

**UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”**

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO



**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES
DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO HUARAZ, 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Leslie Ruth Camones Tapia

Asesor:

Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis

HUARAZ, PERÚ, 2023





UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO
"Una Nueva Universidad para el Desarrollo"



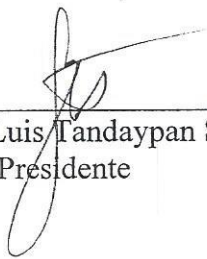
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO
Dirección de Escuela Profesional de Administración
Ciudad Universitaria - Teléfono (043) 640020 – Anexo 1212
Huaraz - Ancash - Perú

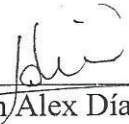
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE INFORME FINAL DE TESIS


En Huaraz, siendo las 10:30 a.m. del día 24 de julio del 2023, reunidos en el Auditorio de la Facultad de Administración y Turismo, los miembros del jurado evaluador: Dr. Jorge Luis Tandaypan Salazar, (Presidente), Dr. John Alex Díaz Ledesma (Secretario) y Dr. Lorenzo Rafael Valderrama Plasencia, (Vocal), designados con Resolución de Consejo de Facultad-Decano N°053-2021-UNASAM-FAT, de fecha 31 de marzo de 2021, para llevar a cabo la sustentación del Informe Final de Tesis titulado: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO HUARAZ, 2019"**, presentado por la Bachiller en Administración: **Leslie Ruth Camones Tapia**, el presidente del jurado establece que, la bachiller tiene treinta (30) minutos para proceder al acto público de la sustentación del mencionado Informe Final de Tesis y luego pasar a la ronda de preguntas.

Luego de haber procedido a la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas, la declaran: **APROBADA** con el calificativo de **QUINCE (15)**, estando en condiciones de obtener el título profesional de **Licenciada en Administración**.

Siendo las 12:45 p.m., del día 24 de julio del 2023, se da por concluida la sustentación, el cual firmamos en señal de conformidad.


Dr. Jorge Luis Tandaypan Salazar
Presidente


Dr. John Alex Díaz Ledesma
Secretario


Dr. Lorenzo Rafael Valderrama Plasencia
Vocal



Anexo de la R.C.U N° 126 -2022 -UNASAM
ANEXO 1
INFORME DE SIMILITUD.

El que suscribe (asesor) del trabajo de investigación titulado:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL HUARAZ,2019

Presentado por: LESLIE RUTH CAMONES TAPIA

con DNI N°: 75464495

para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACION

Informo que el documento del trabajo anteriormente indicado ha sido sometido a revisión, mediante la plataforma de evaluación de similitud, conforme al Artículo 11° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de : 18% de similitud.

Evaluación y acciones del reporte de similitud de los trabajos de los estudiantes/ tesis de pre grado (Art. 11, inc. 1).

Porcentaje		Evaluación y acciones	Seleccione donde corresponda
Trabajos de estudiantes	Tesis de pregrado		
Del 1 al 30%	Del 1 al 25%	Esta dentro del rango aceptable de similitud y podrá pasar al siguiente paso según sea el caso.	<input checked="" type="radio"/>
Del 31 al 50%	Del 26 al 50%	Se debe devolver al estudiante o egresado para las correcciones con las sugerencias que amerita y que se presente nuevamente el trabajo.	<input type="radio"/>
Mayores a 51%	Mayores a 51%	El docente o asesor que es el responsable de la revisión del documento emite un informe y el autor recibe una observación en un primer momento y si persistiese el trabajo es invalidado.	<input type="radio"/>

Por tanto, en mi condición de Asesor/ Jefe de Grados y Títulos de la EPG UNASAM/ Director o Editor responsable, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software anti-plagio.

Huaraz, 05/10/2023


FIRMA
Apellidos y Nombres: RAMIREZ ASIS EDWIN HERNAN
DNI N°: 31668274

Se adjunta:
1. Reporte completo Generado por la plataforma de evaluación de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

INFORME_FINAL_LESLIE_CAMONES_TA
PIA.docx

AUTOR

Leslie Camones

RECUENTO DE PALABRAS

15937 Words

RECUENTO DE CARACTERES

89091 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

80 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

7.7MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 31, 2023 12:01 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 31, 2023 12:03 PM GMT-5

● 18% de similitud general

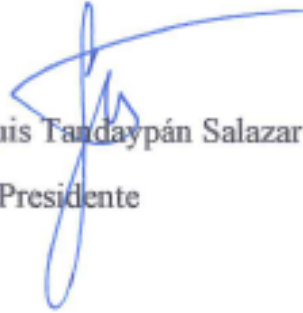
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado

Miembros de los Jurados:



Dr. Jorge Luis Tandaypán Salazar
Presidente



Dr. John Alex Díaz Ledesma
Secretario



Dr. Lorenzo Rafael Valderrama Plasencia
Vocal



Asesor

Dr. Edwin Hernán Ramírez Asis

Dedicatoria

gradecer en primer lugar, a Dios por permitirme culminar una etapa importante en mi vida, en mi carrera profesional con salud, y con vocación, Así mismo a mi madre Inés por su apoyo incondicional en toda mi etapa universitaria, a mi hijo homas que es la luz de mi vida y mi mayor motivación para alcanzar cada una de mis metas, a mi hermano Enzo que está en el cielo y hoy es luz en mi camino y a mi Hermana Julisa que es aquella que me alienta a seguir adelante y ser mejor.



ÍNDICE

RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	1
1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Situación problemática	3
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. <i>Problema general</i>	6
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	7
1.3. Objetivos	7
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	7
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	7
1.4. Justificación.....	8
1.4.1. <i>Justificación teórica</i>	8
1.4.2. <i>Justificación práctica</i>	8
1.4.3. <i>Justificación metodológica</i>	8
1.5. Delimitación	8
1.6. Ética de la Investigación.....	9
1.7. Hipótesis y variables.....	9
1.7.1. <i>Hipótesis</i>	9
1.7.2. <i>Variables</i>	9
1.8. Operacionalización de variables.....	10
1.8.1. <i>Variable independiente: Inteligencia Emocional</i>	10
1.8.2. <i>Variable dependiente: Compromiso Organizacional</i>	10
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes del problema.....	11

2.2. Bases teóricas	16
2.2.1. <i>Inteligencia Emocional</i>	16
2.2.2. <i>Compromiso Organizacional</i>	25
2.3. Definición de términos	37
3. MATERIALES Y METODOS	38
3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación.....	38
3.2. Población.....	39
3.3. Unidad de análisis y muestra.....	40
3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.....	40
3.5. Análisis estadístico e interpretación de datos	42
4. RESULTADOS	43
4.1. Descripción de resultados de la variable inteligencia emocional	43
4.2. Descripción de resultados de la variable compromiso organizacional.....	44
4.3. Resultados inferenciales de la correlación	45
4.3.1. <i>Pruebas de normalidad</i>	45
4.3.2. <i>Pruebas de hipótesis correlacional</i>	46
5. DISCUSIÓN.....	51
6. CONCLUSIONES	55
7. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	59
ANEXOS.....	62
Anexo 1: Matriz de consistencia	62
Anexo 2: Cuestionario.....	63
Anexo 3: Validación de cuestionario	66
Anexo 4: Base de datos	69
Anexo 5: Fotografías	71

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 2: Instrumentos de Recolección de Datos están Basados en la escala de Likert.....</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 3: Calculo del Baremo de la dimensión inteligencia emocional</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 4: Niveles de las dimensiones de la variable inteligencia emocional.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 5: Cálculo del Baremo de la dimensión compromiso organizacional.....</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 6: Niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 7: Prueba de Normalidad.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 8: Valores de Correlación de Pearson.....</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 9: Correlación entre la variable inteligencia emocional y compromiso organizacional.....</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 10: Correlación entre la variable inteligencia emocional y la dimensión compromiso afectivo.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 11: Correlación entre la variable inteligencia emocional y la dimensión compromiso de continuidad</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 12: Correlación entre variable inteligencia emocional y la dimensión compromiso normativo.....</i>	<i>49</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Estado de ánimo afectado por día de la semana (Estado de ánimo y temperamento)</i>	<i>17</i>
<i>Figura 2: Estado de ánimo afectado por día de la semana (Estado de ánimo y temperamento)</i>	<i>18</i>
<i>Figura 3: Modelo de cascada de la Inteligencia Emocional</i>	<i>20</i>

RESUMEN

Esta investigación denominada Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2019, tuvo como objetivo General: Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo 2019. Una investigación de tipo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. La población es de 45 colaboradores, por tanto, se aplicó la muestra censal, que está conformada por el total de la población. La técnica que se utilizó para la recopilación de datos fue la encuesta y como instrumento se aplicó es cuestionario, con preguntas en escala de Likert. Para medir la relación de las variables se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, basado en los resultados de la prueba de normalidad. Se utilizó el procesador estadístico SPSS (Versión 25.0).

La investigación llegó a la conclusión de que existe relación directa muy significativa entre las Inteligencia Emocional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, filia Huaraz, con un nivel de significancia de 0,00 y una correlación de $p=0,610$, es decir que, a mayor inteligencia emocional, mayor será el compromiso organizacional

Palabras clave: Compromiso Organizacional, Inteligencia Emocional, Educación



ABSTRACT

This research called Emotional Intelligence and Organizational Commitment of the employees of the Cesar Vallejo Filial Huaraz University, 2019, had the General objective: To determine the relationship between Emotional Intelligence and the organizational commitment of the employees of the Cesar Vallejo University 2019. A correlational type research, non-experimental design, cross-sectional. The population is 45 employees; therefore, the census sample was applied, which is made up of the total population. The technique used for data collection was the survey and the questionnaire was applied as an instrument, with questions on the Likert scale. To measure the relationship of the variables, the Pearson correlation coefficient was applied, based on the results of the normality test. The SPSS statistical processor (Version 25.0) was used.

The investigation concluded that there is a very significant direct relationship between Emotional Intelligence and the organizational commitment of the collaborators of the Cesar Vallejo University, Huaraz subsidiary, with a significance level of 0.00 and a correlation of $p=0.610$. that is, the greater the emotional intelligence, the greater the organizational commitment

Keywords: Organizational Commitment, Emotional Intelligence, Education



INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la Globalización está actuando a gran velocidad, produciendo diversos cambios en los diferentes ámbitos de la vida sobre todo en los parámetros del trabajo, existen nuevas reglas en donde las organizaciones no solo valoran la preparación, disposición, la experiencia, y la destreza sino también como las personas manejan el equilibrio, adaptabilidad, dominio personal, autocontrol, asertividad, autoconfianza, relaciones afectivas con los usuarios y motivación en pos de un objetivo, estas habilidades engloban la Inteligencia emocional, y con el pasar del tiempo determinaran el quien será contratado y quien no lo será, quien será ascendido y quién no (Goleman, 1998).

La inteligencia Emocional es la destreza de entender y manejar las emociones en beneficio propio, el cual permitirá ser más eficaces y exitosos en diferentes aspectos de la vida, tal como señala Díaz (2018).

Las personas comprometidas se encuentran automotivadas, es decir, no necesitan ser controladas con tanta frecuencia para realizar sus labores de forma correcta; Goleman (1998) señala que el compromiso puede considerarse como un factor importante en la inteligencia emocional, ya que, en temas laborales, los individuos con un gran compromiso normalmente están mejor alineados con las metas y objetivos de la organización.

La técnica empleada en esta investigación fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, se aplicó a 45 colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo filial Huaraz, a través del cual se ha obtenido resultados óptimos para establecer la relación significativa entre la Inteligencia emocional y el compromiso organizacional de la institución.

Así mismo se empleó la escala de Likert para establecer respuestas al cuestionario, estos fueron validados a través de tres expertos. La investigación de estudio correlacional con un

diseño de investigación no experimental transaccional, la presente investigación resulta muy importante para fundamentar los objetivos que se pretenden en el problema general.

Así mismo la investigación se divide en bloques, el primer bloque abarca el problema de la investigación, que incluye a su vez el planteamiento y la formulación del problema, objetivo, justificación, delimitación y ética de la investigación. El segundo bloque contiene el marco teórico referido a antecedentes, bases teóricas, definición de términos, hipótesis y variables. El tercer bloque de la investigación contiene el aspecto metodológico, que contiene a su vez el tipo y diseño de la investigación, plan de recolección de la investigación, instrumento de recolección de los datos, procesamiento y análisis estadístico. El bloque cuatro contiene a los principales resultados de la investigación de cada una de las variables, y los últimos bloques que contienen la discusión de la investigación, las conclusiones y las recomendaciones, a su vez la bibliografía y anexos.

1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Situación problemática

En estos tiempos de constante cambios que se producen a gran velocidad, se está cambiando las reglas de juego en muchos aspectos de la vida, sobre todo en los parámetros del trabajo, hoy en día miles de organizaciones a nivel mundial ya no solo valoran de los trabajadores su preparación, disposición, experiencia, y destreza; sino también ahora ponen mayor atención a un punto fundamental que está centrado en como las personas manejan el equilibrio emocional, la adaptabilidad, el dominio personal, el autocontrol, la asertividad, autoconfianza, relaciones afectivas con los usuarios y motivación, todo ello para lograr un objetivo, estas habilidades engloban la inteligencia emocional.

La presente investigación ha optado por analizar a la Universidad Cesar Vallejo filial Huaraz, actualmente ubicado en el distrito de Independencia N° 1488, Urb. Palmira Baja, de la provincia de Huaraz, es una institución que nace de un emprendimiento que busca transformar la educación desde sus servicios, en Huaraz esta institución viene funcionando ya más de 10 años, cuenta con 45 colaboradores entre académicos y administrativos, cabe destacar que en estos últimos años la SUNEDU ha otorgado el licenciamiento a la universidad, lo cual ha traído consigo una serie de responsabilidades y procedimientos para la mejora continua de la educación y calidad, como consecuencia este hecho ha generado una sobrecarga laboral, nuevas responsabilidades, cambios estructurales, toma de decisiones que se adapten al entorno, así mismo aunado a esto se suma los cambios que trajo consigo la crisis sanitaria mundial (Covid-19) lo cual ocasionó giros en el desarrollo de las actividades académicas tradicionales, todos estos hechos ameritan nuevos retos, responsabilidades y decisiones por parte de las áreas líderes; y de todo el personal en su conjunto, en ese sentido una de las preocupaciones más grandes de la Institución es contar con un talento Humano Calificado y productivo, que permita generar un ambiente de trabajo

en el que las personas puedan lograr los objetivos y hacer más humana la organización, lograr el compromiso de cada integrante y por ende mejores resultados, en ese sentido la presente investigación está encaminada en evaluar la inteligencia emocional en el compromiso organizacional de los colaboradores, y de acuerdo a los resultados recomendar estrategias que se encaminen al bienestar de la organización.

Para Weisinger (2002), la Inteligencia Emocional se define como el manejo inteligente de las emociones, es hacer que las mismas trabajen en pro del bienestar de cada persona, haciendo uso de ellas para guiar de una forma satisfactoria el comportamiento individual y de esa manera mejorar los resultados en factores importantes de la vida, así mismo afirma que las aplicaciones de la Inteligencia Emocional en el trabajo son infinitas, tal es esto que la Inteligencia Emocional actúa como un instrumento eficaz para resolver situaciones delicadas con un compañero, tratar con usuarios difíciles, en este caso alumnos de la Universidad Cesar Vallejo, cerrar convenios importantes, criticar al jefe, perseverar en una tarea hasta terminarla y enfrentar nuevos retos. En suma, la Inteligencia Emocional se utiliza de forma intrapersonal (Ayudándonos a nosotros mismos) e interpersonal (Ayudando a los demás).

Ahora bien analizando el aspecto Intrapersonal de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo filial Huaraz, es decir analizar cuánto se conocen a sí mismas, si saben o no reconocer sus emociones y expresarlas adecuadamente, si tienen un auto concepto positivo o negativo de sí mismo, o que tanto son independientes o no en la forma de realizar sus labores, en la cual se pudo observar que la mayoría de trabajadores está encaminada a desarrollar este aspecto, y son conscientes muchas veces que se dejan llevar por sus emociones, hemos podido observar también que a muchos trabajadores o a la gran mayoría de trabajadores les resultaría más cómodo tomar decisiones y o trabajar de acuerdo a su criterio o ritmo, es decir de manera independiente, sin esperar que el líder le tenga que decir

que hacer o que no, sin embargo en algunas ocasiones el director académico marca las pautas del método de trabajo de cada área, a veces este criterio resulta o causa la disconformidad de algunos trabajadores.

Ahora en cuanto al aspecto interpersonal el cual tiene que ver con la empatía, con las relaciones Interpersonales se puede observar que hay una pequeña cantidad de trabajadores que no se relacionan mucho entre sí, o están algo aislados de otros compañeros lo que puede ocasionar problemas ya que hay trabajadores que llegan a desconocer cómo es la forma de trabajar o comunicar sus ideas para mejorar como equipo.

Concerniente al aspecto de adaptabilidad, que es la capacidad para responder correctamente a las exigencias del entorno, podemos observar que a muchos de los trabajadores les ha afectado los cambios que se han suscitado, por ejemplo, el cambio a la modalidad de trabajo virtual, así mismo al uso de herramientas digitales que forzosamente se ha tenido que implementar para el desarrollo eficiente de las clases, y hay colaboradores que se les dificultó el manejo de las mismas.

En el manejo del estrés, se puede observar que en algunas áreas hay excesiva presión de trabajo, mucha carga laboral para cumplir las metas mensuales, actividades consignadas en el plan Operativo que tienen que realizarse, aunado a esto existen situaciones personales, problemas familiares, de salud, etc., que se dan fuera del contexto laboral que tiene que manejar cada individuo y que ciertamente influye en el trabajo y el compromiso que cada colaborador tiene.

El estado de ánimo que tiene cada colaborador de la institución es variable, y va depender de muchos factores que se va a analizar en adelante dentro del marco teórico, en este aspecto es muy importante también el optimismo, ya que para lograr cada meta que se establece, hay que tener una actitud positiva y estar felices y contentos.

A partir del diagnóstico realizado a la institución, se determina que es importante analizar el nivel de Inteligencia emocional de cada trabajador y a partir de ello analizar qué tan comprometidos se encuentran con la institución.

Hay autores que consideran que resulta Imprescindible poseer una adecuada Inteligencia Emocional ya que se considera como la base para el incremento de comportamientos eficaces, lo cual es un factor que influye positivamente en los resultados de una organización, uno de ellos es (Pradhan et al., 2017) que nos dice lo siguiente, “La Inteligencia Emocional es percibida como un facilitador para identificar y apreciar las ideas, creencias y emociones de otros, en donde la conciencia de sí mismo proporciona la premisa de aprender del entorno cambiante; además la conciencia social y la regulación de las emociones promueve cooperación y la sensibilidad interpersonal, de tal modo, el compromiso organizacional se consolida y genera en los empleados actitudes para el logro de los objetivos organizacionales”.

Así mismo también hay autores como Araujo y Leal (2007) que aseguran, que la inteligencia intelectual no determina el éxito en las personas, es decir que es frecuente observar que las personas que tienen un alto Coeficiente Intelectual (CI) no se desempeñan adecuadamente en su trabajo, no están comprometidas realmente con su organización y por el contrario hay personas que tienen un coeficiente intelectual moderado o más bajo y se desempeñen mejor, incluso llegan a tener éxito en su vida laboral y personal.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la Inteligencia Emocional se relaciona con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, filial Huaraz, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.01: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Afectivo de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, filial Huaraz, 2019?

P.E.02: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso de Continuidad de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, filial Huaraz, 2019?

P.E.03: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Normativo de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, filial Huaraz, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, filial Huaraz, 2019

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.01: Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Afectivo de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, filial Huaraz, 2019.

O.E.02: Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso de Continuidad de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, filial Huaraz, 2019.

O.E.03: Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Normativo de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, filial Huaraz, 2019.

1.4. Justificación

Según Méndez (2012), la justificación en la investigación puede ser de carácter teórico, práctica y metodológica.

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación está destinada a conocer si la inteligencia emocional es una variable determinante del compromiso organizacional.

1.4.2. Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico la presente investigación, nos permitirá conocer el comportamiento organizacional de los colaboradores, lo cual será útil para diseñar políticas de cambio o mejoras dentro de las organizaciones que ayuden a la resolución de problemas y para el logro de objetivos de la organizacional. Así mismo servirá como una herramienta práctica para la toma de decisiones a nivel gerencial en tanto se considere conveniente.

1.4.3. Justificación metodológica

El presente estudio podrá servir de antecedentes para futuras investigaciones que deseen realizar con las mismas variables, siempre y cuando los resultados obtenidos serán producto de la aplicación de instrumentos que poseen validez y confiabilidad.

1.5. Delimitación

Esta investigación se realizó en la Universidad Cesar Vallejo filial Huaraz ubicado en el distrito de Independencia N° 1488, Urb. Palmira Baja, de la provincia de Huaraz. El desarrollo de la investigación se realizó en el primer semestre del año 2019, los instrumentos de recolección de datos fueron dirigidos a los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo en su totalidad varones y mujeres.

1.6. Ética de la Investigación

El presente estudio no presenta ningún tema o definición que atente con la integridad individual, institucional, étnica ni comunitaria de nuestra sociedad. Esta investigación contiene conceptos, definiciones y terminologías que corresponden a un marco teórico, comúnmente aceptados en la comunidad científica.

1.7. Hipótesis y variables

1.7.1. Hipótesis

1.7.1.1. Hipótesis generales

Hi: Existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el compromiso Organizacional en los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2019.

1.7.1.2. Hipótesis específicas

H.E-01: *Existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Afectivo de los Colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2019.*

H.E-02: *Existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso de Continuidad de los colaboradores de la Universidad César Vallejo Filial Huaraz, 2019.*

H.E-03: *Existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Normativo en los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2019.*

1.7.2. Variables

1.7.2.1. Variable independiente

La Inteligencia Emocional de naturaleza cuantitativa

1.7.2.2. Variable dependiente

El Compromiso Organizacional de naturaleza cuantitativa

1.8. Operacionalización de variables

1.8.1. Variable independiente: Inteligencia Emocional

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Intrapersonal	• Comprensión de sí mismo	Escala de Likert
		• Asertividad	
		• Autoconcepto	
		• Autorrealización	
		• Independencia	
	Interpersonal	• Empatía	
		• Relaciones Interpersonales	
		• Responsabilidad Social	
	Adaptabilidad	• Solución de Problemas	
		• Prueba de Realidad	
		• Flexibilidad	
	Manejo de estrés	• Tolerancia al estrés	
		• Control de los impulsos	
	Estado de ánimo general	• Felicidad	
• Optimismo			

1.8.2. Variable dependiente: Compromiso Organizacional

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	• Sentimiento de permanencia debido al ambiente de trabajo	Escala de Likert
		• Vinculación afectiva con la organización	
		• Solidaridad con los problemas de la organización	
	Compromiso continuidad	• Deseo de permanencia debido al tiempo, energía y trabajo utilizado	
		• Dificultad de conseguir un nuevo completo	
		• Anhelo de tener una fuente de ingreso estable	
	Compromiso normativo	• Sentimiento de permanencia en la organización	
		• Sentimiento de obligación hacia los colaboradores	
		• Sentimiento de retribución hacia la organización.	

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Antecedentes Internacionales

Se tiene la investigación de Iglesias (2019), denominado *“La inteligencia emocional el compromiso organizacional de los empleados de diversas empresas en Andalucía, España”*, en el cual se concluye que la Inteligencia Emocional afecta de manera positiva al Comportamiento Organizacional afectivo de los colaboradores, de tal forma que las personas emocionalmente inteligentes tienden a estar más comprometidos afectivamente con sus organizaciones.

Por otro lado, la investigación de Farias y Núñez (2018), en su investigación denominada *“Relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en gerentes de Venezuela”*, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional, dicha investigación fue observacional, correlacional y de carácter transversal, la Población estudiada fue a 91 gerentes exitosos nominados en la revista GERENTE, el instrumento utilizado fue el cuestionario, el resultado más notorio de dicho estudio fue apreciar que si existe relación significativa entre el puntaje total de la inteligencia emocional y sus tres dimensiones con el compromiso afectivo, dicho de otra manera para obtener más compromiso afectivo es necesario desarrollar la inteligencia emocional en los mismos.

Por otro lado, la investigación de Camacho et al. (2015) denominado *“Inteligencia emocional y la competencia gerencial del personal del Instituto Mexicano del Seguro Social”*, hicieron referencia de como la persona en el trabajo diario en las diferentes situaciones de estrés, conflictos y estímulos del entorno cumplen un rol importante las emociones están relacionado a la Inteligencia Emocional (IE). Las personas que ocupan un

cargo gerencial y/o directivo y tienen a su cargo un grupo humano enfrentan, un reto diario de un manejo adecuado de la (IE) mediante la práctica adecuada de las competencias y aptitudes personales y sociales. Es así que el profesional de enfermería en el trabajo diario, mediante la IE gestiona los servicios de salud utilizando sus capacidades intelectuales, técnicas con calidez calidad lo cual permite el trabajo en equipo, relaciones terapéuticas con 17 los pacientes. Los autores de este artículo mencionan a Goleman sostiene que la IE es la capacidad de reconocer nuestros errores y superarlos.

La investigación de Salvador (2012), denominada ***“El compromiso organizacional como predictor de la Inteligencia Emocional, España”*** tuvo como propósito analizar minuciosamente la relación entre el compromiso de los trabajadores y la inteligencia emocional, para lo cual se obtuvieron 165 datos de los trabajadores de una empresa, la investigación fue descriptivo correlacional modelo de Pearson, se llega a las siguientes conclusiones, se confirma que el compromiso normativo predice positivamente la inteligencia emocional, sin embargo también se confirma la hipótesis que el compromiso afectivo muestra otra dirección diferente a la inteligencia emocional, lo que quiere decir que a mayor lazo afectivo menor es el control emocional, así mismo se concluye que las personas comprometidas normativamente tienen mayor control sobre sus emociones.

La investigación realizada por Liébana et al. (2012) en su artículo de investigación ***“Inteligencia emocional y vínculo laboral en trabajadores del Centro San Camilo” en Barcelona España***, los objetivos que se plantearon; fueron establecer la relación que existe entre las variables planteadas. La investigación fue realizada en 150 trabajadores del Centro San Camilo. Los instrumentos que se utilizaron fueron: El test de La escala de inteligencia emocional, la investigación fue descriptivo correlacional, se llega a la conclusión de que sí hay relación entre las dos variables en estudio, lo que resulta que un adecuado nivel de

inteligencia emocional, hará que el trabajador mejore sus capacidades, domine sus emociones, esté más motivado y comprometido con su organización.

Se tiene la Investigación, de Salvador y García (2010) titulado, ***“Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca, México”***, fue un estudio transversal descriptivo, cuyo interés fue conocer el papel que desempeña el compromiso organizacional y la inteligencia emocional en la labor de los mediadores mexicanos. Para tal finalidad, se utilizó una muestra de 38 mediadores del poder Judicial de Oaxaca, centrándose en el compromiso, la IE la edad y el sexo; llegándose a la conclusión que, la vertiente normativa desempeña un papel central es decir se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado la oportunidad laborar, algo que es muy valorada por el trabajador.

Antecedentes Nacionales

Se tiene la investigación Choquecondo y Ramírez (2020), con el título ***“Inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Joya, Arequipa 2019”***, el objetivo planteado es determinar si existe o no relación entre las variables Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional del personal Administrativo de la Municipalidad de la Joya, Arequipa. El tipo de investigación fue aplicada de corte transversal, correlacional (Karl Pearson), la población estuvo conformada por 85 trabajadores, se llegó a la conclusión de que, a menor inteligencia Emocional, menor compromiso organizacional del personal Administrativo.

Se tiene la investigación de Sánchez (2019) ***“Inteligencia emocional y compromiso organizacional en la Institución Educativa 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2019”*** cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en la Institución Educativa 2081 Perú Suiza, Puente Piedra

2019. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, correlacional y de enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 88 colaboradores, la técnica que se aplicó fue la encuesta con un instrumento de cuestionario de tipo Likert para ambas variables. Se obtuvo como resultado de la investigación, de que existe relación positiva muy fuerte, entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en la Institución Educativa 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2019.

Se tiene la Investigación Gallardo (2019), denominado ***“Inteligencia emocional y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui- El Porvenir 2019”*** el cual tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional, de tipo descriptiva correlacional. La población estuvo conformada por 93 docentes y una muestra de 76 docentes, la técnica aplicada fue el cuestionario, los resultados determinaron que existe relación directa y altamente significativa entre la Inteligencia emocional y el compromiso organizacional, es decir a mayor inteligencia emocional, se verá mayor compromiso organizacional.

Se tiene la investigación efectuada por Ríos (2018) con el tema ***“Inteligencia emocional y compromiso organizacional de los trabajadores de hoteles del Centro Histórico de Trujillo, 2018***, comprendió como finalidad, determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de Hoteles del Centro Histórico de Trujillo, 2018. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva, diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional. La muestra fue de 151 trabajadores de hoteles del Centro Histórico de Trujillo, para procesar los datos se realizó considerando la aplicación del programa SPSS versión 23 y Excel 2013. La investigación se concluye con que sí existe relación directa entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional.

Alvarado (2018) en su investigación denominada, ***“La inteligencia emocional y su influencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Los Olivos, 2018”***, la cual tuvo como objetivo determinar la Influencia de la de la Inteligencia Emocional con el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad de los Olivos, 2018, una investigación de tipo cuantitativo, de corte transversal, con una muestra no probabilística por conveniencia de 54, se utilizó la técnica de la encuesta de escala tipo Likert, y se llegó a la conclusión de que la Inteligencia Emocional si influye en el Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad de los Olivos.

Antecedentes Locales

Se tiene la investigación realizada por Morales (2019), que tiene por título ***“la Inteligencia Emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CESTEC, Huaraz 2019.”***, el objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre la Inteligencia Emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Cestec, Huaraz,2019, el estudio aplicado fue de diseño no experimental, cuantitativo correlación, la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa Cestec, la técnica usada fue la encuesta a través del cuestionario, se llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva considerable entre la Inteligencia emocional y el rendimiento laboral.

En la investigación realizada por Flores y Gavidia (2019), cuyo título es ***“Inteligencia emocional de los trabajadores y su influencia en el desempeño laboral del centro de salud de marcará, Carhuaz 2018”***, cuyo objetivo fue determinar la influencia emocional en el desempeño de los trabajadores del centro de salud de marcará, La investigación es tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental,

transversal y correlacional causal, la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores, se aplicó como instrumento de recolección el cuestionario, llegándose a la conclusión de que la Inteligencia Emocional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de Salud de marcará, 2018.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Inteligencia Emocional*

Antes de definir la Inteligencia Emocional vamos a definir la **Inteligencia**. Gardner (2011) considera que la Inteligencia implica necesariamente la habilidad que tenemos como humanos de resolver ciertos problemas, resolver determinadas situaciones e ir más allá en pos de un objetivo o una meta concreta; y la **Emoción**, según Goleman (1998) el término emoción se refiere a un sentimiento y a los pensamientos, los estados biológicos, los estados psicológicos y el tipo de tendencias a la acción que lo caracterizan.

Según Robbins y Judge (2017) las emociones y los estados de ánimo tienen, sus principales influencias:

- **Personalidad:** Las personas difieren por naturaleza en la intensidad con que experimentan la misma emoción. Compare por ejemplo a Bobby Knight, entrenador de baloncesto del equipo Texas Tech, con Bill Gates, presidente de Microsoft. Es fácil que el primero estalle, mientras que el segundo es relativamente frío y escasamente emocional. Knight y Gates difieren en su intensidad afectiva. Es así que las personas con gran intensidad afectiva experimentan las emociones tanto positivas y negativas con mayor profundidad.
- **Sueño:** ¿Dormir mal vuelve hostil a la gente? La calidad de sueño afecta el estado de ánimo. Los estudiantes universitarios y trabajadores adultos que duermen poco informan sentir más fatiga, enojo, y hostilidad. El hecho de dormir poco o mal perjudica en la toma de decisiones y dificulta el control de las emociones. Un

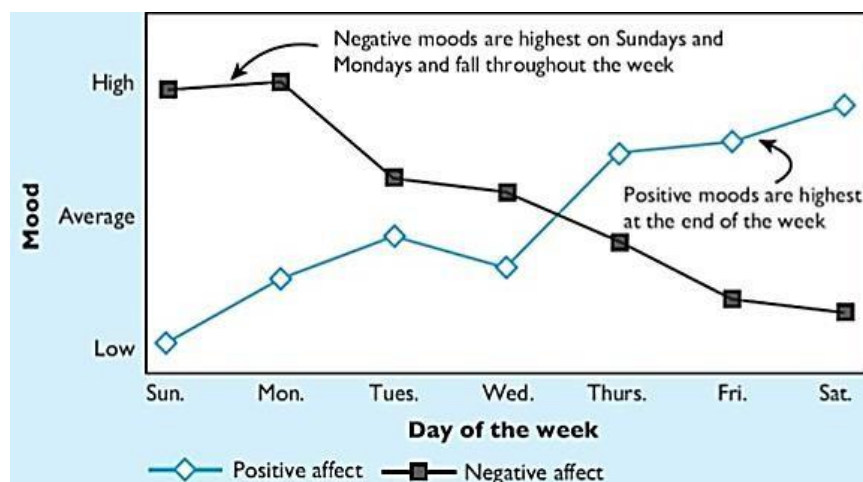
estudio reciente sugiere que haber dormido mal la noche anterior afecta negativamente en la satisfacción laboral ya que la persona se sentirá cansado e irritable y estará menos alerta.

- **Día de la semana y hora del día:** ¿Las personas están mejor de humor los fines de semana? Como se observa en la **figura 1**, la gente suele pasar de peor humor a principios de semana, y de mejor humor a final de la semana.

¿Y qué ocurre con la hora del día? Ver la **figura 2**. Es frecuente pensar que las personas son matutinas o nocturnas. Sin embargo, la mayoría de nosotros sigue el mismo patrón. Sin importar a qué hora nos acostemos en la noche o nos levantemos por la mañana, los niveles de afecto positivo tienden a estar en su máximo alrededor al tiempo entre despertarse y acostarse. Sin embargo, el impacto negativo apenas cambia la semana. ¿Qué significa esto para el comportamiento organizacional? No es una buena idea pedir ayuda a alguien o dar malas noticias un lunes por la mañana. Nuestras interacciones en el trabajo son más positivas después de la cena y continúan durante toda la semana.

Figura 1

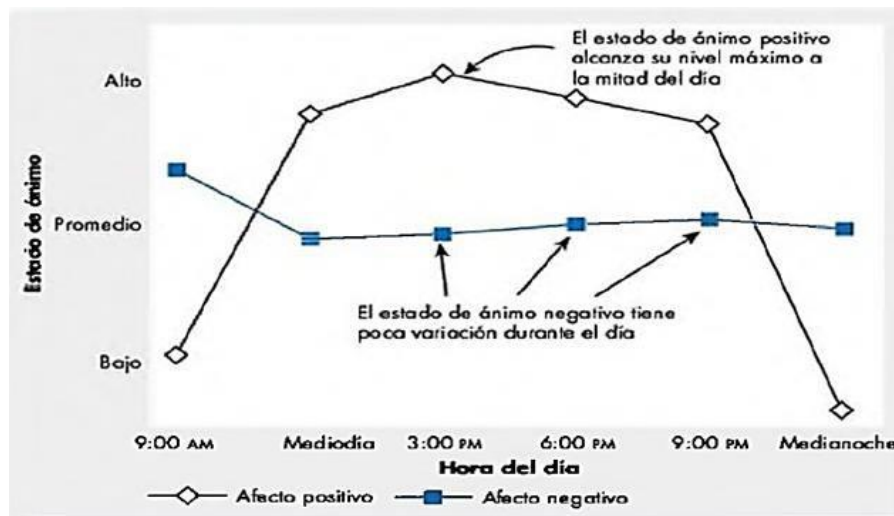
Estado de ánimo afectado por día de la semana (Estado de ánimo y temperamento)



Nota. Elaborado por Watson

Figura 2

Estado de ánimo afectado por día de la semana (Estado de ánimo y temperamento)



Nota. Elaborado por Watson

- **Estrés:** Los efectos del estrés se acumulan con el paso del tiempo. Como señalan los autores de un estudio: “Experimentar constantemente eventos estresantes, incluso de bajo nivel, tiene el potencial de hacer que los trabajadores experimenten niveles crecientes de tensión con el tiempo.
- **Actividades sociales:** para muchas personas, las actividades sociales aumentan las emociones positivas y tienen poco efecto sobre las emociones negativas, además es importante el tipo de actividad social, Las investigaciones sugieren que las actividades físicas, informales o hedonistas están más asociadas con un incremento del estado de ánimo positivo, que los eventos formales o sedentarios.
- **Ejercicio:** Es frecuente escuchar que las personas deben hacer ejercicio para mejorar su estado de ánimo, Las investigaciones indican de manera consciente que el ejercicio aumenta el humor positivo de los individuos.
- **Edad:** Un estudio de personas entre 18 y 94 años encontró que las emociones negativas parecen disminuir con la edad. Las emociones muy positivas duran más

en las personas mayores, y las emociones negativas se desvanecen más rápido en ellas que en las personas más jóvenes.

- **Género:** La evidencia muestra que las mujeres son más emocionales que los hombres, sienten sus emociones más intensamente, tienden a expresar sus emociones por más tiempo que los hombres y expresan sus emociones, tanto negativas como positivas, excepto la ira.

2.2.1.1. Teoría de la Inteligencia Emocional

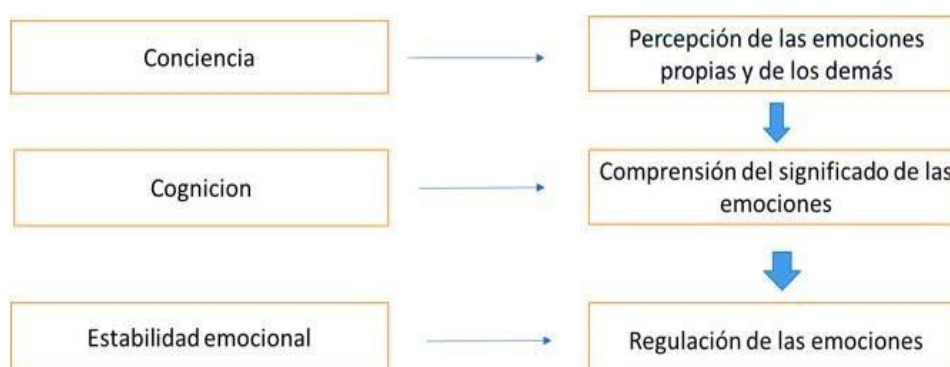
La inteligencia emocional ha sido conceptualizada por diferentes autores, a lo largo del tiempo:

- Allen y Meyer (1990). El primer uso del término inteligencia emocional es que es una rama de la inteligencia social, lo que significa no solo la capacidad de controlar y gestionar las propias emociones, sino también la capacidad de reconocer las emociones de los demás y utilizarlas para gestionar las propias. Pensado e implementado.
- Bar-On (1997), define la inteligencia emocional como un conjunto de competencias y habilidades personales, emocionales y sociales que influyen en nuestra capacidad para adaptarnos y responder a las demandas y tensiones de nuestro entorno. Esta habilidad se basa en la capacidad de un individuo para percibir, comprender, controlar y expresar emociones de manera efectiva.
- Goleman (1998), define el término inteligencia emocional como la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo como en los demás, La inteligencia emocional no es ahogar las emociones, sino dirigirlas y equilibrarlas.

- En su libro, Robbins y Judge (2017), definen la Inteligencia emocional como la capacidad para:
 - ✓ Reconocer los sentimientos propios y ajenos
 - ✓ Comprender el significado de las emociones y
 - ✓ Regular tus emociones - según el modelo en cascada (mostrado en la Figura 3). Las personas que entienden sus emociones y pueden leer bien las señales emocionales, por ejemplo, saben por qué están enojados y las expresan sin romper las reglas, tienen más probabilidades de ser eficaces.

Figura 3

Modelo de cascada de la Inteligencia Emocional



Nota. Fuente (Elaboración Propia)

Según los conceptos anteriores se puede determinar que La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer las emociones que encontramos en nuestro comportamiento, reconocer su impacto positivo o negativo en los demás y aprender a gestionarlas, especialmente en situaciones estresantes.

La mayoría de los expertos coinciden en que la inteligencia emocional juega un papel fundamental no solo en el éxito personal, sino también en el éxito profesional de una persona, superior al coeficiente intelectual.

Por todo lo dicho anteriormente, la Inteligencia emocional influye en cada ámbito de nuestra vida, dominarlo sin lugar a dudas trae beneficios no solo en nuestras relaciones personales sino también en las relaciones laborales.

2.2.1.2. Modelos teóricos de la Inteligencia Emocional

2.2.1.2.1. Modelo de Mayer y Salovey

El objetivo de este modelo es medir la Inteligencia Emocional mediante tareas de ejecución que la persona debe realizar, supliendo así los problemas de sesgo que los cuestionarios presentan. Dichos autores consideran que la mejor forma de evaluar es determinar si una persona es hábil o no, una forma para poder determinar es mediante ejercicios que requieran poner a prueba las habilidades de la inteligencia emocional, al final compararlo posteriormente sus respuestas con criterios de puntuación predeterminados (Salovey et al., 2000).

Este modelo incluye tres componentes:

- 1° Percepción y expresión emocional: Es la capacidad de reconocer o percibir emociones en uno mismo y en los demás en el lugar y momento adecuado, y reconocer aspectos externos de las personas, como sus expresiones, posturas y reacciones ante diversos eventos.
- 2° Comprensión de las Emociones: Esta es la capacidad de comprender datos emocionales, es decir, una persona comprende las razones de sus sentimientos y también examina la razón de cómo actúa
- 3° Manejo de las emociones: Esta es la capacidad de manejar, regular las emociones en las situaciones de la vida.

2.2.1.2.2. *Modelo Reuven BarOn*

El Dr. Bar On nos propone un modelo que parte de una definición muy sencilla pero que esconde un gran potencial: “*La Inteligencia Emocional es la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida*”.

El modelo de Reuven Bar On se sostiene sobre cinco grandes componentes clave, los cuales engloban a su vez cada uno tres factores, creando un total de 15 escalas o factores medibles con la herramienta psicométrica que el mismo ha creado, el EQ-

i. Estos 5 grandes constructos son:

Dimensión 1: Intrapersonal

Los indicadores que lo componen son:

- ✓ ***Comprensión de uno mismo (CM):*** Esta es la capacidad de hacer preguntas, comprender, analizar, aceptar las propias emociones. Cuando una persona alcanza un nivel alto, significa que se le ve comprendiendo y analizando sus sentimientos.
- ✓ ***Asertividad (AC):*** Esta es una persona que puede expresar sus sentimientos, pensamientos, respetar y proteger sus derechos. Las personas que obtienen altas calificaciones se caracterizan por la honestidad en la expresión de sentimientos y pensamientos. rara vez son tímidos.
- ✓ ***Autoconcepto (AC):*** Las personas que se aceptan tal y como son se caracterizan por la seguridad, la firmeza, la comprensión, la aceptación y el respeto por nosotros mismos, reconociendo nuestras debilidades y fortalezas. Aquellos que se sienten seguros de sí mismos y tienen una alta autoestima obtienen altas calificaciones.

- ✓ ***Autorrealización (AR)***: Es la capacidad de alcanzar una meta establecida y disfrutarla. Aquí podemos mencionar a los que recibieron una nota alta, a los que se caracterizan por la confianza en los programas, proyectos y a los que le dan un sentido positivo a su propuesta.
- ✓ ***Independencia (IN)***: Si una persona se caracteriza por la confianza en sí mismo, la independencia y la estabilidad emocional, toma decisiones. Los más efectivos son independientes, toman decisiones con facilidad y rara vez dependen de otros.

Dimensión 2: Interpersonal

Los indicadores que lo componen son:

- ✓ ***Empatía (EM)***: Es la capacidad de comprender los estados de ánimo y las emociones de otras personas como si fueran los nuestros. Las personas que puntúan alto se caracterizan por comprender los sentimientos de los demás y ser sensibles a los problemas de los demás
- ✓ ***Relaciones interpersonales (RI)***: Estas son las habilidades para crear y mantener relaciones sociales apropiadas. Las personas que puntúan alto tienen buenas relaciones, son agradables, dan y reciben cariño
- ✓ ***Responsabilidad social (RS)***: Ser el que está involucrado en la comunidad. Las puntuaciones altas indican que son personas cooperativas que contribuyen al bien común sin recibir nada a cambio

Dimensión 3: Adaptabilidad

En esta dimensión es cuando la persona se adapta al entorno, resolviéndolos problemas que se presentan en forma positiva. Los indicadores son:

- ✓ ***Solución de problemas (SP)***: Es aquella persona que resuelve problemas con soluciones prácticas. En este caso la persona demuestra la habilidad para resolver problemas con soluciones prácticas y efectivas.
- ✓ ***Prueba de la realidad (PR)***: se dice de las personas que se tienen la característica de ser objetivos, realistas con su entorno. En este caso los que obtienen puntajes altos se caracterizan por ser objetivos, ante un problema buscan soluciones concretas, son realistas.
- ✓ ***Flexibilidad (FL)***: Son aquellas personas que se caracterizan porque sus emociones se ajustan de acuerdo a las diversas situaciones que puedan presentarse. Aquellos que obtienen los puntajes altos indican aquellas personas que con facilidad se adecuan a los cambios, y se caracterizan por ser proactivos.

Dimensión 4: Manejo del estrés

Los indicadores que lo componen son:

- ✓ ***Tolerancia del estrés (TE)***: Son Aquellas personas con adecuada tolerancia al estrés, situaciones de mucha tensión, lo cual indica que tienen un nivel alto de inteligencia emocional. Los puntajes altos indican aquellas personas que toleran el estrés y ante estos eventos buscan alternativas de solución, pocas veces se estresan tienen dominio de sus emociones.
- ✓ ***Control de los impulsos (CI)***: Es cuando las personas tienen buen dominio de sus emociones tienen autocontrol.

Dimensión 5: Estado de ánimo general

Cuando la persona es positiva, proyectos, planes a futuro, optimista. Disfruta de las actividades que desempeña. Comprende los siguientes indicadores:

- ✓ **Felicidad (FE):** Se dice de las personas que están satisfechas con las metas logros durante su vida, con sentimientos e ideas positivas. Aquellos que obtienen puntajes altos significa que son personas que cumplen con las siguientes características: optimistas, satisfechos de su trabajo, las personas de su entorno se sienten satisfechas.
- ✓ **Optimismo (OP):** Es característico de las personas que ven las cosas de forma positiva, donde hay problemas para ellos son retos con múltiples soluciones. Aquellas personas que obtengan puntajes altos se caracterizan por su capacidad de ver los problemas en forma positiva.

2.2.2. Compromiso Organizacional

2.2.2.1. Definiciones

El compromiso Organizacional es considerado como el vínculo que existe entre la organización, y los colaboradores, sus estudios comienzan desde los años 60 debido a su gran importancia.

Kanter (1968) mantiene, desde una perspectiva ideal, que el compromiso se debe cimentar en bases algo más complejas que un simple intercambio de material.

Por su parte Buchanan (1974) ve al individuo comprometido como un miembro de la institución, lo cual genera un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores organizacionales. Siguiendo a Etzioni (1975) el compromiso es la implicación positiva del individuo en la institución. Con el mismo sentido, Franklin (1975) fundamenta este concepto en el deseo de acatar las normas de la organización y permanecer en la misma.

Allen y Meyer (1990) definen el compromiso organizacional como el estado psicológico en donde existe una amplia relación entre las personas y las organizaciones. Los

elementos fundamentales del compromiso organizacional son: afectivo, de continuación y normativo.

Robbins (2017) señala que el compromiso organizacional es uno de los tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionados con su trabajo y lo define como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.

Desde un punto de vista psicológico, el compromiso organizacional se entiende como la fuerza relativa de la identificación y conexión de un individuo con una determinada organización, que puede caracterizarse por un fuerte deseo de permanecer como miembro de una determinada organización, un acuerdo de mantener altos niveles de esfuerzo en beneficio de la organización y una creencia definitiva y aceptación de los valores y metas de la organización, que resulta de la orientación individual hacia la organización como un fin en sí mismo Mowday et al. (1979), ya que las personas comprometidas manifiestan cierta intensidad en la unión psicológica (emocional) con la organización O'Reilly y Chatman (1986). En este sentido, la formación del compromiso psicológico depende del intercambio que mantiene el empleado con la organización, puesto que la persona espera recibir, entre otros aspectos, determinadas recompensas psicológicas como obtener nuevos conocimientos, reconocimiento de un grupo de trabajo (Mathieu y Zajac, 1990).

Según Varona (1993) existen tres perspectivas diferentes en la generalización de términos de compromiso organizacional, los cuales son:

- **Perspectiva Psicológica:** Es el compromiso que cada trabajador muestra por los objetivos y valores de la organización, así como por cooperar en las actividades programadas en la organización.

- Perspectiva de Intercambio: Es el compromiso que se establece por los incentivos entre la organización y el colaborador
- Perceptiva de Atribución: El colaborador de manera voluntaria se involucra para permanecer en la organización, participa de todas las actividades que se desarrolla dentro de la misma.

Según Robbins (2017), el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

Hellriegel, (1999) define el compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización. En tanto los autores Baez et al. (2019) aseguran que el compromiso organizacional es muy importante debido a la relación que tiene con el ausentismo y rotación de personal, sino también es primordial para que el trabajador se identifique con la organización, y por ende suma sus esfuerzos para obtener los resultados con eficiencia y eficacia, y se logre los objetivos tanto de la organización como personales (Llapa et al., 2008). Así mismo mientras más sea el compromiso organizacional de los colaboradores mayores resultados a nivel financiero, en suma, invertir en el bienestar de los trabajadores de la empresa produce beneficios a la organización (Arias et al., 2003). También nos indica que cuando los trabajadores están realmente comprometidos con su organización, también están vinculados emocionalmente, y esto hace que contribuyan personalmente al éxito de la

organización, es decir que está muy motivado en realizar su trabajo, feliz para lograr llevar a la organización a lo más alto.

2.2.2.2. Modelos teóricos

Uno de los modelos multidimensionales más populares se encuentra en el libro de la Psicología de las organizaciones, según Allen y Meyer (1990), el compromiso es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización. Estos autores, indican en su teoría estudiada durante las últimas tres décadas que el compromiso organizacional presenta tres componentes diferenciados: Compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo.

Dimensión 1: Compromiso Afectivo (deseo)

Este dado por el lazo emotivo que los colaboradores establecen con la organización, esto se manifiesta cuando son satisfechas las necesidades y expectativas, el colaborador tiene la particularidad de sentirse orgulloso de permanecer a la organización. A la misma vez nos indica que cada colaborador está identificado con los valores y orgullosos de formar parte de la organización, preocupándose por los problemas que enfrenta la empresa, según Mayer y Allen citado por (Pérez, 2013).

El compromiso afectivo es definido como el lazo emocional existente entre el colaborador y su organización, y el anhelo de continuar en ella es su mayor objetivo, ello permite que los colaboradores disfruten y se muestren satisfechos al trabajar dentro su organización. Los colaboradores que muestran este modelo de compromiso trabajan buscando el bien de su organización.

Según Vásquez et al. (2016) los trabajadores que están comprometidos afectivamente no tienen intención de abandonarla y suman esfuerzos para garantizar la supervivencia de esta.

Para lograr del compromiso y la identificación de colaboradores a dicha organización es importante que el clima y el ambiente de trabajo sea el mejor, así mismo para lograr el vínculo efectivo de colaboradores con la organización es importante la relación entre colaborar y organización para lograr los objetivos trazados.

Edel et al. (2007) señalan que esta dimensión se mide según los **indicadores**:

- ✓ **Sentimiento de Permanencia**, debido al ambiente de trabajo, el empleado disfruta del ambiente del trabajo en el que se desenvuelve por lo que desea permanecer en la organización.
- ✓ **Vinculación afectiva**, con la organización, quiere decir que el empleado se identifica con la empresa debido a que esta ha satisfecho sus expectativas emocionales y necesidades personales en la organización.
- ✓ **Solidaridad con los problemas de la organización**, debido a que el trabajador crea un lazo emocional con la organización, este busca dar su mejor esfuerzo para resolver las adversidades que se presenten en la empresa en la que trabaja

Dimensión 2: Compromiso Normativo

Este compromiso se define como el deber del colaborador de participar y pertenecer a la organización debido a la gratitud y lealtad que tienen con la misma (Betanzos y Paz, 2011). Este tipo de compromiso genera una obligación por parte del trabajador a permanecer en una organización, la mayoría de los colaboradores se rigen a las normas sociales dispuestos a seguir con el único propósito que la organización cumpla con sus metas.

Los trabajadores que tienen un alto compromiso con su trabajo, siempre estarán relacionados con la organización por sentimiento y obligación, lo que va predominar en todos los colaboradores es el sentimiento de que pertenecen a una sola familia, ya que están muy agradecidos con los beneficios u oportunidad de trabajo. Si los colaboradores están

comprometidos con el desarrollo de las actividades, siempre tendrán presentes los valores que la empresa propone para mantener un buen clima laboral y así no exista abandono de trabajo. La moral del colaborador cumple un rol fundamental en este tipo de compromiso.

Esta dimensión se mide según los **indicadores**:

- ✓ **Sentimiento de obligación de permanencia en la organización:** el trabajador quiere permanecer en la organización ya que se siente comprometido con esta por las oportunidades que tuvo el individuo de laborar en unas condiciones de trabajo que lo mantuviera satisfecho y protegido.
- ✓ **Sentimiento de compromiso de las personas que laboran en la organización:** el empleado siente que tiene una obligación con el empleador debido a la oportunidad que le dio este de trabajar en la organización.
- ✓ **Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibido:** el trabajador se siente obligado a seguir trabajando en la organización por los beneficios que la empresa le ha otorgado por cumplir con su trabajo.

El compromiso organizacional es de vital importancia, ya que permitirá a través del trabajador cumplir con los objetivos planteado, para lo cual requiere que los gestores realicen retroalimentación para que tomen las estrategias adecuadas para permanencia del trabajador y sea un elemento activo, proactivo que se pueda identificar con la institución (Vázquez et al., 2016).

Dimensión 3: Compromiso de Continuidad

El compromiso continuo hace referencia a los costos, tales como financieros, beneficios, etc., los cuales perdería un trabajador al retirarse de una institución, de manera que dejarlo implicaría un alto costo para el empleado, ya debido a las pocas probabilidades de conseguir otro empleo igual. El compromiso de continuidad implica un estado

dependiente entre los intereses del colaborador (conveniencia y coste económico) y la organización, los cuales conllevan a permanecer laborando en la organización o abandonarla asumiendo de tal forma las consecuencias de tal decisión. En este compromiso intervienen los siguientes factores: necesidad y beneficios económicos, así como las aspiraciones de cada colaborador, Meyer y Allen, citado por (Vázquez et al., 2016).

Esta dimensión se mide según los **indicadores**:

- ✓ **Deseo de permanencia a causa de Tiempo**, energía y trabajo invertido en la organización: el empleado desea permanecer en la organización debido a que ha dedicado un gran esfuerzo y tiempo para cumplir con los roles y funciones del cargo que ejerce.
- ✓ **Dificultad para conseguir un nuevo empleo**: el trabajador a invertido tiempo y esfuerzo en la organización y reconoce que puede existir un costo por abandonar su trabajo.
- ✓ **Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable**: ya que el empleado posee una larga trayectoria en la organización se le dificulta encontrar un nuevo empleo y con mejores condiciones por lo que se siente comprometido a no abandonar la empresa y de esta manera asegurar su bienestar e ingreso económico.

2.2.2.2.1. Importancia del Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es considerado una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional, debido a que es un factor muy importante para las organizaciones, se ha podido demostrar en muchas investigaciones que el compromiso organizacional, es un buen predictor para la rotación y la puntualidad de los trabajadores.

“El compromiso organizacional va más allá de la lealtad e incluye una contribución activa en el logro de las metas de la organización, además el compromiso es una actitud hacia el trabajo” (Hellriegel y Slocum, 2009).

Existen evidencias de muchas empresas en las que sus trabajadores están altamente comprometidos, cuentan con grandes niveles de productividad y desempeño, ya que los mismos hacen todo lo posible por encaminar todo hacia el logro de las metas, en este tipo de casos se evidencia el bajo ausentismo.

A parte de ello, el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución (Hellriegel y Slocum, 2009).

Soberanes y La Fuente (2009) afirman que el Compromiso organizacional y la alineación del factor humano, determinan las relaciones existentes entre los empleados y los directivos de la organización para la cual trabajan, logran identificar que es lo que genera la causa y por ende las consecuencias de cada uno, en su quehacer dentro de un marco de gestión estratégica. Toma una estructura orientada al cumplimiento de la misión, visión de la organización y sus beneficios.

Existen trabajadores que en determinadas ocasiones pueden estar insatisfechos y no comprometidos con el puesto de trabajo que realizan dentro de una organización, ya que hay ciertos factores, en ese puesto con el que no se encuentran identificados y lo consideran como algo temporal, pero esto no quiere decir que estén insatisfechos con la organización en general, cuando suceden este tipo de casos hay muchos trabajadores que tienden a mantenerse en el puesto a pesar de sus inconformidades, ahora bien si el trabajador se siente

insatisfecho y no comprometido con la organización en general, ahí sí es muy posible que el mismo renuncie.

Edel et al. (2007) expresan que:

Para las organizaciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. También resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad (p.1).

El compromiso organizacional hoy en día es un tema de mucha importancia y relevancia para en general el área de recursos humanos, en todas las organizaciones, ya que es fundamental que los trabajadores quieran y estén comprometidos realmente a la empresa en la que trabajan y por ende realicen bien su trabajo, ya que de lo contrario la empresa se verá perjudicada, los trabajadores tienen las herramientas para hacer que una empresa sea o no exitosa (Betanzos y Paz, 2011).

El gran reto actual de la dirección y gestión de los Recursos Humanos hoy día radica en crear herramientas útiles, mediante las cuales el capital humano llegue a comprometerse con los objetivos organizacionales se logre integrar a la organización, en aras de obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo (Edel et al., 2007).

2.2.2.2. Factores que determinan el Compromiso Organizacional

Álvarez (2008) afirma que son 3 grupos los que determinan el compromiso organizacional:

- ✓ Características demográficas del individuo: En este caso vincula la edad, los años en la organización, el apoyo a los empleados y familiares, y sugiere que está relacionado con las emociones y por lo tanto aumenta el costo de dejar el lugar de trabajo
- ✓ Características del puesto y condiciones laborales: Se refiere a la persistencia de los colaboradores en la organización, lo que incrementa su socialización, sentido de responsabilidad, participación, trabajo en equipo, y el cumplimiento del plan anual de trabajo incrementa su compromiso organizacional
- ✓ Experiencias y/o apreciaciones Laborales, se encuentran la satisfacción con el trabajo en general y con el salario en particular, la percepción de posibilidades de promoción y, por último, la apreciación acerca de cómo son las relaciones dentro de la empresa

2.2.2.2.3. Relación entre la inteligencia emocional y el Compromiso Organizacional

Goleman (1998) en su libro nos expresa que la esencia del compromiso es unificar los propios objetivos con los de la organización, así mismo nos indica que el compromiso es emocional, ya que las personas con inteligencia emocional sienten un fuerte apego a las metas de la organización:

Las personas que valoran y aceptan el objetivo de la organización no solo están dispuestas a hacer un esfuerzo adicional para lograrlo, sino que también están dispuestas a hacer sacrificios personales cuando sea necesario. Ellos son los que deciden trabajar horas extras o los fines de semana para cumplir con los plazos de

los proyectos; son conductores o gerentes que siempre están listos para viajar con prisa. (p. 154).

Las personas comprometidas son ciudadanos modelo en todas las organizaciones, lo que significa que hacen un esfuerzo adicional, tanto profesional como emocionalmente, para transmitir buenos sentimientos a otros empleados:

El compromiso organizacional surge de estos lazos emocionales. Un estudio de maestros, oficinistas, 31 trabajadores como corredores de seguros y policías encontró que un determinante clave, de cuán duro se esfuerzan en su trabajo es su apego emocional a la organización: su orgullo por la organización para la que trabajan, para ella, la importancia que tuviera el empleo en su sentido de la identidad y el sentirse parte de la familia. (p. 156)

Para Veri (2015) existen diversos aspectos que delimitan la IE, pero se debe saber que mientras mayor sea la inteligencia emocional de una persona, mejores serán los resultados que se van a obtener en el trabajo:

La conciencia de uno mismo y de su propio sentir favorece la autoregulación y por lo tanto genera creatividad y apertura al cambio. El compromiso con una organización seguramente se determina con el nivel de desempeño que el empleado tiene durante el curso de su carrera y la permanencia dentro de la misma organización. Pero quizás podemos considerar igualmente comprometida una persona que, por seguir sus emociones de forma desapegada, sepa aprovechar sus habilidades emocionales en distintos contextos y momentos de la vida, sin temer el cambio. (p. 1)

Las personas comprometidas se encuentran automotivadas, es decir, no necesitan ser controladas con tanta frecuencia para realizar sus labores de forma correcta; Goleman (1998)

señala que el compromiso puede considerarse como un factor importante en la inteligencia emocional, ya que, en temas laborales, los individuos con un gran compromiso normalmente están mejor alineados con las metas y objetivos de la organización.

El desarrollo de los empleados comprometidos tiene numerosas ventajas para la realización de los objetivos de la organización, esto no depende únicamente de tener una fuerza de trabajo comprometida y adecuada, sino también del grado en que los empleados están conectados emocionalmente con la organización, es decir, en la medida en que están alegres, satisfechos, motivados, por tanto es importante para las organizaciones siempre equipar a todos sus empleados con habilidades de inteligencia emocional, es una buena forma de engendrar el compromiso en los trabajadores y así poco a poco cosechar los beneficios que se derivan de ella (Adeyemo, 2016).

La falta de inteligencia emocional puede influir de forma negativa en las personas, ya que la misma define el comportamiento de los individuos mediante sus propias acciones, logrando así malos resultados para la organización, impidiendo de esa forma el cumplimiento de metas y objetivos.

Los líderes de las organizaciones para poder guiar con éxito a su equipo, y poder saber e interpretar la estrategia de la organización, deber saber promover un buen desarrollo de la inteligencia empresarial, esto mediante a su propia inteligencia emocional, ya que la misma permite interactuar de forma correcta con los demás, saber resolver situaciones difíciles, trabajar en equipo, saber controlar todos sus impulsos para mantener un estado de calma y buen humor ante todas las posibles situaciones que puedan presentarse.

2.3. Definición de términos

- ✓ **Coefficiente intelectual:** Es un número que resulta de la realización de una evaluación estandarizada que permite medir las habilidades cognitivas de una persona en relación con su grupo de edad.
- ✓ **Conciencia:** Conocimiento del bien y del mal que permite a la persona enjuiciar moralmente la realidad y los actos, especialmente los propios.
- ✓ **Habilidad:** Capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada. De esta manera, se trata de una forma de aptitud específica para una actividad puntual, sea de índole física, mental o social.
- ✓ **Empatía:** Es la capacidad que tiene un ser vivo de detectar, entender y compartir aquellas cosas que sienten los demás a su alrededor, de preocuparse por su sufrimiento y alegrarse por sus éxitos.
- ✓ **Inteligencia interpersonal:** Capacidad de descubrir e interpretar los deseos y las intenciones de los demás. Se trata, por lo tanto, de una habilidad vinculada a la empatía.
- ✓ **Inteligencia intrapersonal:** Está asociada al autoconocimiento. La inteligencia intrapersonal permite que un individuo pueda apreciar cómo es y qué es lo que desea.
- ✓ **Identidad:** Es la concepción que tiene una persona o un colectivo sobre sí mismo en relación a otros, hace referencia a la información o los datos que identifican y distinguen oficialmente a una persona de otra.
- ✓ **Necesidad:** Es una carencia o escasez de algo que se considera imprescindible.
- ✓ **Percepción:** Conjunto de procesos y actividades relacionados con la estimulación que alcanza a los sentidos, mediante los cuales obtenemos información respecto a nuestro hábitat, las acciones que efectuamos en él y nuestros propios estados internos.

- ✓ **Compromiso laboral:** Es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa.

3. MATERIALES Y METODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

Tipo de estudio

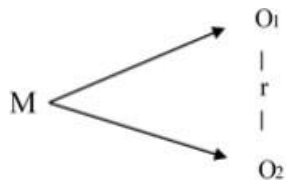
El estudio fue de tipo correlacional, porque determinó la relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo filial Huaraz, 2019. Según Hernández, (2014) este tipo de estudio tiene como objetivo describir las características, propiedades de las variables y evaluar la relación que existe entre ellas.

Diseño de la investigación

La investigación fue de tipo No Experimental y Transversal

No experimental, debido a la no manipulación de las variables del estudio, y Transversal, porque los datos se recolectaron en un tiempo único con el propósito de describir las variables y analizar su relación en un momento dado (Hernández et al., 2014).

Cuyo diseño técnico fue:



Donde:

M=Muestra

O1=Variable 1

O2=Variable 2

r=Relación entre las dos variables

3.2. Población

La Población del presente trabajo de investigación son los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz. La “población está conformada por los elementos que cumplan con determinadas características en un tiempo y espacio” es decir, son todas las personas u objetos que conforman el núcleo principal de toda investigación (Pérez, 2008).

Crterios de inclusión

La población del estudio estuvo comprendida por todos los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo filial Huaraz, 2019, que respaldado por la información de la empresa son en total 45 colaboradores de la organización, con más de 5 años de antigüedad y pertenecen al régimen laboral 728, es decir tienen estabilidad laboral dentro de la institución.

Como consecuencia se aplicó la población finita que según López y Fachelli (2015) “por finita entendemos la población formada por menos de 100.000 unidades, e infinita a aquella que tiene 100.000 o más”.

Crterios de exclusión

Se excluyó al personal de seguridad que no forman parte exclusiva de la plana de trabajadores de la Universidad Cesar Vallejo filial Huaraz, 2019, sino están contratados por una tercera empresa, así mismo se excluyó al personal nuevo que ingresó en la última convocatoria del 2019, que en total son 7 colaboradores, por lo que no están comprendidos en el objeto de estudio.

3.3. Unidad de análisis y muestra

Los trabajadores de la Universidad Cesar Vallejo - Filial Huaraz, 2019. 45 colaboradores del régimen laboral 728, con antigüedad mayor a 5 años, que se disgregan de la siguiente manera:

Tabla 1

Colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo

COLABORADORES	N°
Director General	1
Jefe de Postgrado	1
Asistente de Postgrado	1
Jefe de bienestar general	1
Asistentes de bienestar general	3
Jefe académico	1
Asistente de idiomas	1
Asistente de computación e informática	1
Asistente administrativo de escuelas académicas	10
Encargados de laboratorio	4
Asistente de recursos humanos	1
Coordinador de soporte técnico	1
Asistente de soporte técnico	1
Asistente de logística	1
Asistente de tesorería	1
Asistente de contabilidad	1
Asistente de comunicación	1
Asistente de marketing	5
Docentes a tiempo completo	7
Personal de limpieza	2
TOTAL, DE COLABORADORES	45

Nota. Fuente (Elaboración Propia)

Según Sabino (1998), la muestra censal es aquella porción que representa toda la población, lo cual será aplicada en esta investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Como fuentes primarias: La observación directa, para identificar aspectos relevantes de la problemática existente, así como una encuesta dirigida a los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo de la filial Huaraz.

Tabla 2

Instrumentos de Recolección de Datos están Basados en la escala de Likert

Técnica	Instrumentos
Encuesta	Test de Inteligencia Emocional
Encuesta	Test de Compromiso Organizacional

Nota. Fuente (Elaboración Propia)

El instrumento utilizado para la variable Inteligencia Emocional está basado en el EQ-I Bar On Emotional Quotient Ugarriza.

La prueba tiene 47 ítems y está integrada por 5 factores que se dividen en 15 subcomponentes:

1. Componente Intrapersonal
2. Componente Interpersonal
3. Componente de Adaptabilidad
4. Componente del Manejo de Estrés
5. Componente del Estado del Estado de Ánimo en General

Las respuestas están basadas en escala tipo Likert los puntajes de calificación son:

0 = Nunca es mi caso

1= Pocas veces es mi caso

2= En ocasiones es mi caso

3= muchas veces es mi caso

4 = siempre es mi caso.

Validez: Para validar el cuestionario se realizó a través de criterio de jueces.

Por otro lado, para validar el Cuestionario del Compromiso Organizacional está basado en los autores de Allen y Meyer.

El test está basado en tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso, continuo, y compromiso normativo.

Las respuestas también están basadas en escala de Likert, los puntajes de calificación son:

0 = En total desacuerdo,

1 = En desacuerdo,

2 = Ni en desacuerdo ni en acuerdo

3 = De acuerdo

4 = Totalmente de acuerdo

Validez: Para validar el cuestionario se realizó a través de criterio de jueces.

Procedimiento: Datos obtenidos de los cuestionarios, para poder analizar dicha información se utilizó el programa de Microsoft Excel, para lo cual previamente se hizo un cotejo de los instrumentos, si había algún error o preguntas sin marcar; y luego llenar en el cuadro elaborado para el análisis de los datos correspondientes.

3.5. Análisis estadístico e interpretación de datos

Para el análisis y procesamiento de los datos recolectados se utilizó el programa SPSS versión 25.

Se realizó el procesamiento de los datos, se aplicó la prueba de normalidad, a través de Shapiro Wilk, por tratarse de una población menor a 50, se contrastó las hipótesis a través del coeficiente de correlación Karl de Pearson.

4. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados de la variable inteligencia emocional

Para poder asignarle una escala de puntuaciones a los resultados obtenidos, hemos aplicado el Baremo, lo cual nos permitió interpretar con mayor precisión cada dimensión. A continuación, se muestra el cuadro de cálculo del Baremo, que nos indica la amplitud de cada categoría con respecto a Bajo, medio y alto, de las dimensiones de la variable inteligencia emocional.

Tabla 3

Cálculo del Baremo de la dimensión Inteligencia Emocional

Ítem	ESCALA DE PUNTUACIONES OBTENIDOS DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL					
	INTRAPERSONAL	INTERPERSONAL	ADAPTABILIDAD	MANEJO DE ESTRÉS	ESTADO DE ANIMO	INTELIGENCIA EMOCIONAL
Ítem	18	15	14	7	6	60
Mínimo	0	0	0	0	0	0
Máximo	72	60	56	28	24	240
Rango	72	60	56	28	24	240
Car	3	3	3	3	3	3
Amplitud	24	20	18.67	9.33	8	80
BAJO	24	20	18.67	9.33	8	80
MEDIO	48	40	37.33	18.67	16	160
ALTO	72	60	56	28	24	240

Nota. Fuente (Elaboración Propia)

A continuación, se muestra la comparativa de los puntajes que se han obtenido en las dimensiones de la variable Inteligencia Emocional de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo 2019.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la variable Inteligencia Emocional

NIVELES	INTRAPERSONAL		INTERPERSONAL		ADAPTABILIDAD		MANEJO DE ESTRÉS		ESTADO DE ANIMO	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0	0
MEDIO	16	35.6%	9	20.0%	14	31.11%	0	20.00%	0	0.00%
ALTO	29	64.4%	36	80.0%	31	68.89%	45	80.00%	45	100.00%
TOTAL	45	100.0%	45	100.0%	45	100.00%	45	100.00%	45	100.00%

Nota. Fuente (Elaboración Propia)

En la Tabla 4, se observa que en la dimensión *intrapersonal* los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, se encuentran en un nivel alto con un 64.4% y el 35.6% en un nivel medio, en cuanto a la dimensión *interpersonal* un 80% se encuentra en el nivel alto mientras que un 20% en el nivel medio, en la dimensión *adaptabilidad* un 68.90% de colaboradores se encuentra en un nivel alto mientras que el 31.10% se encuentra en el nivel medio, en cuanto a la dimensión *Manejo de estrés*, se encuentran en un nivel 80 % se encuentra en un nivel alto y un 20% en el nivel medio mientras que la dimensión *estado de ánimo* un 100% se encuentra en un nivel alto.

4.2. Descripción de resultados de la variable compromiso organizacional

Como en la variable anterior, para poder asignarle una escala de puntuaciones a los resultados obtenidos, hemos aplicado el Baremo, lo cual nos permitió interpretar con mayor precisión cada dimensión.

A continuación, se muestra el cuadro de cálculo del Baremo, que nos indica la amplitud de cada categoría con respecto a Bajo, medio y alto, de las dimensiones de la variable compromiso organizacional.

Tabla 5

Cálculo del Baremo de la dimensión Compromiso Organizacional

ESCALA DE PUNTUACIONES DE LAS DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
	C. AFECTIVO	C. CONTINUIDAD	C. NORMATIVO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
item=	5	6	6	17
Min	0	0	0	0
máximo	20	24	24	68
Rango	20	24	24	68
Car	3	3	3	3
Amplitud	6.67	8	8	22.67
BAJO	6.67	8	8	22.67
MEDIO	13.33	16	16	45.33
ALTO	20	24	24	68

Nota. Fuente (Elaboración Propia)

A continuación, en la tabla 6 mostramos los puntajes obtenidos en cuanto a la dimensión de la variable compromiso organización de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, 2019.

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional

NIVELES	C. AFECTIVO		C. CONTINUIDAD		C. NORMATIVO	
	F	%	F	%	F	%
BAJO	0	0.0%	3	6.7%	0	0
MEDIO	10	22.2%	40	88.9%	21	46.70%
ALTO	35	77.8%	2	4.4%	24	53.30%
TOTAL	45	100.0%	45	100.0%	45	100.00%

Nota. Fuente (Elaboración Propia)

En la Tabla 6, se puede observar que la dimensión Compromiso Afectivo que cuentan los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, se encuentra en un nivel alto con 77.8% y con un 22,2 % en el nivel medio, en cuanto a la dimensión Compromiso de Continuidad se puede observar que los colaboradores cuentan con un nivel medio con un 88,9 % mientras que un 6,7% con un nivel bajo y solo un 4,4% con un nivel alto; por ultimo en cuanto a la dimensión Compromiso Normativo se puede observar que los colaboradores cuentan con un nivel alto con un 53,3% y con un 46,7% en un nivel medio.

4.3. Resultados inferenciales de la correlación

4.3.1. Pruebas de normalidad

Tabla 7

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
INTELIGENCIA EMOCIONAL	,088	45	,200*	,976	45	,455
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,116	45	,157	,957	45	,098

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración en el SPSS

Como el valor del Sig. (Significancia) de normalidad Shapiro-Wilk (se utiliza porque el número de datos es menor 50) es mayor que 0,05, se tiene una distribución normal paramétrica, por tanto, la prueba de correlaciones se hará a través del coeficiente de correlación de Karl de Pearson.

Para realizar el análisis de correlación de Pearson es importante presentar una tabla de interpretación, para mayor precisión.

Tabla 8

Valores de Correlación de Pearson

Valor	Significado
1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Elaborado por los autores Suárez y Tapia (2018, p. 169)

4.3.2. Pruebas de hipótesis correlacional

4.3.2.1. Hipótesis general

Correlación entre la variable inteligencia emocional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo 2019.

Tabla 9

Correlación entre la variable inteligencia emocional y Compromiso Organizacional

		Inteligencia Emocional	Compromiso Organizacional
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,610**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,610**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Extraído del SPSS.

En la Tabla 9, se observa los resultados de la prueba de correlación entre las variables Inteligencia emocional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, según Pearson es 0,610 hallándose una correlación positiva moderada con un nivel de significancia menor a 0.01, siendo muy significativa, por lo que se acepta la hipótesis general, y se afirma lo siguiente:

La Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Universidad Cesar Vallejo, filial Huaraz 2019, es decir, a mayor Inteligencia Emocional mayor es el Compromiso Organizacional.

4.3.2.2. Hipótesis específica 01

H.E – 01: Existe relación significativa entre la *Inteligencia Emocional* y el *Compromiso Afectivo* de los colaboradores de la Universidad César Vallejo Filial – Huaraz, 2019.

Tabla 10

Correlación entre la variable inteligencia emocional y la dimensión Compromiso Afectivo

		Inteligencia Emocional	Compromiso Afectivo
Inteligencia Emocional	Correlación de Pearson	1	,525**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	,525**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Extraído del SPSS.

En la Tabla 10 se observa los resultados de la prueba de correlación entre las variables *Inteligencia Emocional* y el componente *Compromiso Afectivo* de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, según Pearson es 0,525 hallándose una correlación positiva moderada con un nivel de significancia menor a 0.01, siendo muy significativa, entonces se acepta la hipótesis específica 1, se afirma que:

La *Inteligencia Emocional* se relaciona directamente con el *Compromiso Afectiva* de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2019, es decir a mayor *Inteligencia Emocional* mayor es el *Compromiso Afectivo*.

4.3.2.3. Hipótesis Específica 02

H.E – 02: Existe relación significativa entre la *Inteligencia Emocional* y el *Compromiso de Continuidad* de los colaboradores de la Universidad César Vallejo Filial – Huaraz, 2019.

Tabla 11

Correlación entre la variable inteligencia emocional y la dimensión Compromiso de Continuidad

		Inteligencia Emocional	Compromiso de Continuidad
Inteligencia Emocional	Correlación de Pearson	1	,471**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	45	45
Compromiso de Continuidad	Correlación de Pearson	,471**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Extraído del SPSS.

En la Tabla 11 se observa los resultados de la prueba de correlación entre la variable *Inteligencia Emocional* y la dimensión *Compromiso de Continuidad* de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, según Pearson es 0,471 hallándose una correlación positiva moderada con un nivel de significancia igual a 0.01, siendo muy significativa, por lo que se acepta la hipótesis específica 2, y se afirma que:

La *Inteligencia Emocional* se relaciona directamente con el *Compromiso de Continuidad* de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo filial Huaraz, es decir, a mayor *Inteligencia Emocional* mayor es el *Compromiso de Continuidad*.

4.3.2.4. Hipótesis Específica 03

H.E – 03: Existe una relación significativa entre la *Inteligencia Emocional* y el *Compromiso de Normativo* en los colaboradores de la Universidad César Vallejo Filial – Huaraz, 2019.

Tabla 12

Correlación entre la variable inteligencia emocional y la dimensión Compromiso Normativo

		Inteligencia Emocional	Compromiso Normativo
Inteligencia Emocional	Correlación de Pearson	1	,350*
	Sig. (bilateral)		,018
	N	45	45
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	,350*	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	45	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota. Extraído del SPSS.

En la Tabla 12 se observa los resultados de la prueba de correlación entre la variable *Inteligencia Emocional* y la dimensión *Compromiso Normativo* de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, según Pearson es 0,350 hallándose una correlación positiva baja

con un nivel de significancia menor a 0.05, siendo significativa, por lo que se acepta la hipótesis específica 3, y se afirma que:

La Inteligencia Emocional se relaciona directamente con el Compromiso Normativo de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo filial Huaraz, es decir, a mayor inteligencia emocional mayor es el compromiso de normativo.

5. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta que la Inteligencia Emocional es la capacidad de conocer y manejar emociones propias y de los demás, a fin de que estos trabajen en pro de nuestro bienestar y no en nuestra contra, lo que nos ayuda a tener mayor éxito en los diferentes ámbitos de nuestras vidas. Por otro lado, el compromiso organizacional definido por Allen y Meyer (1990), como el estado psicológico del colaborador y la organización, que vincula la decisión de continuar o dejar la misma, un estado en la que el colaborador se identifica con su organización y con sus objetivos, metas y mantiene ese deseo de seguir siendo parte de ellos.

El **Objetivo general** de la presente investigación, ha sido determinar la relación existente entre la *Inteligencia Emocional* y el *Compromiso Organizacional* de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2019, en relación a ello se aplicó el coeficiente de correlación Karl de Pearson alcanzando una valía en el 0,610; lo cual nos indica la relación positiva considerable con un nivel de significancia bilateral del 0,00 menor a 0,005; dicho resultado nos permite sustentar que los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo de la Filial Huaraz a nivel de *Inteligencia Emocional* tiene relación muy significativa con el grado de *Compromiso Organizacional* que tiene con la institución en la que laboran, esta afirmación se corrobora con la investigación de (Morales, 2019), en la cual determinaron que existe una relación fuerte entre la *Inteligencia Emocional* y el *Rendimiento Laboral*, también con la investigación realizado por Choquecondo y Ramírez (2020), que llegaron a la conclusión, de que a menor *Inteligencia Emocional*, menor será el *Compromiso Organizacional* del personal administrativo. En ese sentido, una vez más afirmamos la teoría de Goleman (1998) que nos indica que las personas que tiene un alto nivel de Inteligencia Emocional, sienten un fuerte apego, están comprometidos a los objetivos de la organización, lo adoptan y están dispuestos a realizar un esfuerzo mayor si

es necesario para lograrlo. En la organización de la Universidad Cesar Vallejo se puede corroborar esto, ya que existe colaboradores que se quedan hasta tarde terminando sus labores fuera de su horario de trabajo, por lo que podemos decir que están muy comprometidos con su labor.

Por su lado Veri (2015) también nos menciona que mientras mayor sea el nivel de *Inteligencia Emocional* de las personas, mejores resultados tendrán en su trabajo. Así mismo los resultados obtenidos están muy relacionados a lo que menciona Adeyemo (2016); que nos indica que los colaboradores comprometidos con su organización en cuanto a cumplir metas y objetivos no depende únicamente de tener una fuerza de trabajo comprometida y adecuada, sino también del grado en el cual están conectados emocionalmente con la organización, lo cual tiene mucho que ver con la alegría, la satisfacción, la motivación, en ese sentido es de suma importancia que las organizaciones siempre equipen de todas estos ingredientes a sus empleados y cosechen los frutos y beneficios que se deriven de ella, en la Universidad Cesar Vallejo hay talleres de charla, actividades de des estrés, incentivos laborales, que ayudan bastante a que los trabajadores descarguen emociones negativas.

El **Primer objetivo específico** fue determinar la relación entre la *Inteligencia Emocional* y el *Compromiso Afectivo* de los Colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2019; en relación a ello se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,525 hallándose una correlación positiva moderada con un nivel de significancia menor a 0.01, siendo muy significativa. Esto se corrobora con los resultados de Gallardo (2019) que concluye que la relación entre ambas variables es directa, dicho de otra manera a mayor *Inteligencia Emocional* mayor será el *Compromiso Afectivo*, lo cual también es parecido a lo concluido en la investigación de Alvarado (2018), que determinan en su investigación que existen una correlación significativa entre la *Inteligencia Emocional* y el *Compromiso Afectivo* el cual se muestra a través de un sentimiento de permanencia , solidaridad, con los

asuntos de la empresa; sin embargo difiere de la investigación realizada por Salvador (2012), que analizó el *Compromiso Organizacional* como predictor de la *Inteligencia Emocional* basándose en una población española, en dicha investigación refiere que el *Compromiso Afectivo* no está ligada directamente a la *Inteligencia Emocional*, dicho de otro modo cuanto mayor es el *Compromiso Afectivo* menor es la *Inteligencia Emocional*.

El **Segundo objetivo específico** fue determinar la relación significativa entre la *Inteligencia Emocional* y el *Compromiso de Continuidad* de los colaboradores de la Universidad César Vallejo Filial Huaraz, 2019; en la cual se obtuvo una correlación de Pearson de 0,471 hallándose una correlación positiva moderada; Es decir a mayor *Inteligencia Emocional* mayor será el *Compromiso de Continuidad* de los colaboradores, esto se corrobora con la investigación de Alvarado (Alvarado, 2018) la cual tiene como resultado una correlación positiva baja. Así mismo también se corrobora con los estudios realizados por Salvador (2012) a una población española en la que concluye que el *Compromiso de Continuidad* predice de manera positiva la *Inteligencia Emocional* teniendo una relación significativa entre ambas variables. Por otro lado, es también necesario considerar lo hallado por Barraza y Acosta (2008) que nos manifiestan que los colaboradores con un alto *Compromiso de Continuidad*, realizan sus funciones buscando permanecer por un periodo de tiempo hasta encontrar alguna oportunidad que sea mayor a su expectativa y que mejore sus condiciones económicas y profesionales. En ese sentido esta estadística se puede mejorar, buscando incentivos diversos que fortalezcan este *Compromiso de Continuidad* en los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo.

El **Tercer objetivo específico** fue determinar la relación significativa entre el componente *Inteligencia Emocional* y el *Compromiso Normativo* de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2019"; se obtuvo una correlación de Pearson de 0,350 hallándose una correlación positiva baja. Lo cual nos indica que a mayor control y

manejo de las emociones mayor será también el *Compromiso Normativo* de los colaboradores, esto se puede corroborar con la investigación realizada por Salvador (2012) que concluye en su investigación que el *Compromiso Normativo* predice positivamente la *Inteligencia Emocional*, es decir los empleados asumen un compromiso de lealtad, moral hacia la empresa en la que laboran, por otro lado estos resultados también se asemejan a la investigación realizada por Gallardo (2019) en la cual se halla una correlación positiva entre la *Inteligencia Emocional* y el *Compromiso Normativo*. Estos hallazgos encontrados en la presente investigación confirman la teoría de Goleman (1998), quienes postulan que el interés de los colaboradores de permanecer, continuar en la organización puede llevarlos a controlar y manejar correctamente sus propias emociones.



6. CONCLUSIONES

- ✓ De acuerdo al **Objetivo general**, los resultados obtenidos en la investigación concluyen que sí existe correlación entre las variables *Inteligencia Emocional* y *Compromiso Organizacional* de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, con coeficiente de correlación de Pearson de 0,610 hallándose una correlación positiva moderada con un nivel de significancia $< a 0.01$, siendo muy significativa. Dicho de otro modo, mientras mayor sea el nivel de inteligencia emocional, mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Huaraz.
- ✓ De acuerdo al **Objetivo específico 01**, los resultados obtenidos en la investigación concluyen que sí existe correlación entre las variables *Inteligencia Emocional* y el componente *Compromiso Afectivo* de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, con coeficiente de correlación de Pearson de 0,525 hallándose una correlación positiva moderada con un nivel de significancia $< a 0.01$, siendo muy significativa. Dicho de otro modo, mientras mayor sea el nivel de Inteligencia emocional, mayor será el compromiso afectivo de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Huaraz.
- ✓ De acuerdo al **Objetivo específico 02**, los resultados obtenidos en la investigación concluyen que sí existe correlación entre la variable *Inteligencia Emocional* y la dimensión *Compromiso de Continuidad* de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, según coeficiente de correlación de Pearson es 0,471 hallándose una correlación positiva moderada con un nivel de significancia $= a 0.01$, siendo muy significativa.

Dicho de otro modo, mientras mayor sea el nivel de Inteligencia emocional, mayor será el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Huaraz,

Así mismo se concluye que a comparación de las otras dos dimensiones, en esta dimensión los resultados de relación son los más bajos, por lo que se infiere que los colaboradores de la universidad cesar vallejo filial Huaraz, no están tan contentos en lo que se refiere a remuneraciones, así mismo influye en que hoy en día la competencia es alta a nivel laboral por lo que resulta más difícil conseguir un nuevo empleo estable, por consiguiente no se salen del actual trabajo en el que se encuentran, sin embargo esta estadística puede ser mejorada, en la medida de mejorar e incrementar el compromiso de continuidad de los colaboradores, con decisiones, actividades que fortalezcan este aspecto.

- ✓ De acuerdo al **Objetivo específico 03**, los resultados obtenidos en la investigación concluyen que sí existe correlación entre la variable *Inteligencia Emocional* y la dimensión *Compromiso Normativo* de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, según coeficiente de correlación de Pearson es 0,350 hallándose una correlación positiva baja con un nivel de significancia $< a 0.05$, siendo significativa. Dicho de otro modo, mientras mayor sea el nivel de Inteligencia emocional, mayor serpa el compromiso normativo de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Huaraz.

7. RECOMENDACIONES

- ✓ De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se recomienda a la Institución, invitar especialistas que otorguen charlas de manejo de *Inteligencia Emocional*, así mismo complementar con las actividades que viene desarrollando hoy en día en la institución, como son las actividades al aire libre, actividades de des estrés, charlas de motivación; y/o fortalecerlas a fin de que siga dando frutos positivos con respecto al manejo adecuado de las emociones de cada personal, y esto se plasme dentro de la organización con un compromiso en el que todos estén involucrados. A su vez también, se recomienda crear equipos de gestión que puedan fomentar y desarrollar habilidades en cada personal, teniendo en cuenta algunos factores que puedan afectar al *Compromiso Organizacional* de cada colaborador, con el objetivo de involucrar significativamente a todo el personal en los cambios de mejora constante que enfrenta la institución de acuerdo al contexto exterior.
- ✓ De acuerdo a los resultados obtenidos se recomienda que el jefe general en conjunto con el área de Gestión del Talento Humano, refuerce las actividades de recreación, así como también agasajos en cumpleaños, actividades deportivas que fortalezcan la interrelación de todo el personal y se fortalezca el *Compromiso Afectivo*.
- ✓ De acuerdo a los resultados encontrados se recomienda a la institución que considere proceso de convocatoria de ascenso de línea de carrera, para que los colaboradores de cada área se sientan más comprometidos en continuar con la institución.
Así mismo se recomienda evaluar la asignación de funciones adicionales a su cargos, con el fin de lograr nuevos aprendizajes y nuevos retos que fortalezcan el desarrollo profesional de los trabajadores.
- ✓ De acuerdo a los resultados encontrados y a la fuerte relación que existe entre la *Inteligencia Emocional* y el *Compromiso Normativo*, se recomienda a los líderes de

la institución implementen incentivos, capacitaciones que sumen a su desarrollo personal y profesional, así como también charlas informativas, de manejo de emociones a fin de autorregular controlarlas, en consecuencia, se fortalezca el *Compromiso Organizacional*.

✓ ***Recomendación adicional (Condicional)***

Se recomienda a las futuras investigaciones, analizar, usar otras fuentes de información más meticolosas de las que ya se ha usado en la presente investigación, ya que nuestros resultados siguen una teoría previa, la cual aporta un nuevo apoyo empírico a las hipótesis planteadas, por lo mismo se sugiere continuar con la búsqueda de identificar más variables que nos permitan comprender el *Compromiso Organizacional* de las personas que se desenvuelven en todo tipo de organizaciones, en aras de fortalecer el recurso humano a todo nivel.

REFERENCIAS

- Adeyemo, D. (2016). Emotional Intelligence and the relationship between job satisfaction and organizational commitment of employee in public parastatals in oyo state, Nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 4(2), 324–330.
- Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Alvarado, H. (2018). *La inteligencia emocional y su influencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Los Olivos*, 2018.
- Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos De Estudios Empresariales* (18), 73–88.
- Araujo, C. A. y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Revista Del Centro De Investigación De Ciencias Administrativas Y Gerenciales*, 4(2), 132–147.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista De Investigación En Psicología*, 6(2).
- Baez, R. A., Zayas, P. M., Velázquez, R. y Lao, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1).
- Bar-On, R. (1997). The emotional quotient inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence. *Open Journal of Leadership*.
- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20–35.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2011). Beneficios del compromiso normativo para las organizaciones. *Recursos Humanos*, 38.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment. *The Socialization of Managers in Workers Organizations*, 19(4), 533–546.
- Camacho, M. T., Del Rojas, M. C., Hinojosa, E. y Olvera, J. L. (2015). La inteligencia emocional y la competencia gerencial del profesional de enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*.
- Choquecondo, R. E. y Ramirez, C. M. (2020). *Inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Joya, Arequipa 2019*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Díaz, M. Á. (2018). *El tercer Gran modelo de inteligencia emocional: Reuven Bar-On*. <https://miguelangeldiaz.net/el-tercer-gran-modelo-de-inteligencia-emocional-reuven-bar-on/>
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional I*.

- Etzioni, A. (1975). A Comparative Analysis of Complex Organization.
- Farias, K. y Núñez, A. M. (2018). *Relacion Entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional en Gerentes de Venezuela*.
- Flores, S. J. y Gavidia, O. L. (2019). *Inteligencia emocional de los trabajadores y su influencia en el desempeño laboral del centro de salud de Marcará, Carhuaz 2018*.
- Franklin, J. L. (1975). Power and commitment empirical assessment. *Human Relations*, 28, 737–753.
- Gallardo, K. A. (2019). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui- El Porvenir 2019*.
- Gardner, H. (2011). *Inteligencias múltiples*. PAIDOS IBERICA.
- GOLEMAN, D. (1998). *La inteligencia emocional; Por qué es más importante que el cociente intelectual*. EDICIONES B.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning.
- Iglesias, C. (2019). *La inteligencia emocional el compromiso organizacional de los empleados de diversas empresas en Andalucía, España*.
- Kanter, R. (1968). Commitment and social organization. A study of commintmen mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 499–617.
- Liébana, C., Fernández, M. E., Bermejo, J. C., Carabias, M. R., Rodríguez, M. A. y Villaceros, M. (2012). Inteligencia emocional y vínculo laboral en trabajadores del Centro San Camilo. *Gerokomos*, 23(2), 63–68. <https://doi.org/10.4321/S1134-928X2012000200004>
- Llapa, E. O., Trevizan, M. A., Shinyashiki, T. G. y Costa, I. A. (2008). Interface entre compromiso profesional y organizacional. *Revista Electrónica Trimestral De Enfermería*, 7(3).
- Mathieu, J. E. y Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- Morales, Y. E. (2019). *Inteligencia emocional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Cestec, Huaraz -2019*.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. y Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- O'Reilly, C. A. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 71(3), 492–499.
- Pérez, C. B. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K. y Singh, S. K. (2017). Examining the role of emotional intelligence between organizational learning and adaptive performance in Indian manufacturing industries. *Journal of Workplace Learning*, 29(3), 235–247. <https://doi.org/10.1108/JWL-05-2016-0046>

- Ríos, M. E. (2018). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional de los trabajadores de hoteles del Centro Histórico de Trujillo, 2018.*
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional.* PEARSON.
- Salovey, P., Bedell, B. T., Detweiler, J. B. y Mayer, J. D. (2000). Current directions in emotional intelligence research. *Handbook of Emotions*, 504–520.
- Salvador, C. M. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Revista Interamericana De Psicología*, 255–260.
- Salvador, C. M. y García, E. (2010). Compromiso e Inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca, México. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 6(2), 375–387.
- Sanchez, G. K. (2019). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional en la Institución Educativa 2081 Perú Suiza, Puente Piedra 2019.*
- Soberanes, L. T. y La Fuente, A. H. de. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones.*
- Suárez, M. O. y Tapia, F. A. (2018). *Interaprendizaje de estadística básica.* Instituto Ecuatoriano de la Propiedad Intelectual.
- Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación en el compromiso organizacional. *Diálogos De La Comunicación* (35), 68–77.
- Vázquez, G., Castro, C. y Álvarez, D. (2016). Antecedentes del compromiso afectivo de los empleados de pymes intensivas en conocimiento. *Bussines Economics*, 22(1), 25–30.
- Veri, V. (2015). *Inteligencia emocional y organizacional en el desempeño y los resultados.*
- Weisinger, H. (2002). Redalyc. La inteligencia emocional en el trabajo. De. *Investigación Y Reflexión*, 101–104. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90910213>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PREGUNTA DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPOTESIS	DEFINICIÓN DE VARIABLES	CRITERIOS	INDICADORES	POBLACIÓN	ESCALA DE MEDICION					
	GENERAL			INDEPENDIENTE			Colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Huaraz	Escala de Likert					
¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Universidad César Vallejo Filial Huaraz ?	Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2019.	<p>Justificación Teórica. Esta investigación está destinada a conocer si la inteligencia emocional es una variable determinante del compromiso organizacional.</p> <p>Justificación Práctica Desde el punto de vista práctico la presente investigación, nos permitirá conocer el comportamiento organizacional de los colaboradores, lo cual será útil para diseñar políticas de cambio o mejoras dentro de las organizaciones que ayuden a la resolución de problemas y para el logro de objetivos de la empresa. Así mismo servirá como una herramienta práctica para la toma de decisiones a nivel gerencial en tanto se considere conveniente.</p> <p>Justificación Metodológica El presente estudio podrá servir de antecedentes para futuras investigaciones que deseen realizar con las mismas variables, siempre y cuando los resultados obtenidos serán producto de la aplicación de instrumentos que poseen validez y confiabilidad.</p>	Existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el compromiso Organizacional en los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2021.	<p>INTELIGENCIA EMOCIONAL : Bar On define la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio. Dicha habilidad se basa en la capacidad del individuo de ser consciente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva.</p>	Intrapersonal	Comprensión de sí mismo Asertividad Autoconcepto Autorrealización Independencia							
					Interpersonal	Empatía Relaciones Interpersonales Responsabilidad Social							
					Adaptabilidad	Solución de Problemas Prueba de Realidad Flexibilidad							
					Manejo de Estrés	Tolerancia al estrés Control de los impulsos							
					Estado de Animo General	Felicidad							
						Optimismo							
					ESPECIFICO	ESPECIFICO				ESPECIFICO	DEPENDIENTE		
					<p>¿Qué relación existe entre La Inteligencia Emocional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Universidad César Vallejo Filial Huaraz, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2021?</p> <p>¿Qué relación Existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso normativo de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2021?</p>	<p>01: Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2020.</p> <p>02: Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Huaraz, 2020.</p> <p>03: Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el compromiso normativo de los Colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2020.</p>				<p>H1: Existe una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso afectivo de los Colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2020.</p> <p>H2: Existe una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso de Continuidad de los colaboradores de la Universidad César Vallejo Filial Huaraz,2020.</p> <p>H3 Existe una relación significativa entre el componente Inteligencia Emocional y el compromiso normativo de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz, 2020.</p>	<p style="text-align: center;">COMPROMISO ORGANIZACIONAL: Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como el estado psicológico en donde existe una amplia relación entre las personas y las organizaciones.</p>	Compromiso Afectivo	Sentimiento de permanencia debido al ambiente de trabajo
													Vinculación afectiva con la organización
							Solidaridad con los problemas de la organización						
Compromiso de Continuidad	Deseo de permanencia debido al tiempo, energía y trabajo utilizado												
	Dificultad de conseguir un nuevo completo												
Compromiso Normativo	Anhelos de tener una fuente de ingreso estable												
	Sentimiento de permanencia en la organización												
	Sentimiento de obligación hacia los colaboradores												
								Sentimiento de retribución hacia la organización.					



Anexo 2: Cuestionario



CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRODUCCIÓN

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello debes iniciar en qué medida cada una de las preguntas 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 pregunta.

- 0. Nunca es mi caso
- 1. Pocas Veces es mi caso
- 2. En Ocasiones es mi caso
- 3. Con frecuencia es mi caso
- 4. Siempre es mi caso

N°	ITEM	0	1	2	3	4
DIMENSION 1 : INTRAPERSONAL						
Conocimiento emocional de sí mismo (CM)						
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					
2	Reconozco con facilidad mis emociones					
3	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado					
Asertividad (AS)						
4	Cuando estoy enojado con alguien puedo decirselo.					
5	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso					
6	Los demás piensan que no me hago respetar.					
Autoconcepto (AC)						
7	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones					
8	Estoy contento(a) en la forma en que me veo					
9	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a)					
Autorrealización (AR)						
10	Trato de mejorar y darle el mejor sentido a mi vida					
11	He logrado muy poco en los últimos años					
12	Disfruto mucho de lo que hago					
13	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten					
14	Se lo que quiero lograr en la vida					
Independencia						
15	Prefiero un trabajo en el que no se me diga todo lo que debo de hacer					
16	Me resulta fácil tomar decisiones por mí mismo(a)					
17	Prefiero ser el líder, que tener que seguir a otros.					
18	Tiendo a ser más independiente.					
DIMENSION 2 : INTERPERSONAL (CIE)						
Empatía (EM)						
19	Soy capaz de comprender como se sienten los demás					
20	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
21	Me importa lo que puede sucederle a los demás					
22	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas					
23	Intento no herir los sentimientos de los demás					
Relaciones Interpersonales (RI)						
24	Soy capaz de compartir mis sentimientos más íntimos con los demás					
25	Me considero una persona bastante alegre y optimista					
26	Me resulta fácil hacer amigos(as)					



27	Mis amigos me confían sus intimidades						
28	Soy una persona divertida y alegre						
29	Las personas opinan que soy una persona sociable						
Responsabilidad Social (RS)							
30	Me gusta ayudar a la gente						
31	Me importa lo que le sucede a los demás						
32	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias lo haría en determinadas ocasiones						
33	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley						
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD (CAD)							
Solución de Problemas (SP)							
34	Para superar las adversidades que se me presentan actué paso a paso						
35	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella						
36	Lo primero que hago cuando tengo un problema es ponerme a razonar y pensar						
37	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y escojo la que considero mejor						
Prueba de la Realidad (PR)							
38	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)						
39	Tengo pensamientos extraños que no puedo explicar						
40	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando me altero.						
41	No me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías						
Flexibilidad (FL)							
42	Me es difícil cambiar de opinión						
43	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas						
44	Puedo ser capaz de cambiar mis viejas costumbres						
45	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles						
46	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas						
47	Creo en mi capacidad de manejar problemas difíciles						
DIMENSIÓN 4: MANEJO DEL ESTRÉS (CM)							
Tolerancia al Estrés (TE)							
48	Se cómo enfrentar los problemas más desagradables						
49	Me es fácil controlar mi ansiedad						
50	Puedo manejar situaciones de estrés si ponerme demasiado nervioso						
51	Se cómo mantener la calma en situaciones difíciles						
Control de los Impulsos (CI)							
52	Me es fácil controlarme cuando me enojo						
53	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten						
54	Se que soy impulsivo(a) pero puedo controlarme						
DIMENSION 5: ESTADO DE ANIMO (CAG)							
Felicidad (FE)							
55	Soy una persona bastante alegre y optimista						
56	Estoy contento(a) con mi vida						
57	Soy una persona divertida						
58	Disfruto las vacaciones y los fines de semana						
Optimismo (O)							
59	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago						
60	Generalmente espero lo mejor						

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN



INTRODUCCIÓN:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas a tu centro de labores. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la Institución a la que trabajas, expresa tu grado de acuerdo y desacuerdo con cada enunciado

Marque con un (x) cada enunciado, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

0. En total desacuerdo 1. En desacuerdo 2. Ni en desacuerdo ni en acuerdo
3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES/Ítems	0	1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO						
1	Esta Institución tiene un gran significado para mi					
2	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella					
3	Siento que esta Institución es como mi segunda familia					
4	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta Institución que trabajo					
5	Siento que le debo mucho a esta Institución					
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
6	Actualmente trabajo en esta Institución mas por gusto que necesidad					
7	Ahora mismo no abandonaría la universidad porque me siento obligado con toda su gente					
8	Una de las principales razones para seguir trabajando en esta institución es porque en otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí .					
9	Pienso que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución					
10	Ahora mismo sería duro para mi dejar esta institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo					
11	Pienso que demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar mi institución					
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO						
12	Una de las principales razones para seguir trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
13	Me sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa considerando todo lo que me ha dado					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto renunciar a mi institución ahora.					
15	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
16	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución es porque fuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo					
17	La universidad en la que trabajo merece mi lealtad					

Anexo 3: Validación de cuestionario

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Mag. Doris Tatiana Gonzales Yanac	Docente FAT - UNASAM	Cuestionario	Leslie Ruth Camones Tapia
Título del estudio: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGNIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNVIERSIDAD CESAR VALLEJO, HUARAZ 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				90	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																				85	
3. ACTUALIDAD	Adecuada el avance de la ciencia y la tecnología.																				86	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																				87	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																				84	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuada para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																				81	
7. CONSISTENCIA	Basada en aspectos teórica-científicos.																				90	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				92	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				87	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				88	
PROMEDIO																					87.00	

Procede su aplicación

OPINION DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

25/08/2022	43225206	MAG. D. TATIANA GONZALES YANAC SUPERVISORA DE CURSOS FACULTAD DE EDUCACIÓN HUARAZ	949513131
Lugar y fecha	DNI. N°		Teléfono



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

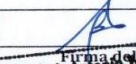
Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
YANAC SUAREZ LUIS ANTONIO Título del estudio: Inteligencia Emocional y Compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Cesar Vallejo, Huaraz 2022	UGEL - CARHUAZ	CUESTIONARIO	LESLIE RUTH CAMONES TAPIA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			90			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																			90			
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																	85					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																		86				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																		84				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la relación de la I.E y el C.O, con determinados sujetos y contexto.																		82				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																			89			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				93		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			86			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			90			
PROMEDIO																							

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

28-02-2022	31653804		951931558
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del Informante Mgtr. Luis Antonio Yanac Suarez Reg. CLAD N° 4120	Teléfono



Anexo 4: Base de datos

Encuesta	V2= COMPROMISO ORGANIZACIONAL																				
	D1					D1V2	D2					D2V2	D3					D3 V3	VCO		
Pregunta	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15	P16	P17		
Enc-1	2	2	2	2	2	10	2	1	0	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	12	31
Enc-2	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	2	3	15	2	3	3	2	3	3	16	45
Enc-3	4	4	3	4	3	18	2	2	1	3	2	3	13	2	3	2	2	2	2	13	44
Enc-4	3	3	3	2	2	13	2	2	0	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	12	36
Enc-5	4	3	3	4	4	18	4	4	2	1	2	1	14	3	3	4	4	1	4	19	51
Enc-6	3	2	3	3	3	14	3	3	1	3	2	2	14	2	3	2	3	2	3	15	43
Enc-7	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	2	15	2	2	2	3	2	3	14	44
Enc-8	3	3	1	3	3	13	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	40
Enc-9	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	2	3	3	16	46
Enc-10	4	4	3	4	3	18	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	2	3	3	14	48
Enc-11	3	3	3	2	3	14	2	3	2	1	2	2	12	2	2	2	3	1	3	13	39
Enc-12	3	2	4	3	1	13	3	3	2	2	3	2	15	3	2	3	1	2	3	14	42
Enc-13	4	2	4	4	4	18	1	1	1	1	1	1	6	3	3	4	4	1	4	19	43
Enc-14	2	2	2	1	2	9	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	3	1	3	13	28
Enc-15	2	2	2	3	2	11	2	2	1	3	1	1	10	3	3	4	4	1	4	19	40
Enc-16	2	2	2	3	2	11	2	2	2	1	2	1	10	3	3	4	4	1	4	19	40
Enc-17	3	3	3	2	2	13	2	1	1	2	1	2	9	2	2	2	2	2	2	12	34
Enc-18	3	3	4	3	3	16	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	4	3	19	51
Enc-19	4	4	3	3	3	17	4	3	3	1	2	3	16	3	3	3	2	3	3	17	50
Enc-20	2	2	2	3	3	12	2	2	1	1	1	1	8	3	3	2	3	2	2	15	35
Enc-21	4	4	3	4	3	18	2	3	2	1	3	3	14	2	2	2	2	2	2	12	44
Enc-22	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	3	15	3	2	3	3	3	2	16	46
Enc-23	3	3	4	3	4	17	2	3	1	1	2	3	12	2	2	4	3	1	3	15	44
Enc-24	3	2	2	2	1	10	2	3	4	3	3	2	17	3	3	4	4	1	4	19	46
Enc-25	4	4	4	4	4	20	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	2	3	17	54
Enc-26	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	3	3	16	3	3	4	4	4	4	22	52
Enc-27	4	4	3	3	3	17	2	3	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	43
Enc-28	3	2	3	3	3	14	2	3	3	2	3	3	16	3	4	4	1	4	2	18	48
Enc-29	4	4	3	3	3	17	2	2	3	2	3	2	14	2	2	2	3	2	2	13	44
Enc-30	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	3	15	3	2	3	3	3	2	16	46
Enc-31	3	2	3	3	3	14	2	1	0	2	2	2	9	3	3	3	4	3	4	20	43
Enc-32	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	2	3	15	3	3	4	4	4	4	22	51
Enc-33	4	4	3	3	3	17	2	2	1	3	2	3	13	3	3	4	4	4	4	22	52
Enc-34	3	3	3	4	2	15	2	2	0	2	2	3	11	3	3	3	3	3	3	18	44
Enc-35	4	3	3	4	4	18	4	4	2	1	2	1	14	3	3	3	3	3	3	18	50
Enc-36	4	4	3	4	3	18	3	3	1	3	2	2	14	3	3	4	4	4	4	22	54
Enc-37	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	2	15	3	3	4	4	1	4	19	49
Enc-38	4	4	3	4	3	18	3	3	2	3	2	2	15	3	3	4	3	2	3	18	51
Enc-39	3	2	3	3	4	15	2	3	2	3	3	3	16	3	3	4	4	4	4	22	53
Enc-40	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	2	15	3	3	4	4	4	4	22	52
Enc-41	3	3	4	3	3	16	3	3	2	3	2	2	15	3	3	4	4	3	4	21	52
Enc-42	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	48
Enc-43	4	4	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	16	3	3	2	3	3	2	16	49
Enc-44	4	3	3	4	4	18	4	4	2	1	2	1	14	3	3	4	4	3	4	21	53
Enc-45	4	4	4	4	4	20	2	3	2	3	3	3	16	3	3	4	4	4	4	22	58



Anexo 5: Fotografías



Imagen 1: *Presentación del proyecto de investigación, y la importancia de analizar la relación de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional.*



Imagen 2: *Aplicación del instrumento de recolección de datos, cuestionarios (Grupo 01).*



Imagen 3: *Aplicación del instrumento de recolección de datos, cuestionarios (Grupo 02).*



Imagen 4: *Aplicación del instrumento de recolección de datos, cuestionarios (Grupo 03).*