



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS**

**TESIS**

**Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa  
INVECOP E.I.R.L., Región de Ucayali, 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**AUTORES:**

Denisse Lucero Caicedo Davila ([orcid.org/0009-0007-5476-2878](https://orcid.org/0009-0007-5476-2878))

Irismar Polar Villacorta ([orcid.org/0009-0002-8968-4770](https://orcid.org/0009-0002-8968-4770))

Kerly Elena Gonzalez Gonzales ([orcid.org/0009-0002-8202-6521](https://orcid.org/0009-0002-8202-6521))

**ASESOR:**

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales ([orcid.org/0000-0001-6465-7763](https://orcid.org/0000-0001-6465-7763))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Gestión y Desarrollo Organizacional

**Sub línea:**  
Desarrollo Organizacional

**UCAYALI -PERÚ**  
**2025**

## JURADO EVALUADOR



---

Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
**Presidente**



---

Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas  
**Secretario**



---

Mg. Jorge Antonio Garcia Rodriguez  
**Vocal**



---

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
**Asesor**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

*"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:05 am del día martes 01 de abril del 2025 a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EMPRESA INVECORP E.I.R.L. REGIÓN DE UCAYALI, 2024", elaborado por las bachilleres DENISSE LUCERO CAICEDO DAVILA, IRISMAR POLAR VILLACORTA y KERLY ELENA GONZALEZ GONZALES.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio, Secretario Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas y Vocal Mg. Jorge Antonio Garcia Rodriguez**; designados con RESOLUCIÓN N° 028-2025-FCCyA-UPP de fecha 27 de marzo del 2025; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a las bachilleres **LUCERO CAICEDO DAVILA, IRISMAR POLAR VILLACORTA y KERLY ELENA GONZALEZ GONZALES**, para que seguidamente absolvieran las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a las bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

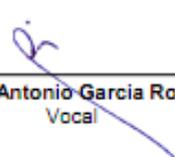
Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que las bachilleres **LUCERO CAICEDO DAVILA, IRISMAR POLAR VILLACORTA y KERLY ELENA GONZALEZ GONZALES** fueron:

- |                              |       |                                     |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia    | 19-20 | <input type="checkbox"/>            |
| - Aprobado por Unanimidad    | 17-18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría       | 14-16 | <input type="checkbox"/>            |
| - Desaprobado por Mayoría    | 11-13 | <input type="checkbox"/>            |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/>            |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por unanimidad con nota 17 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 12:05 pm del mismo día, de lo que se da fe.

  
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
Presidente

  
Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas  
Secretario

  
Mg. Jorge Antonio Garcia Rodriguez  
Vocal

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, **Denisse Lucero Caicedo Dávila, Irismar Polar Villacorta y Kerly Elena González Gonzales**, estudiantes egresados de la **Escuela Profesional de Administración de Negocios** de la **Universidad Privada de Pucallpa**, identificados con DNI 71883204, 71019236 y 46893085.

### Declaramos bajo juramento que:

1. Somos autores del trabajo titulado: **“Clima organizacional y Inteligencia emocional en la empresa INVECORP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024”** El mismo que presentamos bajo la modalidad de tesis, para optar el Título profesional en **Licenciado en Administración de Negocios**.
2. Bajo la asesoría del **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**.
3. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
4. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
5. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
6. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Privada de Pucallpa.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros y la Universidad Privada de Pucallpa toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Lugar y fecha: Pucallpa, 12 de marzo del 2025



Denisse L. Caicedo Davila

DNI 71883204



Irismar P. Villacorta

DNI 71019236



Kerly E. González Gonzales

DNI 46893085



Adrian M. Sifuentes Rosales

DNI 44795562

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°010-2025

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

**“Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa INVECORP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.”**

Facultad : **Ciencias Contables y Administrativas**  
Escuela Profesional : **Administración de Negocios**  
Asesor(a) : **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**  
Cuyos autores : **Denisse Lucero Caicedo Davila**  
**Irismar Polar Villacorta**  
**Kerly Elena Gonzalez Gonzales**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **8.9%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 19/03/2025

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
Coordinador de Investigación

## **DEDICATORIA**

A nuestras familias, quienes con su amor, apoyo incondicional y paciencia nos han acompañado en este desafiante camino. A nuestros docentes y mentores, por su guía y enseñanzas que han enriquecido nuestro conocimiento. Y a todos aquellos que, con palabras de aliento y confianza en nuestras capacidades, han sido nuestra inspiración para alcanzar esta meta.

**Los autores**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios por brindarnos salud, fuerza y sabiduría para culminar este trabajo. A nuestras familias, por su apoyo incondicional y motivación constante. A nuestros docentes y asesores, por su valiosa orientación y enseñanzas que han sido fundamentales en nuestro crecimiento académico. A nuestros compañeros y amigos, por su colaboración y compañía en este proceso. Y a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a la realización de esta tesis.

**Los autores**

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024. La metodología fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño No experimental. La población estuvo conformada por 12 trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L., Ucayali. La muestra fue la misma, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Los resultados de la variable clima laboral, se observó que el 56.3% de los 12 trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L., Ucayali, manifestó que no es considerada la variable clima laboral, mientras que el 33.3% manifestó que a veces es considerada y el 10.4% manifestó que sí. Mientras que en la variable inteligencia emocional, se observó que el 47.9% manifestó que no es considerada la variable inteligencia emocional, mientras que el 22.9% manifestó que a veces es considerada y el 29.2% manifestó que sí. Se concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.

**Palabras clave:** clima laboral, inteligencia emocional, liderazgo

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between Organizational Climate and Emotional Intelligence in the company INVECOP E.I.R.L., Ucayali region, 2024. The methodology was correlational, quantitative approach, deductive method, non-experimental design. The population consisted of 12 workers from the company INVECOP E.I.R.L., Ucayali. The sample was the same, the sampling was non-probabilistic for convenience. The results of the work environment variable, it was observed that 56.3% of the 12 workers of the company INVECOP E.I.R.L., Ucayali, stated that the work environment variable is not considered, while 33.3% stated that it is sometimes considered and 10.4% stated that it is. In the emotional intelligence variable, it was observed that 47.9% stated that the emotional intelligence variable is not considered, while 22.9% stated that it is sometimes considered and 29.2% stated that it is. It was concluded that the organizational climate is significantly related to emotional intelligence in the company INVECOP E.I.R.L. Ucayali region, 2024.

**Keywords:** work environment, emotional intelligence, leadership

## ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiv
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.4.1. Justificación teórica	3
1.4.2. Justificación Práctica	3
1.4.3. Justificación Metodológica	3
1.4.4. Implicancias Social	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	4
1.6.1. Viabilidad Técnica	4
1.6.2. Viabilidad Financiera	4
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>

2.1. Antecedentes del problema	5
2.2. Bases Teóricas	10
2.2.1. Clima organizacional	10
2.2.2. Inteligencia emocional	12
2.3. Definición de términos básicos	15
2.4. Formulación de hipótesis	17
2.4.1. Hipótesis general	17
2.4.2. Hipótesis específicas	17
2.5. Variables	18
2.5.1. Definición conceptual de la variable	18
2.5.2. Definición operacional de la variable	18
2.5.3. Operacionalización de la variable	19
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>22</b>
3.1. Diseño de la investigación	22
3.2. Población y muestra	22
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	23
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	24
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>25</b>
4.1. Presentación de resultados	25
4.2. Discusión	38
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>39</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>41</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>45</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	46
Anexo 3: Matriz de validación	48
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	60
Anexo 5: Base de datos	61
Anexo 6: Galería de fotos	62

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clima organizacional	19
Tabla 2. Inteligencia emocional	20
Tabla 3. Validadores	24
Tabla 4. Frecuencia de la variable clima laboral	26
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión estilo de liderazgo	27
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión reconocimiento y recompensas	28
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo	29
Tabla 8. Frecuencia de la variable inteligencia emocional	30
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión motivación	31
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión empatía	32
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión habilidades sociales	33
Tabla 12. Correlación clima laboral e inteligencia emocional	34
Tabla 17. Correlación estilo de liderazgo e inteligencia emocional	35
Tabla 18. Correlación reconocimiento e inteligencia emocional	36
Tabla 19. Correlación condiciones de trabajo e inteligencia laboral	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de la variable clima laboral	26
Figura 2. Frecuencia de la dimensión estilo de liderazgo	27
Figura 3. Frecuencia de la dimensión reconocimiento y recompensas	28
Figura 4. Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo	29
Figura 5. Frecuencia de la variable inteligencia emocional	30
Figura 6. Frecuencia de la dimensión motivación	31
Figura 7. Frecuencia de la dimensión empatía	32
Figura 8. Frecuencia de la dimensión habilidades sociales	33

## INTRODUCCIÓN

En la empresa INVECORP E.I.R.L, se puede observar la carencia del clima organizacional, el cual se ve reflejado en la calidad de inteligencia emocional de los trabajadores, el cual también se ve reflejado en muchas empresas de la región. Existe un compromiso débil, por lo que los trabajadores no creen que su trabajo sea importante o motivador.

Esta investigación está estructurada en:

**CAPÍTULO I:** Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

**CAPÍTULO II:** En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

**CAPÍTULO III:** En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

**CAPÍTULO IV:** En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En el ámbito internacional, las organizaciones se encuentran inmersas en nuevos retos que deben asumir en un espacio cada vez más competitivo. Si bien es cierto dota a los colaboradores de aspiraciones cada vez más altas, según Erazo (2018, p. 14), esto también va a ocasionar condiciones que podrían llegar a perjudicar el crecimiento personal y laboral; y consecuentemente, traerá consigo la disminución de la productividad. Hecho que afecta directamente en todo tipo de entidades, tanto del ámbito privado como del estado.

A nivel nacional, El Perú, no ha sido ajeno a este cambio en las organizaciones, solo el 30% del logro de objetivos y metas de una organización son por la importancia 16 que se le da a la inteligencia emocional orientados a los líderes, esta variable tras ser analizada en empresas peruanas se determinó que es una de las principales causas de éxito en la organización. Por este motivo el liderazgo es una de las características primordiales en la organización, un líder es capaz de influir y motivar a los colaboradores direccionando los objetivos de la empresa a objetivos personales en los colaboradores de tal forma que puedan cumplir tanto las metas de la organización como las metas de los mismos, otra de las características del liderazgo es que permite afianzar las relaciones internas produciendo un clima

laboral óptimo y saludable en la organización. Otro de los factores a tomar en cuenta es la forma en que se desarrolla el clima organizacional en las empresas peruanas. En este sentido, las encuestas realizadas a 3800 líderes, demuestran que el estilo puede impactar en un 70% en el clima gerencial y, a su vez, puede repercutir el 30% en el desempeño de los colaboradores. (Escobar, 2018).

En el plano regional, en la empresa INVECOP E.I.R.L, se puede observar la carencia del clima organizacional, el cual se ve reflejado en la calidad de inteligencia emocional de los trabajadores, el cual también se ve reflejado en muchas empresas de la región. Existe un compromiso débil, por lo que los trabajadores no creen que su trabajo sea importante o motivador.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación de Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

1. ¿Cuál es la relación de estilo de liderazgo y la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024?
2. ¿Cuál es la relación de reconocimiento y recompensas y la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024?
3. ¿Cuál es la relación de condiciones de trabajo y la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024?

### **1.3. Formulación de Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación de Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

1. Determinar la relación de estilo de liderazgo y la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.
2. Determinar la relación de reconocimiento y recompensas y la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.
3. Determinar la relación de condiciones de trabajo y la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación Teórica**

La investigación se justificó teóricamente porque se desarrolla conceptos teóricos del clima organizacional e inteligencia emocional, así como sus dimensiones e indicadores.

#### **1.4.2. Justificación Práctica**

La investigación se justificó de manera práctica, porque usó los resultados de los cuestionarios aplicados a la muestra para mejorar el desempeño de los administrativos, haciéndolo más productivo.

#### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Se utilizó el método deductivo, que es un proceso para la obtención de conocimiento que consiste en desarrollar aplicaciones o

consecuencias concretas a partir de principios generales.

#### **1.4.4. Justificación Social**

Se justificó porque, benefició a los trabajadores de la empresa INVECORP E.I.R.L. región Ucayali, el cual permitió trabajar bajo un clima organizacional estable.

### **1.5. Delimitación del estudio**

#### **1.5.1. Delimitación Espacial**

Estuvo limitada por la empresa INVECORP E.I.R.L. región de Ucayali, en el distrito de Callería, provincia de coronel Portillo, región de Ucayali.

#### **1.5.2. Delimitación Temporal**

La delimitación temporal fue desde el mes de diciembre 2024 a marzo del 2025.

### **1.6. Viabilidad del estudio**

#### **1.6.1. Viabilidad Técnica**

El proceso investigativo contó con todos los recursos necesarios para elaborar la investigación: Laptop, internet, útiles de y acceso a información de primera mano en la empresa.

#### **1.6.2. Viabilidad Financiera**

El estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes del problema**

#### **2.1.1. A nivel Internacional**

Rodríguez (2020), “Relación entre la inteligencia emocional y su percepción de clima organizacional en docentes pertenecientes a dos instituciones de la secretaria de educación del distrito de Bogotá”, en el país de Colombia del 2018, presenta una muestra de tipo no probabilístico conformada por un total de 52 docentes examinados. Asimismo, tuvo como finalidad evidenciar que entre los docentes contratados se evidencia el vínculo en las dos variables que fueron examinadas. Las escalas aplicadas fueron el Cuestionario de Clima organizacional desarrollado por Salazar et al. (2015), conformado por 50 ítems. Se evidencia la ausencia de una correspondencia significativa entre las variables. Se concluye que en el personal docente activo en el turno matutino se encuentra un nivel mayor correspondiente a la inteligencia emocional.

Valdez (2021), titulado “Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la empresa hotelera Casa Grande de la ciudad de La Paz”, de Bolivia, cuenta con una muestra de 41 trabajadores. Esta investigación plantea como finalidad confirmar la correspondencia que puede tener presencia entre las variables que son objeto de análisis,

buscando evidenciar la hipótesis fundamental que constata la presencia de correspondencia entre las variables estudiadas. En cuanto a las escalas aplicadas, el Inventario de Inteligencia Emocional, elaborado por Salovey y Mayer (1990), la escala de clima organizacional de Koys y Decottis (1991). Se revela está presente un vínculo de grado significativo en las dos variables. Finalmente, se deduce que entre los participantes que fueron parte del estudio, el 49 % de ellos, evidencian un nivel ubicado entre moderado y alto que corresponde a la inteligencia emocional, así mismo el 88 % de participantes exhiben un grado de percepción alto positivo correspondiente al ámbito donde desarrollan sus actividades profesionales.

Pérez et al. (2021), en su exploración nombrada “Inteligencia emocional y clima laboral en los recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua” de México, se obtuvo la muestra mediante un censo con los integrantes de RRHH. Asimismo, se hizo uso del Cuestionario de Inteligencia emocional, que consta de 33 preguntas, elaborado por Shutte et al. (1998) y la escala para Clima laboral estructurada por 21 preguntas, elaborado por Cota (2017). Además, este análisis fue de tipo cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional, presentando un diseño no experimental. El autor evidenció en referencia a la inteligencia emocional, que se exhibe un nivel medio, así mismo se muestra que el ámbito laboral presenta un buen clima laboral.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Miyashima (2019) elaboró una investigación titulada “Intelecto emocional y ambiente profesional en asalariados de una universidad privada”, cuyo motivante principal fue definir que entre las variables analizadas está presente una conexión entre las mismas. Respecto a su metodología, es del tipo descriptivo no experimental, con un diseño transversal y alcance correlacional. Asimismo, la investigación se efectuó en el distrito de Pimentel en la provincia de Chiclayo, usando una muestra censal con un total de 66 colaboradores, se utilizó los instrumentos Baron-

Ice y Escala de Clima Laboral. Mediante un análisis estadístico realizado con los programas informáticos de Excel y SPSS, se obtuvo una significancia bilateral entre variables = 0,221, siendo mayor a 0.05, el nivel de expectativa de hallar error es superior al 5 %, lo que evidencia un elevado índice de probabilidad de error, concluyendo que no se determinó una relación entre la mayoría de los componentes internos de las variables, indicando una ausencia de correspondencia entre ambas variables.

Ruiz (2018), titulado “Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de la municipalidad del distrito de Yamón provincia Utcubamba región Amazonas”, se hizo una selección de muestra, en el cual se obtuvo 90 colaboradores. Este estudio presenta un diseño descriptivo y de tipo no experimental, para calcular el valor de la variable, se administró el instrumento “Inventario inteligencia emocional (ICE)”, elaborado por Bar-On (1997), presentado una escala de tipo Likert. La información que pudo ser hallada en esta búsqueda, evidencia la presencia de una correspondencia media, directa y significativa entre las variables. Se deduce que, en el personal contratado que fue objeto de examinación, la muestra se halla en un nivel promedio con respecto a las dos variables.

De la Lama (2021), en el análisis que lleva por título “Inteligencia emocional y su relación en el clima organizacional en una institución educativa de la ciudad de Lima”, abarcó una población establecida por la totalidad de colaboradores en la institución referida, se adquirió una muestra de 100 trabajadores. Este estudio se presentó con el motivante de evidenciar el vínculo establecido en las variables expuestas, así mismo, se propone la hipótesis que ratifica la presencia de una asociación directa de dichas variables. Las escalas administradas en el análisis fueron el inventario de inteligencia emocional (ICE), elaborado por BarOn (1997), compuesto por sesenta preguntas, los mismos fueron organizados en siete diferentes escalas; en la examinación del clima laboral se administró “la escala CL-SPC”, elaborado por Palma (2004), estructurada por cincuenta preguntas. Los resultados certifican unas significativas conexiones

variables. Finalmente, el análisis que se llevó a cabo en un centro educativo que se encuentra situado en la ciudad de Lima, evidencia que el coeficiente de relación tiene una magnitud alta con respecto a las variables que fueron estudiadas.

### **2.1.3. A nivel local**

Soto (2022) en su tesis sobre titulada La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la Compañía de Bomberos Pucallpa B46 – 2021, se realizó con el objetivo de determinar la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la Compañía de Bomberos Pucallpa B46 - 2021. el estudio es de tipo no experimental, diseño correlacional, con una población y muestra de 33 bomberos voluntarios; siendo la hipótesis general: la inteligencia emocional se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Compañía de Bomberos Pucallpa B46 - 2021. Para la selección de los datos se utilizaron instrumentos validados como cuestionarios, todo ello para dar confiabilidad y validez al instrumento elegido, fue de elaboración propia. Para la variable inteligencia emocional consta de 29 ítems, y en relación con la segunda variable desempeño laboral consta de 20 ítems, valorando los instrumentos obtenidos para el presente estudio, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 23, lo cual arrojó resultados confiables en la investigación. Se logró determinar que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la Compañía de Bomberos Pucallpa B46 - 2021. La conclusión general se llegó a que se acepta la hipótesis alterna porque  $r < 0.05$  y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, con un valor  $r = 0.901$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Linares (2022) en su tesis Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los

trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019, fue una investigación de tipo aplicada, nivel no experimental y diseño descriptivo correlacional, la técnica fue la encuesta y sus instrumentos fueron dos cuestionarios aplicados a una muestra poblacional de tamaño 58. Con respecto a los resultados se tuvo que el 27.6% de trabajadores precisaron que el clima organizacional fue bueno y la satisfacción laboral regular en la empresa Industria Forestal Cabrera S.A.C. del Distrito de Callería; en cuanto a la comprobación de la hipótesis general se tuvo una correlación positiva alta de 0.597 y un Sig. aceptable de 0.000 menor de 0.05. En consecuencia, existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería Pucallpa 2019.

Muñoz (2022), en su tesis Clima Organizacional y Satisfacción Laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central, en el año 2019, tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central, en el año 2019. Identificando como variables al clima organizacional y satisfacción laboral las que estuvieron fundamentadas teóricamente en enfoques del clima organizacional. Durante la investigación, para realizarlo se tuvo en cuenta los procedimientos metodológicos y herramientas estadísticas para el sondeo de los involucrados y el desarrollo de un análisis con el enfoque de las conclusiones determinadas. La investigación fue transversal, con método correlacional descriptivo no experimental, tomando como población muestral a 54 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, por ello se utilizó un cuestionario por variable con el fin de dar una alternativa de estrategia que mejore el clima laboral para llegar a la satisfacción del personal vinculado. La principal conclusión fue que de acuerdo a la hipótesis general, como el valor de sig (valor crítico observado)  $0,054 < 0,05$  es significativa, es decir: Existe una relación entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los Trabajadores de la Dirección

Regional de Agricultura de Ucayali – Oficina Central en el año 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Variable: Clima organizacional**

#### **Definición**

Tagiuri y Litwin (1968) Definieron el clima organizacional como "un conjunto de características del ambiente interno de una organización que son percibidas directa o indirectamente por los empleados y que afectan su motivación y comportamiento".

Chiavenato (2009) define el clima organizacional como "la atmósfera psicológica que se experimenta en una organización, la cual influye en el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados".

Davis y Newstrom (2003) Para Davis y Newstrom, el clima organizacional es "la calidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su conducta".

#### **Características del clima organizacional**

Brunet (2014) indica que las principales características del clima organizacional son las que se mencionan a continuación:

- El clima organizacional presenta un concepto molecular y sintético tal como la personalidad.
- El clima organizacional está conformado por un conjunto de variables situacionales en el que influyen las personas como el medio ambiente donde se desarrollan las funciones.
- El clima organizacional puede ser el mismo, aunque los elementos que lo constituyen sigan siendo los mismos.

- El clima organizacional presenta connotaciones de continuidad, aunque pueden ser variado o modificado después de una intervención particular de los elementos que lo constituyen.
- El clima organizacional está conformado por las características de las personas, sus conductas, sus aptitudes, sus actitudes, sus expectativas, así como sus realidades psicológicas y culturales.
- El clima organizacional es indistinto con la tarea, es decir, se pueden observar diferentes climas en colaboradores que desarrollan las mismas tareas o la misma complejidad de estas.
- El clima organizacional presenta consecuencias en el comportamiento de los individuos que lo componen.
- El clima organizacional tiene incidencias en las actitudes y expectativas directas del comportamiento.

## **Dimensiones del Clima organizacional**

### **1. Estilo de liderazgo**

Según Goleman (2000), un estilo de liderazgo es "la forma en que un líder canaliza su inteligencia emocional para dirigir y motivar a su equipo, adaptando su comportamiento según las necesidades del entorno".

Sus indicadores son: Estilo Autocrático y Estilo Democrático.

### **2. Reconocimiento y recompensas**

Según Maslow (1943) en su teoría de la jerarquía de necesidades, identifica el reconocimiento como una de las necesidades superiores del ser humano, ubicada en el nivel de autoestima. El reconocimiento laboral satisface la necesidad de respeto, aprecio y éxito personal.

Sus indicadores son: Retroalimentación y capacitaciones y Aumentos salariales

### **3. Condiciones de trabajo**

Según Chiavenato (2009) las condiciones de trabajo son "las

características del entorno físico, social y psicológico en el que las personas realizan sus actividades laborales, incluyendo factores como la infraestructura, la carga de trabajo, las relaciones laborales y el clima organizacional".

Sus indicadores son: Condiciones psicológicas y Condiciones sociales.

## **2.2.2. Variable: Inteligencia emocional**

### **Definición**

Según Bar-On (1997) Bar-On describe la inteligencia emocional como "un conjunto de habilidades, competencias y facilitadores emocionales y sociales que influyen en la capacidad de una persona para enfrentar las demandas y presiones del entorno".

Según Petrides y Furnham (2000) definen la inteligencia emocional desde el modelo de rasgos como "un constructo de disposición emocional relacionado con la personalidad y el comportamiento adaptativo en diversos contextos". Enfatizan cómo las diferencias individuales afectan la percepción emocional.

Según Caruso y Salovey (2004) afirman que la inteligencia emocional implica "la habilidad de percibir, entender y manejar las emociones, integrándolas en los procesos de pensamiento para tomar decisiones efectivas".

### **Modelo de inteligencia emocional de Salovey, Mayer y Caruso**

Según Salovey, Mayer y Caruso (2000), este modelo ha desarrollado las dimensiones de la inteligencia emocional basándose en varios trabajos en el campo de la investigación de las emociones, más que en las dimensiones de la inteligencia o los procesos cognitivos. Dentro de este modelo se han desarrollado cuatro aptitudes sobresalientes las cuales son las siguientes:

### **Expresión y percepción de las emociones**

Esta es la habilidad que se debe de desarrollar, en primer lugar, para de esa forma poder alcanzar el resto de habilidades que componen la IE. Esto implicará la capacidad de identificar emociones, incluidas las respuestas físicas y cognitivas provocadas por esas emociones, la capacidad de identificar emociones expresadas por otras personas, así como la capacidad de expresar emociones en el lugar y la forma correctos.

### **Facilitación emocional del pensamiento**

Esta habilidad se enfoca en aprovechar la información emocional y usarla para mejorar otros procesos cognitivos, como la resolución de problemas, el razonamiento, la toma de decisiones y el desempeño creativo. Las emociones dirigen nuestra atención a la información relevante, por lo que el uso y la aplicación de esa información determina cómo procesamos los eventos o respondemos a las situaciones. De esta forma, determinados estados emocionales pueden crear escenarios mentales que se encargan de desencadenar determinadas conductas.

### **Comprensión emocional**

Se refiere a una comprensión más profunda del sistema emocional, cómo los individuos procesan las emociones y cómo las emociones influyen en el uso de la información proporcionada, y está relacionado con el desarrollo de la inteligencia emocional, el razonamiento y la comprensión. Se define como la capacidad de etiquetar, nombrar emociones y distinguir cuidadosamente el vocabulario que incluye emociones, determinando así el significado de las emociones. Esta etiqueta engloba tanto las emociones más simples y cotidianas, como otras emociones más complejas y menos comunes. El propósito de esta habilidad es comprender la relación entre las diferentes etapas o estados emocionales y la transición de un estado emocional a otro. Cuando una persona es capaz de comprender las emociones, puede reconocer la

diferencia entre pares de emociones, como la diferencia entre felicidad y alegría o tristeza y dolor, e incluso comprender que ignorar el enfado constante con el tiempo puede conducir a la ira o los celos.

### **Regulación del manejo de las emociones**

Esta habilidad se refiere a la capacidad de un individuo para aceptar y abrirse a lo que se consideran estados emocionales positivos y negativos. Es decir, la tendencia o apertura a las emociones que nos resultan más placenteras y a las que nos provocan sensaciones más desagradables. Para asegurarse de que toda la información que se transmite a través de las emociones pueda ser utilizada de acuerdo con esta premisa, es necesario determinar su utilidad y no suprimirla ni exagerarla, para poder regularla y restablecer el equilibrio emocional que es saludable y causa bienestar en las personas. Las personas que poseen esta habilidad bien avanzada reaccionan ante determinadas situaciones correlacionando información de las emociones y son capaces de dirigirlas o encausarlas según criterios adaptativos.

### **Dimensiones de Inteligencia emocional**

#### **1. Motivación**

Según Maslow (1943) describe la motivación como el impulso de satisfacer las necesidades humanas que se organizan en una jerarquía.

Sus indicadores son: Interés por el trabajo y Buen ambiente laboral

#### **2. Empatía**

Según Baron-Cohen (2002) menciona que la empatía es la capacidad de atribuir estados mentales a otros, y de comprender sus pensamientos, sentimientos y necesidades.

Sus indicadores son: Compresión y Solidaridad

### **3. Habilidades sociales**

Según Zimbardo (1977) menciona que las habilidades sociales son las habilidades que permiten a una persona influir en los demás, obtener lo que desea y mantener relaciones interpersonales efectivas.

Sus indicadores son: Comunicación y Resolución de conflictos

### **2.3. Definiciones de términos básicos**

#### **Estrategias**

Según Porter (1980) la estrategia es la búsqueda de una ventaja competitiva sostenible mediante la configuración de los recursos y capacidades de la empresa.

#### **Estilo Autocrático**

Según Yukl (2010) el estilo autocrático se caracteriza por la toma de decisiones sin consultar a los demás, y la imposición de la autoridad, lo que puede generar resistencia y desmotivación.

#### **Estilo Democrático**

Según Yukl (2010) el estilo democrático se caracteriza por la participación de los empleados en la toma de decisiones, y la promoción de la autonomía y la responsabilidad, lo que puede generar mayor motivación y satisfacción.

#### **Retroalimentación y capacitaciones**

Según Yukl (2010) la retroalimentación es la información que se proporciona a un empleado sobre su desempeño, con el fin de mejorar su rendimiento y su desarrollo profesional.

#### **Aumentos salariales**

Según Lawler (1971) los aumentos salariales son una forma de recompensa que se utiliza para motivar a los empleados y mejorar su desempeño, pero también pueden tener efectos negativos si no se administran adecuadamente.

### **Condiciones psicológicas**

Según Maslow (1943) Las condiciones psicológicas se refiere al nivel de satisfacción de las necesidades humanas, desde las básicas hasta las de autorrealización.

### **Condiciones sociales**

Según Bourdieu (1986) las condiciones sociales se refieren al conjunto de recursos y capitales (económicos, culturales, sociales) que determinan la posición de los individuos dentro de la sociedad y su capacidad para acceder a recursos y oportunidades".

### **Interés por el trabajo**

Según McGregor (1960) el interés por el trabajo se refiere a la actitud positiva hacia el trabajo que experimenta un individuo, debido a factores como la autonomía, la oportunidad de crecimiento y la retroalimentación.

### **Buen ambiente laboral**

Según Schein (1985) un buen ambiente laboral es aquel que promueve la motivación, la satisfacción y el compromiso de los empleados, mediante la creación de una cultura organizacional positiva.

### **Comprensión**

Según Vygotsky (1978) la comprensión es el resultado de la interacción social y la mediación semiótica, que permite a los individuos construir significado y entender el mundo.

### **Solidaridad**

Según Habermas (1981) la solidaridad es la forma de la acción comunicativa que se orienta hacia la cooperación y el entendimiento mutuo, y que se basa en la reciprocidad y la responsabilidad social.

## **Comunicación**

Según McLuhan (1964) la comunicación es el proceso de transmisión de información a través de diferentes medios, y que puede cambiar la forma en que pensamos y nos relacionamos.

## **Resolución de conflictos**

Según Coleman (2011) la resolución de conflictos es el proceso de manejar y resolver conflictos de manera que se promueva la justicia, la equidad y la satisfacción de todas las partes involucradas.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

El clima organizacional se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

1. El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.
2. El reconocimiento y recompensas se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.
3. las condiciones de trabajo se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Definición conceptual de las variables**

#### **Clima organizacional**

Según Robbins y Judge (2013) describen el clima organizacional como "un conjunto de percepciones compartidas entre los miembros de una organización sobre las características fundamentales de la misma".

#### **Inteligencia emocional**

Según Cooper y Sawaf (1997) para estos autores, la inteligencia emocional es "la capacidad para sentir, comprender y aplicar efectivamente el poder y la perspicacia de las emociones como una fuente de energía y conexión humana".

### **2.5.2. Definición operacional de las variables**

#### **Clima organizacional**

Se elaboró el instrumento "Cuestionario Clima organizacional", se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

#### **Inteligencia emocional**

Se elaboró el instrumento "Cuestionario inteligencia emocional", se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

### 2.5.3. Operacionalización de la variable

#### a. Variable 1: Clima organizacional

Tabla 1  
*Clima organizacional*

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Estilo de liderazgo	Estilo Autocrático	1. ¿Cree usted que en la empresa INVECORN E.I.R.L se emplea el estilo de liderazgo autocrático?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que es importante contar con el estilo de liderazgo autocrático en la empresa INVECORN E.I.R.L?	
	Estilo Democrático	3. ¿Cree usted que en la empresa INVECORN E.I.R.L se emplea el estilo de liderazgo democrático?	
		4. ¿Considera usted que es importante contar con el estilo de liderazgo democrático en la empresa INVECORN E.I.R.L?	
Reconocimiento y recompensas	Retroalimentación y capacitaciones	5. ¿Considera usted que la empresa INVECORN E.I.R.L realiza retroalimentación y capacitaciones a sus trabajadores?	
		6. ¿Considera usted que la retroalimentación y capacitaciones es importante en una empresa?	
	Aumentos salariales	7. ¿Considera usted que la empresa INVECORN E.I.R.L realizan aumentos salariales a sus trabajadores?	
		8. ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa INVECORN E.I.R.L reciben aumentos salariales?	
Condiciones de trabajo	Condiciones psicológicas	9. ¿Cree usted las condiciones psicológicas de un trabajador es importante para que desempeñe sus funciones en su lugar de trabajo?	
		10. ¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECORN E.I.R.L analizan las condiciones psicológicas de los trabajadores?	
	Condiciones sociales	11. ¿Cree usted las condiciones sociales de un trabajador es importante para que desempeñe sus funciones en su lugar de trabajo?	
		12. ¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECORN E.I.R.L analizan las condiciones sociales de los trabajadores?	

## b. Variable 2: Inteligencia emocional

Tabla 2

### *Inteligencia emocional*

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Motivación	Interés por el trabajo	1. ¿considera usted que los trabajadores de la empresa INVECORN E.I.R.L tiene interés por el trabajo?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que el interés por el trabajo se da por la motivación de una empresa hacia sus trabajadores?	
	Buen ambiente laboral	3. ¿Considera usted que el buen ambiente laboral es fundamental para el desempeño laboral de un trabajador?	
		4. ¿Considera usted que en la empresa INVECORN E.I.R.L. existe un buen ambiente laboral?	
Empatía	Compresión	5. ¿Considera usted que entre los compañeros de trabajo de la empresa INVECORN E.I.R.L. existe la compresión?	
		6. ¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECORN E.I.R.L. comprenden a los trabajadores cuando se presenta una situación externa al trabajo?	
	Solidaridad	7. ¿Considera usted que entre los compañeros de trabajo de la empresa INVECORN E.I.R.L. existe la solidaridad?	
		8. ¿Considera usted que a solidaridad entre los trabajadores de la empresa INVECORN E.I.R.L. es importante?	
Habilidades sociales	Comunicación	9. ¿Considera que entre los trabajadores de la empresa INVECORN E.I.R.L. existe la comunicación?	
		10. ¿Considera usted que la comunicación es importante para el buen funcionamiento de una empresa?	
	Resolución de conflictos	11. ¿Considera usted que un buen trabajador es el que resuelve los conflictos que puedes presentarse en el trabajo?	
		12. ¿Considera usted que la resolución de conflictos es una buena cualidad de un trabajador?	

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño de la investigación**

#### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue correlacional, según Hernández et al. (2014) Una investigación correlacional es un método de estudio a través del cual se intenta determinar cómo dos variables se relacionan.

El enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

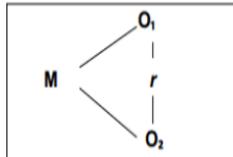
#### **Métodos de investigación**

Deductivo, según Hernández et al. (2014) el método deductivo es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios. En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos).

## Diseño de investigación

El diseño del estudio fue No experimental, según Hernández et al. (2014) es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

Diagrama:



Donde:

M=Muestra de trabajadores

O1=Observación del clima organizacional

O2=Observación de la inteligencia emocional

r =Coeficiente de correlación.

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 12 trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L., Ucayali. Según Hernández et al. (2014) es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros".

### 3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 12 trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L., Ucayali. Según Hernández et al. (2014) es un subconjunto de la población que está siendo estudiada. Representa la mayor población y se utiliza para sacar conclusiones de esa población. Es una técnica de investigación ampliamente utilizada en las ciencias

sociales como una manera de recopilar información sin tener que medir a toda la población.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población es pequeña.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.3.1. Técnicas**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014) una encuesta es un método de investigación que recopila información, datos y comentarios por medio de una serie de preguntas específicas.

#### **3.3.2. Instrumentos**

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014) lo define como un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

### **3.4. Validez y confiabilidad del instrumento**

#### **Validez**

Validado a través de “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3  
Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister
3	Rolando Percy Noriega Matute	44447080	Magister

### **Confiabilidad**

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 60 administrativos. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Clima organizacional” de  $\alpha=0.875$  (altamente confiable) y para el instrumento “Inteligencia emocional” de  $\alpha=0.795$  (altamente confiable).

## **3.5. Técnicas para el procesamiento de la información**

### **3.5.1. Recolección de datos**

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizó la muestra, para conocer el coeficiente de correlación. Finalmente, se elaboró las prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Presentación de resultados**

A continuación, presentamos los resultados de la investigación a través, de la estadística descriptiva. Este enfoque propone el análisis de las variables y sus dimensiones a partir de la descripción de los datos. Este tipo de estadística tiene como objetivo organizar y establecer una clasificación de los datos obtenidos de la muestra, a partir de la presentación de tablas de frecuencia y gráficas, que muestran las percepciones de los encuestados.

Posteriormente, se presenta la estadística inferencial, donde se extrae conclusiones. Los análisis que ejecuta este tipo de estadística quieren ser capaces de predecir el comportamiento de unas informaciones determinadas y se categorizan en la estadística inferencial en dos grandes grupos: Pruebas de hipótesis y cálculo de coeficiente de correlación.

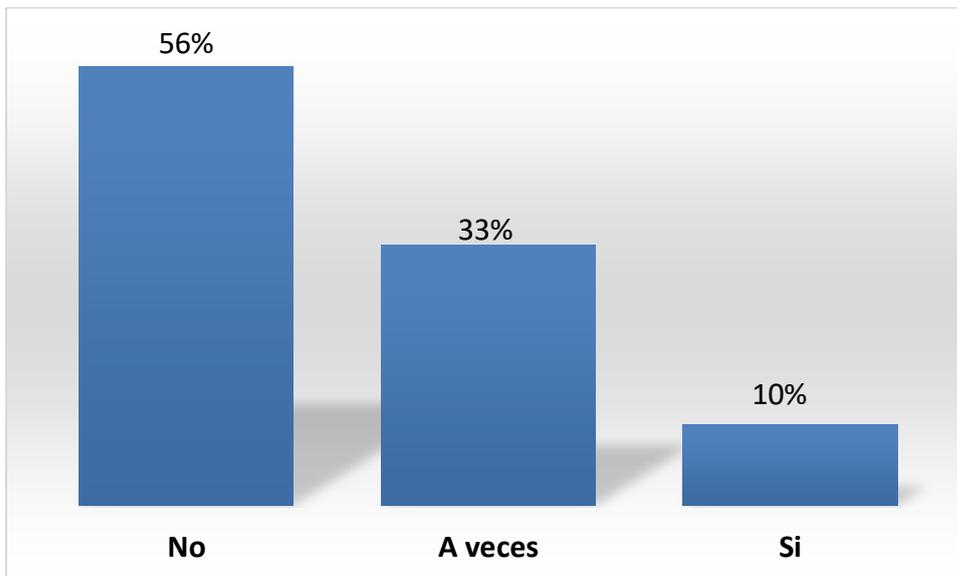
### Variable 1: Clima organizacional

De la Tabla 4 y Figura 1, se observó que el 56.3% de los 12 trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L., Ucayali, manifestó que no es considerada la variable clima laboral, mientras que el 33.3% manifestó que a veces es considerada y el 10.4% manifestó que sí.

**Tabla 4**  
**Frecuencia de la variable clima organizacional**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	7	56,3%
A veces	4	33,3%
Si	1	10,4%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



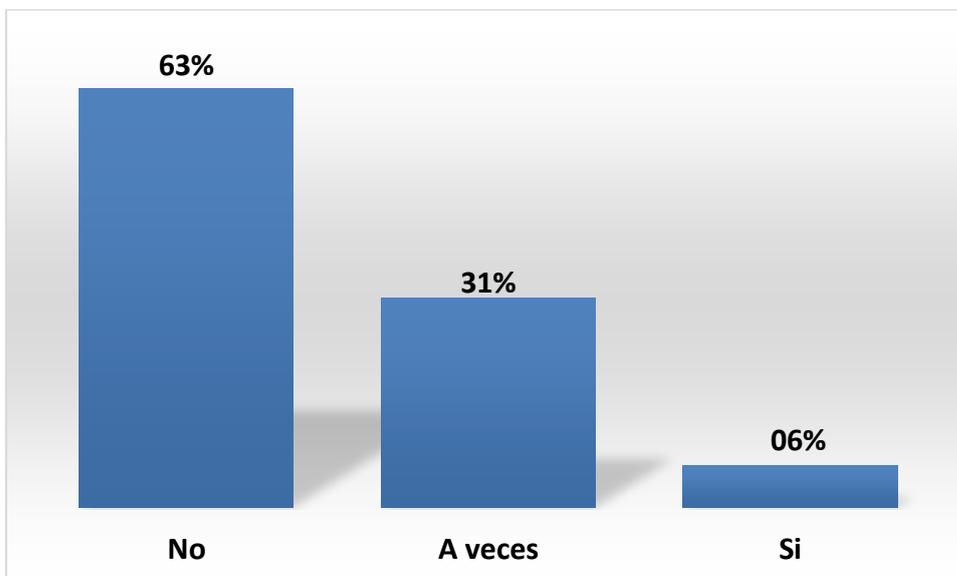
**Figura 1. Frecuencia de la variable clima organizacional**  
Fuente: Tabla 4

De la Tabla 5 y Figura 2, se observó que el 62.5% de los 12 trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L., Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión estilo de liderazgo, mientras que el 31.3% manifestó que a veces es considerada y el 6.3% manifestó que sí.

**Tabla 5**  
**Frecuencia de la dimensión estilo de liderazgo**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	8	62,5%
A veces	3	31,3%
Si	1	6,3%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



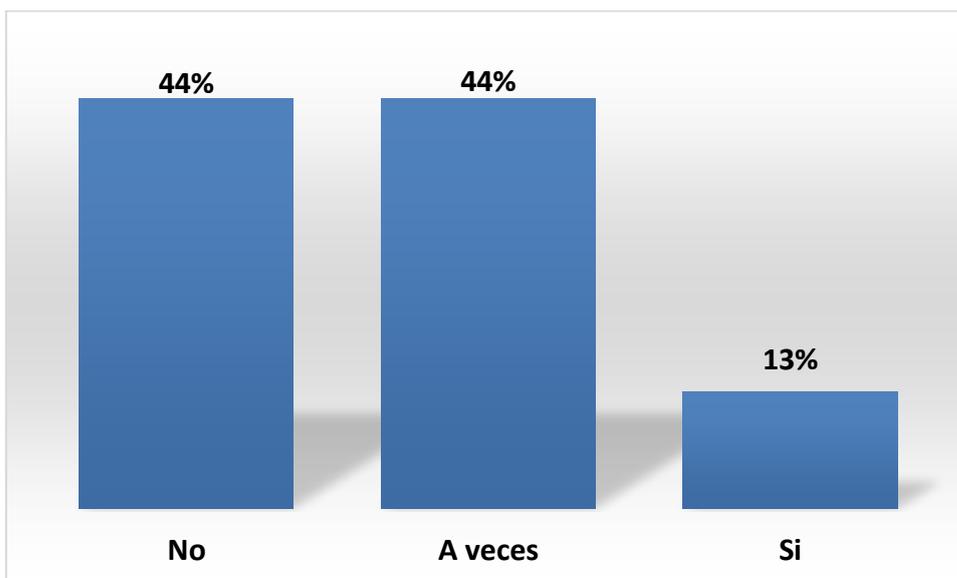
**Figura 2. Frecuencia de la dimensión estilo de liderazgo**  
**Fuente: Tabla 5**

De la Tabla 6 y Figura 3, se observó que el 43.8% de los 12 trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L., Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión reconocimiento y recompensas, mientras que el 43.8% manifestó que a veces es considerada y el 12.5% manifestó que sí.

**Tabla 6**  
**Frecuencia de la dimensión reconocimiento y recompensas**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	5	43,8%
A veces	5	43,8%
Si	2	12,5%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



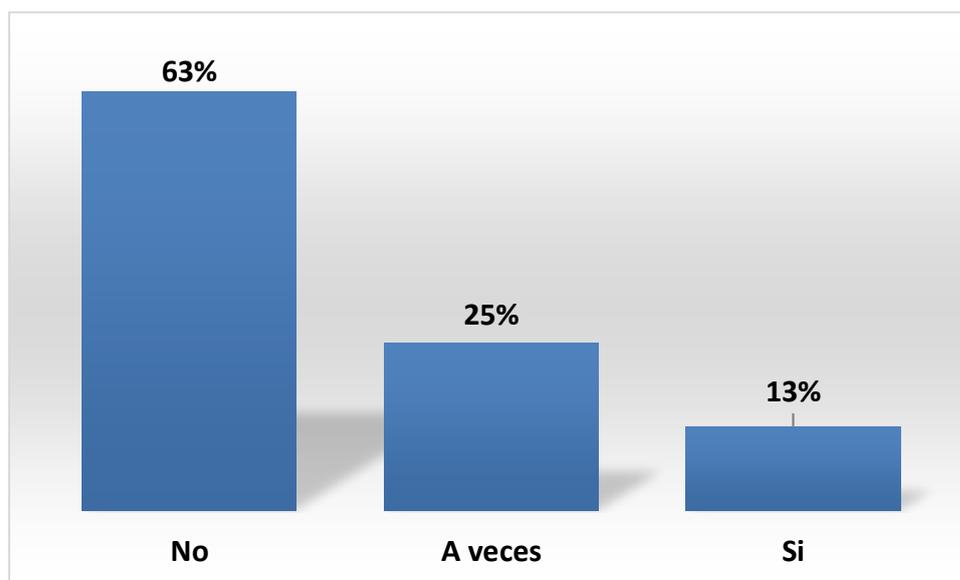
**Figura 3. Frecuencia de la dimensión reconocimiento y recompensas**  
Fuente: Tabla 6

De la Tabla 7 y Figura 4, se observó que el 62.5% de los 12 trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L., Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión condiciones de trabajo, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 12.5% manifestó que sí.

**Tabla 7**  
**Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	7	62,5%
A veces	3	25,0%
Si	2	12,5%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 4. Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo**  
Fuente: Tabla 7

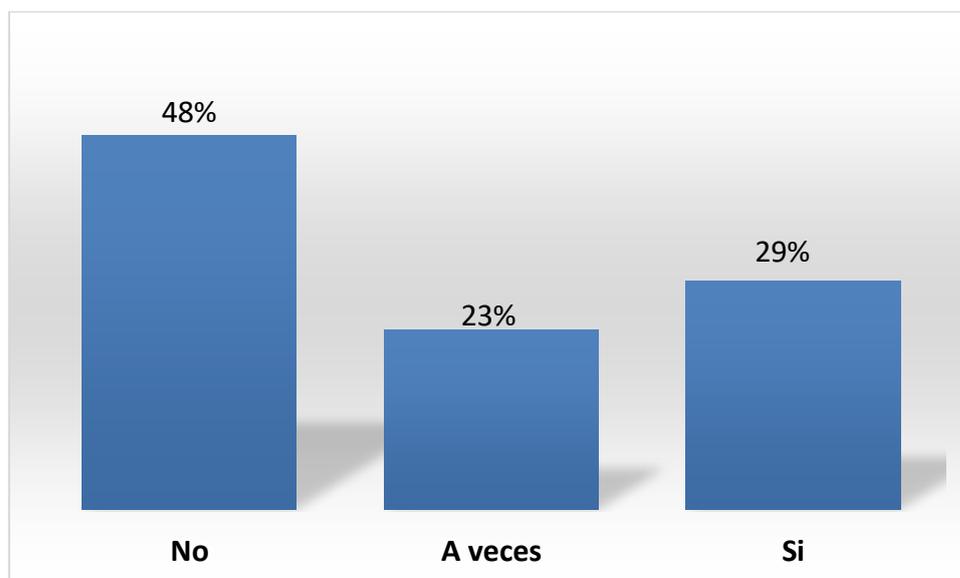
## Variable 2: Inteligencia emocional

De la Tabla 8 y Figura 5, se observó que el 47.9% de los 12 trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L., Ucayali, manifestó que no es considerada la variable inteligencia emocional, mientras que el 22.9% manifestó que a veces es considerada y el 29.2% manifestó que sí.

**Tabla 8**  
**Frecuencia de la variable inteligencia emocional**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	47,9%
A veces	2	22,9%
Si	4	29,2%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



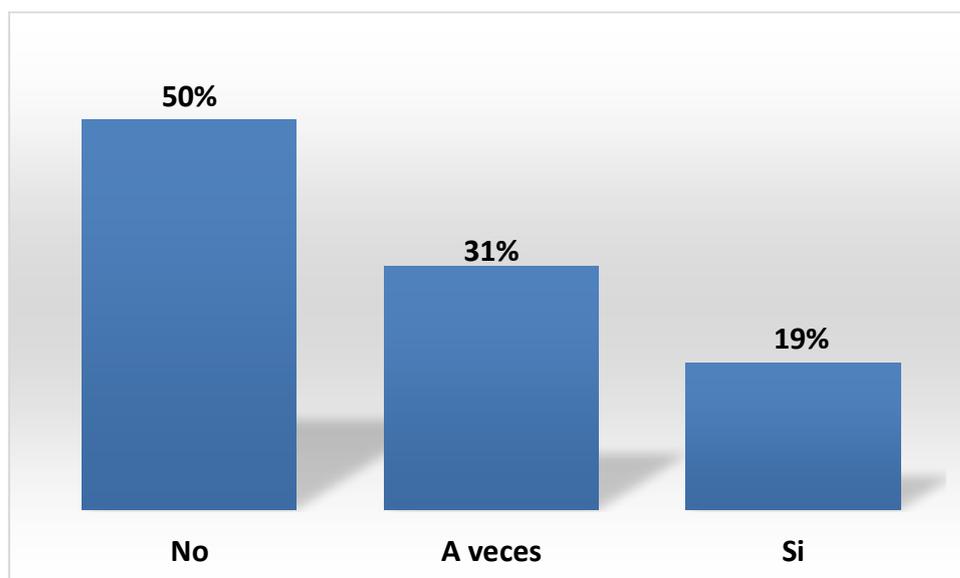
**Figura 5. Frecuencia de la variable inteligencia emocional**  
**Fuente: Tabla 8**

De la Tabla 9 y Figura 6, se observó que el 50.0% de los 12 trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L., Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión motivación, mientras que el 31.2% manifestó que a veces es considerada y el 18.8% manifestó que sí.

**Tabla 9**  
**Frecuencia de la dimensión motivación**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	50,0%
A veces	4	31,2%
Si	2	18,8%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



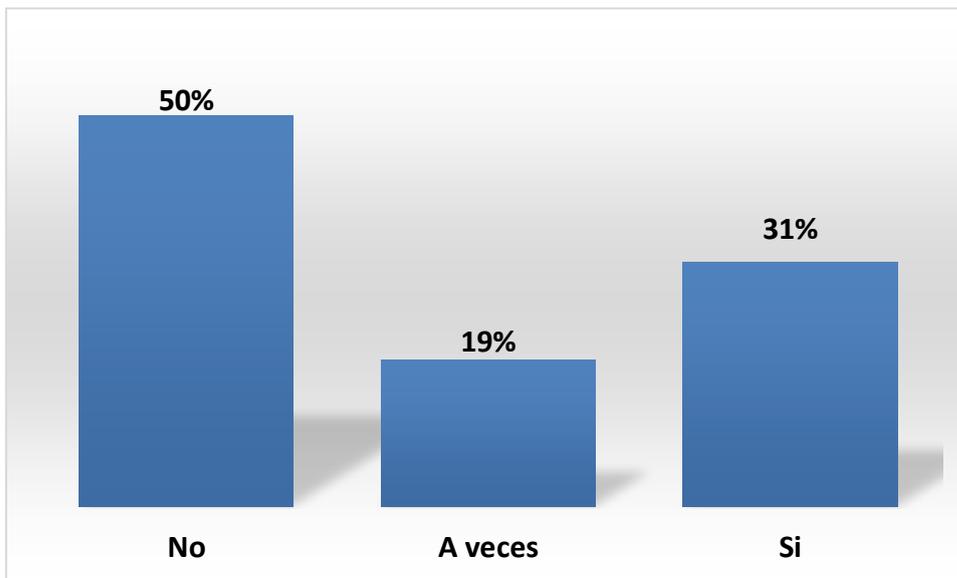
**Figura 6. Frecuencia de la dimensión motivación**  
**Fuente: Tabla 9**

De la Tabla 10 y Figura 7, se observó que el 50.0% de los 12 trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L., Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión empatía, mientras que el 18.8% manifestó que a veces es considerada y el 31.3% manifestó que sí.

**Tabla 10**  
**Frecuencia de la dimensión empatía**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	50,0%
A veces	2	18,8%
Si	4	31,3%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



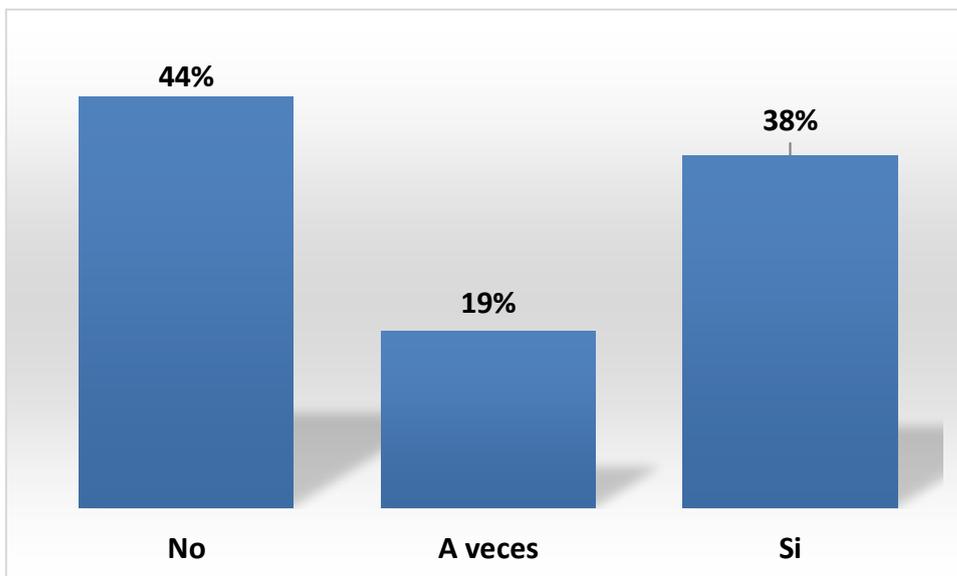
**Figura 7. Frecuencia de la dimensión empatía**  
**Fuente: Tabla 10**

De la Tabla 11 y Figura 8, se observó que el 43.8% de los 12 trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L., Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión habilidades sociales, mientras que el 18.8% manifestó que a veces es considerada y el 37.5% manifestó que sí.

**Tabla 11**  
**Frecuencia de la dimensión habilidades sociales**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	5	43,8%
A veces	3	18,8%
Si	4	37,5%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 8. Frecuencia de la dimensión habilidades sociales**  
Fuente: Tabla 11

## Prueba de hipótesis y correlación

### En lo referente a la hipótesis general:

**Ha:** El clima organizacional se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECORP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.

**H<sub>0</sub>:** El clima organizacional no se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECORP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.

En la Tabla 12, aceptamos la hipótesis alterna porque  $\text{Sig.} < 0.05$  y rechazamos la hipótesis nula.

El clima organizacional se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECORP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.789$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 12**

*Correlación clima organizacional e inteligencia emocional*

Correlaciones			
		Clima organizacional	Inteligencia emocional
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,789*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	,789*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

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

**En lo referente a las hipótesis específicas:**

**Ha:** El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.

**H<sub>0</sub>:** El estilo de liderazgo no se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.767$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 13**

*Correlación estilo de liderazgo e inteligencia emocional*

<b>Correlaciones</b>			
		Estilo de liderazgo	Inteligencia emocional
Estilo de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,767*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	,767*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

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

**Ha:** El reconocimiento y recompensas se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.

**H<sub>0</sub>:** El reconocimiento y recompensas no se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

El reconocimiento y recompensas se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.785$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 14**

*Correlación reconocimiento e inteligencia emocional*

		<b>Correlaciones</b>	
		Reconocimient o	Inteligencia emocional
Reconocimiento	Correlación de Pearson	1	,785*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	,785*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

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

**Ha:** Las condiciones de trabajo se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECORP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.

**H<sub>0</sub>:** Las condiciones de trabajo no se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECORP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECORP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.778$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 15**

*Correlación condiciones de trabajo e inteligencia emocional*

<b>Correlaciones</b>			
		Condiciones de trabajo	Inteligencia emocional
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	,778*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	,778*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

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

## 4.2. Discusion

La investigación demostró que el clima organizacional se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024.

La investigación coincidió en los resultados de Rodríguez (2020) quien concluye que el clima organizacional se encuentra un nivel mayor correspondiente a la inteligencia emocional. Pérez et al. (2021) evidenció en referencia a la inteligencia emocional, que se exhibe un nivel medio, así mismo se muestra que el ámbito laboral presenta un buen clima laboral.

Del mismo modo, Miyashima (2019) concluye que no se determinó una relación entre la mayoría de los componentes internos de las variables, indicando una ausencia de correspondencia entre ambas variables. También, Ruiz (2018) evidencia la presencia de una correspondencia media, directa y significativa entre las variables Inteligencia emocional y clima laboral.

Asimismo, De la Lama (2021) evidencia que el coeficiente de relación tiene una magnitud alta con respecto a las variables Inteligencia emocional y clima laboral que fueron estudiadas. Por su parte, Soto (2022) demostró relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, con un valor  $r = 0.901$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Finalmente, Linares (2022) concluyó que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería Pucallpa 2019. Muñoz (2022) concluye que existe una relación entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- El clima organizacional se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECORN E.I.R.L. región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.789$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECORN E.I.R.L. región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.767$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El reconocimiento y recompensas se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECORN E.I.R.L. región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.785$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECORN E.I.R.L. región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.778$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

## Recomendaciones

- Se recomienda mejorar el clima organizacional, a través de la Flexibilidad laboral, Comunicación abierta y transparente, fomentando un ambiente de trabajo positivo, con claridad en roles y objetivos, realizando encuestas de clima organizacional.
- Se recomienda mejorar el estilo de liderazgo, capacitando a los líderes, con empatía, comunicación y resolución de conflictos, fomentando un liderazgo que sea accesible y dispuesto a apoyar a su equipo.
- Se recomienda mejorar el reconocimiento y recompensas, celebrando tanto los éxitos individuales como los del equipo. Premiar el esfuerzo, ofreciendo oportunidades de capacitación, mentorías y desarrollo de carrera. Implementar sistemas de recompensas no solo económicas, sino también de experiencias, como días libres o premios simbólicos.
- Se recomienda mejorar las condiciones de trabajo, promoviendo relaciones laborales saludables, organizando actividades de integración para fortalecer los lazos entre compañeros. Generando espacios de trabajo agradables, asegurando que los espacios sean cómodos, limpios y ergonómicos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical Manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Baron-Cohen, S. (2002). The extreme male brain theory of autism. *Trends in Cognitive Sciences*, 6(6), 248-254.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. En J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). New York: Greenwood.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). *The Emotionally Intelligent Manager*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Coleman, P. T. (2011). *The five percent: Finding solutions to seemingly impossible conflicts*. Nueva York: PublicAffairs.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*. New York: Grosset/Putnam.
- De La Lama, A. D. (2021). *Inteligencia emocional y su relación en el clima organizacional en una institución educativa de la ciudad de Lima*. Universidad San Martín de Porres. Lima. Perú.

Erazo, V. (2018). Inteligencia emocional y clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de la Victoria, 2018). Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16896/Erazo\\_TVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16896/Erazo_TVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Escobar, C (2018) Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los Colaboradores de La Empresa Carhuamayo S.A.C en San Juan de Miraflores. Universidad Autónoma del Perú. Lima. Perú.

Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review.

Habermas, J. (1981). *Theorie des kommunikativen Handelns*. Frankfurt: Suhrkamp.

Hernández et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición por McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.

Lawler, E. E. (1971). *Pay and organizational effectiveness: A psychological view*. New York: McGraw-Hill.

Linares, S (2022) Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.

Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review

McLuhan, M. (1964). *Understanding media: The extensions of man*. Nueva York: McGraw-Hill.

Miyashima, G. A. (2019). *Intelecto emocional y ambiente profesional en asalariados de una universidad privada*. Pimental. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Perú.

- Muños, S (2022) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali - Oficina Central, en el año 2019. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú
- Pérez, K. et al. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en los RRHH de una institución pública de educación superior. *Ciencia Latina*, 6(3), 4257-4281.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). *On the dimensional structure of emotional intelligence*. *Personality and Individual Differences*.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. New York: Free Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rodríguez, A. F. (2020). Relación entre la inteligencia emocional y su percepción del clima organizacional. Universidad Nacional de Colombia. Colombia.
- Ruiz, E. M. (2018). Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de la municipalidad del distrito de Yamón provincia Utcubamba. Universidad Cesar Vallejo. Amazonas. Perú.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Soto, J (2022) La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la Compañía de Bomberos Pucallpa B46 – 2021. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.
- Tagiuri, R., & Litwin, G. H. (1968). *Organizational Climate: Explorations of a Concept*. Boston: Harvard University Press.

Valdez, A. (2021). Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la empresa hotelera Casa Grande. La Paz, Bolivia. Universidad Mayor de San Andrés.

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Cambridge, MA: Harvard University Press.

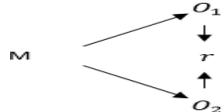
Yukl, G. (2010). Leadership in organizations. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Zimbardo, P. G. (1977). Shyness: What it is, what to do about it. Reading, MA: Addison-Wesley.

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de consistencia

#### Tesis: “Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación de Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024?	Determinar la relación de Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024.	El clima organizacional se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024.	<b>Variable 1: Clima organizacional</b>	1. Estilo de liderazgo	Estilo Autocrático Estilo Democrático	<b>Tipo de Investigación:</b> Cuantitativa  <b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo  <b>Esquema:</b>   <b>Población:</b> 12 trabajadores  <b>Muestra:</b> 12 trabajadores  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		2. Reconocimiento y recompensas	Retroalimentación y capacitaciones Aumentos salariales	
1. ¿Cuál es la relación de estilo de liderazgo y la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024?	1. Determinar la relación de estilo de liderazgo y la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024.	1. Estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024.		3. Condiciones de trabajo	Condiciones psicológicas Condiciones sociales	
2. ¿Cuál es la relación de reconocimiento y recompensas y la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024?	2. Determinar la relación de reconocimiento y recompensas y la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024.	2. Reconocimiento y recompensas se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024.	<b>Variable 2: Inteligencia emocional</b>	1. Motivación	Interés por el trabajo Buen ambiente laboral	
3. ¿Cuál es la relación de condiciones de trabajo y la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024?	3. Determinar la relación de condiciones de trabajo y la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024.	3. Condiciones de trabajo se relaciona significativamente con la Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024.		2. Empatía	Compresión Solidaridad	
				3. Habilidades sociales	Comunicación Resolución de conflictos	

## ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
<b>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>				
1	¿Cree usted que en la empresa INVECORN E.I.R.L se emplea el estilo de liderazgo autocrático?	1	2	3
2	¿Considera usted que es importante contar con el estilo de liderazgo autocrático en la empresa INVECORN E.I.R.L?	1	2	3
3	¿Cree usted que en la empresa INVECORN E.I.R.L se emplea el estilo de liderazgo democrático?	1	2	3
4	¿Considera usted que es importante contar con el estilo de liderazgo democrático en la empresa INVECORN E.I.R.L?	1	2	3
5	¿Considera usted que la empresa INVECORN E.I.R.L realiza retroalimentación y capacitaciones a sus trabajadores?	1	2	3
6	¿Considera usted que la retroalimentación y capacitaciones es importante en una empresa?	1	2	3
7	¿Considera usted que la empresa INVECORN E.I.R.L realizan aumentos salariales a sus trabajadores?	1	2	3
8	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa INVECORN E.I.R.L reciben aumentos salariales?	1	2	3
9	¿Cree usted las condiciones psicológicas de un trabajador es importante para que desempeñe sus funciones en su lugar de trabajo?	1	2	3
10	¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECORN E.I.R.L analizan las condiciones psicológicas de los trabajadores?	1	2	3
11	¿Cree usted las condiciones sociales de un trabajador es importante para que desempeñe sus funciones en su lugar de trabajo?	1	2	3
12	¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECORN E.I.R.L analizan las condiciones sociales de los trabajadores?	1	2	3

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
<b>VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>				
1	¿considera usted que los trabajadores de la empresa INVECORN E.I.R.L tiene interés por el trabajo?	1	2	3
2	¿Considera usted que el interés por el trabajo se da por la motivación de una empresa hacia sus trabajadores?	1	2	3
3	¿Considera usted que el buen ambiente laboral es fundamental para el desempeño laboral de un trabajador?	1	2	3
4	¿Considera usted que en la empresa INVECORN E.I.R.L. existe un buen ambiente laboral?	1	2	3
5	¿Considera usted que entre los compañeros de trabajo de la empresa INVECORN E.I.R.L. existe la comprensión?	1	2	3
6	¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECORN E.I.R.L. comprenden a los trabajadores cuando se presenta una situación externa al trabajo?	1	2	3
7	¿Considera usted que entre los compañeros de trabajo de la empresa INVECORN E.I.R.L. existe la solidaridad?	1	2	3
8	¿Considera usted que a solidaridad entre los trabajadores de la empresa INVECORN E.I.R.L. es importante?	1	2	3
9	¿Considera que entre los trabajadores de la empresa INVECORN E.I.R.L. existe la comunicación?	1	2	3
10	¿Considera usted que la comunicación es importante para el buen funcionamiento de una empresa?	1	2	3
11	¿Considera usted que un buen trabajador es el que resuelve los conflictos que pueden presentarse en el trabajo?	1	2	3
12	¿Considera usted que la resolución de conflictos es una buena cualidad de un trabajador?	1	2	3

### ANEXO 3: Matriz de validación

Tesis: "Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024".

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Clima organizacional	Estilo de liderazgo	Estilo Autocrático	¿Cree usted que en la empresa INVECOP E.I.R.L se emplea el estilo de liderazgo autocrático?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante contar con el estilo de liderazgo autocrático en la empresa INVECOP E.I.R.L?				x		x		x		x		
		Estilo Democrático	¿Cree usted que en la empresa INVECOP E.I.R.L se emplea el estilo de liderazgo democrático?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante contar con el estilo de liderazgo democrático en la empresa INVECOP E.I.R.L?				x		x		x		x		
	Reconocimiento y recompensas	Retroalimentación y capacitaciones	¿Considera usted que la empresa INVECOP E.I.R.L realiza retroalimentación y capacitaciones a sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la retroalimentación y capacitaciones es importante en una empresa?				x		x		x		x		
		Aumentos salariales	¿Considera usted que la empresa INVECOP E.I.R.L realizan aumentos salariales a sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L reciben aumentos salariales?				x		x		x		x		
	Condiciones de trabajo	Condiciones psicológicas	¿Cree usted las condiciones psicológicas de un trabajador es importante para que desempeñe sus funciones en su lugar de trabajo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECOP E.I.R.L analizan las condiciones psicológicas de los trabajadores?				x		x		x		x		
		Condiciones sociales	¿Cree usted las condiciones sociales de un trabajador es importante para que desempeñe sus funciones en su lugar de trabajo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECOP E.I.R.L analizan las condiciones sociales de los trabajadores?				x		x		x		x		

Pucallpa, diciembre del 2024

  
Validador  
Hugo Vicente Flores Bonifacio

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Inteligencia emocional	Motivación	Interés por el trabajo	¿considera usted que los trabajadores de la empresa INVECORP E.I.R.L. tiene interés por el trabajo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el interés por el trabajo se da por la motivación de una empresa hacia sus trabajadores?				x		x		x		x		
		Buen ambiente laboral	¿Considera usted que el buen ambiente laboral es fundamental para el desempeño laboral de un trabajador?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que en la empresa INVECORP E.I.R.L. existe un buen ambiente laboral?				x		x		x		x		
	Empatía	Compresión	¿Considera usted que entre los compañeros de trabajo de la empresa INVECORP E.I.R.L. existe la compresión?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECORP E.I.R.L. comprenden a los trabajadores cuando se presenta una situación externa al trabajo?				x		x		x		x		
		Solidaridad	¿Considera usted que entre los compañeros de trabajo de la empresa INVECORP E.I.R.L. existe la solidaridad?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que a solidaridad entre los trabajadores de la empresa INVECORP E.I.R.L. es importante?				x		x		x		x		
	Habilidades sociales	Comunicación	¿Considera que entre los trabajadores de la empresa INVECORP E.I.R.L. existe la comunicación?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la comunicación es importante para el buen funcionamiento de una empresa?				x		x		x		x		
		Resolución de conflictos	¿Considera usted que un buen trabajador es el que resuelve los conflictos que puedes presentarse en el trabajo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la resolución de conflictos es una buena cualidad de un trabajador?				x		x		x		x		

Pucallpa, diciembre del 2024



Validador  
Hugo Vicente Flores Bonifacio

Tesis: "Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024".

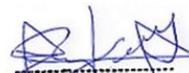
Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
Clima organizacional	Estilo de liderazgo	Estilo Autocrático	¿Cree usted que en la empresa INVECOP E.I.R.L se emplea el estilo de liderazgo autocrático?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante contar con el estilo de liderazgo autocrático en la empresa INVECOP E.I.R.L.?				x		x		x		x		
		Estilo Democrático	¿Cree usted que en la empresa INVECOP E.I.R.L se emplea el estilo de liderazgo democrático?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante contar con el estilo de liderazgo democrático en la empresa INVECOP E.I.R.L.?				x		x		x		x		
	Reconocimiento y recompensas	Retroalimentación y capacitaciones	¿Considera usted que la empresa INVECOP E.I.R.L realiza retroalimentación y capacitaciones a sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la retroalimentación y capacitaciones es importante en una empresa?				x		x		x		x		
		Aumentos salariales	¿Considera usted que la empresa INVECOP E.I.R.L realizan aumentos salariales a sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L reciben aumentos salariales?				x		x		x		x		
	Condiciones de trabajo	Condiciones psicológicas	¿Cree usted las condiciones psicológicas de un trabajador es importante para que desempeñe sus funciones en su lugar de trabajo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECOP E.I.R.L analizan las condiciones psicológicas de los trabajadores?				x		x		x		x		
		Condiciones sociales	¿Cree usted las condiciones sociales de un trabajador es importante para que desempeñe sus funciones en su lugar de trabajo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECOP E.I.R.L analizan las condiciones sociales de los trabajadores?				x		x		x		x		

Pucallpa, diciembre del 2024

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447096

FIRMA:

  
 CPCC Rolando Pérez  
 Noroeste Monte  
 COLEG 16-783

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Inteligencia emocional	Motivación	Interés por el trabajo	¿considera usted que los trabajadores de la empresa INVECORP E.I.R.L. tiene interés por el trabajo?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que el interés por el trabajo se da por la motivación de una empresa hacia sus trabajadores?				x		x		x		x			
		Buen ambiente laboral	¿Considera usted que el buen ambiente laboral es fundamental para el desempeño laboral de un trabajador?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que en la empresa INVECORP E.I.R.L. existe un buen ambiente laboral?				x		x		x		x			
	Empatía	Compresión	¿Considera usted que entre los compañeros de trabajo de la empresa INVECORP E.I.R.L. existe la compresión?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECORP E.I.R.L. comprenden a los trabajadores cuando se presenta una situación externa al trabajo?				x		x		x		x			
		Solidaridad	¿Considera usted que entre los compañeros de trabajo de la empresa INVECORP E.I.R.L. existe la solidaridad?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que a solidaridad entre los trabajadores de la empresa INVECORP E.I.R.L. es importante?				x		x		x		x			
	Habilidades sociales	Comunicación	¿Considera que entre los trabajadores de la empresa INVECORP E.I.R.L. existe la comunicación?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la comunicación es importante para el buen funcionamiento de una empresa?				x		x		x		x			
		Resolución de conflictos	¿Considera usted que un buen trabajador es el que resuelve los conflictos que puedes presentarse en el trabajo?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la resolución de conflictos es una buena cualidad de un trabajador?				x		x		x		x			

Pucallpa, diciembre del 2024

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447080

FIRMA:

  
 C.P.C.C. Rolando Pérez  
 Noriega Leónte  
 COLEG. 18-783

Tesis: "Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa INVECOP E.I.R.L. Región de Ucayali, 2024".

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación		
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No	
Clima organizacional	Estilo de liderazgo	Estilo Autocrático	¿Cree usted que en la empresa INVECOP E.I.R.L se emplea el estilo de liderazgo autocrático?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que es importante contar con el estilo de liderazgo autocrático en la empresa INVECOP E.I.R.L.?				x		x		x		x			
		Estilo Democrático	¿Cree usted que en la empresa INVECOP E.I.R.L se emplea el estilo de liderazgo democrático?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que es importante contar con el estilo de liderazgo democrático en la empresa INVECOP E.I.R.L.?				x		x		x		x			
	Reconocimiento y recompensas	Retroalimentación y capacitaciones	¿Considera usted que la empresa INVECOP E.I.R.L realiza retroalimentación y capacitaciones a sus trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la retroalimentación y capacitaciones es importante en una empresa?				x		x		x		x			
		Aumentos salariales	¿Considera usted que la empresa INVECOP E.I.R.L realizan aumentos salariales a sus trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los trabajadores de la empresa INVECOP E.I.R.L reciben aumentos salariales?				x		x		x		x			
	Condiciones de trabajo	Condiciones psicológicas	¿Cree usted las condiciones psicológicas de un trabajador es importante para que desempeñe sus funciones en su lugar de trabajo?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECOP E.I.R.L analizan las condiciones psicológicas de los trabajadores?				x		x		x		x			
		Condiciones sociales	¿Cree usted las condiciones sociales de un trabajador es importante para que desempeñe sus funciones en su lugar de trabajo?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECOP E.I.R.L analizan las condiciones sociales de los trabajadores?				x		x		x		x			

Pucallpa, diciembre del 2024



Firma del validador  
Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
DNI: 44795562

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Inteligencia emocional	Motivación	Interés por el trabajo	¿considera usted que los trabajadores de la empresa INVECORP E.I.R.L. tiene interés por el trabajo?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que el interés por el trabajo se da por la motivación de una empresa hacia sus trabajadores?				x		x		x		x			
		Buen ambiente laboral	¿Considera usted que el buen ambiente laboral es fundamental para el desempeño laboral de un trabajador?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que en la empresa INVECORP E.I.R.L. existe un buen ambiente laboral?				x		x		x		x			
	Empatía	Compresión	¿Considera usted que entre los compañeros de trabajo de la empresa INVECORP E.I.R.L. existe la compresión?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los ejecutivos de la empresa INVECORP E.I.R.L. comprenden a los trabajadores cuando se presenta una situación externa al trabajo?				x		x		x		x			
		Solidaridad	¿Considera usted que entre los compañeros de trabajo de la empresa INVECORP E.I.R.L. existe la solidaridad?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que a solidaridad entre los trabajadores de la empresa INVECORP E.I.R.L. es importante?				x		x		x		x			
	Habilidades sociales	Comunicación	¿Considera usted que entre los trabajadores de la empresa INVECORP E.I.R.L. existe la comunicación?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la comunicación es importante para el buen funcionamiento de una empresa?				x		x		x		x			
		Resolución de conflictos	¿Considera usted que un buen trabajador es el que resuelve los conflictos que puedes presentarse en el trabajo?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la resolución de conflictos es una buena cualidad de un trabajador?				x		x		x		x			

Pucallpa, diciembre del 2024



Firma del validador  
Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
DNI: 44795562

## ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

### Variable 01: Clima organizacional

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.875	12

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.875, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

### Variable 02: Inteligencia emocional

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.795	12

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.795, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, diciembre 2024

  
Validador  
Hugo Vicente Flores Bonifacio

\* Se debe hacer el informe por cada instrumento acompañando la base datos que ha trabajado.

## ANEXO 5: Base de datos de la Confiabilidad

### VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

	D1. ESTILO DE LIDERAZGO					D2. RECONOCIMIENTO Y RECOMPESAS					D3. CONDICIONES DE TRABAJO					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E2	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E3	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E4	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E6	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E7	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E8	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E9	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E10	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E11	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E12	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21

### VARIABLE 2: INTELIGENCIA EMOCIONAL

	D1. MOTIVACION					D2. EMPATIA					D3. HABILIDADES SOCIALES					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E2	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E3	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E4	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E5	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E6	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E7	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E8	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E9	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E10	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E11	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E12	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24

## Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT – REPOSITORIO INSTITUCIONAL

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Denisse Lucero Caicedo Davila, Irismar Polar Villacorta y Kerly Elena Gonzalez Gonzales, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa INVECORP E.I.R.L., Región de Ucayali, 2024"

Sustentada el año: 2025

Con la asesoría de: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

Autorizo la publicación:

- PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicite el VRI UPP.
- TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 05/04/2025

DNI 71883204

DNI: 71019236

DNI: 46893085

<http://repositorio.upp.edu.pe/>  
[repositorio@upp.edu.pe](mailto:repositorio@upp.edu.pe)

## Anexo 7: Informe de conformidad del asesor



### INFORME N° 0007-2025-UPP-\AMSR

A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
Decano de la Facultad  
Asunto : Conformidad del informe final de tesis  
Fecha : Pucallpa, 13 de marzo de 2025.

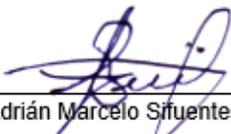
---

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del informe final de tesis, denominado: **Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa INVECORP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024** pertenecientes a **Denisse Lucero Caicedo Davila, Irismar Polar Villacorta y Kerly Elena Gonzalez Gonzales** de la Escuela Profesional **Administración de Negocios**, en calidad de **Asesor**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del informe final de tesis para continuar con los trámites correspondientes.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,

  
Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales

## Anexo 8: Informe de conformidad del revisor

### INFORME N° 0012-2025-UPP-HVFB-REVISOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales  
Decano de la FCCA

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
Revisor

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis

Fecha : Pucallpa, 17 de marzo de 2025

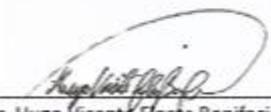
---

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis denominado: **“Clima organizacional e Inteligencia emocional en la empresa INVECORP E.I.R.L. región de Ucayali, 2024”**, de los tesisistas Denisse Lucero Caicedo Dávila, Irismar Polar Villacorta y Kerly Elena González Gonzales de la escuela profesional de Administración de Negocios.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis.

Es todo lo que informo a usted señor Decano.

Atentamente,



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
Revisor

## Anexo 9: Evidencias

