Emocional acorde al área laboral, se observa que hay diferencias entre los mismos específicamente en los componentes de Adaptabilidad y Manejo del estrés. El área Directiva – Administrativa presenta menor capacidad de adaptación a comparación de las otras áreas en la institución siendo el área correspondiente al nivel secundario el que obtuvo un mayor promedio en este aspecto, estos resultados pueden atribuirse a la responsabilidad de los directivos frente a una situación totalmente nueva como es la pandemia COVID - 19, sumado a ello también pueden atribuirse al desconocimiento de nuevas tecnologías, al temor para afrontar nuevas situaciones o

a la presión para la consecución de resultados de la institución, como se menciona en el informe COVID-19 CEPAL - UNESCO (2020) los docentes y directivos han sido actores fundamentales de respuesta inmediata ante la pandemia y han debido responder a demandas de diverso orden ante la crisis, dichas demandas han permitido develar la insuficiencia en cuanto a formación y disponibilidad de recursos en el personal docente para afrontar la nueva realidad e incluir a estudiantes de entornos desfavorecidos. Así mismo, según del informe de la UNESCO (2018), antes de la pandemia ya se evidenciaba que el docente contaba con pocas oportunidades de formación para generar la inclusión de estudiantes de diversas realidades.

Respecto al manejo del estrés también se evidencian diferencias entre las mismas áreas, lo cual indica que el área Directiva Administrativa no está manejando adecuadamente el estrés, en ese sentido, tomando en cuenta la conceptualización de Baron (1997) respecto al estrés podríamos inferir que este grupo etéreo tuvo dificultad en el control de sus impulsos, actuando por instinto o de forma impulsiva y de la misma manera ha presentado dificultad para el adecuado afrontamiento hacia el estrés o lo ha afrontado de forma negativa, considero que estos aspectos tienen implicancia en el entorno laboral ya que podría afectar al buen trato y a las adecuadas relaciones interpersonales entre los colaboradores así como contribuir a una percepción de inflexibilidad y autoritarismo de parte de los mismos. El inadecuado manejo del estrés en esta área puede deberse a diversos factores, entre ellos, el más resaltante sería el afrontamiento a los cambios por el contexto de pandemia, como lo menciona Gómez y Rodríguez (2020), la modificación de la estrategia de enseñanza que implicaba pasar de la presencialidad a la virtualidad ha sido uno de los factores que ha generado mayor estrés en la población docente.

Por otro lado, también se puede explicar que la destacada capacidad de adaptación y manejo del estrés en el área de secundaria puede deberse a la adecuada coordinación y apoyo entre los mismos, a los recursos de afrontamiento personales así como al conocimiento o familiarización sobre el uso de las tecnologías, que ha permitido que se pueda adaptar las estrategias de enseñanza a un entorno virtual que según Gómez y Rodríguez (2020), ha sido el factor que ha generado mayor estrés en la población docente. En tal sentido, es importante precisar que los resultados respecto a la adaptabilidad y manejo del estrés pueden estar asociados al nivel de comunicación, coordinación y apoyo que existe entre las áreas de la institución.

Respecto al análisis de rangos promedios en las dimensiones del Compromiso Organizacional acorde al sexo de colaboradores, se observa que no existen diferencias, por lo que se puede inferir que el sexo no está relacionado con el desarrollo en menor o mayor proporción del compromiso organizacional

Respecto al análisis de rangos promedios en las dimensiones del Compromiso Organizacional acorde al área laboral de colaboradores, se observa que no existen diferencias, por lo que se puede inferir que el pertenecer a una determinada área en la organización no está relacionado con el desarrollo en menor o mayor proporción del compromiso organizacional; es decir, no necesariamente las personas que tienen altos cargos o pertenezcan a áreas directivas en la institución son las más comprometidas con la misma, siendo factible poder desarrollarlo en todas las personas por más sencillos que puedan ser las áreas a las que pertenezcan.

Respecto al análisis de rangos promedios en las dimensiones del Compromiso Organizacional acorde al grupo étnico, se observa que no existen diferencias, por lo que se puede inferir que el pertenecer a un determinado grupo étnico no está

relacionado con el desarrollo en menor o mayor proporción del compromiso organizacional lo cual se corrobora con los resultados de investigación obtenidos por Alba y Máynez (2017), donde afirman que no existe diferencias significativas en la variable demográfica grupo etáreo respecto al compromiso organizacional.

Realizando un análisis comparativo con los antecedentes nacionales se evidencia que Gallardo (2019) encuentra una relación directa y moderada entre las variables Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional, en la misma línea, pero en poblaciones distintas en este caso colaboradores de Hoteles Carrión & Vásquez (2018) también evidencian una relación directa entre las variables estudiadas y en una población del área administrativa, a nivel internacional, Piloso (2020), encuentra una relación positiva que repercute en ciertas dimensiones de la inteligencia emocional sobre el compromiso organizacional, estos datos difieren con los resultados encontrados en la presente investigación, lo cual puede deberse a la cultura organizacional en el caso de poblaciones distintas al sector educativo que en este caso son las pertenecientes al área administrativa y municipalidades del sector público. Sin embargo, resulta interesante poder comparar los resultados obtenidos por Gallardo (2019), ya que su población es similar a la presente investigación, en ese sentido, podríamos mencionar el inicio de la pandemia por COVID -19 en el año 2020 como un factor que pudo haber influenciado en el comportamiento de ambas variables, en nuestra población es probable que debido a esta situación los colaboradores hayan elevado su Compromiso Organizacional por encima de su Inteligencia Emocional, ya que si bien es cierto que la pandemia ha afectado mucho emocionalmente a esta población, no ha generado afectación en el grado de compromiso organizacional ya que se evidencia que un 59% de los colaboradores se ubica en un buen nivel de desarrollo de esta variable. Así mismo se evidencia

que el 66% de colaboradores tiene un buen nivel de desarrollo de su Inteligencia Emocional y podemos inferir que las dimensiones Adaptabilidad y Manejo del estrés, han permitido un adecuado afrontamiento progresivo a los cambios surgidos producto de la pandemia por COVID – 19.

Los resultados de la presente investigación son similares a los obtenidos por Ugarte (2021) en su estudio realizado a una población docente en la que manifiesta que el compromiso organizacional se ha mantenido en niveles moderados y altos a pesar del contexto de pandemia, en esa misma línea, López (2021) en su estudio entre compromiso Organizacional y Responsabilidad social en empleados públicos, evidenció que no existe correlación significativa entre las variables mencionadas y si realizamos un análisis respecto a la responsabilidad social, podemos manifestar que según el modelo de Baron, existe un sub componente denominado responsabilidad social perteneciente a la dimensión interpersonal, la cual implica verse a sí mismo como cooperador y miembro constructivo del grupo social, en esa misma línea, mencionaríamos a la empatía como capacidad necesaria para poder entender a los demás, a la sociedad, a la comunidad y a partir de ello formular acciones que precisen contribuir con la misma para el bienestar común y a su vez, se tendría que hacer mención que según el modelo de Baron, la empatía viene a ser parte del componente Interpersonal de la Inteligencia emocional, por lo que podemos inferir que no existe relación entre el componente Interpersonal y el Compromiso Organizacional.

Así mismo, Iglesias (2017) y Farías & Núñez (2018) en España y Venezuela respectivamente encuentran una relación significativa solo entre la Inteligencia Emocional con la dimensión afectiva del Compromiso Organizacional, no existiendo relación entre las dimensiones de las otras variables. En esa misma línea, Idrogo y Asenjo (2021) en su investigación, evidencian que existe una relación

estadísticamente significativa entre la dimensión adaptabilidad de la Inteligencia Emocional y el rendimiento académico, por lo que sugieren investigar sobre los posibles factores que puedan estar influenciando en la variable Rendimiento Académico, como puede ser el contexto familiar y amical.

Por otro lado, Mérida et al. (2020) en su investigación, sugieren que no existe vínculo directo entre sus variables de estudio en este caso inteligencia emocional y engagement docente, sino que intervienen estrategias resilientes que, a su vez, incrementa los niveles de engagement de los docentes, esto es similar con los resultados de la presente investigación en la que de igual manera, no se encuentra relación significativa entre Inteligencia emocional y compromiso organizacional ($p > 0.05$); sin embargo, hay otras condiciones que en el contexto de pandemia COVID – 19 puedan haber contribuido a fortalecer las variables estudiadas, como son las características personales, actitudes y valores. Dentro de las características o condiciones personales, Hidalgo et al. (2020) menciona al apoyo social percibido por la familia como un predictor de la satisfacción con la vida y de la felicidad subjetiva, datos que nuevamente pueden haber influenciado en el fortalecimiento de las variables estudiadas.

Piloso (2020), encuentra que la dimensión regulación emocional de la Inteligencia emocional tiene mayor puntuación en el género masculino; mientras que en la presente investigación no existen diferencias significativas acorde al sexo de los participantes en relación con la Inteligencia emocional; sin embargo, se evidencia un menor rango promedio en el género masculino a comparación del femenino respecto a la dimensión estado de ánimo que incluye los sub componentes de felicidad y optimismo. Así mismo en la presente investigación, se encuentran diferencias en las dimensiones Adaptabilidad y manejo del estrés de la Inteligencia emocional acorde al

área laboral. En ese sentido, se evidencia que los docentes pertenecientes al nivel secundario tienen un mayor manejo del estrés y adaptabilidad, seguido por el nivel Primario e Inicial y por último el área directiva que presenta dificultades para adaptarse y manejar de forma adecuada al estrés por lo que pueden estar siendo percibidos por los colaboradores como personas inflexibles, autoritarios y distantes que ejercen presión y tensión en los colaboradores ante situaciones de estrés.

Por otro lado, también podemos señalar que los docentes del nivel Inicial - Primaria en esta situación de pandemia tienen más dificultades debido a que los estudiantes a su cargo son más pequeños, requieren del acompañamiento de sus padres, condición que no siempre se cumple, por lo que los docentes se estresan mucho más considerando que la enseñanza virtual requiere de mayor preparación de las clases y manejo de estrategias de enseñanza virtual.

El desarrollo de la presente investigación tuvo gran relevancia ya que fue aplicado durante el contexto de pandemia por COVID – 19 a una población perteneciente al sector educativo público de nuestro país, conocedores de las necesidades del mismo y teniendo en cuenta que ha sido uno de los sectores más afectados por la pandemia por COVID – 19, se buscó contribuir respondiendo a la pregunta “¿Existe relación entre Inteligencia emocional y Compromiso organizacional? ante el cual los resultados nos permitieron afirmar que no existe relación significativa entre ambas variables, lo cual a su vez permite inferir que la tensión, estrés y emociones negativas surgidas por la pandemia por COVID – 19, a su vez han generado un proceso de adaptación y manejo del estrés en la que también influenciaron los factores personales de los colaboradores del sector público para continuar asumiendo con compromiso las responsabilidades de la institución a la que pertenecen en bienestar de los estudiantes. Así mismo, los resultados de la presente

investigación nos permitieron realizar sugerencias para fortalecer los niveles de compromiso e Inteligencia Emocional en los colaboradores.

Respecto a las limitaciones identificadas podemos mencionar al acceso a la Institución Educativa para desarrollar la presente investigación ya que son pocas las Instituciones que accedían a colaborar con la investigación. El acceso a una institución fue bastante difícil porque pocas tenían la actitud de dejar realizar investigaciones dentro de su entidad. Por otro lado, la virtualidad, también se ha constituido como una dificultad ya que no permitió llegar de forma más rápida a la población. Otra de las limitaciones fue la poca rapidez lectora de los docentes para el desarrollo de los cuestionarios por lo que ha algunos de ellos les generó mayor tiempo en el desarrollo de los mismos.

CONCLUSIONES

1. Se encontró que no existe relación entre Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco 2021; alcanzando un coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r) = .035 y un $p > .05$; lo cual evidencia la inexistencia de un nivel de relación entre ambas variables.
2. Se estableció la existencia de una relación significativa positiva entre las dimensiones de la variable Inteligencia Emocional, el nivel de significancia es menor ($p < .05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula.
3. Se estableció la existencia de una relación altamente significativa positiva entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional, el nivel de significancia es $00 < .05$; por tanto, se rechaza la hipótesis nula.
4. Se encontró que el nivel de significancia para las dimensiones de Inteligencia Emocional considerando el sexo, ($p > .05$); por lo que se acepta la hipótesis nula por lo tanto en estas dimensiones no existen diferencias de acuerdo al sexo de los participantes.
5. Se establece que el nivel de significancia para las dimensiones de Inteligencia Emocional según al grupo etáreo ($p > .05$); por lo que se acepta la hipótesis nula y en estas dimensiones no existe diferencias de acuerdo al grupo etáreo de los participantes.
6. Se establece que para las dimensiones Intrapersonal, Interpersonal y Estado de ánimo de la Inteligencia Emocional ($p > .05$), se acepta la hipótesis nula y se deduce que en estas dimensiones no existen diferencias acordes al área laboral

de los participantes. Sin embargo, para las dimensiones de Adaptabilidad y Manejo del Estrés acorde al área laboral ($p < .05$); lleva a rechazar la hipótesis nula y a concluir que si existen diferencias acordes al área laboral de los participantes.

7. Se determina que el área Directiva-Administrativa tiene rangos bajos en las dimensiones de Manejo del estrés y Adaptabilidad, lo niveles se van elevando para el área del nivel Inicial, Primaria y el área laboral que mejor maneja el estrés es Secundaria. Respecto a la dimensión Adaptabilidad, el área que obtuvo un mejor puntaje fue el de Secundaria, seguido de Primaria, Inicial y quienes obtuvieron rangos promedios más bajos fue el área Directiva-Administrativa
8. Se establece que en las dimensiones de Compromiso Organizacional según el sexo ($p > .05$); se acepta la hipótesis nula y se deduce que en estas dimensiones no existen diferencias según el sexo de los participantes.
9. Se determina que el nivel de significancia para las dimensiones de Compromiso Organizacional según el laboral ($p > .05$); por lo que se acepta la hipótesis nula y se concluye que en estas dimensiones no existen diferencias según al área laboral de los participantes.
10. Se determina que el nivel de significancia para las dimensiones de Compromiso Organizacional según al grupo etéreo es mayor a $.05$; llevando a aceptar la hipótesis nula y a deducir que en estas dimensiones no existen diferencias significativas según al grupo etéreo de los participantes.
11. Se establece que el 66% de colaboradores se ubica dentro de una capacidad desarrollada de Inteligencia Emocional y sus dimensiones; sin embargo, existe un 33,33% que se ubica dentro de una capacidad por desarrollar. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y que menos del 75% tiene una capacidad desarrollada.

- 12.** Se observa que el 59% de participantes se ubica dentro de la categoría Muy comprometido en Compromiso Organizacional; sin embargo, existe un 27,27% dentro de la categoría Ligeramente comprometido y un 13,64% se ubica dentro de la categoría Pobremente comprometido. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, pues menos del 75% de los colaboradores obtuvo la categoría muy comprometido.
- 13.** A nivel de una población en el sector educativo público, la variable de investigación Compromiso Organizacional, no guardan relación con la edad, sexo ni área laboral a la que pertenecen.
- 14.** El desarrollo de la Inteligencia Emocional en los colaboradores les ha permitido adaptarse a los cambios surgidos por la pandemia por COVID – 19.
- 15.** Los resultados nos permiten entender que el manejo del contexto laboral es distinto al personal.
- 16.** Es probable que debido al contexto de pandemia COVID-19 los colaboradores hayan elevado su Compromiso Organizacional por encima de su Inteligencia Emocional, ya que, si bien es cierto que la pandemia ha afectado mucho emocionalmente, no ha generado afectación en el grado de compromiso organizacional en la población de estudio.

RECOMENDACIONES

Con relación a los resultados alcanzados se brinda las siguientes recomendaciones a la Institución Educativa:

1. Se sugiere específicamente a los responsables de tomar de decisiones, elaborar planes o programas para desarrollar, fortalecer y mantener índices favorables de Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional en la Institución a fin de contribuir con el bienestar personal y el de la Institución.
2. Se puede fortalecer el desarrollo del compromiso organizacional en los colaboradores al margen del sexo, grupo étnico y área laboral a la que pertenecen.
3. Se sugiere fortalecer el manejo del estrés y adaptación en los directivos de la Institución educativa
4. Explorar las estrategias de afrontamiento al estrés y adaptabilidad usadas por los docentes del nivel secundario y a partir de ello fortalecer a los docentes de las otras áreas de la Institución.
5. Implementar un programa de autocuidado para los colaboradores en el que se incida en el adecuado manejo de sus emociones.

REFERENCIAS

- Aguedo, M. (2011, 9 de marzo). Recursos Humanos.
<http://recursoshumanosinternet.blogspot.com/2011/03/que-es-un-colaborador.html>
- Alba, M. & Máynez, A. (2017). ¿El compromiso organizacional depende de la edad, escolaridad y antigüedad de los trabajadores? *Latindex*, 15(2), 522- 527.
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica_3/55%20ALBA_MAYNEZ.pdf
- Armstrong, T., Rivas, M. P., Gardner, H., & Brizuela, B. (1999). *Las inteligencias múltiples en el aula*. Manantial.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Dirección Estratégica*, nº 11, pp. 21–23.
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: Discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, 201-226.
<https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Ayuso, V. (2016). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Universidad de Valladolid.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18142/TFG-N.438.pdf;jsessionid=46CE28DCA3ADB65EE534209E9F88D94C?sequence=1>
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)
1. *Psicothema*, 13-25. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/download/8415/8279>
- Bar-On, R. (1997). *Inventario de Inteligencia Emocional (EQ-i) Technical Manual*. Multi-Health.
- Bar-On, R. (2014, 17 de febrero). Entrevista al Dr. Reuven Bar-On experto en Inteligencia Emocional / Entrevistado por Laura Molina. *Coach comunicadora*

formadora. <https://www.lauracoaching.com/entrevista-al-dr-reuven-bar-on-experto-en-inteligencia-emocional/>

- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Blanco, M. & Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 9(2), 215-233.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in works organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533, 546.
- Cajas, M. V., & Tapia, P. D. (2018). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 del distrito metropolitano de Quito*. [Tesis de grado, Universidad de las Fuerzas Armadas]. Repositorio institucional de la ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/14856/1/T-ESPE-040369.pdf>
- Carrión, J. M., & Vásquez, M. (2018). *Compromiso Organizacional e Inteligencia Emocional en los Trabajadores de los Hoteles de Huanchaco – 2018*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26983>
- Cardozo, J. (2021). *Importancia de la Inteligencia Emocional en las empresas*. Universidad Militar Nueva Granada. <http://hdl.handle.net/10654/40271>.
- Castillo, M. (2020). *La necesidad de formar al estudiante universitario en torno a las habilidades blandas como fortalecimiento futuro a su desempeño profesional*. [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio UMNG.
<http://hdl.handle.net/10654/37647>.
- CEPAL-UNESCO. (2020, agosto). *Informe COVID-19. La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Csikszentmihalyi, M. (2007). *Fluir (Flow). Una psicología de la felicidad*. Kairós.

- Cooper, R.K. & Sawaf A. (2005). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo*. Editorial Norma S.A.
- Díaz, C. & Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos*, 43(1), 75-86.
<https://www.redalyc.org/pdf/1735/173553246005.pdf>
- Farías, K., & Núñez, A. M. (2018). *Relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en gerentes de Venezuela*. [Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello]. Repositorio institucional de la UCAB.
[http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/4.-%20KASSANDRA%20Y%20ANA%20MARIA\(Relacion%20entre%20inteligencia%20emocional%20y%20el%20compromiso%20organizacional%20en%20gerentes%20de%20Venezuela\) \(ANUAL\).pdf](http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/4.-%20KASSANDRA%20Y%20ANA%20MARIA(Relacion%20entre%20inteligencia%20emocional%20y%20el%20compromiso%20organizacional%20en%20gerentes%20de%20Venezuela) (ANUAL).pdf)
- Fragoso, L. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, VI (16), 110-125. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299138522006>
- Fernández, S. (1999). *Las inteligencias múltiples: estructuras de la mente*. Fondo de Cultura Económica.
- Farid, H, Izadi, Z, Ismael, L, & Alipour, F. (2015) Relation shipbet ween quality of worklife and organizational commitmentamonglecturers in a Malaysian publicre search university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61.
<http://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>.
- Fuentes, P. (2015). *Compromiso Organizacional: Contribución de una gestión estratégica de Recursos Humanos sobre una perspectiva de Marketing*. Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/40204/Final%20Documento%20Pedro%20Fuentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M. & Giménez, S. (2010). *La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador*. *Espiral. Cuadernos del*

profesorado, 3(6), 43-52. <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/ESPIRAL/article/download/909/828>

- Gallardo, K. A. (2019). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui- El Porvenir 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37859/gallardo_pk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gil'Adi, D. (2000). *Inteligencia emocional en práctica: manual para el éxito personal y organizacional*. McGraw-hill.
- Goleman, D. (2000). *La Inteligencia emocional*. B Argentina editores.
- Goleman, D. (1993). *La inteligencia emocional*. Ediciones B, S.A de C.V para el sello Zeta Bolsillo.
- Goleman, D. (2011), *Leadership: the power of emotional intelligence*, Estados Unidos de América, AMA.
- Goleman, D. (Ed.). (2012). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós
- Gómez-Arteta, I., & Escobar-Mamani, F. (2021). Educación virtual en tiempos de pandemia: incremento de la desigualdad social en el Perú. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, (15), 152-165.
<https://doi.org/10.37135/chk.002.15.10>
- Gómez, N. & Rodríguez, P. (2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de COVID-19 y la Educación, FENOB UNA -Filial Coronel Oviedo. *Divulgación académica UNA FENOB*, 1 (1), 216 – 234.
<file:///C:/Users/Hp/Downloads/admin,+91-Texto+del+art%C3%ADculo-113-1-10-20200730.pdf>
- González, L. & Antón, C. (1995). *Dimensiones del compromiso organizacional. Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de recursos Humano y nuevas tecnologías*. Universidad de Salamanca.
<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125406/1995%20Gonz%E1lez%20y%20Ant%F3n.pdf;jsessionid=1C586E6B100460FB9D4AADD1F3F96D63?sequence=1>

- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional* (décima edición). International Thompson editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Ed.). Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1era Ed.). Mc Graw-Hill.
- Hidalgo, S., Martínez, I., Tijeras, A., & Sospedra, J. (2022). Relación entre la inteligencia emocional y el apoyo social con el bienestar subjetivo: un estudio transcultural España-Ecuador. *Revista Psicología de la salud*, 10 (1). <https://udimundus.udima.es/bitstream/handle/20.500.12226/1117/1382-Texto%20del%20art%20c3%adculo-7007-1-10-20220204.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Idrogo, D., & Asenjo, J. (2021). Relación entre Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico en estudiantes Universitarios Peruanos. *Revista de Investigación Psicológica*, (26), 69-79. <https://doi.org/10.53287/ryfs1548js42x>
- Iglesias, J. (2017). *La Inteligencia emocional y el compromiso organizacional de los empleados*. [Tesis de grado, Universidad de Jaén]. Repositorio institucional de la UJAEN. http://tauja.ujaen.es/jspui/bitstream/10953.1/6365/1/Iglesias_Criado_Jos_TFG_Grado_en_Relaciones_Laborales_y_Recursos_Humanos.pdf
- International Labour Organization (2021). *World Emplomen and Social Outlook. Trends*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf
- Instituto para la Formación de la Educación. (2021, 14 de setiembre). *2 de cada 3 docentes consideran que su profesión fue revalorizada tras la pandemia: BlinkLearning*. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/estudio-tecnologia-aula-2021>
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos Del IEEM*, 6(2), 79-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717373>

- Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública. *Industrial Data*, 10(2), 30-37. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81620574005.pdf>
- López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 656-668. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- López, E., Pulido, M. & Augusto, J. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Síntesis.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence. *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3, 31.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442. <https://eclass.hmu.gr/modules/document/file.php/IP-ERLSF116/Mayer-Salovey.1993-libre.pdf>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/105348229190011Z>
- Mérida, S., Extremera, N., Quintana, C., & Rey, L. (2020). Sentir ilusión por el trabajo docente: inteligencia emocional y el papel del afrontamiento resiliente en un estudio con profesorado de secundaria. *Revista de Psicología y Educación*, 15(1), 67 – 76. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/219944/M%c3%a9rida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación (2020, 24 de noviembre). *Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular. ENDO Remota*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/ppt-endo-2020.pdf>
- Ministerio de Educación (2021, 17 de diciembre). *Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular Resultados Región Huánuco. ENDO Remota*.

<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo/2021/endo2021-10-huanuco.pdf>

- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional de la UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA057377.pdf>
- Pineda, C. (2012). *Inteligencia emocional y bienestar personal en estudiantes universitarios de ciencias de la salud*. [Tesis doctoral, Universidad de Málaga]. Repositorio institucional de la UMA. https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5384/TDR_PINEDA_GALAN.pdf?sequence=1
- Piloso, J. (2020). *Incidencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional de los empleados del sector público*. [Tesis de titulación, Universidad de las fuerzas armadas de Ecuador]. Repositorio de la ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/22653/T-ESPE-043935.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological bulletin*, 64(1), 23.
- Porto J. & Gardey, A. (2013). *Definición de componentes*. <https://definicion.de/componentes/>
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la lengua española* (22°.ed). <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=VoYtQP9>
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15va ed.). Pearson Educación.
- Ruiz, J. (2021). *Habilidades blandas como factor de éxito gerencial para las pymes del municipio de Chía*. Universidad Militar Nueva Granada <http://hdl.handle.net/10654/40012>.

- Sánchez (2013). Compromiso laboral y estrés en los empleados de Bancos y Cajas. *Pecunia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, (16/17), 85-100.
- Salvador, C. & García, E. (2010). Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6 (2), 375-387. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67915140012.pdf>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.385.4383&rep=rep1&type=pdf>
- Talento y Liderazgo (2012). *Premio Manpower Group a la Investigación en Capital Humano*. www.manpowergroup.com.mx/uploads/.../Talento_y_Liderazgo.pdf
- Ugarte, S. (2021). *Resiliencia, compromiso organizacional y ansiedad social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la UCV.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70396/Ugarte_DS J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70396/Ugarte_DS_J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ugarriza, N. & Pajares, L. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn Ice: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*, (8), 11-58. <http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/893>
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, 4, 129-160. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Ucha, F. (2008, diciembre). *Variable. Definición ABC*.
<https://www.definicionabc.com/general/variable.php>
- UNESCO (2020, 23 de junio). *Un nuevo Informe de la UNESCO resalta la magnitud de las desigualdades mundiales en la educación y hace un llamado a una mayor inclusión tras la reapertura de las escuelas*.
<https://es.unesco.org/news/GEM-Report-2020>

- Villén, C. (2020). *El profesorado y las tecnologías en tiempos de confinamiento por la pandemia COVID-19. Creencias sobre actitudes, formación, competencia digital e importancia de las TIC en educación*. [Tesis de maestría, Universidad de Salamanca]. Repositorio institucional de la USAL.
https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/143691/TFM_Vill%C3%A9nS%C3%A1nchezC_Profesoradoytecnolog%C3%ADas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vila, M. (2005) *La relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en una empresa del sector financiero*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Andrés Bello]. Biblioteca virtual de la Universidad Católica Andrés Bello.
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP1795.pdf>.
- Zavala, M. (2009). *Corazón y razón en armonía: inteligencia emocional en alumnos con aptitud intelectual*. Plaza y Valdez Editores.

ANEXOS

ANEXO A

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Operacionalización			
	Principal	Principal	Variable 1	Variable1. Inteligencia Emocional			
¿Qué relación existe entre Inteligencia emocional y Compromiso organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública de Huánuco 2021?	Determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y compromiso organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco, 2021.	Hi: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y compromiso organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco 2021.	Inteligencia Emocional	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
				“Conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio” (Baron, 1997 citado por Ugarriza,2005)	Se operacionaliza y mide la variable a través de las respuestas al Inventario de Inteligencia Emocional de Baron, adaptado, por Palma (2019).	Intrapersonal	Asertividad
							Autoconcepción
							Autorrealización
				Interpersonal	Adaptabilidad	Independencia	
						Empatía	
						Relaciones interpersonales	
				Manejo de estrés	Estado de ánimo en general	Responsabilidad social	
						Solución de problemas	
						Prueba de la realidad	
				Flexibilidad	Optimismo	Tolerancia al estrés	
						Control de impulsos	
Felicidad	Optimismo	Felicidad					
		Optimismo					

	Específicos	Específicos	Variable 2	Variable 2. Compromiso organizacional				
	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación existente entre las dimensiones de Inteligencia Emocional y las dimensiones de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública - Huánuco, 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> H1: Existe relación significativa entre las dimensiones de Inteligencia Emocional y las dimensiones de Compromiso Organizacional en colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco, 2021. 	Compromiso Organizacional	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	
	<ul style="list-style-type: none"> Comparar los niveles de Inteligencia emocional y Compromiso organizacional acorde a la edad, sexo y área laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> H2: Existen diferencias entre Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional acorde a la edad, sexo y área laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Pública – Huánuco 2021. 		“Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización” (Meyer & Allen, 1991 citado por Loli 2001)	Se operacionaliza y mide la variable a través de las respuestas al cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptado por Montoya (2014)s	Afectivo	Deseo	
								Apego emocional
								Identificación con la organización
							Continuidad	Necesidad
								Apego material
						Evaluación de consecuencias		
				Normativa	Deber			
					Sentimiento de obligación de permanencia			

ANEXO B

. FICHA TÉCNICA

Nombre Original:	EQ-I Bar0n Emotional Quotient Inventory
Autor:	Reuven Bar-0n
Procedencia:	Toronto – Canadá
Adaptación Peruana:	Nelly Ugarriza Chávez
Administración:	Individual o colectiva. Tipo Cuadernillo.
Duración:	Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 Minutos.
Aplicación:	Sujetos de 16 y más. Nivel lector de 6º grado de Primaria.
Puntuación:	Calificación manual o computarizada
Significación:	Estructura Factorial: ICE - T- 5 Factores componentes 15 subcomponentes.
Tipificación:	Baremos Peruanos.
Usos:	Educacional, clínico, jurídico, médico, laboral, y en la investigación. Son potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, consejeros y orientadores vocacionales.
Materiales:	Cuestionario que contiene los ítems del I-CE, Hoja de respuesta, Plantilla de Corrección, Hoja de Resultados y de Perfiles (A, B).

Descripción de la prueba:

Este inventario genera un cociente emocional general y 5 cocientes emocionales compuestos basados en las puntuaciones de 15 subcomponentes.

Los 5 principales componentes conceptuales de la Inteligencia emocional y social que involucran los quince factores medidos por el (I-CE) son:

- Componente Intrapersonal (CIA): Área que reúne los siguientes componentes:
 - Comprensión emocional de sí mismo (CM): La habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos.

- Asertividad (AS): La habilidad para expresar sentimientos, creencias, y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás; y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.
 - Autoconcepto (AC): La habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades.
 - Autorrealización (AR): La habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo.
 - Independencia (IN): Es la habilidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.
- Componente Interpersonal (CIE): Área que reúne los siguientes componentes:
 - Empatía (EM): La habilidad de percatarse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás.
 - Relaciones Interpersonales (RI): La habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad.
 - Responsabilidad Social (RS): La habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social.
- Componente de Adaptabilidad (CAD): Área que reúne los siguientes componentes:
 - Solución de Problemas (SP): La habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.
 - Prueba de la realidad (PR): La habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo).
 - Flexibilidad (FL): La habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.
 - Componente del Manejo del Estrés (CME): Área que reúne los siguientes componentes:
 - Tolerancia al Estrés (TE): La habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y pasivamente el estrés.

- Control de Impulsos (CI): La habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones.

• Componente del Estado de Ánimo en General (CAG): Área que reúne los siguientes componentes:

- Felicidad (FE): La habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos.

- Optimismo (OP): La habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

Normas para la Corrección y Puntuación:

La calificación del Inventario de Cociente Emocional (I-CE) comprende: La evaluación de la validez de los resultados, la obtención de los puntajes directivos y estándares para los subcomponentes, para los componentes y la obtención del Cociente Emocional Total y de los percentiles.

Pasos a seguir para la calificación del I-CE:

Primero: Evaluar la validez de los resultados del I-CE.

Las pautas para considerar la validez de la prueba por la omisión son:

- El puntaje del cociente emocional debe ser considerado inválido si 8 (6% del total) o más de los ítems son omitidos (excluyendo el último ítem 133 que no se tiene en cuenta para el cálculo del puntaje total del I-CE)
- Para los subcomponentes AC, AR, RI, RS, PR, TE, CI, FE que tienen 9 o más ítems: Máximo 3 ítems pueden ser omitidos.
- Para los subcomponentes CM, EM, FL, SO, OP que tiene 8 ítems: Máximo 2 ítems pueden ser omitidos.
- Para los subcomponentes AS, IN que tienen 7 ítems: Sólo 1 puede ser omitido.

Para examinar si la prueba es válida debe seguir el siguiente procedimiento:

- Colocar la plantilla de corrección sobre la hoja de respuestas del I- CE Baron y tener al lado la hoja de resultados del I-CE.
- Anotar el número de omisiones. Al colocar la plantilla de corrección sobre la hoja de respuestas se apreciará si el examinado ha dejado algunos ítems sin responder, de ser así debe ver cuál es el código (letra) que le corresponde al ítem para

identificar los subcomponentes al que pertenece, la misma que aparece en el cuadro de los componentes del I-CE (Hoja de resultados). Cuente el número de omisiones y escríbalos en el casillero Total correspondiente. Si exceden las omisiones a cualquiera de los cuatro criterios señalados se invalida la prueba.

Segundo: Obtención de los puntajes estándar para los subcomponentes.

- Colocar la plantilla de corrección sobre la hoja de respuestas.
- Sumar los valores absolutos teniendo en cuenta el valor positivo o negativo del ítem que corresponde a los códigos de cada escala que aparecen en la plantilla de corrección y en la hoja de resultados del I-CE. Para facilitar el cómputo los ítems negativos aparecen sombreados en la plantilla de una puntuación inversa.
- Escribir los puntajes directos en los casilleros correspondientes de las 15 escalas.
- Ubicar en el baremo correspondiente los puntajes derivados (CE) que corresponde a cada puntaje directo obtenido por el examinado en cada subcomponente y escribirlo en su respectivo casillero.

Tercero: Obtención de los puntajes estándar para los componentes del II-CE.

- Obtener los puntajes directos para cada una de las cinco escalas componentes del I-CE y para ello sume los puntajes directos obtenidos previamente de las escalas que integran cada uno de los componentes. Anote el puntaje directo total del componente en el casillero correspondiente en la hoja de resultados del I-CE. Sólo para el componente Interpersonal (IA), a la suma de los puntajes directos de las escalas de este componente, se resta la sumatoria de los valores absolutos de los ítems: 55, 61, 71, 98, y 119 respondidos por el examinado. Esta resta se debe al hecho de que en esta escala compuesta hay cinco ítems que pertenecen simultáneamente a dos escalas, y para obtener el puntaje directo de esta escala compuesta sólo se los debe contabilizar una sola vez. Luego el puntaje directo así obtenido se anota en el casillero respectivo de la hoja de resultados.
- Ubicar en el baremo correspondiente el percentil y el puntaje de escala (CE) para cada uno de los cinco componentes del I-CE y anótelos en el casillero respectivo de las hojas de resultados.

Cuarto: Obtención del puntaje estándar CE del I-CE.

- A la sumatoria de los puntajes directos de los cinco componentes del I-CE, respetar los valores absolutos de los ítems 11, 20, 23, 31, 62, 88, y 108 respondidos por el evaluado.
- Ubicar esta suma total en el Baremo respectivo para obtener el puntaje estándar, es decir el Cociente Emocional Total (CET), en la hoja de resultados

CUESTIONARIO
INVENTARIO EMOCIONAL BarOn

INTRODUCCIÓN

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a cómo te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces.

Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Siempre es mi caso.

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. **Marca con un aspa el número.**

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres. **NO** como te gustaría ser, **NO** como te gustaría que otros te vieran. **NO** hay límite, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones.

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Es difícil para mí disfrutar de la vida.
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.
4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).
9. Reconozco con facilidad mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problema para controlarme cuando me enojo.
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
21. Realmente no sé para que soy bueno(a).
22. Me es muy difícil expresar mis ideas.
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.
24. No tengo confianza en mí mismo(a).
25. Creo que he perdido la cabeza.
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme.
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a).
34. Pienso bien de las personas.
35. Me es difícil entender cómo me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento(a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).
49. No puedo soportar el estrés.

50. En mi vida no hago nada malo.
51. Disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. Generalmente espero lo mejor.
55. Mis amigos me confían sus intimidades.
56. Me siento insatisfecho conmigo mismo(a).
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasman mucho mis intereses.
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.
68. Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.
69. Me es difícil llevarme con los demás.
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Me deprimó.
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado.
80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy capaz de respetar a los demás.
91. No estoy contento(a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros que ser líder.

93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tiendo a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsivo(a).
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.
105. Disfruto mis vacaciones y los fines de semana.
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.
107. Tengo tendencia a depender de otros.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansioso(a).
123. No tengo días malos.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No suelo interactuar con mis amistades.
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

HOJA DE RESPUESTAS DEL INVENTARIO EMOCIONAL **BarOn**

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: _____ Grado de Instrucción _____

Ocupación: _____ Especialidad: _____ Fecha: _____

Escoja UNA de las 5 alternativas

1	Rara Vez o nunca es mi caso	2	Pocas Veces es mi caso	3	A Veces es mi caso	4	Muchas Veces es mi caso	5	Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso
---	-----------------------------	---	------------------------	---	--------------------	---	-------------------------	---	---

1	1	2	3	4	5	28	1	2	3	4	5	55	1	2	3	4	5	82	1	2	3	4	5	109	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5	29	1	2	3	4	5	56	1	2	3	4	5	83	1	2	3	4	5	110	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5	30	1	2	3	4	5	57	1	2	3	4	5	84	1	2	3	4	5	111	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5	31	1	2	3	4	5	58	1	2	3	4	5	85	1	2	3	4	5	112	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5	32	1	2	3	4	5	59	1	2	3	4	5	86	1	2	3	4	5	113	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5	33	1	2	3	4	5	60	1	2	3	4	5	87	1	2	3	4	5	114	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5	34	1	2	3	4	5	61	1	2	3	4	5	88	1	2	3	4	5	115	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5	35	1	2	3	4	5	62	1	2	3	4	5	89	1	2	3	4	5	116	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5	36	1	2	3	4	5	63	1	2	3	4	5	90	1	2	3	4	5	117	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5	37	1	2	3	4	5	64	1	2	3	4	5	91	1	2	3	4	5	118	1	2	3	4	5
11	1	2	3	4	5	38	1	2	3	4	5	65	1	2	3	4	5	92	1	2	3	4	5	119	1	2	3	4	5
12	1	2	3	4	5	39	1	2	3	4	5	66	1	2	3	4	5	93	1	2	3	4	5	120	1	2	3	4	5
13	1	2	3	4	5	40	1	2	3	4	5	67	1	2	3	4	5	94	1	2	3	4	5	121	1	2	3	4	5
14	1	2	3	4	5	41	1	2	3	4	5	68	1	2	3	4	5	95	1	2	3	4	5	122	1	2	3	4	5
15	1	2	3	4	5	42	1	2	3	4	5	69	1	2	3	4	5	96	1	2	3	4	5	123	1	2	3	4	5
16	1	2	3	4	5	43	1	2	3	4	5	70	1	2	3	4	5	97	1	2	3	4	5	124	1	2	3	4	5
17	1	2	3	4	5	44	1	2	3	4	5	71	1	2	3	4	5	98	1	2	3	4	5	125	1	2	3	4	5
18	1	2	3	4	5	45	1	2	3	4	5	72	1	2	3	4	5	99	1	2	3	4	5	126	1	2	3	4	5
19	1	2	3	4	5	46	1	2	3	4	5	73	1	2	3	4	5	100	1	2	3	4	5	127	1	2	3	4	5
20	1	2	3	4	5	47	1	2	3	4	5	74	1	2	3	4	5	101	1	2	3	4	5	128	1	2	3	4	5
21	1	2	3	4	5	48	1	2	3	4	5	75	1	2	3	4	5	102	1	2	3	4	5	129	1	2	3	4	5
22	1	2	3	4	5	49	1	2	3	4	5	76	1	2	3	4	5	103	1	2	3	4	5	130	1	2	3	4	5
23	1	2	3	4	5	50	1	2	3	4	5	77	1	2	3	4	5	104	1	2	3	4	5	131	1	2	3	4	5
24	1	2	3	4	5	51	1	2	3	4	5	78	1	2	3	4	5	105	1	2	3	4	5	132	1	2	3	4	5
25	1	2	3	4	5	52	1	2	3	4	5	79	1	2	3	4	5	106	1	2	3	4	5	133	1	2	3	4	5
26	1	2	3	4	5	53	1	2	3	4	5	80	1	2	3	4	5	107	1	2	3	4	5						
27	1	2	3	4	5	54	1	2	3	4	5	81	1	2	3	4	5	108	1	2	3	4	5						

ANEXO C

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE ALLEN Y MEYER

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su INSTITUCIÓN. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

En Total desacuerdo

En desacuerdo

Ni en desacuerdo, ni en acuerdo

De acuerdo

En total de acuerdo.

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Actualmente, trabajo en esta institución más por agrado que por necesidad.					
2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta institución es porque siento que es correcto permanecer en ella.					
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución.					
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución o empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5. Aunque fuera ventajoso para mí, siento que es incorrecto renunciar a mi institución ahora					
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.					
7. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					

8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
9. Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente					
10. Me siento como parte de una familia en esta institución.					
11. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
12. Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
13. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque fuera de ella me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14. La institución donde trabajo merece mi lealtad.					
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo.					
16. Ahora mismo sería difícil para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución					
18. Creo que le debo mucho a esta institución.					

ANEXO D

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a) participante, con la intención de realizar una investigación de carácter anónimo y con una finalidad académica, te invitamos a llenar los siguientes cuestionarios, cuyos resultados serán de mucha importancia para la institución donde laboras; pues el objetivo es conocer cuán relacionados están el compromiso organizacional y la inteligencia emocional en el trabajo.

Habiendo leído previamente cuáles son los objetivos de los presentes cuestionarios y habiéndome informado de que es anónima y con fines académicos; expreso mi acuerdo en participar en dicha investigación y desarrollo de los cuestionarios.

Firma

ANEXO E

RESULTADOS DE LA PRUEBA CONFIABILIDAD

Fiabilidad de la variable Inteligencia Emocional

Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,925	0,927	133

Elaboración: SPSS v22. Fuente: Elaboración propia

Validez de ítems por método de constructo

		Inteligencia emocional	Intrapersonal	Interpersonal	Adaptabilidad	Manejo de la Tensión	Animo General
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,829 ^{**}	,782 ^{**}	,829 ^{**}	,715 ^{**}	,779 ^{**}
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Intrapersonal	Correlación de Pearson	,829 ^{**}	1	,856 ^{**}	,743 ^{**}	,533 ^{**}	,732 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Interpersonal	Correlación de Pearson	,782 ^{**}	,856 ^{**}	1	,690 ^{**}	,573 ^{**}	,558 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	,829 ^{**}	,743 ^{**}	,690 ^{**}	1	,512 ^{**}	,564 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Manejo de la Tensión	Correlación de Pearson	,715 ^{**}	,533 ^{**}	,573 ^{**}	,512 ^{**}	1	,695 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Animo General	Correlación de Pearson	,779 ^{**}	,732 ^{**}	,558 ^{**}	,564 ^{**}	,695 ^{**}	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

Elaboración: SPSS v22. Fuente: Elaboración propia

Fiabilidad de la variable Compromiso organizacional

Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,763	0,769	18

Elaboración: SPSS v22. Fuente: Elaboración propia

Validez de ítems por método de constructo

		Compromiso organizacional	Componente afectivo	Componente de continuidad	Componente normativo
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	,542**	,665**	,515**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
Componente afectivo	Correlación de Pearson	,542**	,531**	,522**	,545**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
Componente de continuidad	Correlación de Pearson	,665**	,544**	,667**	,623**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
Componente normativo	Correlación de Pearson	,515**	,549**	,536**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

Elaboración: SPSS v22. Fuente: Elaboración propia

ANEXO F
FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Género	Masculino		Femenino	
Edad				
Área laboral	Directivo - administrativo		Docente Inicial	
	Docente Primaria		Docente Secundaria	