



Inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020

Emotional intelligence and the work environment in the professional development of CORPAC workers, Callao 2020

Centro Sur.
Social Science Journal
Marzo 2021 – E4
<http://centrosureditorial.com/index.php/revista>
eISSN: 2600-5743
revistacentrosur@gmail.com

Atribución/Reconocimiento-
NoComercial-CompartirIgual 4.0
Licencia Pública Internacional —
CC BY-NC-SA 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

Douglas Mario Olivares Hencke¹
César Augusto Álvarez Palomino²
Chancafe Terrones, Flavio Javier³
Pompeyo Gabriel Asca Agama⁴

Resumen

En la presente investigación se propuso como objetivo general: determinar la incidencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, la investigación es de tipo básica de diseño no experimental transversal, la muestra fue realizada a 120 trabajadores de CORPAC, está conformada por seis grupos ocupacionales; técnicos, operacionales, profesionales, administrativos, Controladores y funcionarios del aeropuerto Jorge Chávez del Callao, utilizó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, porque se buscaba su representatividad en el estudio. Para la recolección de los datos se aplicó cuestionario tipo Likert, la misma que tuvo 60 preguntas 20 en la variable inteligencia emocional, 20 en la variable de clima laboral y 20 en la variable de desarrollo profesional. La metodología que se utilizó corresponde al enfoque cuantitativo, nivel causal, método hipotético-deductiva y para el análisis

1 Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, dolivares@ucvvirtual.edu.pe, ORCID: 0000-0001-7698-3304

2 Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú calvarezp@ucvvirtual.edu.pe, ORCID: 0000-0001-5065-0827

3 Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, fchancafe@minsa.gob.pe, fchancafe@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5813-4528

4 Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú pascaa@ucvvirtual.edu.pe, ORCID: 0000-0001-8819-3318

estadístico de los datos recolectados se utilizó el programa SPSS 26.0 con un resultado de significancia de 0.05, ($p=1,000$).

Palabras Clave: Inteligencia emocional, clima laboral y desarrollo profesional.

Abstract

The general objective of this research was: to determine the incidence of emotional intelligence and the work environment in the professional development of CORPAC workers, Callao 2020, the research is of a basic type of non-experimental cross-sectional design, the sample was carried out To 120 CORPAC workers, it is made up of six occupational groups; technical, operational, professional, administrative, controllers and officials

of the Jorge Chávez del Callao airport, used the non-probabilistic sampling technique for convenience, because its representativeness was sought in the study. For data collection, a Likert-type questionnaire was applied, consisting of 60 questions, 20 in the emotional intelligence variable, 20 in the work environment variable and 20 in the professional development variable. The methodology that was used corresponds to the quantitative approach, causal level, hypothetical-deductive method and for the statistical analysis of the collected data, the SPSS 26.0 program was used with a significance result of 0.05, ($p = 1,000$).

Key words: Emotional intelligence, work environment and professional development.

Introducción

En el Perú las empresas han descuidado en contar con un plan de respaldo referidos al tema de la inteligencia emocional que se va incrementando al pasar el tiempo, y en la actualidad existe un alto grado de trabajadores afectados por este problema y se traduce en la baja autoestima que perjudica su rendimiento laboral. La inteligencia emocional es el recurso más implementado por las instituciones, esta herramienta fundamental influye cada vez más en el crecimiento de los trabajadores de cada organización, ya que esta tiene como propósito evaluar, analizar, manejar las emociones y modificar algunas conductas inadecuadas, sean propias o ajenas, que se refiere a la capacidad de socializar y adaptarse a cada caso en particular. Es decir, se busca que los trabajadores puedan gestionar sus emociones de manera positiva, caso que viene tomando importancia en los últimos años en algunas empresas de nuestro país. La inteligencia emocional intrapersonal, es conocida también como una de las habilidades que ayudan a interactuar y comunicarse con uno mismo de una manera óptima y controlar la emoción. Las empresas del estado deben apostar por el conocimiento de sus trabajadores, mediante incentivos para participar a los talleres constantes.

En la actualidad hay una deficiencia en la comunicación, motivación, empatía y desarrollo profesional originado por el mal manejo de las emociones en los trabajadores, llevándolos a la insatisfacción, creando un clima laboral inadecuado

incrementando las actitudes negativas, fomentando en ellos el desánimo, desmotivación, falta de identificación con la empresa, y la carencia de integración que se refleja en las desavenencias y conflictos entre sus jefes y compañeros de trabajo, que limitan y desalientan que el trabajador pueda alcanzar un desarrollo profesional en beneficio propio y de la Corporación.

En relación a los trabajos previos, Fragoso-Luzuriaga, Rocío (2015); manifiesta que la inteligencia emocional repercute en las exigencias a los egresados universitarios por parte del mercado laboral, que busca en ellos, además de los conocimientos académicos, un valor agregado en sus habilidades sociales y emocionales, como destacan Goleman (2002) y Caruso y Salovey (2004). Asimismo, mencionado Lo anterior manifiesta que la inteligencia emocional como conclusión que depende del perfil de cada individuo que depende la inteligencia emocional y sus habilidades dentro de las competencias profesionales que influyen de forma positiva. Del mismo modo para Mayer y Salovey (1997), propio de la inteligencia emocional, como soporte teórico, al mismo tiempo que emplean como instrumento de medición una escala derivada de la propuesta por los autores, Trait Meta Mood Scale en su versión de 24 reactivos (tmms-24). Durante todo el escrito se destaca el uso indiscriminado de los términos a pesar de que ese modelo en particular tiene una clara separación entre competencia e inteligencia emocional. Para Fernández y Martínez (2019) donde refiere la importancia de considerar el entorno universitario como entornos sostenibles que promueven bienestar del estudiante. El objetivo en este estudio fue determinar cómo las variables de compromiso, la inteligencia emocional, el sentido de coherencia y el afrontamiento influyen en la salud de los estudiantes Universidad. Se trata de un estudio descriptivo y transversal. Los instrumentos de medidas administrados fueron: Cuestionario de salud general, Escala de meta-estado de ánimo de rasgos, Escala de compromiso laboral de Uterch, sentido de coherencia y escala de afrontamiento breve a 463 estudiantes. Los resultados mostraron que mejor percibido la salud se asoció con puntuaciones más altas de dedicación, vigor, claridad, reparación, sentido de coherencia, afrontamiento activo, replanteamiento positivo y humor. Por el contrario, se asoció una peor salud percibida con puntuaciones más altas en atención, apoyo instrumental, autodistracción, desahogo, religión, negación, autoculparse, apoyo emocional y desconexión conductual. Además, las variables analizadas (Fernández-Martínez et al., 2019)

Asimismo, Murphy, (2019). Refiere que el desarrollo profesional y el análisis del cambio en tecnología, participación de la audiencia, modelo de negocio y requisitos éticos han ampliado enormemente las habilidades necesarias para ser un periodista profesional en el Reino Unido. Al mismo tiempo, ha disminuido la expectativa pública sobre la profesión. Esta investigación utilizó el Reino Unido La profesión periodística como caso de estudio de cambio en una profesión. Preguntó cuáles eran los cambios en la profesión desde 2012. El método de investigación incluye una encuesta en profundidad a 885 periodistas del Reino Unido, dos encuestas anteriores similares, entrevistas con partes interesadas, datos y documentación nacionales. El estudio encuentra que el número de periodistas del Reino Unido, su nivel educativo y su carga de trabajo ha aumentado significativamente en el período. La mayoría se han

convertido en periodistas multiplataforma, trabajando en al menos dos medios como impreso y online. Ha habido un cambio significativo en los roles laborales de sala de redacción tradicional a una amplia gama de otras organizaciones y alrededor del 36% de los periodistas Trabajadores por cuenta propia. La diversidad sigue siendo un problema, ya que la profesión tiene un sesgo de clase media blanca. A continuación, se analizaron las implicaciones de estos cambios para la futura formación profesional en periodismo en el Reino Unido. Incluyen la necesidad de desarrollar un marco nacional de desarrollo profesional continuo, mejor cooperación entre organismos de acreditación competidores para mejorar la confianza del público en los periodistas y mayor flexibilidad en las trayectorias profesionales hacia las cualificaciones superiores. Asimismo, Moreira, R. G., Butler-purry, K., Carter-sowell, A., Walton, S., Juranek, I. V, Chaloo, L., Regisford, G., & Coffin, R. (2020). Refiere sobre el desarrollo profesional, incentivos de participación y desarrollo comunitario para Estudiantes graduados de minorías subrepresentadas (URM) en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) campos fue fundamental para prepararlos para asegurar puestos académicos, navegar la escuela de posgrado con éxito, y formar una red de apoyo que les ayudó a sobresalir en el siguiente nivel. El programa brindó apoyo sostenido y varias actividades en un entorno colaborativo para 84 Ph.D. y 84 estudiantes de maestría, en más de 43 graduados programas. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios de evaluación que contenían respuestas abiertas y respuestas a artículos específicos enviados a los estudiantes después de cada actividad, y una encuesta en busca de sus comentarios sobre el programa. Como Resultados: En solo 4 años, el programa ayudó a 13 estudiantes a obtener puestos de docentes o posdoctorales, y mejoró la opinión de la carrera de profesorado cuando trece estudiantes hicieron la transición al Ph.D. programa y ahora son más interesado en postularse para puestos docentes. El programa logró desarrollar y mantener a gran escala, comunidades STEM distribuidas, pero interconectadas entre las diversas instituciones del sistema de la Alianza y participación (de 58 en 2013 a 98 en 2017), redujo las barreras y promovió el éxito de los estudiantes de doctorado de la URM preparándose para carreras en el profesorado. Como Conclusiones: desarrolló actividades que conectaron a estudiantes y profesores en todas las instituciones, proporcionando múltiples caminos hacia el profesorado que se alinean con las diversas aspiraciones de carrera académica de los estudiantes. Este artículo ilustra que el desarrollo profesional, los incentivos y las intervenciones de construcción comunitaria son esenciales en generando transformación educativa URM STEM(Moreira et al., 2020). Por otro lado Becerra-Márquez, C. V., & Bermudez-Aponte, J. J. (2020). La investigación se centra en el clima laboral en bibliotecas universitarias de la ciudad de Bogotá, para lo cual se definieron cinco categorías: relaciones laborales, innovación y cambio, recursos y condiciones de trabajo, compensación y remuneración, y orientación e identidad. La metodología que se empleó fue cuantitativa, consistió en la aplicación de un instrumento a 120 empleados pertenecientes a seis bibliotecas. Los resultados evidenciaron un clima laboral estable, siendo la categoría identidad –apropiación de los valores institucionales y la satisfacción del lugar ocupado en la organización– la que obtuvo la mejor percepción; por su parte, las carencias más significativas frente al ambiente laboral en las

bibliotecas. Como para Olaz, Angel (2013) refiere sobre el clima laboral Haciendo una interpretación si uno de los elementos más destacados de la organización es la cultura, también el clima organizativo se caracteriza por una serie de componentes y, más concretamente, por la presencia de matices concretos en cada una de las diferentes subculturas que componen el mapa organizativo. Otro elemento importante en su análisis estriba en la relación de conflicto entre el sistema e individuo, al entender que el individuo al querer satisfacer sus necesidades entra inevitablemente en conflicto con la organización, ya que la autonomía y autorrealización personal no siempre es coincidente con la severidad que de facto exige la organización al intentar homogeneizar comportamientos individuales. Al hilo de estas argumentaciones Tagiuri (1968) y Pace (1968) coinciden en señalar que el clima laboral es ante todo una “cualidad” del medio ambiente de una organización, que la experimentan sus miembros e influye en su conducta, es decir, los valores como referencia cultural se hacen presentes en la particular forma en que se conforman los comportamientos y acciones de los individuos.

Es comprendida en acciones y procesos en donde se utilizan la inteligencia emocional, con la finalidad de cumplir los objetivos trazados y es primordial para la organización ya que establece las bases de toda institución. La inteligencia emocional debe realizarse en cada una de las etapas del entorno laboral para el cumplimiento de las organizaciones. Asimismo, Fernández-Martínez, E., López-Alonso, A. I., Marqués-Sánchez, P., Martínez-Fernández, M. C., Sánchez-Valdeón, L., & Liébana-Presa, C. (2019) La inteligencia emocional (IE) se ha definido como un tipo de inteligencia social que incluye la capacidad monitorear y comprender las propias emociones y las de los demás, para distinguir entre estas y utilizar esta información (afectiva) para orientar el pensamiento y las acciones [19]. Continuando con un enfoque positivo, los individuos emocionalmente inteligentes son expertos en regular sus emociones, y ellos, por lo tanto, mantenga la calidad de su desempeño durante períodos de estrés agudo. La preocupación por la formación de personas capaces de adaptarse a las exigencias del mundo actual se refleja en las recomendaciones de organismos internacionales como la Unesco (1998a, 1998b), que a través del informe Delors (1997), propone cuatro pilares en los cuales se debería cimentar la educación para el siglo xxi: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. Los últimos dos pilares (aprender a convivir y a ser), se encuentran íntimamente relacionados con habilidades sociales y emocionales que ayudarían a los estudiantes a desarrollarse integralmente a lo largo de toda su vida. También la ocde (2011), dentro de su Informe DeSeCo, compilado por Rychen y Hersh (2004), al identificar el conjunto de competencias necesarias para que tanto niños como adultos lleven vidas responsables y exitosas en una sociedad moderna, establece una categoría específica de competencias clave para interactuar con grupos socialmente heterogéneos. Dicha categoría de competencias se desprende de la inteligencia emocional (Hersh, Rychen, Urs y Konstant, 1999).

Como se puede observar, el bienestar emocional de los trabajadores de las diferentes áreas para ello es un objetivo fundamental del nivel de la inteligencia. Por ello es

indispensable que se cuente con un marco conceptual sólido que oriente las acciones de los formadores de profesionales del país. Esta solidez teórica sólo es posible revisando las posturas de diferentes autores y elaborando un análisis minucioso para evitar confusiones que repercutan al momento de elaborar investigaciones y programas de intervención, de ahí que a continuación se presentarán los puntos esenciales para comprender la naturaleza de las competencias emocionales y la inteligencia emocional.

El desarrollo profesional está definido como guiar, dirigir e influenciar los miembros de una organización o institución, el líder es de forma voluntaria quien guía y busca el éxito, al cumplir los objetivos. El desarrollo profesional es insertado por Moreira, R. G., Butler-purry, K., Carter-sowell, A., Walton, S., Juraneck, I. V, Chaloo, L., Regisford, G., & Coffin, R. (2020) sobre el desarrollo profesional del mismo modo se presentan algunas teorías del tema como (Pontes y Oliva, 2011). Basándose a Los problemas que pueden abordarse en torno a un tema tan general pueden ser muy amplios (Porlán et al., 1996; Martín y Rivero, 2001; Contreras, 2010), ya que la profesionalidad docente está relacionada con aspectos tales como el interés por la docencia, el perfil profesional del profesorado, el desarrollo de competencias docentes, la visión de la educación secundaria actual, los problemas profesionales del profesorado, el papel de la motivación en el desarrollo profesional, la interpretación de los procesos de aprendizaje de la ciencia (las ideas de los alumnos, los obstáculos cognitivos,...), el uso de estrategias innovadoras y métodos activos para la educación científica (resolución de problemas, los trabajos prácticos de laboratorio, los mapas conceptuales,...), el papel de los nuevos recursos educativos (sobre todo Internet y las simulaciones por ordenador), la evaluación del aprendizaje, la iniciación a la investigación educativa, etc.

Algunos de estos aspectos relacionados con el interés por el desarrollo profesional, la visión del contexto laboral en todos los ámbitos así como en lo educativo, la identificación con la profesión y las necesidades formativas para atender a los nuevos retos laborales ya han sido abordados en trabajos anteriores (Córdoba, Ortega y Pontes, 2009; Pontes, Ariza y del Rey, 2010, Pontes, Ariza, Serrano y Sánchez, 2011), de modo que en este estudio nos vamos a centrar en explorar las concepciones y motivaciones de nuestros alumnos del máster FPES en torno a la profesionalidad docente, las cualidades y destrezas deseables en el profesorado de ciencias y los aspectos en los que debería sustentarse la formación permanente del profesorado para avanzar en la mejora de la educación científica.

El Clima laboral es una forma de adecuación de los trabajadores de las diferentes instituciones, el estudio de este tema es analizar la estabilidad de un trabajador y las mejoras de su desempeño dentro del trabajo para ello se estudian las diferentes teorías relacionadas al tema como. Becerra-Márquez, C. V., & Bermudez-Aponte, J. J. (2020). Que refiere sobre el clima laboral mediante el análisis de La cultura organizacional ha tenido diversas definiciones desde la aparición del término. Schein (2010: 12) la precisa como un modelo de supuestos básicos que se descubren y aceptan porque dieron resultados efectivos en un proceso de adaptación en la

organización, estos valores básicos orientan los comportamientos del individuo y muestran su influencia en la organización; asimismo, determinan en aspectos como el lenguaje que usa, la ambientación del lugar de trabajo y la apropiación del plan organizacional. En lo que concuerda Gonçalves (2000: 97), quien expuso que el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etcétera). Méndez (2006: 58) menciona que las variables de motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación se expresan de acuerdo al proceso de interacción social del colaborador en la estructura organizacional; dichas variables orientan las percepciones, el grado de participación, el comportamiento, la satisfacción. Del mismo modo James y Jones (1974) que aporta con su investigación citado Precisamente Campbell (1976), Peiró (1995), Flippo (1984) referido al clima laboral y sus alcances.

Se ha tenido en cuenta como problema: ¿De qué manera la inteligencia emocional y el clima laboral inciden en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020?

Se tiene como Justificación teórica, el estudio de los fenómenos en las diferentes presentaciones, así como la nacional e internacional son tomados en cuenta para la elaboración de la investigación, también se estudió una gran variedad de teorías, con el fin de entender la problemática de la investigación. Por ende, esta investigación nos permite analizar valoraciones de la mejor manera a las variables de la inteligencia emocional, el clima laboral y sus incidencias en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, Justificación práctica, El presente estudio ayudó a entender cuáles son los efectos de no poder manejar las emociones de manera adecuada en el clima laboral y sus incidencias en el desarrollo profesional, también, este estudio formuló las propuestas y recomendaciones para la optimización del manejo de las emociones y el clima laboral y fomentar e implementar herramienta para el desarrollo profesional en el personal de CORPAC, Callao. El propósito del presente estudio es contribuir con la empresa CORPAC S. A. brindándole una adecuada gestión de cambio de actitud de sus trabajadores, mediante un apropiado ambiente de trabajo y armonía laboral. Es decir, proporcionarles las herramientas a los trabajadores para desarrollar las capacidades que tiene una persona para percibir, las diferentes emociones y sentimientos propio como el de los demás que están a su alrededor, esto con un objetivo de modificar la conducta inapropiada de sí mismo, con el fin de mejorar el proceso de cómo se dan las emociones y sentimientos y gestionarlos de una mejor manera dentro del trabajo y así optimizar el clima laboral teniendo como eje principal el desarrollo profesional en CORPAC, Callao, Justificación metodología, Este aspecto está referido al empleo de los diferentes instrumentos válidos y confiables que se emplean durante la investigación y pueden ser usados en posteriores estudios, con el propósito de establecer una fuente de sabiduría. En el actual estudio se emplea un importante proceso metodológico, para poder establecer los aspectos de la variable de la inteligencia emocional y el clima

laboral y el desarrollo profesional de CORPAC, Callao. Además, se establecen objetivos de operacionalización de las variables de la investigación y reunir datos fiables, mediante la implementación de los instrumentos como cuestionarios y test que son admitidos en el ambiente científico. El test se empleó con el propósito de medir la inteligencia emocional, también, medir el clima laboral y evaluar el desarrollo profesional, estos instrumentos serán un aporte del investigador para las futuras investigaciones con el mismo propósito de estudio, el test y los cuestionarios. Con la finalidad que el presente estudio proponga a la empresa CORPAC S. A, implementar talleres de coaching, charlas relacionadas a la inteligencia emocional y prácticas que faciliten la gestión de las emociones y mitigar el estrés laboral, para mejorar el clima laboral y fomentar el desarrollo profesional en los bachilleres, profesionales y técnicos en la organización. En el estudio se prioriza la investigación profunda referidas a la inteligencia emocional, clima laboral y el desarrollo profesional, relacionados con los trabajadores del sector transporte.

Justificación epistemológica, El actual estudio posee una evidencia epistemológica por su finalidad de analizar su origen, como su naturaleza y la legalidad de los datos de cada una de las variables. El presente estudio tiene el propósito de proponer soluciones referidas a la variable de inteligencia emocional, clima laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao, mediante talleres de manejo de las emociones, talleres de motivación y todo lo concerniente al conocimiento de las emociones, en los trabajadores de CORPAC, Callao. Finalmente, esta investigación aportará para que la empresa mejore el servicio que brinda para satisfacción de los usuarios de CORPAC, Callao.

Materiales y métodos

La investigación paradigma de tipo positivismo, con enfoque cuantitativo, investigación de tipo básica, Nivel descriptivo explicativo causal, diseño de la investigación es no experimental, método Hipotético – Deductivo, alcance transversal o transaccional.

En este estudio se presenta dos variables independientes, inteligencia emocional y el clima laboral con 04 dimensiones con 20 ítems, clima laboral con 04 dimensiones con 20 ítems, variable dependiente desarrollo profesional con 04 dimensiones con 20 ítems.

Técnica se realizó encuesta, instrumento cuestionario con la escala de lickers, los instrumentos se validaron por 05 expertos

Tabla 1. La validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de las variables 1,2 y 3.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del Dictamen experto	Dictamen
1	Doctor	Luis Alberto, Leon Mackay	Hay suficiencia
2	Doctora	Mirtha Lisbeth, Sánchez Farías	Hay suficiencia
3	Doctor	Carlos Castro Guillen	Hay suficiencia
4	Doctor	Nicanor Seguismundo, Asmat Vega	Hay suficiencia
5	Doctor	Chantal , Jara Aguirre	Hay suficiencia

Nota: Certificado de validez (2019)

Se aplicó la confiabilidad de Alfa de Crombach teniendo muy alta como resultado:

Tabla 2. Resultado de la confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
<i>Inteligencia emocional</i>	,756	20
<i>Clima laboral</i>	,748	20
<i>Desarrollo profesional</i>	,747	20

Nota: Análisis estadístico de confiabilidad SPSS 26 (2019)

Para este trabajo de investigación se aplicó la confiabilidad de los instrumentos, mediante el estadístico coeficiente Alfa de Crombach, es la herramienta más empleada para evaluar fiabilidad, la cual se calculó después de haber realizado una prueba piloto en un grupo de 20 trabajadores de CORPAC, Callao considerando que estos presentaron las mismas características que los sujetos de la muestra elegida del estudio, en la variable de inteligencia emocional se obtuvo alfa de 0.756, en la variable de clima laboral se obtuvo el alfa de 0.748 y en la variable de desarrollo profesional se obtuvo el alfa de 0.747, siendo comparado con los rangos de Alfa de Cronbach es alta confiabilidad.

La población está conformada por 800 trabajadores, estos se dividen en 6 grupos ocupacionales; 92 técnicos, 202 operacionales, 171 profesionales, 70 administrativos, 182 Controladores y 83 funcionarios. Se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional con un tamaño muestral de 120 trabajadores 20 Controladores y 20 funcionarios de los trabajadores de CORPAC S. A., Callao

Para el método de análisis de datos en este estudio se ha utilizado el software SPSS 26.0 para el estudio de los análisis de los datos recolectados, se utilizó la estadística descriptiva para determinar las frecuencias en base a los datos obtenidos en marco de los instrumentos de recolección de datos. Se aplicó prueba de hipótesis la de regresión logística ordinal, a través del programa SPSS 26.0

$Y_i \sim B(p_i, n_i)$, para $i = 1, \dots, m$.

Resultados

Análisis descriptivo de inteligencia emocional y sus dimensiones

Tabla 3. *Distribución de inteligencia emocional de los trabajadores de CORPAC, Callao, 2020.*

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	1	,8
MEDIO	119	99,2
BAJO	0	0
Total	120	100,0

Nota: Análisis estadísticos SPSS _V23 (2020)

En la tabla se observó que el 99,2% de los trabajadores percibieron que la inteligencia emocional se encuentra en el nivel medio, 0,8% en el nivel alto.

Tabla 4. *Distribución de las dimensiones de inteligencia emocional de los trabajadores de CORPAC, Callao. 2020.*

Niveles **Conocer las propias emociones** **Manejas las emociones** **Automotivación y autorregulación** **Empatía**

	F	%	F	%	F	%	F	%
ALTO	1	,8	3	2,5	13	10,8	40	33,3
MEDIO	80	66,7	103	85,8	105	87,5	80	66,7
BAJO	39	32,5	14	11,7	2	1,7	0	0
Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100

Nota: Análisis estadísticos _V23 (2020)

En la tabla 4 se observó que el 32,5%, de trabajadores percibieron que conocer las propias emociones se encuentra en el nivel bajo, 66,7%, en el nivel medio, 0,8% en el nivel alto. Asimismo, se observó que el 11,7%, de trabajadores percibieron que manejar las emociones nivel bajo, 85,8%, el nivel medio, 2,5% en el nivel alto. Del mismo modo, se observó que el 1,7% de trabajadores percibieron que la autoevaluación y autorregulación se encuentra en el nivel bajo, en el nivel medio 10,8%, en el nivel alto 87,5 %. Por último, se observó que el 66,7% percibieron que la empatía se encuentra en el nivel medio, 33,3% en el nivel alto.

Tabla 5. Distribución de variable clima laboral de los trabajadores de CORPAC, Callao. 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	9	7,5
MEDIO	111	92,5
BAJO	0	0
Total	120	100,0

En la tabla 5 se observó que el 92,5% de los trabajadores percibieron que el clima laboral se encuentra en el nivel medio, 7,5% en el nivel alto.

Tabla 6. Distribución de las dimensiones de variable clima laboral de los trabajadores de CORPAC, Callao. 2020.

NIVELES	ESTRUCTURA		RESPONSABILIDAD		RECOMPENSA		GRADO ESTRUCTURA		DE
	F	%	F	%	F	%	F	%	
ALTO	37	30,8	28	23,3	14	11,7	16	13,3	
MEDIO	83	69,2	92	76,7	100	83,3	104	86,7	
BAJO	0	0	0	0	6	5,0	0	0	
TOTAL	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0	

Nota: Análisis estadísticos _V23 (2020)

En la tabla 12 se observó que el 69,2% de los trabajadores percibieron que la estructura se encuentra en el nivel medio, 30,8% en el nivel alto. Asimismo, se observó que el 76,7% percibieron que la responsabilidad se encuentra en el nivel medio, 23,3% en el nivel alto, igualmente, se observó que el 5,0% de trabajadores percibieron que la recompensa se encuentra en el nivel bajo, 83,3% en el nivel medio, 11,7% en el nivel alto. Del mismo modo, se observó que el 86,7% de los trabajadores percibieron que el grado de estructura que impone el puesto en el nivel medio, 13,3% en el nivel alto.

Tabla 7 Distribución de la variable desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	3	2,5
MEDIO	117	97,5
BAJO	0	0
Total	120	100,0

En la tabla 7 se observó que el 97,5% de los trabajadores percibieron que el desarrollo profesional se encuentra en el nivel medio, 2,5% en el nivel alto.

Tabla 8 *Distribución de las dimensiones de desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020.*

NIVELES	COMPROMISO		OPTIMISMO		ORGANIZACIÓN		COMPETENCIA PROFESIONAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
ALTO	26	21,7	22	18,3	8	6,7	8	6,7
MEDIO	92	76,7	94	78,3	110	91,7	108	90,0
BAJO	2	1,7	4	3,3	2	1,7	4	3,3
TOTAL	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0

En la tabla 14 se observó que el 1,7% de los trabajadores percibieron que el compromiso se encuentra en el nivel bajo, 76,7% en el nivel medio 21,7% en el nivel alto. Del mismo modo, se observó que el 3,3% de los trabajadores percibieron que el optimismo se encuentra en el nivel bajo, 78,3% el nivel medio, 18,3% en el nivel alto. Asimismo, se observó que el 1,7% de los trabajadores percibieron que la organización se encuentra en el nivel bajo, 91,7% en el nivel medio y 6,7 en el nivel alto. Finalmente, se observó que el 3,3% de los trabajadores percibieron que la competencia profesional se encuentra en el nivel bajo, 90,0% en el nivel medio, 6,7% en el nivel alto.

Discusión

En relación a la hipótesis indico que la la inteligencia emocional y el clima laboral incide significativamente en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, dicha información lo corroboró la prueba de la razón verosimilitud del modelo final donde los coeficientes fueron menores a 0.05 lo que se puede concluir que existe suficiente evidencia en contra de hipótesis nula para negarla, que “el resultado es estadísticamente significativo”, la prueba de ajuste de modelo, en tal sentido la ratio de probabilidad de chi - cuadrado de bondad de ajuste 249,708, con un valor de significancia de 0,020, $p < 0,05$ (teórico establecido), razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación Asimismo, la prueba de ajuste del modelo indicó el valor de la significancia de 0,020 menor a 0,05; además, la calidad de ajuste del modelo mediante el índice de Nagelkerke nos indicó que la inteligencia emocional y el clima laboral influye un 9,21% en el desarrollo profesional, estos hallazgos concuerdan con Huaripoma (2017), el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017. Obtuvo la siguiente conclusión si existe una influencia entre el clima laboral dentro de la institución y el desempeño laboral. Por ello, concuerda con (2017), el desarrollo profesional y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Que llegó a la siguiente conclusión; Que el desarrollo profesional se relaciona de forma muy leve y a la vez muy importante. Otro concuerda con Montoya (2016), el clima laboral y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015. Llegando al siguiente resultado se encuentra una relación de forma acertada sobre el campo trabajo y el análisis de la evaluación del desenvolvimiento laboral, concuerda con Fragozo-Luzuriaga, Rocío (2015); manifiesta que la inteligencia emocional

repercute en las exigencias a los egresados universitarios por parte del mercado laboral, que busca en ellos, además de los conocimientos académicos, un valor agregado en sus habilidades sociales y emocionales, como destacan Goleman (2002) y Caruso y Salovey (2004). Asimismo, mencionado Lo anterior manifiesta que la inteligencia emocional como conclusión que depende del perfil de cada individuo que depende la inteligencia emocional y sus habilidades dentro de las competencias profesionales que influyen de forma positiva.

Conclusiones

Se llegó a la conclusión que la inteligencia emocional y el clima laboral incide en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao, 2020; esto quedó demostrado con la prueba de contraste de la razón de verosimilitud que indicó como valor de significancia de 0,000 menor a 0,05; la ratio de probabilidad de chi- cuadrado de bondad de ajuste fue de 249,708, con un valor de significancia de 0,020, $p < 0,05$ asimismo mediante el índice de Nagelkerke se comprobó que la inteligencia emocional y el clima laboral influye un 92,1% en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, 2020, Callao.

Referencias

- Acosta, B. (Ed) (2011) Conducta agresiva e inteligencia emocional en la adolescencia. *Psychology*, vol. 7, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 29-41 Editorial CENFINT Almería, España
- Álvarez, V. y Ortiz, N. (2012) Asesorías para el Diagnóstico e Intervención del Clima Organizacional. Trabajo de Grado, Maestría en Ciencias Sociales
- Arce (2009) Actitud hacia la evaluación del desempeño docente y su relación con la autoevaluación del propio desempeño, en profesores básicos de Copiapó, La. *Int.J. Morphol.* v.27 n.1 Temuco mar. 2009. Recuperado de <https://bit.ly/2n5p91k>
- Asencio, G. (2017) Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/2m6zpGE>
- Becerra-Márquez, C. V., & Bermudez-Aponte, J. J. (2020). El clima laboral en la biblioteca universitaria: el caso de seis bibliotecas universitarias en Colombia. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, 34(84), 59. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2020.84.58165>
- Bernal, B. (2010) Los obstáculos para el desarrollo profesional de un profesional en una entidad laboral de agencia de envió de encomiendas. *Revistes catalanes amb Accés Obert (RACO)*. Recuperado de <https://bit.ly/32nMRWn>
- Creaves, B. (Ed) (2007), *Las claves de la inteligencia emocional*. Travis Bradberry Jean Greaves. Recuperado de <https://bit.ly/2nezybn>
- Crano, W. y Brewer, M. (2008), *Principles and methods of social research* (2a Ed). New London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Delgado, I. (2013). *Avances y Perspectivas en la Implementación del Presupuesto Por*

- Resultados en Perú. Tesis de grado de Magister en Ciencia Política y Gobiernos con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública, Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/30uYXgT>
- Delgado, L. (2014) La medida de la comprensión emocional con el modelo de Rasch Actualidades en Psicología, vol. 30, núm. 120, 2016, pp. 47-56 Instituto de Investigaciones Psicológicas Jan sosé, Costa Rica
- Díaz, M. (2013) Inteligencia Emocional: Abordaje metodológico en el aula de clase desde la enseñanza para la comprensión. (Tesis doctoral) <https://bit.ly/2mlt8He>
- Fernández-Martínez, E., López-Alonso, A. I., Marqués-Sánchez, P., Martínez-Fernández, M. C., Sánchez-Valdeón, L., & Liébana-Presa, C. (2019). Emotional intelligence, sense of coherence, engagement and coping: A cross-sectional study of university students' health. Sustainability (Switzerland), 11(24). <https://doi.org/10.3390/SU11246953>
- Fragoso-Luzuriaga, Rocío (2015), "Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?", en Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries), México, unam-iisue/Universia, vol. vi, núm. 16, pp. 110-125, competencias emocionales – educación – superior – un – concepto - Recuperado (25-11-2020) <https://bit.ly/3l28HqZ>
- Fernández, M. (2009) Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud Contaduría y Administración, vol. 60, núm. 1, enero-marzo, 2015, pp. 31-51 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México
- Fernández, M. (2002) La orientación al mercado: evolución y medición de un enfoque de gestión que trasciende al marketing perspectivas, núm. 25, enero-junio, 2010, pp.25-83 Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia
- Fariña, G. (2012). Psicología, educación y sociedad. Un estudio sobre el desarrollo humano. La Habana, Cuba: Félix Varela
- García Rodríguez, G.L.; y Arzola Franco, (1 enero-diciembre 2018). El trabajo del Consejo Técnico Escolar en la formación y desarrollo profesional de los docentes RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa Vol. 4, núm. pp. 143-154. Recuperado <https://bit.ly/3fwZCFI>
- García, A. y González, M. (2017) Orientación para el desarrollo profesional. Universidad nacional de educación a distancia de Madrid
- García, B. (2010) Orientación para el desarrollo profesional. Universidad nacional de educación a distancia de Madrid
- Goleman, G. (2013) la inteligencia emocional. Best-Seller. Mundial. Editorial Kairos. Recuperado de <https://bit.ly/2ZmjCRU>
- Gutiérrez, O. y Payano, L. (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios Lima 2018. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://bit.ly/2ko01lx>
Recuperado de: <https://bit.ly/3f1nIXU>

-
- Hernández, R. (2006), *Metodología de la investigación* (4a Ed). México, D. F.: McGraw Hill.
- Hernández, H. Sampieri, M. (2016) *Metodología de la investigación* (5a Ed). México, D. F.: McGraw Hill
- Moreira, R. G., Butler-purry, K., Carter-sowell, A., Walton, S., Juranek, I. V, Chaloo, L., Regisford, G., & Coffin, R. (2020). Desarrollo profesional innovador y Programa de actividades de construcción comunitaria Mejora STEM URM Graduate Student Experiencias. 1–17.
- Murphy, C. (2019). Changing by the click: The professional development of UK journalists. *Education Sciences*, 9(4), 1–7. <https://doi.org/10.3390/educsci9040249>
- Olaz, Ángel (2013). EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (56), 1-35. [Fecha de Consulta 25 de Noviembre de 2020]. ISSN:. Disponible en: <https://bit.ly/374iQ1w>