

Evaluación de la inteligencia emocional y su relación con el clima laboral en funcionarios de una institución de Santander

Evaluation of emotional intelligence and its relationship with the work environment in officials of a Santander institution

Investigación Terminada

Julián Alberto Mesa Triana
julian.mesat@campusucc.edu.co
SEMIPSI

Steicy Dayana Mariño Rojas
steicy.marinor@campusucc.edu.co
Facultad de Psicología

Universidad Cooperativa de Colombia
Facultad de Psicología sede Bucaramanga
Asesor: docente Ps Mg Sandra Roció Salamanca Velandia

Resumen

La inteligencia emocional consiste en la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones (Salovey y Mayer, 1990; tomado de Biedma 2017). Según Locke (1976), tomado por Berrios (2006), la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero que resulta de la adecuación o ajuste entre la situación laboral percibida y los valores del individuo que, aunque son aprendidos, están internalizados y son congruentes con sus necesidades. Teniendo en cuenta lo anterior, nace la necesidad de identificar qué correlación hay entre la inteligencia emocional de los trabajadores con su clima laboral. Esta aplicación se realizó con los trabajadores de la Fundación Colombo-Alemana en la ciudad de Bucaramanga y el área metropolitana, donde se tuvo en cuenta una población de 173 trabajadores; para la investigación se aplicó el instrumento cuestionario TMMS (Escala Rasgo de Meta conocimiento Emocional), que cuenta con veinticuatro ítems, y la Escala de clima social en el trabajo (WES), que consta de noventa ítems. Se espera poder evidenciar la importancia que tiene la inteligencia emocional dentro de las relaciones, autorrealización y estabilidad del clima laboral de los participantes en la investigación, identificando las necesidades para trabajar en pro de la mejoría de esta en los participantes.

Abstract

Emotional intelligence consists in the ability to manage feelings and emotions, discriminate between them and use this knowledge to manage one's thoughts and actions. (According to the original version of Salovey and Mayer, 1990); Locke (1976) defines job satisfaction is a positive or pleasant emotional state that results from the adjustment or adjustment between

the perceived work situation and the values of the individual that, although they are learned, are internalized and are congruent with their needs. Taking into account the above, the need to identify the correlation between the emotional intelligence of workers and their work environment is born. This application was made with the workers of the Colombo-German foundation in the city of Bucaramanga and the metropolitan area, where it had a population of 130 workers; For the investigation the instrument was applied The TMMS questionnaire (Characteristic Emotional Knowledge Scale Scale) which has 24 items and the Social Climate at Work Scale (WES); the constant amount of 90 items. It is expected to be able to demonstrate the importance of emotional intelligence in the relationships, self-realization and stability of the work environment of the participants in the research by identifying the work needs for the improvement of this in the participants.

Área de Conocimiento

Ciencias Sociales.

Social Sciences.

Palabras Clave

Inteligencia, Emoción, Clima, Organización.

Keywords

Intelligence, Emotion, Climate, Organization.

Introducción

En esta investigación se evaluó la inteligencia emocional y la relación existente en el clima laboral, con el fin de poder demostrar si entre las dos variables la repercusión de una buena inteligencia precede a un buen clima laboral, para lo que este análisis relacional tiene trazado identificar el vínculo emocional y las relaciones laborales como parte de una buena implementación para efectos positivos dentro de una organización, para lo cual se trabajó con personal de una institución educativa conformada por maestros, auxiliares de colegiatura y administrativos. Se pretende identificar los niveles de dificultad entre las condiciones laborales y estilos de vida que generan los trabajadores ante las distintas exigencias que se pueden dar en el contexto educativo, reconociendo la capacidad de respuesta y su repercusión para la transformación de su entorno, la habilidad de la adaptación y la toma de decisiones ante situaciones problema que podrían interferir en el pleno desarrollo laboral.

1. Objetivo general:

Evaluar la relación que existe entre las variables de inteligencia emocional y clima laboral en funcionarios de una institución de Santander.

2. Objetivos Específicos:

- Identificar mediante la prueba de inteligencia emocional TMMS y la prueba de clima organizacional WES el grado de inteligencia emocional y clima organizacional con que cuentan los empleados.

- Correlacionar los resultados obtenidos de las pruebas TMMS Y WES para evidenciar la relación entre estas variables.
- Con el fin de diseñar mediante estos resultados estrategias de mejoramiento y fortalecimiento de la inteligencia emocional y clima laboral de los empleados de la organización

3. Metodología de investigación:

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, trata de ser objetivo, de medir variables concretas y específicas. Su diseño es transversal, ya que se tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Siendo además de tipo correlacional- causal. Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Para esto se utilizará la prueba El cuestionario TMMS (Escala Rasgo de Meta conocimiento Emocional), que está levemente basada en el modelo original de Salovey y Mayer. Puede considerarse la primera medida de la Inteligencia Emocional, en general, y de la Inteligencia Emocional Rasgo, en particular. Está conformado por veinticuatro ítems, los cuales se responden sobre una escala Likert de cinco puntos. El TMMS aporta puntuaciones sobre tres factores, denominados: atención a las emociones, claridad emocional y reparación emocional; y la Escala de clima social en el trabajo (WES), la cual evalúa el ambiente social existente en diversos tipos y centros de trabajo identificadas en tres dimensiones socio-ambientales, relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio.

4. Métodos o técnicas en desarrollo:

Se está desarrollando la fase de la tabulación estadística de la prueba aquí referida para, posteriormente, conocer los resultados y conclusiones de la investigación.

5. Referentes teóricos

Según GOLEMAN (1998):

El término inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las 16 relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos. Se trata de un término que engloba habilidades muy distintas -aunque complementarias- a la inteligencia académica, la capacidad exclusivamente cognitiva medida por el cociente intelectual.

A su vez, Salovey & Mayer (1990) definen que: “la inteligencia emocional consiste en la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones.”

Por otra parte, autores como Arredondo (2008) definen que el clima organizacional es una posibilidad de desarrollo de las propias habilidades de tomar decisiones sobre el trabajo individual y de participar en las decisiones de los demás. A su vez es un elemento clave en la satisfacción laboral y en la salud mental; por tanto, estrategias de intervención dirigidas a cambios organizacionales pueden tener efectos positivos en la salud de los trabajadores y en la propia institución o empresa. Es por esto que se hace fundamental enfocarse en estos temas.

6. Resultados parciales:

Tabla 1. Inteligencia emocional



Dentro de los resultados que se obtuvieron en la prueba de inteligencia emocional TMMS se tabulan los resultados positivos y negativos, la otra parte de la población faltante pertenece al promedio normal, excepto la población que pertenece a la categoría de atención, debido a que ese 10% faltante pertenece a la población que pone demasiada atención en las emociones; además se evidencia que la organización posee una mayor deficiencia en el ítem de la atención.

Tabla 2. Clima organizacional



En la tabla que evidencia los resultados generales de la prueba de clima organizacional WES solo el 6% de la población tiene mayores falencias en los tres grandes ítems que mide la prueba.

Tabla 3. Correlación entre la prueba inteligencia emocional TMMS y Clima organizacional WES

		Total Atención	Total Claridad	Total Reparación	Total Relaciones	Total Autorrealización	Total Estabilidad
Total Atención	Correlación de Pearson	1	,305**	,121	-,044	-,042	,011
	Sig. (bilateral)		,000	,114	,569	,585	,889
	N	173	173	173	173	173	173
Total Claridad	Correlación de Pearson	,305**	1	,239**	-,136	,117	-,041
	Sig. (bilateral)	,000		,002	,074	,125	,588
	N	173	173	173	173	173	173
Total Reparación	Correlación de Pearson	,121	,239**	1	,069	,106	,038
	Sig. (bilateral)	,114	,002		,365	,164	,618
	N	173	173	173	173	173	173
Total Relaciones	Correlación de Pearson	-,044	-,136	,069	1	,222**	,388**
	Sig. (bilateral)	,569	,074	,365		,003	,000
	N	173	173	173	173	173	173
Total Autorrealización	Correlación de Pearson	-,042	,117	,106	,222**	1	,308**
	Sig. (bilateral)	,585	,125	,164	,003		,000
	N	173	173	173	173	173	173
Total Estabilidad	Correlación de Pearson	,011	-,041	,038	,388**	,308**	1
	Sig. (bilateral)	,889	,588	,618	,000	,000	
	N	173	173	173	173	173	173

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

No se evidencia una correlación significativa entre las dos pruebas para esta población, pero sí se evidencia una correlación dentro de cada prueba debido a que se observa que en la prueba de inteligencia emocional, si la persona tiene claridad, también va a tener atención, y en la prueba de clima se observa que, si la persona tiene autorrealización, también tendrá buenas relaciones.

7. Referencias

- [1] Arredondo, . 2008. *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto"*. UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS FACULTAD DE MEDICINA HUMANA. UNIDAD DE POST GRADO. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3275/Arredondo_bd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- [2] Goleman, D. (2002). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairos
- [3] - Universidad Privada Norbert Wiener. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Académico Profesional de Enfermería. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1900/TITULO%20-%20Huam%C3%A1n%20Baca%2C%20%20Alicia%20Rebeca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [4] Sampieri, R, Fernández, C & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. México DF: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- [5] Biedma, J. (2017). "La inteligencia emocional en las organizaciones y su impacto sobre algunos aspectos de los recursos humanos". I Congreso Virtual Internacional Economía y contextos organizativos: nuevos retos. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/economia-retos/5-la-inteligencia-emocional-en-las-organizaciones.pdf>
- [6] Berrios Martos, M. Pilar, Augusto Landa, José María, & Aguilar Luzón, María del Carmen. (2006). "Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios: Un estudio exploratorio con profesionales de enfermería". *Index de Enfermería*, 15(54), 30-34. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962006000200006&lng=es&tlng=es.

Este material es presentado al *II Encuentro Interinstitucional de Semilleros de Investigación UNAB*, una actividad carácter formativo. La Universidad Autónoma de Bucaramanga se reserva los derechos de divulgación con fines académicos, respetando en todo caso los derechos morales de los autores y bajo discrecionalidad del grupo de investigación que respalda cada trabajo para definir los derechos de autor. **Conserve esta información.**