

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA



**COMPETENCIAS SOCIALES Y EMOCIONALES EN LA PERCEPCIÓN
DEL CLIMA LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE UNA
FACULTAD ADSCRITA A UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN
SUPERIOR DE TACNA 2024**

TESIS

Presentada por:

Mg. Fernando Sebastián Heredia Gonzales

ORCID: 0000-0002-8175-6912

Asesor:

Dr. Ben Yúsef Paul Yábar Vega

ORCID: 0000-0003-1809-2727

Para obtener el grado académico de:
DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA.
TACNA – PERÚ

2026

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

**“COMPETENCIAS SOCIALES Y EMOCIONALES EN LA PERCEPCIÓN
DEL CLIMA LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE UNA
FACULTAD ADSCRITA A UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN
SUPERIOR DE TACNA 2024”**

Presentada por:

Mag. Fernando Sebastián Heredia Gonzales

Tesis sustentada y aprobada el 08 de enero de 2026, ante el siguiente jurado examinador:

PRESIDENTE : Dr. Pedro Ronald CÁRDENAS RUEDA

SECRETARIO : Dr. Luis Celerino CATAORA LIRA

VOCAL : Dra. Milagros Cecilia HUAMÁN CASTRO

ASESOR : Dr. Ben Yúsef Paul YÁBAR VEGA

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo FERNANDO SEBASTIAN HEREDIA GONZALES, en calidad de egresado del Doctorado en Educación con mención en Gestión de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI 07206333

Soy autor de la tesis titulada:

COMPETENCIAS SOCIALES Y EMOCIONALES EN LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE UNA FACULTAD ADSCRITA A UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE TACNA 2024, con asesor: Dr. Ben Yúsef Paul, YÁBAR VEGA.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA , y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 15 % de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades

y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna 08 de enero del 2026



Fernando Sebastián HEREDIA GONZALES
DNI 07206333

DEDICATORIA

A mi familia que, por segunda vez tolera mi
paciencia para concretar lo iniciado.

AGRADECIMIENTO

Un especial agradecimiento, con mucho aprecio al Dr. Percy Che Piu Salazar
por su incondicional amistad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INDICE DE APÉNDICE	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRAC	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2. Formulación del Problema	5
1.2.1. Interrogante General	5
1.2.2. Interrogantes Específicas	5
1.3. Justificación de Investigación	6
1.4. Objetivos de la Investigación	7
1.4.1. Objetivo General	7
1.4.2. Objetivos Específicos	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes del Estudio	8
2.2 Bases Teórico Científicas	14
2.2.1 Competencias Socioemocionales	14

2.2.1.1	Origen de las Competencias Socioemocionales	15
2.2.1.2	Definición de Competencias Socioemocionales	16
2.2.1.3	Dimensiones de las Competencias Socioemocionales	18
2.2.1.4	Teorías de las Competencias Socioemocionales	20
2.2.2	Clima Laboral	23
2.2.2.1	Definición de Clima Laboral	24
2.2.2.2	Dimensiones del Clima Laboral	26
2.2.2.3	Teorías del Clima Laboral	27
2.3	Definición de Conceptos	33
Capítulo III: Marco Metodológico		35
3.1.	Hipótesis	35
3.1.1.	Hipótesis General	35
3.1.2.	Hipótesis Específicas	35
3.2	Operacionalización de Variables	36
3.2.1	Variable Independiente 01	36
3.2.1.1.	Identificación	36
3.2.1.2.	Definición Operacional	36
3.2.2.	Variable Independiente 02	36
3.2.2.1.	Identificación	36
3.2.2.2.	Definición Operacional	36
3.2.3	Variable dependiente	37
3.2.3.1	Identificación	37
3.2.3.2	Definición Operacional	37
3.3	Tipo de Investigación	38
3.4	Nivel de Investigación	38

3.5	Diseño de la Investigación	39
3.6	Ámbito y Tiempo Social de la Investigación	39
3.7	Población y Muestra	39
3.7.1	Unidad de Estudio	39
3.7.2	Población	39
3.7.3	Muestra	39
3.8	Procedimientos, Técnicas e Instrumentos	40
3.8.1	Procedimientos	40
3.8.2	Técnicas de Recolección de Datos	41
3.8.3	Instrumentos para la Recolección de Datos	41
	Capítulo IV: Los Resultados	43
4.1.	Descripción del Trabajo de Campo	43
4.2.	Diseño de Presentación de Resultados	43
4.3.	Resultados	44
4.3.1	Resultado Descriptivo de las Variables	44
4.4	Prueba Estadística	52
4.5	Comprobación de Hipótesis	53
4.5.1	Contrastación de la Primera Hipótesis Específica	53
4.5.2	Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica	58
4.5.3	Contrastación de la Tercera Hipótesis Específica	63
4.5.4	Contrastación de la Cuarta Hipótesis Específica	67
4.5.5	Contrastación de Hipótesis General	71
4.6	Discusión de Resultados	75
	CONCLUSIONES	80
	RECOMENDACIONES	83
	REFERENCIAS	86

Tabla 18. Test Heterocedasticidad: Breusch-Pagan-Godfrey para el Modelo Conciencia Social y Comportamiento Prosocial y Clima Laboral	56
Tabla 19. Test Breusch-Godfrey Serial Correlation LM para el Modelo de Conciencia Social, Prosocial y Clima Laboral	57
Tabla 20. Coeficientes del Modelo Toma de Decisiones y Clima Laboral	59
Tabla 21. Resumen Estadístico del Modelo Toma de Decisiones y Clima Laboral	59
Tabla 22. Test Heterocedasticidad: Breusch-Pagan-Godfrey para el Modelo Toma de Decisiones y Clima Laboral	61
Tabla 23. Test Breusch-Godfrey Serial Correlation LM para el Modelo de Toma de Decisiones y Clima Laboral	61
Tabla 24. Coeficientes del Modelo Autoconciencia y Clima Laboral	63
Tabla 25. Resumen Estadístico del Modelo Autoconciencia y Clima Laboral	64
Tabla 26. Test Heterocedasticidad: Breusch-Pagan-Godfrey para el Modelo Autoconciencia y Clima Laboral	65
Tabla 27. Test Breusch-Godfrey Serial Correlation LM para el Modelo de Autoconciencia y Clima Laboral	65
Tabla 28. Coeficientes del Modelo Autogestión y Motivación y Clima Laboral	67
Tabla 29. Resumen Estadístico del Modelo Autogestión y Motivación y Clima Laboral	68
Tabla 30. Test Heterocedasticidad: Breusch-Pagan-Godfrey para el Modelo Autogestión y Motivación y Clima Laboral	70
Tabla 31. Test Breusch-Godfrey Serial Correlation LM para el Modelo Autogestión y Motivación y Clima Laboral	70
Tabla 32. Coeficientes del Modelo Competencias Sociales y Emocionales y Clima Laboral	72

Tabla 33	Resumen Estadístico del Modelo Competencias Sociales y Emocionales y Clima Laboral	72
Tabla 34	Test Heterocedasticidad: Breusch-Pagan-Godfrey para el Modelo Competencias Sociales y Emocionales y Clima Laboral	74
Tabla 35	Test Breusch-Godfrey Serial Correlation LM para el Modelo de Competencias Sociales y Emocionales y Clima Laboral	74

INDICE DE FIGURAS

Figura 01	Análisis Métrico de los últimos años de la Variable Competencias Socioemocionales	8
Figura 02	Análisis métrico según autores que investigan en la variable Competencias Socioemocionales	9
Figura 03	Niveles de las Dimensiones Agrupadas de la Variable Competencias sociales y Emocionales	47
Figura 04	Niveles de las Dimensiones Agrupadas de la Variable Percepción del Clima Laboral	51
Figura 05	Prueba de normalidad para residuo del modelo conciencia social y comportamiento prosocial y clima laboral	56
Figura 06	Prueba de normalidad para residuo del modelo toma de decisiones y clima laboral	60
Figura 07	Prueba de Normalidad para Residuo del Modelo Autoconciencia y Clima Laboral	65
Figura 08	Prueba de Normalidad para Residuo del Modelo Autogestión y Motivación y Clima Laboral	69
Figura 09	Prueba de Normalidad para Residuo del Modelo Competencias Sociales y Emocionales y Clima Laboral	73

INDICE DE APENDICE

Apéndice 1. Matriz de Consistencia.....	94
Apéndice 2. Instrumentos y ficha técnica	96
Apéndice 3. Formato de consentimiento informado	102
Apéndice 3. Base de Datos.....	103

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, establecer cómo las competencias sociales y emocionales influyen en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024. Tiene un enfoque cuantitativo, de tipo básico y nivel explicativo, de diseño no experimental, la muestra es de tipo censal en la que participaron 69 docentes universitarios, los instrumentos, Escala de Competencias Sociales y Emocionales (Zych, et al. 2018) y Escala de Clima Laboral CL SPC (Salazar y Cerpa 2017), cuentan con los criterios de validez y confiabilidad, el análisis factorial de los mismos presentan excelentes índices de ajuste entre sus dimensiones. Los resultados determinaron un valor de significancia (P-Valor 0.0098 y R^2 0.095), lo significa que las competencias sociales y emocionales en general, tienen una relación de influencia significativa en la percepción del clima laboral en la población estudiada. Las dimensiones de la variable competencias sociales y emocionales que tienen relación de influencia en la percepción del clima laboral son: Conciencia Social y Prosocial (P-Valor de sig. 0.0017 y R^2 0.1370) y Autogestión y Motivación (P-Valor de sig. 0.0112 y R^2 0.0923); las dimensiones que no obtuvieron una relación de influencia con la percepción del clima laboral son: Toma de Decisiones (valor de sig. 0.5665) y Autoconciencia (valor de sig. 0.1124).

Palabras clave: Competencias emocionales, competencias sociales, percepción del clima laboral.

ABSTRAC

The research aimed to establish how social and emotional competencies influence the perception of the work environment among university teachers at a faculty affiliated with a higher education institution in Tacna 2024. It has a quantitative approach, is basic in nature, and is explanatory in level, with a non-experimental design. The sample is census-type, involving 69 university teachers. The instruments used were the Social and Emotional Competencies Scale (Zych et al., 2018) and the Work Environment Scale CL SPC (Salazar and Cerpa, 2017), both of which meet the criteria for validity and reliability. The factor analysis of these instruments shows excellent fit indices across their dimensions. The results determined a significance value (P-Valor 0.0098 y R^2 0.095), indicating that social and emotional competencies, in general, have a significant influence on the perception of the work environment in the studied population. The dimensions of social and emotional competencies that have a significant influence on the perception of the work environment are: Social and Prosocial Awareness (P-Value sig. 0.0017 y R^2 0.1370) and Self-Management and Motivation (P-Value sig. 0.0112 y R^2 0.0923). The dimensions that did not show a significant relationship with the perception of the work environment are: Decision-Making (significance value of 0.5665) and Self-Awareness (significance value of 0.1124).

Keywords: Emotional competencies, social competencies, perception of the work environment.

INTRODUCCIÓN

El propósito general de la investigación fue determinar cómo las competencias sociales y emocionales influyen en la percepción del clima laboral en docentes universitarios adscritos a una unidad académica de una institución de educación superior de Tacna 2024; esta intención inicial fue producto del análisis de la necesidad de implementar mecanismos que permitan la formación específica de la percepción de algunas características de un grupo humano relacionado, dentro de un sistema organizado denominado “institución”, estas características en conjunto se identifican como condiciones administrativas, ambientales y personales que tienen algún tipo de incidencia positiva o negativa en el entorno laboral y por consiguiente en el bienestar laboral de los colaboradores de una institución. Muchas veces estas condiciones son obviadas por quienes tienen la responsabilidad de liderar una organización y se forma de una manera automática o al azar, construyéndose una percepción de este entorno laboral, sino es negativa es no o poco controlada y trae como consecuencia efectos negativos en la calidad de los servicios o producción que ofrece y lo que resulta peor afecta el bienestar de los colaboradores.

Teniendo en cuenta que los factores que conforman la percepción del clima laboral, son factores relacionados con comportamientos cualitativos de las personas como, el involucramiento, comunicación, supervisión y condiciones laborales, es imperante determinar, cómo estas condiciones se pueden desarrollar favorablemente teniendo en cuenta los mismos contextos cualitativos que cada colaborador pudiera desarrollar y evidenciar en sus funciones laborales, razón por la que se busca determinar cuánta influencia podrían tener las competencias sociales y emocionales

en la formación de la percepción del clima laboral, considerando que estas competencias son habilidades personales que permitirían un desempeño laboral en un nivel adecuado de calidad, eficiencia y eficacia.

Por lo tanto, formar la percepción del clima laboral no sería un proceso especulativo y menos involuntario, sino, un proceso que se forma a partir del desarrollo de las competencias socioemocionales y sus factores, a través de una gestión de la cultura de la capacitación y del conocimiento.

Respecto a los contenidos, estos se organizan por capítulos, en el capítulo I, se describe el problema a investigar, objetivos y justificación e importancia de la investigación.

El capítulo II, describe minuciosamente, los antecedentes de investigación, bases teóricas de las variables de investigación y se concluye con la definición de conceptos claves de la investigación.

El capítulo III, corresponde a la descripción del aspecto metodológico de la investigación, se precisa el enfoque, tipo, diseño, alcance, muestra, instrumentos con los respectivos criterios de validación y confiabilidad de los mismos y los estadísticos aplicados para alcanzar los objetivos de la investigación.

Por último, el capítulo IV, presenta los resultados de la investigación, en primer lugar, los resultados descriptivos por cada una de las variables, posteriormente la contrastación de las hipótesis que consecuentemente permiten la discusión de los resultados y finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

En las organizaciones laborales, la percepción del clima laboral es un factor crucial que influye en la satisfacción, motivación y rendimiento de los colaboradores. Diversos estudios han demostrado que un clima laboral favorable, no solo mejora el bienestar de los integrantes de una institución, sino que también se traduce en un incremento de la productividad y la retención del talento. Sin embargo, en muchas organizaciones, persisten problemas relacionados con la percepción negativa del clima laboral o en su defecto, lo que podría ser más preocupante es que, no exista mecanismos o estrategias para favorecer la formación de una percepción óptima el clima laboral, estas percepciones negativas podrían estar vinculadas a la falta de competencias sociales y emocionales entre los integrantes de una organización.

Las competencias sociales y emocionales, que incluyen habilidades como el desarrollo de una conciencia social, comportamiento prosocial, y toma de decisiones en el contexto de las competencias sociales; Autoconciencia, autogestión y motivación en el contexto de las competencias emocionales, son esenciales para fomentar interacciones positivas en el lugar de trabajo. A pesar de su importancia, hay una brecha significativa que relaciona de manera directa estas competencias con la percepción del clima laboral; en consecuencia, surge la necesidad de investigar cómo las competencias sociales y emocionales impactan en la percepción del clima laboral de los colaboradores de una institución.

Camarrillo (2022) sostiene que un estudio a nivel mundial, ejecutado por la

Universidad John Hopkins y Great Place to Work., advierte que un 75% experimenta un bajo estado de bienestar en el trabajo, la gran mayoría reporta un clima laboral que no permite que prospere el bienestar.

A nivel latinoamericano y especialmente en nuestro entorno nacional la información recogida de investigaciones de los últimos años respecto al constructo clima organizacional, en sus dimensiones de comunicación, condiciones laborales, supervisión, realización personal e involucramiento laboral, no difieren mucho de la información global, encontrando que aproximadamente el 45% de colaboradores de organizaciones públicas y privadas manifiestan un nivel desfavorable (Finocetti 2020). Las posibles causas que producen que los niveles de percepción del clima laboral no sean auspiciosos, son diversos, sin embargo, se puede centrar en un común denominador, las actitudes humanas, actitudes que influyen directamente en los estados emocionales y las percepciones de las condiciones de trabajo, estilos de liderazgo autoritario o poco comunicativo, comunicación ineficiente, falta de reconocimiento, conflictos interpersonales, incertidumbre laboral, favoritismo, desigualdad entre otras.

Las consecuencias de no abordar o no atender el seguimiento y tratamiento de la percepción del clima laboral puede ser gradualmente perjudicial para la institución laboral, se traduce esta afección en baja productividad, ausentismo, rotación frecuente de personal, mayor incidencia de conflictos interpersonales, desánimo, impacto en el bienestar psicológico, deficiente desempeño laboral, resistencia al cambio, pérdida de la actitud innovadora, entre otros aspectos. Como se puede inferir, es imprescindible el abordaje de la variable percepción del clima laboral, principalmente para el bienestar de los colaboradores y también para la sostenibilidad y éxito a largo plazo de la organización laboral.

Esta investigación propone analizar la relación de influencia de las variables competencias sociales y competencias emocionales en la percepción del clima laboral, si se identifica una mejora en la competencia mencionada debería traducirse en una percepción favorable del clima laboral. La comprensión de esta relación puede proporcionar a las organizaciones valiosas herramientas para implementar programas de desarrollo que promuevan tanto el crecimiento personal como un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Interrogante General

¿Existe influencia de las competencias sociales y emocionales en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024?

1.2.2 Interrogantes Específicas

¿Influye la competencia social “conciencia social y comportamiento pro social en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024?

¿Influye la competencia social “toma de decisiones” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024?

¿Influye la competencia emocional “autoconciencia” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024?

¿Influye la competencia emocional “autogestión y motivación” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024?

1.3 Justificación de la Investigación

La percepción del clima laboral, es una construcción cognitiva y emocional que influye directa e indirectamente en el desempeño comportamental y específicamente en la conducta que se relaciona con lo que se percibe, repercutiendo en la motivación, desempeño, satisfacción, rendimiento laboral, entre otros aspectos que los colaboradores de una organización manifiestan como componentes de un estado de bienestar y productividad dentro de la organización donde se desempeñan laboralmente.

La relevancia en términos generales de la investigación, se fundamenta en la posible relación de influencia entre las competencias sociales y emocionales con la percepción del clima laboral y que a partir de ella se puedan plantear estrategias o mecanismos por los cuales se promueva la construcción perceptual del clima laboral a partir del desarrollo y educación de las competencias socioemocionales de los colaboradores de una institución, mecanismos que responden a criterios que sin lugar a dudas promueven óptimos espacios, relaciones y estados de bienestar laboral, necesarios en toda entidad que persigue la calidad total.

Bajo la perspectiva práctica, la investigación se centra en la posibilidad de gestionar estrategias de intervención para construir y/o mejorar la percepción del clima laboral a partir de mecanismos educativos que permitan el aprendizaje y desarrollo de competencias sociales y emocionales.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Establecer la influencia de las competencias sociales y emocionales en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

1.4.2 Objetivos Específicos

Determinar la influencia de la competencia social “conciencia social y comportamiento prosocial” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

Determinar la influencia de la competencia social “toma de decisiones” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

Determinar la influencia de la competencia emocional “autoconciencia” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

Determinar la influencia de la competencia emocional “autogestión y motivación” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

CAPÍTULO II

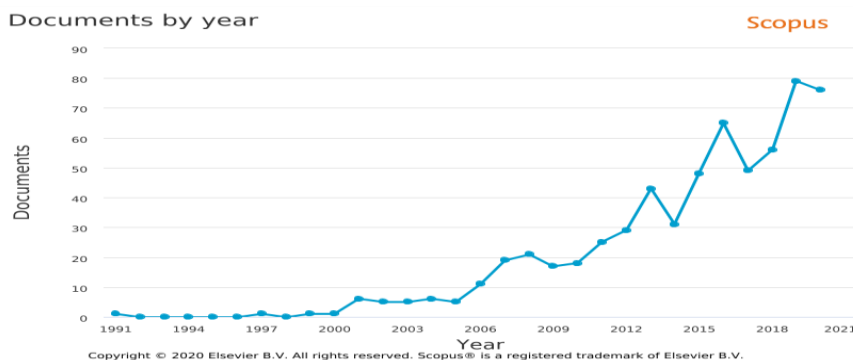
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del Estudio

Es preciso señalar que la investigación de la variable competencias socioemocionales (CSE), tiene antecedentes no muy lejanos a la actualidad, siendo el constructo inteligencia emocional, la variable más vinculada a la definición teórica de las competencias socioemocionales, considerando la importante diferencia que mantienen tanto en su evidencia empírica y aplicabilidad de las mismas, sin embargo, largamente investigada y ocasionalmente relacionada a la variable clima organizacional. Las investigaciones en el campo de las competencias Socioemocionales, tienen una data de no más de cinco años (figura 1), siendo Estados Unidos de Norte América y España los países donde los autores han iniciado el desarrollo de esta línea de investigación (figura 2).

Figura 1.

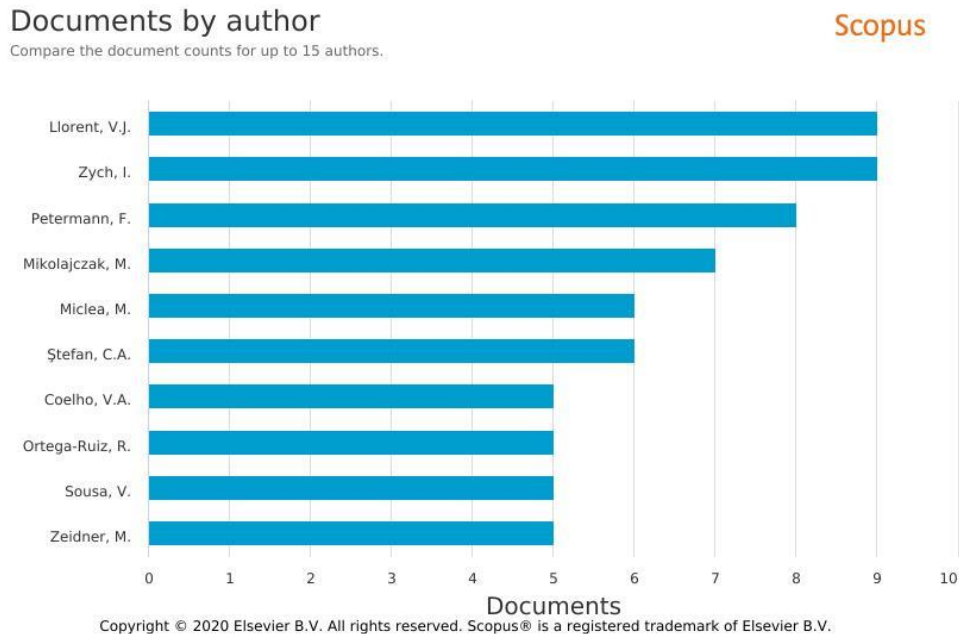
Análisis Métrico de los últimos años de la Variable Competencias Socioemocionales.



Fuente: Copyright 2020 Elsevier B.V. All rights reserved. Scopus is a registered trademark of Elsevier

Figura 2

Análisis métrico según autores que investigan en la variable Competencias Socioemocionales



Fuente: Copyright 2020 Elsevier B.V. All rights reserved. Scopus is a registered trademark of Elsevier B.V.

En consecuencia, los antecedentes más inmediatos e internacionales se presentarán considerando la variable Competencias Socioemocionales, siendo escasa la investigación correlacionada con la variable clima laboral, sin embargo, se presentan los antecedentes siguientes que permitirán alguna relación con los resultados de la investigación, siendo el inicio de la atención de esta línea de investigación en nuestro medio.

Lopez-Goñi, I. y Goñi J. (2012), en el artículo. *La competencia emocional en los currículos de formación inicial de los docentes: Un estudio comparativo,*

sostuvieron que la formación profesional de profesores toma en cuenta, en primer lugar, recientes concepciones de la filosofía que cuestionan el énfasis en la razón instrumental con el fin de comprender la realidad, en segundo lugar, una visión que considera al docente como un profesional, es decir como una entidad capacitada para enfrentar situaciones problemáticas con las habilidades necesarias. La principal finalidad de esta investigación ha sido explorar la necesidad de formar docentes desde el desarrollo de habilidades que evidencien en la práctica las competencias socioemocionales que deberían estar contempladas en las propuestas formativas que actualmente se realizan desde las instituciones. Para ello, generaron una revisión de documentos oficiales de las propuestas realizadas en diversos países europeos como Alemania, España, Francia, Inglaterra y Portugal. Bajo el método hermenéutico de las competencias emocionales. En primer lugar, se realizó un análisis de diversas capacidades, tales como la intrapersonal, interpersonal y el desarrollo profesional. Además, se examinaron los contextos de aplicación, que incluyen las circunstancias del aula, del centro educativo y del entorno social, finalmente, se determinó si las competencias emocionales están expresadas de forma explícita o implícita. La conclusión final se detectó que las competencias emocionales tienen un papel secundario dentro del conjunto de competencias del docente, lo que indica que se debería prestar más atención al desarrollo de las competencias emocionales intrapersonales, ya que son fundamentales para un desarrollo profesional saludable y sostenible.

Llorent, V. Et.al., (2020) publicaron el artículo *Competencias socioemocionales auto percibidas en el profesorado universitario en España*, sostuvieron que, las competencias socioemocionales en los docentes universitarios tienen relación con el posible éxito educativo de los estudiantes.

Tanto la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), han indicado que, para fomentar una formación integral, es necesario desarrollar tanto áreas académicas como las sociales y emocionales. Es posible que haya esfuerzos por incorporar las competencias socioemocionales en el currículo universitario, ya que el fomento de la inteligencia emocional y estas habilidades en la educación superior podría resultar en profesionales más preparados, lo que a su vez tendría un efecto beneficioso en la sociedad. Sin embargo, se conoce muy poco acerca del nivel de estas competencias entre los docentes que laboran en las instituciones universitarias. El objetivo fue describir el nivel de las competencias socioemocionales en una población de profesores universitarios, este análisis permite entender mejor cómo estas habilidades impactan en su desempeño y en la formación de los estudiantes, así como identificar áreas de mejora para fortalecer la educación superior, participaron 1252 profesores de 49 universidades de España. Los resultados evidencian que los profesores universitarios se perciben con un nivel elevado en las competencias socioemocionales, no obstante, estas competencias se caracterizan por ser permanentemente perfectibles. El personal femenino mostró puntuaciones más altas que el personal masculino en las competencias socioemocionales y sus dimensiones autoconocimiento y conciencia social y prosociabilidad, no así, en las dimensiones de toma de decisiones responsables. Otros resultados fueron las diferencias importantes en el nivel de competencias socioemocionales según el área de conocimiento de los profesores, quienes pertenecen al área de Ciencias de la Salud obtuvieron mayores puntuaciones en comparación con otras áreas del conocimiento. Las recomendaciones finales de esta investigación subrayan la necesidad de implementar y desarrollar acciones formativas que promuevan las competencias socioemocionales en el ámbito universitario.

Ruvalcaba, et al. (2019), en el artículo *Competencias socioemocionales como predictoras de conductas prosociales y clima escolar positivo en adolescentes*, sostuvieron que, a nivel de formación escolar, considerado uno de los principales entornos de la vida cotidiana de los jóvenes, las competencias sociales y emocionales influye de manera importante en el desarrollo integral. La investigación se centró en identificar la relación que existe entre las competencias socioemocionales, las conductas prosociales y el clima escolar, para este propósito se utilizaron los siguientes instrumentos, inventario de competencias socioemocionales (EQi-YV), el cuestionario de conductas positivas y la subescala de relaciones de la escala de clima escolar (CES). Los resultados fueron fehacientes en demostrar que las competencias socioemocionales son predictoras de la demostración de las conductas prosociales y además optimizan la percepción del clima escolar.

Placencia (2025) académica de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) de Ecuador, presenta un estudio de meta-análisis referido a la *inteligencia emocional y su impacto en el desempeño laboral en Latinoamérica*, estudio que abarca investigaciones realizadas entre los años 2014 a 2024, evidencia la presencia de una correlación moderada a alta entre las variables, destaca la relevancia correlacional en la producción, ajuste social laboral y unión laboral, en especial en la capacidad de liderar, sin embargo se observó una alta heterogeneidad de los resultados producto de los contextos laborales y la metodología empleada, por lo tanto surge la necesidad de personalizar la investigación de la Inteligencia Emocional para potenciar su eficacia según características específicas como el tipo y condición del puesto laboral, destacando la relevancia e influencia de las características y condiciones socioculturales de cada entorno regional. Como dato adicional, destaca la investigación que, Perú es el país que lidera los estudios en este campo de la Inteligencia Emocional y Satisfacción laboral en América Latina.

Saldaña y Barturen (2024) presentan la investigación *Inteligencia emocional en el clima laboral para mejorar la satisfacción del trabajador*, cuyo objetivo fue, conocer la producción científica sobre las variables, clima laboral e inteligencia emocional en el periodo de 2018 a 2023, como resultado del meta análisis de 15 artículos científicos sostienen la necesidad imperante de trabajar en la inteligencia emocional para consecuentemente lograr una adecuada percepción del clima laboral, Implementar mecanismos que se orienten a la optimización de la inteligencia emocional de los trabajadores para que las condiciones laborales, como la rutina, presión laboral, relaciones laborales, comunicación, capacitación, entre otras, no tengan ni sean un factor negativo percibido que afecte la satisfacción laboral, por tal razón es relevante fomentar estrategias en inteligencia emocional.

García, et al. (2023), académicos de la Universidad Autónoma de Chihuahua, México, publicaron el artículo titulado *Habilidades blandas y sociales y su impacto en el ambiente laboral de las empresas*, a partir del análisis teórico que realizan concluyen fehacientemente que, las competencias que se refieren a la comunicación efectiva, la capacidad de establecer relaciones, la demostración de empatía, la actitud de colaboración y el liderazgo resultan crucialmente importantes para promover un entorno de trabajo productivo y favorable, además afirman que la presencia de aptitudes personales y sociales se evidencian en la gestión y solución de conflictos, sus conclusiones se orientan más allá de establecer sólo un óptimo clima laboral sino que afirman que, las cualidades de relación social que manifiestan los colaboradores de las empresas aportan al establecimiento de un entorno laboral saludable.

Vásquez (2024) presenta una tesis de maestría de la Universidad de Sipán, Lambayeque, Perú, cuyo objetivo es establecer la relación que existe entre el empowerment y el desempeño laboral, en una muestra conformada por personal administrativo de una Universidad del norte del Perú, concluyó afirmando que existe una relación significativa entre las dos variables, obteniendo un coeficiente de correlación positivo de 0.852.

2.2 Bases Teórico Científicas

2.2.1 Competencias Socioemocionales

Las competencias socioemocionales (CSE) son, en su conjunto, un constructo que ha tomado relevancia en el ámbito educativo y laboral actual, dada su utilidad como recurso impulsor del desarrollo personal, académico y profesional. Asimismo, existe evidencia de que las CSE favorecen el afrontamiento de estresores propios del ambiente y constituyen un factor de calidad en la convivencia pues promueven desempeños profesionales de calidad (Casullo y García, 2015; Díaz, 2011; Repetto y Peña, 2010).

Para obtener una aproximación conceptual de las CSE, es clave entender qué son las emociones. Al respecto, Reeve (2009) las define como complejos fenómenos de duración corta, que se vinculan a los sentimientos, estimulación, intención y la expresión, que finalmente facilitan la adaptación a las diferentes coyunturas y a los obstáculos que podamos encontrar en la vida. Las emociones se pueden explicar y estudiar a partir de cuatro dimensiones: subjetiva, biológica, intencional y social. La dimensión subjetiva o sentimental se asocia a procesos cognitivos; la dimensión biológica o de estimulación corporal incluye los procesos neurofisiológicos; la dimensión intencional plantea las acciones que las personas tienden a utilizar a manera de afrontamiento a las demandas del contexto; finalmente, la dimensión social hacer referencia a la expresión de las emociones en un plano social.

De igual modo, para la comprensión de las CSE, es necesario precisar que se relacionan a conceptos teóricos que las fundamentan y les dan sentido en el ámbito pragmático. En investigaciones actuales, donde se abordan las CSE como variable de estudio, se encuentra que su principal vinculación es con el concepto de inteligencia emocional (IE), concepto trabajado ampliamente durante la década de 1990 (Llorent et al., 2020; Mikulic et al., 2015; Pertegal et al., 2011; Repetto y Peña, 2010).

Con la intención de diferenciar la naturaleza de las CSE de la IE, Bisquerra y Pérez (2007) explican que, si bien las CSE surgen de la teoría de IE, éstas conforman una variable práctica y no teórica. La atención de las CSE se centra en la interacción entre el sujeto y el ambiente, por ello su interés en los procesos de aprendizaje y desarrollo. De igual modo, las CSE están compuestas por elementos de un marco teórico de mayor amplitud, pues su conceptualización surge a partir del estudio de las habilidades sociales, psicología positiva, autoestima, inteligencias múltiples, entre otros; y no solo de la IE como se suele considerar (Llorent et al. 2020).

En cuanto a la definición de competencias, teniendo en cuenta que hay múltiples definiciones, se ha optado por la siguiente: conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes esenciales para ejecutar tareas con eficacia y calidad (Bisquerra y Pérez, 2007). Existen diferentes enfoques de las competencias: funcionalista, conductual-organizacional, constructivista y socioformativo; de igual modo estos enfoques permiten plantear dos corrientes de las competencias: una con orientación laboral y otra con orientación a la formación integral (Tobón, 2013).

Las competencias suponen un cambio en el paradigma tradicional de la educación centrada en los conocimientos, se han convertido en el eje de los procesos formativos en los diferentes niveles educativos.

2.2.1.1 Origen de las Competencias Socioemocionales. De acuerdo a la revisión bibliográfica, se puede afirmar que el estudio de las CSE tiene su origen, en primer lugar, en el análisis de las emociones, sobre todo en las dimensiones intencional y social; en segundo lugar, en la investigación en inteligencia emocional; en tercer lugar, en las competencias.

En la actualidad, no existe consenso entre los expertos para delimitar el constructo de CSE. Diversos autores tienden a utilizar diferentes denominaciones para

referirse al mismo concepto, y esto constituye un problema para la investigación. Comúnmente, se utilizan las siguientes denominaciones: competencia emocional, competencia socioemocional o competencias socioemocionales o emocionales (Bisquerra et al., 2012).

2.2.1.2. Definición de Competencias Socioemocionales. Autores que trabajan las CSE plantean diferentes formas de conceptualizar y definir los factores que dan forma al constructo en cuestión. A continuación, se presentan los principales aportes:

Fragoso-Luzuriaga (1997, 1999) define las competencias emocionales como las habilidades y conocimientos emocionales útiles que revelan la autoeficacia personal en los medios sociales en sintonía a las demandas del contexto. Reconoce ocho dimensiones que dan forma al constructo: Conciencia del propio estado emocional, habilidad para identificar las habilidades de los demás; destreza para utilizar el vocabulario emocional; empatía; comprensión de que el estado emocional personal no necesariamente debe relacionarse con la expresión externa; implica el manejo de emociones negativas; conciencia de la reciprocidad en las relaciones y habilidad para tener autoeficacia emocional.

Boyatzys (2007) desarrolló las competencias de la Inteligencia Emocional en el ámbito laboral, definidas como la combinación de habilidades interpersonales e intrapersonales; reconoce las siguientes dimensiones: autoconciencia, autogestión, conciencia social y gestión de relaciones.

El modelo Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL) propone que las CSE se definen como un conjunto de habilidades que incluyen el reconocimiento y manejo de las emociones, desarrollando el cuidado y preocupación por los demás, esta definición contempla el establecimiento de relaciones positivas, toma de decisiones responsables y el manejo de circunstancias desafiantes

de manera productiva y ética. Reconoce cinco dimensiones que componen el constructo: Conciencia de sí Mismo, Conciencia Social, Autogestión, Gestión de Relaciones y Toma de Decisiones Responsable.

García (2008), valoró las competencias emocionales como la capacidad asociada a la mejora personal. En su conceptualización diferencia las habilidades ligadas a uno mismo: el autoconocimiento, autocontrol, autoestima, flexibilidad al cambio, motivación, creatividad y toma de decisiones; y las relacionadas al otro: empatía, comunicación, resolución de conflictos, trabajo en equipo, análisis de necesidades sociales etc. La propuesta de García pareciera ser una reformulación de la propuesta de inteligencia interpersonal e intrapersonal propuesta por Gardner (López-Goñi y Goñi, 2009).

Bisquerra (2003) definió a las CSE como la suma de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que favorecen la comprensión, expresión y regulación óptima de las experiencias emocionales. Asimismo, Bisquerra y Pérez (2007) señalan que las CSE son necesarias para ejecutar acciones diferentes con un nivel óptimo de calidad y efectividad. Finalmente, Bisquerra (2009) en un modelo pentagonal de las competencias emocionales, señaló cinco factores que las explican: Conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, competencia social y habilidades de vida y bienestar.

Las competencias socioemocionales se entienden como actuaciones sociales y emocionales de las personas de forma ética en diferentes contextos. Incluye la identificación, interpretación, argumentación y resolución de problemas socioemocionales, integrando valores, conocimientos y habilidades sociales y emocionales que se movilizan en la realidad (Rendón, 2015). Se le considera, además, como una habilidad para reconocer, controlar y gestionar adecuadamente un aspecto emocional, tanto internamente como hacia terceros (Cabanillas-Castrejón, 2014).

Mikulic et al. (2015) definen a las competencias socioemocionales como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales.

Para Cejudo (2017) las competencias socioemocionales permiten a las personas a dirigirse a las personas, sabiendo relacionarse con ellas y hacer algo en común, es decir, entenderse con los demás. Toda interacción social de todos modos incluye un tono emocional. Esto hace pensar que las habilidades sociales se asocian con comportamientos emocionales o conductuales que se manifiestan en las relaciones interpersonales (Bizquerra et al., 2010).

Asimismo, Granados (2016), menciona que las competencias socioemocionales son factores psicosociales que nos permiten relacionarnos favorablemente con los demás, obtener nuevos vínculos, reforzar estímulos sociales, evitar conflictos, manifestar necesidades, nos ayuda a expresarnos mejor ante los demás, defender nuestros derechos. En suma, posibilita una vida saludable y bienestar psicológico para la vida diaria en diferentes aspectos.

Por consiguiente, las competencias socioemocionales son un conjunto de habilidades que permiten gestionar de manera productiva las emociones y el comportamiento que es el resultado de su influencia. Gestionar el comportamiento desde el reconocimiento de las emociones implica evaluar de manera constante cómo la actuación personal tendría impacto en las relaciones con los demás (Condori-Gutiérrez, 2021).

2.2.1.3 Dimensiones de las Competencias Socioemocionales. Bajo una perspectiva práctica las dimensiones o claramente las competencias socioemocionales (CSE), para este estudio surgen desde el Modelo de Collaborative for Academic,

Social, and Emotional Learning (CASEL), que específicamente promueve el Aprendizaje Social y Emocional (SEL) con la finalidad de promover factores protectores denominados *Competencias sociales y emocionales*, Las investigaciones subsecuentes en diferentes grupos etarios, permiten afirmar que las CSE son efectivas para el mejoramiento de rendimiento académico, las relaciones sociales y emocionales, el comportamiento y actitudes hacia un objeto o situación (Zych et al., 2017).

Para efecto de la investigación, se considera las dimensiones que propone el Modelo de Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL), y que Zych I. et. al. (2017) utiliza para crear y validar el Cuestionario de Competencias Sociales y Emocionales (SEC-Q).

- **Autoconciencia:** Es la habilidad de observar y comprender las propias emociones, objetivos y valores, lo que permite identificar la interrelación entre pensamientos, sentimientos y conductas.
- **Autogestión y motivación:** Se refiere a la capacidad de regular y gestionar las propias emociones y comportamientos para fomentar la motivación y alcanzar los propósitos personales.
- **Conciencia social y comportamiento prosocial:** Involucra la habilidad de comprender a los demás, así como los diversos contextos sociales y sus respectivas normas. Las habilidades relacionales ayudan a crear y mantener interacciones positivas, respetando las normas sociales y promoviendo una comunicación efectiva.
- **Toma de decisiones responsable:** Consiste en evaluar de manera reflexiva distintas opciones, teniendo en cuenta el bienestar de uno mismo y de los demás.

2.2.1.4 Teorías de las Competencias Socioemocionales. Existen diferentes perspectivas teóricas que explican la CSE, a saber:

Teoría de Inteligencias Múltiples. Gardner, en la década de 1980, cuestionó el coeficiente intelectual como medida homogénea y plantean el constructo de Inteligencias Múltiples. Gardner señaló dos tipos de inteligencia que abren paso al estudio de la inteligencia emocional, estas son: la inteligencia intrapersonal e interpersonal (Gardner, 1993). Si bien existen propuestas muy antiguas que hacen referencia a la Inteligencia Emocional (IE), Leuner (1966), en un estudio sobre las emociones, desarrollo de la inteligencia emocional, autointegración, miedo, dolor y deseo; (Mayer, Salovey y Caruso, 2000). Y, por Payne (1986) en su intención de integrar la inteligencia y las emociones, recién en la década de 1990 es que se profundiza el estudio y medición de la IE.

Teoría de Inteligencia Emocional. Mayer y Salovey (1990,1993, 1997) plantearon un primer modelo explicativo de la IE, desde una postura cognitivista. Este modelo explica a la inteligencia emocional como la capacidad de percibir, expresar, utilizar y gestionar las propias emociones, centrando su atención en el procesamiento de información emocional. En un segundo modelo que busca explicar la IE, denominado mixto, se amplía el concepto añadiendo rasgos de personalidad, aspectos motivacionales y las competencias socioemocionales (Bar-On, Tranel, Denburg y Berchara, 2003).

El primer modelo, plantea la IE como un conjunto de habilidades cognitivas para manejarse emocionalmente, que facilitan la capacidad de acceder y/o generar sentimientos que favorezcan el pensamiento, la comprensión, el conocimiento y la regulación de las propias emociones (Mayer, Caruso y Salovey, 1997). El segundo modelo, trabaja la IE como un rasgo, en el cual la personalidad subordina las habilidades cognitivas, y toma un rol trascendente en la adquisición de comportamientos emocionalmente inteligentes (Bar-On, 2000; Goleman, 1999).

Una congruencia en ambos modelos es que dan importancia implícitamente a las CSE como características propias de una persona emocionalmente inteligente: la inteligencia, la IE, los factores de personalidad finalmente forman parte de un complejo entramado de competencias que necesita una persona para el desempeño adecuado en un marco social exigente (Pertegal et al., 2011).

Competencias Socioemocionales desde la Psicopedagogía. Respecto al debate de la IE y las CSE, aclaran que la IE es un constructo que le corresponde estudiar a la psicología, pero que la enseñanza o aplicación de los aportes de la investigación psicológica le compete a la educación (Bisquerra y Pérez 2007). En este sentido, se abre camino a la psicopedagogía de las emociones, pues la educación es quien propicia que la inteligencia emocional sea una competencia. De esta forma, se valoran a las CSE como un elemento esencial para la educación integral que permitirá capacitar a las personas para la vida (Bisquerra, 2009).

Bajo una perspectiva puramente pedagógica de las CSE, se busca deslindar el entendimiento de la educación emocional como una psicología aplicada. Asimismo, se rechaza la subordinación de la educación a los aportes de la investigación en psicología; por el contrario, se apela a que el objeto de la educación es la enseñanza en un sentido amplio. Es así que surgen propuestas que entienden la enseñanza de las CSE como la IE aplicada al contexto educativo, donde lo trascendente es organizar los procesos de enseñanza de las CSE (López-Goñi y Goñi, 2012); (Repetto y Pérez, 2007); (Repetto y Peña, 2010).

Teniendo en cuenta que, para fines de esta investigación, se planea valorar las CSE desde un punto de vista psicopedagógico, es oportuno tener inclinación por una conceptualización que se oriente a ello.

Competencias Socioemocionales en el Contexto Universitario. Las emociones en el personal académico de una institución universitaria son una dimensión indispensable para comprender su vida profesional (Rodríguez-Corrales, et

al., 2017). La influencia de las competencias socio emocionales en los docentes en general del nivel básico como el de nivel superior a llegado a calar como de gran importancia puesto que en el transcurso del ejercicio profesional no se debe dejar de lado este aspecto que será crucial, en la formación de futuros integrantes de la sociedad como un aspecto prioritario pues las competencias socio emocionales son la base o el soporte de su vida como persona entonces el docente asume como una responsabilidad social la formación y desarrollo de estas competencias incluso hacia su persona y esta hacia la comunidad educativa en su conjunto (Pekrun y Linnenbrink-Garcia, 2014).

Las competencias socioemocionales ayudan la interrelación de forma satisfactoria para quienes forman parte de su desarrollo y para quienes forman parte de nuestro trabajo. Estas emociones predisponen como nos desenvolvemos en cada minuto de nuestra vida con todas las personas con quienes interactuamos a diario en el largo transcurrir de la vida como integrante de una sociedad. Es por ello que, desde el mismo corpus científico de la psicología, teorías e investigaciones recientes están proporcionado explicaciones influyentes de cómo la experiencia emocional constituye una esfera de desarrollo muy importante para el ser humano.

Pérez-Escoda, et al. (2013), señalan que a la par al progreso y evolución de las competencias emocionales se pudo comprobar en los docentes que se mejoró sustancialmente el área de clima de la institución y una mejora perceptible del estrés en cada uno de los integrantes de la institución educativa. Contar con competencias socioemocionales no implica la ausencia constante de emociones negativas ni la búsqueda permanente de bienestar, sino la capacidad de autorregularse emocionalmente ante situaciones adversas. Estas competencias permiten mantener el equilibrio emocional, fortalecer la resiliencia y utilizar las emociones de manera funcional para el afrontamiento adaptativo. Su relevancia radica en la habilidad de gestionar las propias emociones de forma estratégica, promoviendo el bienestar personal y la eficacia en la toma de decisiones. Como se concuerda con las referencias bibliográficas, la competencia socio emocional y el desarrollo de capacidades es la forma de comprender y regular emocionalmente, de la cantidad de profesores se puede

deducir anticipadamente de una forma de afrontar ante lo que pase y en cualquier circunstancia y estas están relacionadas con una forma de estar bien física y psicológicamente (Pérez-Escoda, et al., 2013).

Según Pertegal-Felices et al. (2011) son variadas las investigaciones que evidencian el hecho de que una persona tenga buena adaptación al medio y podría estar determinada por la inteligencia emocional. Según Bisquerra y Pérez (2007) la capacidad del hombre para adaptarse resulta ser una gran capacidad para alcanzar el éxito laboral en distintos contextos, en cambio una mala adaptación podría tener consecuencias laborales negativas, tal es el caso del conocido síndrome de estar quemado o burnout.

Cejudo (2017), considera que el componente socio emocional es fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje por dos razones: en primer lugar, el proceso educativo implica la interacción entre personas, en segundo lugar, porque la identidad personal y profesional de los docentes, en muchas ocasiones son inseparables y en el aula se convierten en factores de influencia en la autoestima y en el bienestar personal y social.

2.2.2 Clima Laboral

El clima organizacional es un constructo multidimensional en el que incluyen diferentes características que engloban y tratan de describir una realidad compleja de las percepciones de cada empleado sobre cómo es la organización en términos de procedimientos, prácticas, recompensas, rutinas, políticas, entre otros (Ostroff et al., 2012).

Las organizaciones están compuestas por grupos de personas que actúan de forma coordinada para alcanzar un objetivo, siendo más específico, las organizaciones son herramientas sociales que facilitan que las personas combinen sus esfuerzos para alcanzar metas que serían difíciles de lograr de forma individual. En otras palabras, estas entidades crean un sistema de cooperación racional (Chiavenato, 2009).

Casana (2015) explica que, en los últimos años, las organizaciones están comprendiendo de forma progresiva que para lograr sus objetivos deben modificar sus concepciones antiguas del trabajador, por lo que, en la actualidad, la percepción del talento de los trabajadores es visto con mayor relevancia, sus acciones tienen repercusiones para el funcionamiento de las organizaciones, y son una parte muy importante e imprescindible para cualquier institución (Terrazas, 2005).

Las organizaciones influyen en la vida particular de las personas, y de forma similar el trabajador (de forma individual) y el conjunto de trabajadores (la relación entre ellos) influye también en la organización. Esta influencia se manifiesta en términos de productividad, satisfacción, motivación, etc. Chiavenato (2009) resalta que las organizaciones tienen su propia cultura, con tabúes, usos y costumbres propios. La cultura se manifiesta en dos niveles: uno observable, que incluye la imagen externa y los procesos de la organización, y otro implícito, relacionado con las creencias, afirmaciones y valores de la organización. La cultura organizacional se refleja, principalmente, en el comportamiento de las personas a través del Clima Organizacional.

2.2.2.1 Definición de Clima Laboral. El Clima Organizacional se define como la característica o propiedad del entorno laboral percibida por los miembros de la organización y que influye en la conducta de los trabajadores (Palma, 2000).

Chiavenato (2009) define al clima organizacional como la calidad o el conjunto de características del entorno que son percibidas o experimentadas por los integrantes de la organización, y tiene un impacto significativo en su comportamiento, y agrega que el clima organizacional abarca diversos factores que influyen en la motivación, incluyendo propiedades motivacionales del ambiente de la organización. Entonces el clima laboral resulta favorable o positivo cuando satisface las necesidades personales de sus trabajadores y mejora su ánimo. Por otro lado, es desfavorable cuando produce frustración porque no satisface dichas necesidades. Cabe señalar que al clima organizacional también se le denominado clima laboral, por lo que en el presente estudio se emplearán ambos términos de forma indistinta.

Para Litwin y Stringer (1968 citados en Acosta y Venegas, 2010), el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.

Bordas (2016) señala que el clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización.

Arnoletto (2009) afirma que el clima organizacional es la percepción individual y colectiva que tienen los directivos, empleados y público de una organización, producto de sus vivencias e interacciones en el ambiente en que trabajan diariamente y que afecta su desempeño.

Rivas (2009) indica que el clima organizacional está constituido por las condiciones, las situaciones y la dinámica que se genera al interior de una organización que ya sea para bien o para mal inciden en el crecimiento, desempeño y desarrollo de la persona o la institución.

El clima organizacional es el ámbito cultural que caracteriza a los sistemas o instituciones, y donde ocurren determinados cambios, adaptaciones y reestructuraciones. Además, se establecen vínculos entre los miembros quienes se comprometen a seguir ciertos objetivos desde una conciencia colectiva, contribuyendo a la concreción de las mismas (Condori-Gutierrez, 2021).

El estudio del clima organizacional se ha convertido en uno de los temas más influyentes en la investigación del comportamiento organizacional (Bravo, 2015). El clima laboral consiste en la percepción del personal sobre su lugar de trabajo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, entre otros aspectos (Williams, 2013). Palma (2000, citado en Casana, 2015) refiere que el clima laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral.

2.2.2.2 Dimensiones del Clima Laboral. Palma (2000) con el fin de construir una escala de medición de la percepción del clima laboral consideró 5 dimensiones:

2.2.2.2.1 Realización Personal (Autorrealización). Se refiere a cómo el empleado valora las oportunidades que el entorno laboral ofrece para promover su desarrollo personal y profesional, tanto en relación con su trabajo actual como con vistas al futuro.

2.2.2.2.2 Involucramiento Personal. Se refiere a la alineación con los valores de la organización y al compromiso hacia el logro y crecimiento de la misma.

2.2.2.2.3 Supervisión. Implica las evaluaciones sobre la funcionalidad y relevancia de los superiores en el proceso de supervisión, entendida como una relación de apoyo y guía para las tareas que componen su labor diaria.

2.2.2.2.4 Comunicación. Hace referencia a la percepción sobre el nivel de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y precisión de la información relacionada con el funcionamiento interno de la empresa, así como también en la atención a los usuarios y/o clientes.

2.2.2.2.5 Condiciones Laborales. Se refiere al reconocimiento que la organización proporciona los recursos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el adecuado desempeño de sus empleados. Esto abarca elementos como un entorno de trabajo seguro y saludable, acceso a herramientas y tecnologías adecuadas, así como apoyo emocional y psicológico que fomente el bienestar de los trabajadores.

2.2.2.3 Teorías del Clima Laboral. Se consideran las siguientes.

2.2.2.3.1 Teoría de Campo de Lewin. Se consideró la teoría del campo como uno de los más importantes fundamentos teóricos del constructo, la cual es vista a menudo como un marco útil para comprender los aspectos cognitivos, afectivos y comportamentales de los individuos en distintos contextos (Miles, 2012). Para Lewin (1951), en el ámbito de la psicología, un “campo” se refiere a un espacio vital del individuo, constituido por la persona y el ambiente psicológico tal como existe para ella; y esta misma perspectiva es vista para los grupos, de los cuales también puede decirse que su espacio vital consiste en el propio grupo y el ambiente tal como existe para él. Ahora, un aspecto clave en la concepción del “campo” es que este debe ser visto en su totalidad, es decir, como un sistema que incluye tanto a la persona con sus acciones, pensamientos, emociones, valores, etc., como a los factores presentes en el ambiente que le rodea en un momento determinado (Lewin, 1935). Esta fórmula de Lewin para comprender el comportamiento de alguien define que

El mismo está en función de la persona y el entorno, es decir, que no es posible entender el comportamiento de una persona sino en función de la interacción de las características totales del individuo y las características totales del entorno específico. Esta es la idea que subyace a la configuración del clima organizacional, una variable resultante de la interacción de la persona con su entorno.

Desde la perspectiva de la teoría de campo de Lewin, el individuo se encuentra inserto en un campo no solo físico, sino también psicológico y social, constituido por las características del ambiente de trabajo que le rodean; sin embargo, el clima organizacional es una experiencia del individuo en relación con las características de su ambiente laboral. En este sentido, Brunet (1997) sostiene que la medida perceptiva de los atributos organizacionales es la perspectiva más usada por los investigadores, pues facilita su medición y es la que más respeta la teoría de campo de Lewin; de hecho, según Ehrhart et al. (2014), el clima es una descripción de cómo los empleados ven sus entornos de trabajo, no una evaluación personal afectiva del entorno de trabajo.

2.2.2.3.2 Teoría de los Sistema de Likert. Para Likert (1986) el comportamiento de los trabajadores es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es como ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va adoptar. En este orden de ideas, es posible separar los cuatro factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima y que podrían también explicar la naturaleza de los microclimas dentro de la organización.

Esta teoría postula también el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la eficacia individual y organizacional de acuerdo con las teorías de la motivación que estipulan que la participación motiva a las gentes a trabajar. Parece admitido que toda organización que emplea métodos que aseguren simultáneamente la realización de sus fines y las aspiraciones propias de cada uno de sus miembros, tiene un rendimiento superior.

Es así como la productividad, la satisfacción, el ausentismo, las tasas de rotación y el rendimiento de los empleados, son resultados propios de la organización que influyen sobre la percepción del clima. En efecto, Likert (1969) propone una teoría de análisis y de diagnóstico del sistema organizacional basada sobre variables causales, intermediarias y finales las cuales permiten identificar y determinar diferentes tipos de clima, que a su vez permiten hacer una representación concreta y dinámica de los diversos y posibles climas dentro de una organización.

2.2.2.3.3 Teoría de Brunet. De acuerdo a Brunet (1987), la manera en la que los trabajadores perciben e interpretan la realidad es muy importante. Si lo que sirve para poder descifrar la realidad son las características psicológicas de los trabajadores

como el grado de aprendizaje, la personalidad, la fortaleza a la presión, las actitudes, los valores y las percepciones, éstas también se ven influenciadas por los resultados obtenidos por la empresa. Es por ello que, un empleado que opta por una postura negativa en su centro laboral debido al clima que percibe, va a desarrollar una postura aún más negativa cuando se percate de los resultados que obtiene la organización.

Brunet (1987) menciona que el clima está constituido por distintos componentes y esta condición multifacética es importante al momento en el que el experto en la administración de talento humano escoja y ejecute el cuestionario para conocer acerca del clima de su empresa. Efectivamente, que un cuestionario se considere como bueno, depende del tipo y cantidad de dimensiones que mide. Mientras más permita este instrumento el filtrar las dimensiones más esenciales de la institución investigada, más competente será.

2.2.2.3.4 Teoría de los Factores de Herzberg. Esta teoría se desarrolla a partir del sistema de Maslow (citado en Chiavenato 2009) que identificó dos categorías de necesidades humanas: superiores y las inferiores; los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son aquellos aspectos ambientales en la situación laboral que necesitan permanente atención para así evitar la insatisfacción, estos incluyen las remuneraciones y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y supervisión. La motivación y la satisfacción solo pueden originarse como consecuencia de fuentes internas y de las oportunidades que suministre el trabajo para la realización personal. Basado en esto, un trabajador que percibe su trabajo como que no tiene sentido puede reaccionar con apatía, aunque exista factores ambientales adecuados y por tanto, los gestores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y esforzarse para enriquecer el trabajo (Prado, 2015).

2.2.2.3.5 Teoría Estructuralista de Forehand y Gilmer. Para estos autores el clima está conformado por una serie de características permanentes presentes en una organización, la diferencian de las otras e influye en el comportamiento de los

trabajadores que la conforman. Son las características que definen a una organización las que hacen que sea diferente de otras; perdurables en el tiempo, e influyen en el comportamiento de los trabajadores. El clima se refiere a las percepciones de todos los miembros de la organización sobre el lugar donde laboran, el ambiente físico, las relaciones interpersonales que desarrollan, y los motivos que afecten al lugar de trabajo.

2.2.2.4 Clima Laboral en el Contexto Universitario. González y Codagnone (2004) explican que, como institución, la universidad persigue tres objetivos esenciales: promover la enseñanza, fomentar la investigación y llevar a cabo actividades de extensión. En consecuencia, se llevan a cabo diversas actividades en consonancia con estos propósitos. Además, agrega que, con la intención de poder coordinar y controlar las actividades que la conduzcan a estos tres fines, la universidad, en su función organizacional, utiliza cinco herramientas distintivas: la adaptación mutua, la supervisión directa, la normalización de los procesos de trabajo, la normalización de los resultados y la normalización de las competencias. Por lo que la gestión en universidades es un conjunto de actividades complejas que requiere continuamente evaluaciones y cambios.

García de Fanelli (1998) refiere que las Universidades como organizaciones incorporan diversas técnicas de gestión que buscan mejorar la eficiencia y la efectividad del desempeño organizacional. Algunas de estas tecnologías incluyen la calidad total, la planificación estratégica y la gestión por objetivos. Es importante señalar que estas técnicas han sido adoptadas del ámbito empresarial.

En la revisión bibliográfica de González y Codagnome (2004) sobre *La Organización Universitaria*, se concluye que las universidades con sus fines, objetivos y actividades diversas, además del permanente incremento de quienes demandan sus servicios, requiere actualizaciones constantes de conocimientos sobre las diferentes formas de gestión acorde al trabajo que se realice. Esta importancia en la gestión recae

especialmente en el desarrollo de la Universidad como organización, y tiene especial énfasis en la administración de recursos humanos.

2.2.2.5 Rol del Talento Humano en las Organizaciones. Hernando (2007) analiza la importancia de la gestión de los recursos humanos y afirma que: es el agente más importante que tiene una institución laboral, y que con una eficiente gestión del recurso humano es posible lograr los objetivos organizacionales, generar ventajas competitivas y finalmente, el éxito de la organización

Lo anteriormente mencionado resalta la idea que las organizaciones son esencialmente el resultado de las acciones de sus recursos humanos, ya que son estos los que planifican, ejecutan y se evalúan periódicamente con el propósito de alcanzar los fines para los que fueron creadas.

Por lo tanto, es razonable investigar cómo perciben los empleados el entorno humano y físico en el que realizan sus actividades laborales diarias. Navarro (2014) explica que, del estudio de estas percepciones resultan factores determinantes para conocer la satisfacción y motivación del personal, así como también, la productividad global de la organización. El autor menciona algunos temas para estudiar esta área del conocimiento: el grado de satisfacción laboral, la identificación de fuentes de conflicto laboral, el análisis del impacto de la toma de decisiones, el análisis de los comportamientos a lo largo de toda la escala jerárquica, la implantación de medidas correctoras necesarias, entre otros. El estudio de estos temas, se puede sintetizar en un constructo que está adquiriendo mucha importancia para el desarrollo de cualquier organización. Dicho constructo es el *clima laboral*.

Bravo (2015) explica que los estudios sobre clima laboral han conseguido resaltar la importancia del estudio sobre las percepciones de los trabajadores en su organización, y se afirma que, para llevar un clima laboral adecuado dentro la organización, es necesaria su evaluación en forma periódica, para implementar mejoras

en sus componentes. La Escala de Clima Laboral (CL-SPC) es uno de los instrumentos más importantes en el Perú para la medición del clima laboral, como se puede encontrar en los trabajos de Palma (2000), Castillo (2014), Casana (2015), Velarde (2015), Zelada (2015) y Bravo (2015).

Entonces, un buen clima laboral va a propiciar que el trabajador se sienta más motivado para realizar sus actividades y, por ende, será un trabajador más productivo, beneficiando a la organización. En las Instituciones de Educación Superior, específicamente las universidades, sucede una situación particular debido a las características propias de estas instituciones, que tienen que cumplir con sus actividades esenciales: docencia, investigación y extensión o vinculación con el entorno y que, para eso, se requiere un soporte administrativo sólido que asegure la planificación, ejecución y evaluación de las acciones de la Universidad como organización. Al respecto, Zelada (2015) refiere que las instituciones de educación superior prefieren priorizar el crecimiento y desarrollo de las actividades académicas, y que los equipos administrativos no reciben mucha atención como grupo humano, o poco interés por el estado de ánimo y la calidad de la percepción de la propia entidad.

En las Instituciones de Educación Superior, Palma (2000) explica que la estructura administrativa de estas instituciones, dirige sus necesidades de poder de las decisiones organizacionales a las personas que asumen cargos jerárquicos, lo que sirve como un soporte útil en la administración de la organización.

2.3 Definición de Conceptos

Competencias. Son el conjunto de capacidades para integrar y usar adecuadamente los conocimientos, habilidades, actitudes para lograr el objetivo de cumplir diversas actividades con un nivel adecuado de calidad y eficacia (Bisquerra 2019).

Competencias Socioemocionales. Competencias socioemocionales: Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes requeridas para reconocer, entender, expresar y manejar adecuadamente los fenómenos emocionales (Bisquerra, 2009, p. 146).

Autoconocimiento. Es el proceso por el cual se permite la identificación de las emociones propias.

Autogestión. Es el proceso por el cual se regula el proceso de motivación personal con el fin de lograr los objetivos emocionales.

Conciencia Social y prosociabilidad. Es la cualidad personal para identificar las emociones de otros y establecer adecuadas relaciones sociales.

Toma de decisiones responsables. Es el proceso por el cual se identifican y se adoptan las decisiones consecuentes con la realidad del entorno social.

Clima laboral. Es la percepción de los colaboradores de una institución respecto a su ambiente de trabajo, relacionado a su

involucramiento o compromiso laboral, sistemas de supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Involucramiento laboral. Es todo nivel de compromiso percibido con su acción laboral o trabajo y con su organización.

Supervisión. Se define como toda acción de dirigir y evaluar el desempeño laboral que ejerce un supervisor y este es percibido y valorado por el colaborador.

Comunicación. Se define como el intercambio de información entre los colaboradores y en sus diferentes niveles de una organización.

Condiciones laborales. Se define como el conjunto de factores administrativos, ambientales y personales que afectan positiva o negativamente el entorno laboral y por consiguiente el bienestar laboral de los colaboradores de una organización.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Las competencias sociales y emocionales influyen en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

3.1.2 Hipótesis Específicas

La competencia social “conciencia social y comportamiento prosocial” influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

La competencia social “toma de decisiones” influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

La competencia emocional “autoconciencia” del influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

La competencia emocional “autogestión y motivación” influye en la percepción

del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

3.2 Operacionalización de Variables

3.2.1 Variable Independiente 01

3.2.1.1 Identificación. Competencias sociales

3.2.1.2 Definición Operacional. Las competencias sociales son la demostración de habilidades que permiten interactuar entre personas de manera efectiva en los entornos sociales. (Zich et al., 2017).

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Competencias Sociales

Dimensiones / Indicadores	Categorías	Escala
Conciencia social y comportamiento pro social	Competente	Ordinal
Identificación de las emociones de otros Relaciones sociales	Competente en formación	
Toma de decisiones	No competente	
Identificación de decisiones		

3.2.2 Variable Independiente 02

3.2.2.1 Identificación. Competencias emocionales

3.2.2.2 Definición Operacional. Las competencias emocionales, se evidencian como la capacidad de reconocer, comprender y manejar las emociones propias y ajenas (Zich et al., 2017).

Tabla 2
Operacionalización de la Variable Competencias Emocionales

Dimensiones / Indicadores	Categorías	Escala
Autoconciencia	Competente	Ordinal
Identificación de las emociones propias	Competente en formación	
Autogestión y motivación	No competente	
Objetivos y motivación personal		

3.2.3 Variable Dependiente

3.2.3.1 Identificación. Clima laboral.

3.2.3.2 Definición Operacional. Es la percepción de los colaboradores de una organización respecto a su ambiente de trabajo, relacionado a su involucramiento o compromiso laboral, sistemas de supervisión, comunicación y condiciones laborales (Salazar y Cerpa, 2017).

Tabla 3
Operacionalización de la Variable Percepción del Clima Laboral

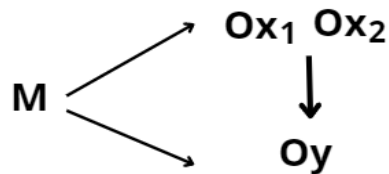
Dimensiones / Indicadores	Categorías	Escala
Involucramiento laboral	Muy favorable	Ordinal
Compromiso laboral Eficiencia laboral Cumplimiento laboral	favorable	
Supervisión	Favorable	
Capacitación e Innovación laboral	Medio	
Responsabilidad laboral Seguimiento y control laboral	Desfavorable	
Comunicación	Muy desfavorable	
Relaciones laborales		
Colaboración laboral		
Comunicación horizontal		
Condiciones laborales		
Cooperación laboral		
Desafío laboral		
Integración laboral		

3.3 Tipo de Investigación

En cuanto al tipo de investigación, es importante señalar que se clasifica como pura o fundamental, ya que las conclusiones alcanzadas contribuyen al conocimiento teórico y práctico de los constructos estudiados. Asimismo, se debe destacar que el enfoque empleado es de naturaleza cuantitativa, puesto que se abordaron los problemas planteados mediante la consideración de los datos obtenidos en el campo y la comparación de la hipótesis formulada (Hernández et. al., 2014).

3.4 Nivel de Investigación

El nivel de la investigación es explicativo, analiza y explica el impacto causal o de influencia entre las variables (Hernández et.al., 2014).



M: Muestra

Ox1: Variable independiente 1

Ox2: Variable independiente 2

↓ Influencia

Oy: Variable dependiente

3.5 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, las variables de estudio no serán modificadas, se medirán cuantitativamente en su estado natural de presentación y en un momento determinado, por lo que se considera de corte transversal en el tiempo.

3.6 Ámbito y Tiempo Social de la Investigación

El ámbito de la investigación es microrregional, se aplicó específicamente en la Facultad de Educación Ciencias de la Comunicación y Humanidades de la Universidad Privada de Tacna. En el segundo semestre del año 2024 y primer semestre del año 2025.

3.7 Población y Muestra

3.7.1 Unidad de Estudio

La unidad de estudio está conformada por el personal docente nombrado y contratado de la Facultad de Educación Ciencias de la Comunicación y Humanidades de la Universidad Privada de Tacna.

3.7.2 Población

La población está conformada por el total de personal docente en calidad de nombrado y contratado en sus diferentes modalidades durante el semestre 2024-II, siendo en total 71 participantes.

3.7.3 Muestra

Considerando la cantidad de personal docente nombrado y contratado durante el semestre 2024-II, no existe una muestra específica puesto que, se consideró a la población en general para el estudio, sin embargo, el total de participantes fue 69, puesto que dos integrantes de la población decidieron no participar en la investigación.

Criterios de inclusión:

Personal docente nombrado que corresponda a la unidad académica de estudio.

Personal docente contratado en sus diferentes modalidades durante el semestre académico 2024-II que corresponda a la unidad académica de estudio.

Personal docente en general que otorgue su consentimiento informado para ser parte de la investigación.

Criterios de exclusión:

Personal docente nombrado o contratado en sus diferentes modalidades que no corresponda a la unidad de estudio.

Personal docente que no otorgue su consentimiento informado para ser parte de la investigación.

3.8 Procedimientos, Técnicas e Instrumentos**3.8.1 Procedimientos**

Los datos recolectados se digitalizaron en el software estadístico SPSS en su versión 27 para datos descriptivos y el software EViews 13 para el procesamiento estadístico inferencial. Se utilizó las técnicas estadísticas siguientes:

Tablas de frecuencia, permitirá organizar y mostrar la distribución de frecuencias de los valores logrados en la medición de las variables.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov, determinó la distribución de los datos de las variables, obteniéndose una distribución normal, por lo que se aplicó una prueba estadística paramétrica.

Regresión lineal simple, fue la prueba utilizada para los resultados, con la finalidad de establecer la relación de influencia entre una variable independiente y una variable dependiente.

En conclusión, se utilizará los porcentajes estimados de las regresiones, se considera un nivel de significancia de 5% para establecer el rechazo de la hipótesis nula H_0 , significa que si el valor p no supera el 5% se rechaza la H_0 . Además, se contrastó los supuestos de linealidad, normalidad, homocedasticidad e independencia de errores para establecer rigurosamente la relación de influencia entre las variables.

3.8.1 Técnicas de Recolección de Datos.

La técnica que se empleó para el acopio de datos de la población evaluada, fue la encuesta, es una técnica de recolección de datos que se utiliza para obtener información sobre un fenómeno específico a través de la interacción con un grupo de personas (Hernández *et al.*, 2014)

3.8.2 Instrumentos para la Recolección de los Datos.

Para la variable Independiente:

Escala de Competencias Sociales y Emocionales creada y validada por Zych, et. al., (2018), está compuesta por 16 ítems que utilizan una escala de Likert con una valoración de respuesta que va del 1 al 5. Este instrumento se aplica a una población cuyos miembros se caracterizan por desempeñar funciones en la enseñanza universitaria.

Las propiedades psicométricas del instrumento original indicaron que su estructura factorial presenta excelentes índices de ajuste: autoconciencia (Alpha = 0.82), autogestión y motivación (Alpha = 0.91), conciencia social y prosociabilidad (Alpha = 0.82), y toma de decisiones responsable (Alpha = 0.89), con un valor total de competencias socioemocionales (Alpha = 0.89) (Llorent, et.al., 2020).

Para la variable dependiente:

La Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo CL SPC (2004), se trata

de un instrumento compuesto por 50 ítems que utiliza escala Likert. Los criterios de validez y confiabilidad se realizaron con la aplicación del instrumento a 1,323 empleados de diferentes rubros, tanto de producción y servicios en la ciudad de Lima Perú, la escala presenta un índice altamente fiable, alcanzando un índice de confiabilidad de 0,97 que corresponde al Alfa de Cronbach y 0,90 Split Half de Guttman (Salazar y Serpa, 2017).

Salazar y Serpa, (2017) realizaron una actualización del instrumento CL SPC aplicando análisis confirmatorio y coeficiente Omega como nuevas propiedades psicométricas del Instrumento Clima laboral de Sonia Palma Carrillo, el análisis fue realizado con la ampliación a 391 colaboradores de una universidad en la ciudad de Lima Perú, los resultados evidencian una consistencia interna de 0,94 de coeficiente Omega, se considera como bueno, de igual forma las dimensiones estudiadas registran valores de coeficiente Omega entre 0,73 a 0,83 y como parte del proceso de validez de constructo y análisis factorial confirmatorio determinó que se retira la dimensión realización personal que genera discrepancia en las covarianzas, del mismo modo se retiran los ítems de otras dimensiones que presentan asociaciones espurias con las dimensiones, quedando finalmente con cuatro dimensiones, involucramiento laboral (4 ítems), supervisión (4 ítems), comunicación (3 ítems) y condiciones laborales (3 ítems), en total 4 dimensiones y 14 ítems.

En los dos casos previo a la aplicación de los instrumentos se presentó un formato de consentimiento informado, en el que se explica el objetivo de la aplicación de los instrumentos y se propone ser parte de la investigación, condicionado a su respuesta otorgando su aceptación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Descripción del Trabajo de Campo

Para la aplicación de los instrumentos, se efectuó las coordinaciones y trámites de autorización ante el Decanato de la Facultad respectiva, se describió y explicó tanto los objetivos e importancia de la investigación, proyectando que, las conclusiones y sugerencias serían de gran importancia por lo que se compartirán para la posible ejecución de mecanismos que pudieran iniciar, mejorar y mantener una adecuada percepción del clima laboral a partir del desarrollo de las competencias socioemocionales.

Posteriormente a la autorización respectiva, se procedió con la planificación y ejecución las acciones de aplicación de los instrumentos, los que se aplicaron a disponibilidad de tiempo de los evaluados, a quienes previamente se les solicitó el consentimiento para ser parte del estudio.

El tiempo de duración de este proceso fue aproximadamente 4 semanas para la evaluación de todo el personal focalizado en la población y muestra.

4.2 Diseño de la Presentación de Resultados

Las respuestas fueron procesadas con el software SPSS y se obtuvieron tablas de frecuencia del comportamiento de las dimensiones de las variables competencias emocionales y competencias sociales, de la misma forma de la variable percepción del

clima laboral, resultados previos que fueron analizadas descriptivamente.

La segunda parte de la presentación de resultados contiene el proceso de comprobación de las hipótesis, con el fin de determinar la existencia o no de una determinada relación de influencia entre dimensiones y de variables, sujeta a la presencia de esta contrastación se desarrolló la discusión de resultados considerando los resultados descriptivos y las bases teóricas respectivas.

4.3 Resultados

4.3.1 Resultado Descriptivo de las Variables

Tabla 4

Niveles de la Dimensión Conciencia Social y Comportamiento Prosocial

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No competente	27	39,1
Competente en formación	19	27,6
Competente	23	33,3
Total	69	100,0

La tabla 4 presenta los resultados de la dimensión “Conciencia Social y Comportamiento pro Social” de la variable Competencias Sociales, se muestra que el 39.1 % de la población estudiada no es competente en esta dimensión; el 33.3 % logra ser competente y el 27.6% es competente en formación, se concluye que la mayoría no tiene la competencia para identificar las emociones de otros y establecer adecuadas relaciones sociales.

Tabla 5*Niveles de la Dimensión Toma de Decisiones*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No competente	9	13,1
Competente en formación	35	50,7
Competente	25	36,2
Total	69	100,0

La tabla 5 presenta los resultados de la dimensión “Toma de decisiones” de la variable Competencias Sociales, se muestra que el 50% de la población estudiada presenta un nivel de competente en formación en esta dimensión; el 36.2% presenta el nivel competente y el 13.1 % no competente, indica que la mayoría tiene un nivel de competencia en formación en la competencia de identificar y adoptar decisiones consecuentes con la realidad del entorno social.

Tabla 6*Niveles de la Dimensión Autoconciencia*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No competente	8	11,6
Competente en formación	29	42,0
Competente	32	46,4
Total	69	100,0

La tabla 6 muestra los resultados descriptivos de la dimensión “Autoconciencia” de la variable Competencias Emocionales, muestra que el 46,4 % de la población estudiada presenta el nivel de competente; el 42,0 % competente en formación y el 11,6% no competente es la dimensión descrita, en conclusión, se interpreta que la mayoría es competente en la habilidad por la cual se permite la identificación de las emociones propias, no siendo muy distante el nivel de competente en formación.

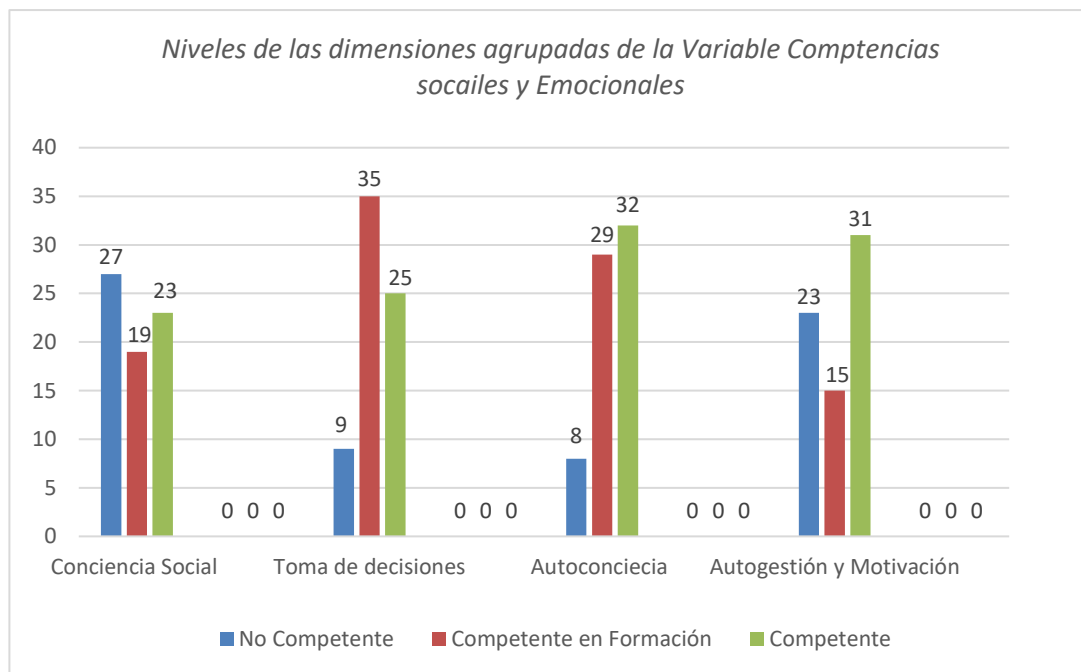
Tabla 7*Niveles de la Dimensión Autogestión y Motivación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No competente	23	33,3
Competente en formación	15	21,7
Competente	31	45,0
Total	69	100,0

La tabla 7 presenta los resultados descriptivos de la dimensión “Autogestión y Motivación” de la variable Competencias Emocionales, muestra que el 45,0% es competente en esta dimensión; el 33,3% no es competente y el 21,7 es competente en proceso; se interpreta que la mayoría es competente en el proceso que regula la motivación personal con el fin de lograr objetivos emocionales.

Tabla 8*Niveles de las Dimensiones Agrupadas de la Variable Competencias Sociales y Emocionales*

Nivel	Conciencia Social		Toma de Decisiones		Auto Conciencia		Autogestión y Motivación	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
No Competente	27	39,1	9	13,1	8	11,6	23	33,3
Competente en Formación	19	27,6	35	50,7	29	42,0	15	21,7
Competente	23	33,3	25	36,2	32	46,4	31	45,0
Total	69	100,0	69	100,0	69	100,0	69	100,0

Figura 3

La tabla 8 y figura 3, presentan los resultados descriptivos agrupados de las dimensiones de la variable Competencias Sociales y Emocionales, muestra que en la dimensión Conciencia Social, el nivel que predomina es No Competente con 39,1% (*f.* 27); En la dimensión Toma de decisiones predomina el nivel Competente en Formación con 50,7% (*f.* 35); En la dimensión Auto Conciencia El nivel que predomina es Competente con 46,4% (*f.* 32) y finalmente, en la dimensión Autogestión y Motivación Predomina el nivel Competente con 45,0% (*f.* 31).

Tabla 9*Niveles de la Variable Percepción del Clima Laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0,0
Desfavorable	3	4,3
Medio	18	26,1
Favorable	20	29,0
Muy favorable	28	40,6
Total	69	100,0

La tabla 9 se presentan los resultados descriptivos de la variable Percepción del Clima Laboral, muestra que el 40,6 % presenta un nivel muy favorable de percepción del clima laboral; 29.0 % un nivel favorable; 26.1 % un nivel medio y el 4,3 % un nivel desfavorable; se interpreta que la mayoría de la población estudiada presenta una percepción muy favorable respecto a su entorno de trabajo relacionado con el nivel de involucramiento o compromiso laboral, sistemas de supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Tabla 10*Niveles de la Dimensión Involucramiento*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0,0
Desfavorable	1	1,4
Medio	11	15,9
Favorable	27	39,1
Muy favorable	30	43,5
Total	69	100,0

La tabla 10 presenta los resultados descriptivos de la dimensión Involucramiento de la variable Percepción del Clima Laboral, muestra que el 43,5%

obtiene un nivel muy favorable; 39,1% obtiene el nivel favorable; 15,9% obtiene nivel medio y el 1,4% nivel desfavorable, predomina el nivel muy favorable y se interpreta que la mayoría percibe tener identificación y compromiso con la institución.

Tabla 11

Niveles de la Dimensión Supervisión

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0,0
Desfavorable	1	1,4
Medio	14	20,3
Favorable	30	43,5
Muy favorable	24	34,8
Total	69	100,0

La tabla 11 presenta los resultados descriptivos de la dimensión Supervisión de la variable Percepción del Clima Laboral, muestra que el 43,5% obtiene un nivel favorable que es el que predomina y se entiende que la mayoría percibe favorablemente la funcionalidad y significación de la supervisión en sus actividades laborales; el 34,8% obtiene el nivel muy favorable; 20,3% obtiene nivel medio y el 1,4% nivel desfavorable.

Tabla 12

Niveles de la Dimensión Comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	4	5,8
Desfavorable	12	17,4
Medio	16	23,2
Favorable	25	36,2
Muy favorable	12	17,4
Total	69	100,0

La tabla 12 presenta los resultados descriptivos de la dimensión Comunicación de la variable Percepción del Clima Laboral, muestra que el 36,2% obtiene un nivel favorable que, es el que predomina, se interpreta que existe una percepción favorable en la fluidez, claridad y pertinencia en el flujo comunicacional interno; 23,2% obtiene el nivel medio; 17,4% tanto en el nivel muy favorable y en el nivel desfavorable y 5,8% el nivel muy favorable.

Tabla 13

Niveles de la Dimensión Condiciones Laborales

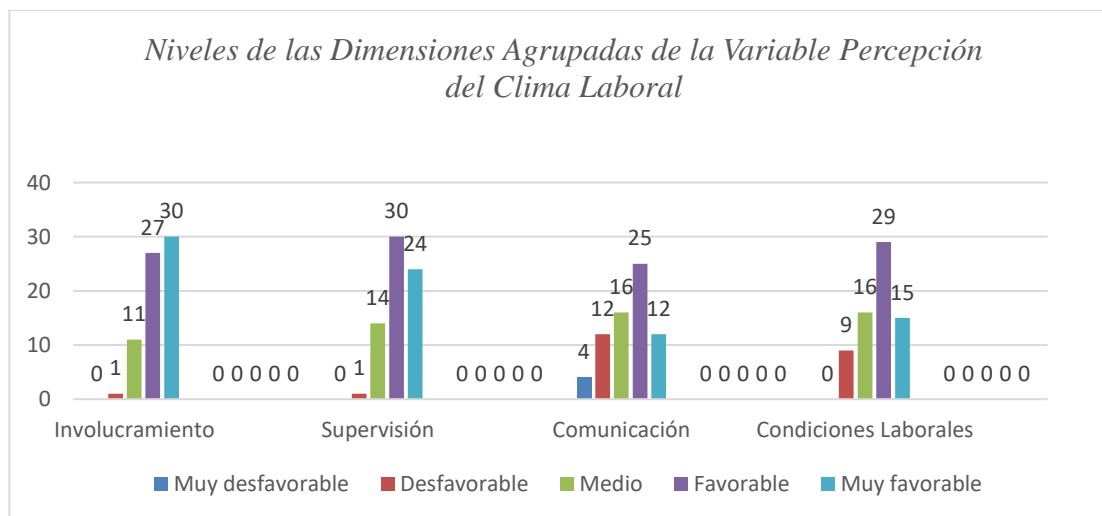
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0,0
Desfavorable	9	13,0
Medio	16	23,2
Favorable	29	42,0
Muy favorable	15	21,7
Total	69	100,0

La tabla 13 presenta los resultados descriptivos de la dimensión Condiciones Laborales de la variable Percepción del Clima Laboral, muestra que el 42,0% obtiene un nivel favorable, es el nivel predominante y se interpreta que predominantemente existe una percepción favorable respecto a que la institución provee las condiciones tanto físicas como psicosociales necesarias para el cumplimiento de las funciones laborales; 23,2% obtiene el nivel medio; 21,7% obtiene nivel muy favorable y el 13,0% un nivel desfavorable.

Tabla 14

Niveles de las Dimensiones Agrupadas de la Variable Percepción del Clima Laboral

Niveles	Involucramiento		Supervisión		Comunicación		Condiciones Laborales	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy desfavorable	0	0,0	0	0,0	4	5,8	0	0,0
Desfavorable	1	1,4	1	1,4	12	17,4	9	13,0
Medio	11	15,9	14	20,3	16	23,2	16	23,2
Favorable	27	39,1	30	43,5	25	36,2	29	42,0
Muy favorable	30	43,5	24	34,8	12	17,4	15	21,7
Total	69	100,0	69	100,0	69	100,0	69	100,0

Figura 4

La tabla 14 y figura 4, presentan los resultados descriptivos agrupados de las dimensiones de la variable Percepción del Clima Laboral, muestra que en la dimensión Involucramiento, el nivel que predomina es muy favorable 43,5% (*f.* 30); en la dimensión Supervisión predomina el nivel favorable con 43,5% (*f.* 30); en la

dimensión Comunicación, el nivel que predomina es favorable con 36,2% (f. 25) y finalmente, en la dimensión Condiciones Laborales Predomina el nivel favorable con 42,0% (f. 29).

4.4 Prueba Estadística

Se presenta la prueba de normalidad de los datos de cada variable, considerando:

Ho: Los datos cumplen una distribución normal

H1: Los datos no cumplen una distribución normal.

Tabla 15

Prueba de normalidad de los datos de Kolmogórov-Smirnov

Variables	Z de Kolmogórov-Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Competencias Sociales y Competencias Emocionales	.990	.281
Competencias Sociales	1.189	.119
Conciencia Social-Comportamiento Prosocial	1.025	.244
Toma de decisiones	1.829	.002
Competencias Emocionales	1.241	.092
Autoconciencia	1.506	.021
Autogestión y Motivación	2.161	.000
Clima Laboral	.945	.333

La Tabla 15 muestra los resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos de las variables utilizadas en el estudio. Esta prueba contrasta la hipótesis nula, que los datos provienen de una distribución normal. Se observa que las variables "competencias sociales y emocionales" ($p = 0.281$), "competencias sociales" ($p = 0.119$), la dimensión "conciencia social – comportamiento prosocial" ($p = 0.244$), la variable "competencias emocionales" ($p = 0.092$) y la variable "clima laboral" ($p = 0.333$) presentan valores de significancia

mayores a 0.05, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula y, por tanto, se asume que estas variables siguen una distribución normal. En cambio, las dimensiones "toma de decisiones" ($p = 0.002$), "autoconciencia" ($p = 0.021$) y "autogestión y motivación" ($p = 0.000$) muestran valores de significancia menores a 0.05, lo que sugiere una desviación significativa respecto de la normalidad.

Considerando los resultados de la distribución de los datos, se rechaza la H_1 , por tanto, se comprueba la H_0 , los datos cumplen una distribución normal razón por la cual se utilizó una prueba estadística paramétrica. Además, el Teorema Central del límite, establece que, con muestras usualmente mayores a 30 ($n > 30$), la distribución de la media muestral tiende a seguir una tendencia normal sin importar cómo sea la distribución de la población original. Esta explicación permite asumir que los datos son normales.

4.5 Comprobación de Hipótesis

4.5.1 *Contrastación de la Primera Hipótesis Especifica*

a. Planteamiento de la hipótesis.

H0: La competencia social conciencia social y comportamiento prosocial no influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

H1: La competencia social conciencia social y comportamiento prosocial influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

b. Nivel de significancia

Alfa = α = 5%

c. Prueba estadística

Regresión lineal

d. Regla de decisión

Si P-Valor < nivel de significancia entonces no aceptar H0.

e. Cálculo de Estadístico del modelo**Tabla 16**

Coefficientes del modelo conciencia social y comportamiento prosocial y clima laboral

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	21.41224	9.912145	2.160202	0.0343
X11	1.253708	0.384347	3.261915	0.0017

En la Tabla 16, se presenta los coeficientes del modelo de regresión lineal simple, se observa que el intercepto es 21.412 y el coeficiente asociado a la variable independiente (X11) es 1.2537, con un error estándar de 0.3843 y un estadístico t de 3.2619. El valor de significancia asociado a este coeficiente es **0.0017**, el cual es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), lo que indica una relación de influencia estadísticamente significativa entre la competencia social “conciencia social y comportamiento pro social” y el clima laboral. Esto significa que, por cada punto adicional en la escala de conciencia social y comportamiento prosocial, se espera un incremento promedio de 1.25 unidades en la percepción del clima laboral.

f. Modelo

$$C = 21.4122384834 + 1.25370788724 * X11$$

Dónde: C es clima laboral y X11 es conciencia social y comportamiento prosocial

Tabla 17

Resumen estadístico del modelo conciencia social y comportamiento prosocial y clima laboral

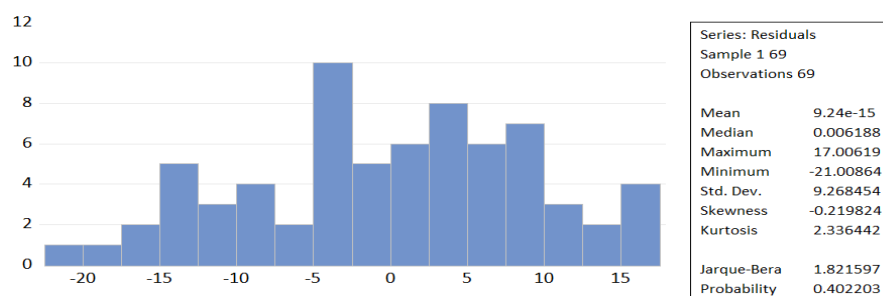
Estadístico	Valores	Estadísticos	Valores
R-squared	0.137044	Mean dependent var	53.53623
Adjusted R-squared	0.124164	S.D. dependent var	9.977297
S.E. of regression	9.337365	Akaike info criterion	7.334482
Sum squared resid	5841.488	Schwarz criterion	7.399239
F-statistic	10.64009	Hannan-Quinn criter.	7.360174
Prob(F-statistic)	0.001743	Durbin-Watson stat	1.746803

La Tabla 17 resume los estadísticos globales del modelo, el coeficiente de determinación R^2 es 0.1370, y el R^2 ajustado es 0.1242, lo que indica que el modelo explica aproximadamente un 12.4% de la variabilidad del clima laboral. Aunque esta proporción puede considerarse baja en términos absolutos, es aceptable en estudios del ámbito social, donde múltiples factores pueden intervenir en las percepciones laborales. El estadístico F es 10.6401 con un p-valor = 0.0017, lo cual confirma que el modelo es globalmente significativo. Además, el estadístico de Durbin-Watson es 1.7468, cercano al valor ideal de 2, lo que sugiere ausencia de autocorrelación de primer orden en los residuos.

g. Supuesto de Normalidad del Residuo

Figura 5

Prueba de normalidad para residuo del modelo conciencia social y comportamiento prosocial y clima laboral



La Figura 5, correspondiente a la prueba de normalidad de los residuos del modelo, presenta un estadístico de Jarque-Bera = 1.8216 con una probabilidad asociada de 0.4022, superior a 0.05. Esto permite no rechazar la hipótesis de normalidad de los residuos, cumpliéndose uno de los supuestos clave para la validez de la regresión lineal.

h. Supuesto de Homocedasticidad del Residuo

Tabla 18

Test Heterocedasticidad: Breusch-Pagan-Godfrey para el modelo conciencia social y comportamiento prosocial y clima laboral

Estadístico	Valor	Probabilidad	Valor
F-statistic	0.025885	Prob. F (1,67)	0.8727
Obs*R-squared	0.026647	Prob. Chi-Square (1)	0.8703
Scaled explained SS	0.016789	Prob. Chi-Square (1)	0.8969

La Tabla 18, realiza el test de heterocedasticidad de Breusch-Pagan-Godfrey, donde se obtiene un estadístico F de 0.0259 con un p-valor de

0.8727, además de valores similares para los otros estadísticos del test. Esto indica que no hay evidencia de heterocedasticidad, es decir, los residuos presentan varianza constante (homocedasticidad), cumpliéndose otro de los supuestos esenciales para la validez de la regresión lineal.

i. Supuesto de no autocorrelación del residuo

Tabla 19

Test Breusch-Godfrey Serial Correlation LM para el Modelo de Conciencia Social, Comportamiento Prosocial y Clima Laboral

Estadístico	Valor	Probabilidad	Valor
F-statistic	0.587846	Prob. F (2,65)	0.5584
Obs*R-squared	1.225869	Prob. Chi-Square (2)	0.5418

La Tabla 19 muestra los resultados del test de autocorrelación de Breusch-Godfrey, donde el estadístico F es 0.5878 y el p-valor es 0.5584, valores que permiten concluir que no existe autocorrelación significativa en los residuos del modelo.

j. Conclusión

La contrastación de la primera hipótesis específica tiene como propósito determinar si la competencia social “conciencia social y comportamiento prosocial” influye significativamente en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad perteneciente a una institución de educación superior de Tacna.

En conjunto, los resultados de las Tablas 18 a 19 y la Figura 5 indican que el modelo de regresión lineal simple utilizado para evaluar la influencia de la competencia social “conciencia social y comportamiento prosocial”

sobre el clima laboral cumple con todos los supuestos clásicos (linealidad, normalidad, homocedasticidad e independencia de errores), es estadísticamente significativo y presenta una asociación positiva entre las variables como se refleja en las tablas 16 y 17. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que esta competencia social influye significativamente en la percepción del clima laboral del docente universitario del contexto estudiado.

4.5.2 Contrastación de la Segunda Hipótesis Especifica

a. Planteamiento de la hipótesis.

H0: La competencia social toma de decisiones no influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

H1: La competencia social toma de decisiones influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

b. Nivel de significancia

Alfa = α = 5%

c. Prueba estadística

Regresión lineal

d. Regla de decisión

Si P-Valor < nivel de significancia entonces no aceptar H0.

e. Cálculo de estadístico del modelo

Tabla 20*Coefficientes del Modelo toma de Decisiones y Clima Laboral*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	47.81579	10.00274	4.78027	0.0000
X12	0.431377	0.748793	0.576097	0.5665

En la Tabla 20, se presenta los coeficientes del modelo de regresión lineal simple, se observa que el intercepto es 47.8158 y el coeficiente correspondiente a la variable independiente X12 (toma de decisiones) es 0.4314, con un error estándar de 0.7488, un estadístico t de 0.5761 y un p-valor de 0.5665. Dado que este valor es considerablemente superior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), se concluye que no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la toma de decisiones tiene un efecto de influencia significativo sobre el clima laboral. Es decir, el cambio en esta competencia no implica un cambio relevante o sistemático en la percepción del clima laboral del docente.

f. Modelo

$$C = 47.8157937278 + 0.431377303589 * X12$$

Dónde: C es clima laboral y X12 es toma de decisiones

Tabla 21*Resumen Estadístico del Modelo Toma de Decisiones y Clima Laboral*

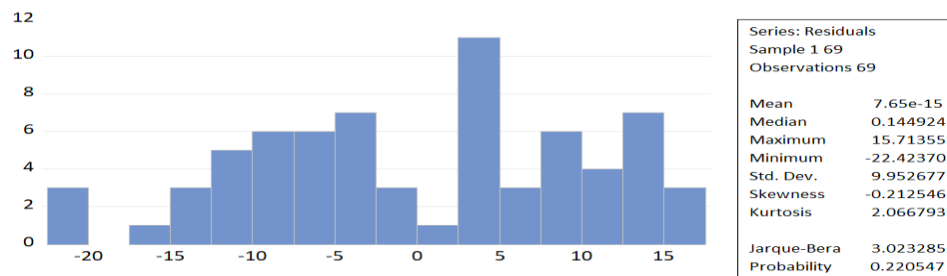
Estadístico	Valores	Estadísticos	Valores
R-squared	0.004929	Mean dependent var	53.53623
Adjusted R-squared	-0.009923	S.D. dependent var	9.977297
S.E. of regression	10.02668	Akaike info criterion	7.476932
Sum squared resid	6735.793	Schwarz criterion	7.541689
F-statistic	0.331888	Hannan-Quinn criter.	7.502624
Prob(F-statistic)	0.56648	Durbin-Watson stat	1.814708

La Tabla 21, resume los indicadores estadísticos del modelo. El coeficiente de determinación R^2 es 0.0049 y el R^2 ajustado es negativo (-0.0099), lo que indica que el modelo explica apenas el 0.5% de la variabilidad del clima laboral, y que, incluso, el ajuste del modelo es peor que uno sin predictores. Además, el estadístico $F = 0.3319$ con un p-valor de 0.5665 revela que el modelo en su conjunto no es estadísticamente significativo, y, por lo tanto, no es adecuado para predecir el clima laboral a partir de la competencia “toma de decisiones”. El estadístico Durbin-Watson = 1.8147 sugiere que no hay autocorrelación relevante en los residuos del modelo, aunque su validez depende de la verificación de los supuestos.

g. Supuesto de normalidad del residuo

Figura 6

Prueba de normalidad para residuo del modelo toma de decisiones y clima laboral



La Figura 6, evalúa la normalidad de los residuos del modelo, presenta un estadístico de Jarque-Bera = 3.0233 y una probabilidad asociada de 0.2205. Este valor es mayor a 0.05, por lo que no se rechaza la hipótesis nula de normalidad, lo que indica que los residuos se distribuyen normalmente y se cumple el supuesto necesario para la validez del modelo de regresión.

h. Supuesto de Homocedasticidad del residuo

Tabla 22

Test Heterocedasticidad: Breusch-Pagan-Godfrey para el Modelo Toma de Decisiones y Clima Laboral

Estadístico	Valor	Probabilidad	Valor
F-statistic	0.152364	Prob. F (1,67)	0.6975
Obs*R-squared	0.156556	Prob. Chi-Square (1)	0.6923
Scaled explained SS	0.078736	Prob. Chi-Square (1)	0.779

La Tabla 22, corresponde al test de heterocedasticidad de Breusch-Pagan-Godfrey, se reporta un estadístico F de 0.1524 con un p-valor de 0.6975, valores que superan ampliamente el umbral de significancia. Esto implica que no se detecta heterocedasticidad en los residuos, es decir, se cumple con el supuesto de homocedasticidad o varianza constante y validez de la regresión lineal.

i. Supuesto de no autocorrelación del residuo

Tabla 23

Test Breusch-Godfrey Serial Correlation LM para el Modelo de Toma de Decisiones y Clima Laboral

Estadístico	Valor	Probabilidad	Valor
F-statistic	0.351083	Prob. F (2,65)	0.7053
Obs*R-squared	0.73741	Prob. Chi-Square (2)	0.6916

La Tabla 23 presenta los resultados del test de autocorrelación de Breusch-Godfrey. El estadístico F es 0.3511 y el p-valor es 0.7053, lo cual permite concluir que no hay evidencia de autocorrelación en los residuos. Este resultado reafirma la validez del modelo desde el punto de vista de la independencia de errores.

j. Conclusión

La segunda hipótesis específica busca determinar si la competencia social “toma de decisiones” influye significativamente en la percepción del clima laboral del docente universitario en una facultad de una institución de educación superior de Tacna.

En síntesis, el modelo de regresión cumple con los supuestos estadísticos clásicos (normalidad, homocedasticidad e independencia de los residuos), como se evidencia en la Figura 6 y las Tablas 22 y 23, el coeficiente de la variable “toma de decisiones” no es estadísticamente significativo, el modelo no presenta una capacidad explicativa aceptable, según se refleja en las Tablas 20 y 21. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se concluye que la competencia social “toma de decisiones” no influye significativamente en la percepción del clima laboral del docente universitario en el contexto analizado.

4.5.3 Contrastación de la Tercera Hipótesis Específica

a. Planteamiento de la hipótesis.

H0: La competencia emocional autoconciencia no influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de mía facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

H1: La competencia emocional autoconciencia influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de mía facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

b. Nivel de significancia

Alfa = α = 5%

c. Prueba estadística

Regresión lineal

d. Regla de decisión

Si P-Valor < nivel de significancia entonces no aceptar H0.

e. Cálculo de estadístico del modelo

Tabla 24

Coefficientes del Modelo Autoconciencia y Clima Laboral

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	37.15568	10.25151	3.624411	0.0006
X21	0.920406	0.572145	1.608694	0.1124

La Tabla 24, contiene los coeficientes del modelo de regresión lineal simple, se reporta un intercepto de 37.1557 y un coeficiente de regresión para la variable independiente X21 (autoconciencia) de 0.9204, con un error estándar de 0.5721. El estadístico t asociado es 1.6087 y su correspondiente p-valor es 0.1124. Dado que este valor es mayor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que la competencia emocional “autoconciencia” no tiene un efecto de influencia estadísticamente significativo sobre la percepción del clima laboral en la población estudiada. Es decir, las variaciones en esta competencia no se asocian con cambios relevantes en la percepción del clima laboral.

f. Modelo

$$Y = 37.1556769411 + 0.920405774483 * X21$$

Dónde: Y es clima laboral y X21 es autoconciencia.

Tabla 25*Resumen Estadístico del Modelo Autoconciencia y Clima Laboral*

Estadístico	Valores	Estadísticos	Valores
R-squared	0.037189	Mean dependent var	53.53623
Adjusted R-squared	0.022819	S.D. dependent var	9.977297
S.E. of regression	9.862806	Akaike info criterion	7.443976
Sum squared resid	6517.422	Schwarz criterion	7.508732
F-statistic	2.587898	Hannan-Quinn criter.	7.469667
Prob(F-statistic)	0.112386	Durbin-Watson stat	1.737057

La Tabla 25 proporciona los indicadores globales del modelo, mostrando un R^2 de 0.0372 y un R^2 ajustado de 0.0228, lo que revela que el modelo explica tan solo un 2.3% de la variabilidad del clima laboral, una proporción extremadamente baja. Además, el estadístico $F = 2.5879$ con un p-valor de 0.1124 indica que el modelo en su conjunto no es significativo. El estadístico Durbin-Watson = 1.7371, por su parte, sugiere que no hay evidencia clara de autocorrelación de primer orden en los residuos.

g. Supuesto de normalidad del residuo**Figura 7**

Prueba de Normalidad para Residuo del Modelo Autoconciencia y Clima Laboral



La Figura 7 muestra los resultados de la prueba de Jarque-Bera para los residuos del modelo. Se obtiene un valor de Jarque-Bera = 2.2919 con una

probabilidad de 0.3179, lo que indica que no se rechaza la hipótesis de normalidad de los residuos, cumpliéndose este requisito esencial para la validez del modelo de regresión lineal.

h. Supuesto de Homocedasticidad del Residuo

Tabla 26

Test Heterocedasticidad: Breusch-Pagan-Godfrey para el Modelo Autoconciencia y Clima Laboral

Estadístico	Valor	Probabilidad	Valor
F-statistic	0.06622	Prob. F (1,67)	0.7977
Obs*R-squared	0.06813	Prob. Chi-Square (1)	0.7941
Scaled explained SS	0.040388	Prob. Chi-Square (1)	0.8407

La Tabla 26, se presentan los resultados del test de heterocedasticidad Breusch-Pagan-Godfrey, con un estadístico F de 0.0662 y un p-valor de 0.7977. Este valor alto sugiere que no hay evidencia de heterocedasticidad, es decir, los residuos presentan varianza constante, cumpliendo con el supuesto de homocedasticidad.

i. Supuesto de no autocorrelación del residuo

Tabla 27

Test Breusch-Godfrey Serial Correlation LM para el Modelo de Autoconciencia y Clima Laboral

Estadístico	Valor	Probabilidad	Valor
F-statistic	0.734431	Prob. F (2,65)	0.4837
Obs*R-squared	1.524797	Prob. Chi-Square (2)	0.4665

La Tabla 27 aborda el supuesto de independencia de los errores mediante el test de autocorrelación de Breusch-Godfrey. El estadístico F es

0.7344 con un p-valor de 0.4837, lo que indica que no hay autocorrelación significativa en los residuos del modelo.

j. Conclusión

La tercera hipótesis específica tiene como objetivo evaluar si la competencia emocional “autoconciencia” influye significativamente en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad perteneciente a una institución de educación superior de Tacna.

En conclusión, aunque el modelo de regresión que analiza la relación entre la competencia emocional “autoconciencia” y el clima laboral cumple con todos los supuestos estadísticos clásicos —normalidad, homocedasticidad e independencia de errores—, según lo evidenciado en la Figura 7 y las Tablas 26 y 27, la variable independiente no presenta un efecto significativo y el modelo, tiene una capacidad explicativa muy baja, como se demuestra en las Tablas 24 y 25. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula y se concluye que la competencia emocional “autoconciencia” no influye significativamente en la percepción del clima laboral de los docentes universitarios evaluados.

4.5.4 Contrastación de la cuarta hipótesis específica

a. Planteamiento de la hipótesis.

H0: La competencia emocional autogestión y motivación no influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

H1: La competencia emocional autogestión y motivación influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

b. Nivel de significancia

Alfa = α = 5%

c. Prueba estadística

Regresión lineal

d. Regla de decisión

Si P-Valor < nivel de significancia entonces no aceptar H0.

e. Cálculo de estadístico del modelo

Tabla 28

Coefficientes del Modelo Autogestión y Motivación y Clima Laboral

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	19.35574	13.14872	1.472063	0.1457
X22	2.456723	0.941424	2.60958	0.0112

La Tabla 28, correspondiente a los coeficientes del modelo de regresión lineal simple, se observa que el intercepto es 19.3557 y el coeficiente de la variable independiente X22 (autogestión y motivación) es 2.4567, con un error estándar de 0.9414. El estadístico t es 2.6096 y el p-valor asociado es 0.0112, valor menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$. Esto indica que la competencia emocional autogestión y motivación influye significativamente en el clima laboral.

f. Modelo

$$Y = 19.3557422969 + 2.45672268908 * X22$$

Dónde: Y es clima laboral y X22 es autogestión y motivación.

Tabla 29

Resumen Estadístico del Modelo Autogestión y Motivación y Clima Laboral

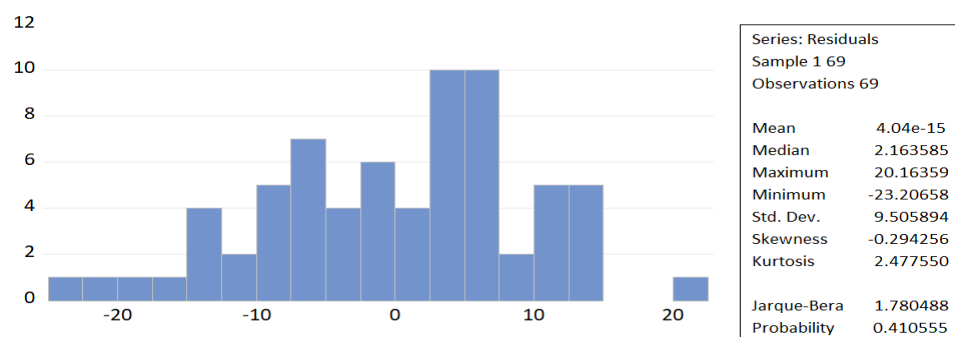
Estadístico	Valores	Estadísticos	Valores
R-squared	0.092263	Mean dependent var	53.53623
Adjusted R-squared	0.078714	S.D. dependent var	9.977297
S.E. of regression	9.576571	Akaike info criterion	7.385073
Sum squared resid	6144.618	Schwarz criterion	7.44983
F-statistic	6.809909	Hannan-Quinn criter.	7.410765
Prob (F-statistic)	0.011172	Durbin-Watson stat	1.754257

La Tabla 29 presenta el resumen estadístico del modelo. El coeficiente de determinación R^2 es 0.0923, y el R^2 ajustado es 0.0787, lo que sugiere que el modelo explica aproximadamente el 7.9% de la variabilidad en la percepción del clima laboral. Aunque esta proporción es modesta, es aceptable dentro del contexto de las ciencias sociales, donde las variables psicológicas suelen tener múltiples fuentes de variación. El estadístico F es 6.8099 y el p-valor del modelo global es 0.0112, lo que refuerza la validez estadística del modelo. Además, el estadístico Durbin-Watson = 1.7543 se encuentra dentro del rango aceptable, indicando ausencia de autocorrelación de primer orden en los residuos.

g. **Supuesto de normalidad del residuo**

Figura 8

Prueba de Normalidad para Residuo del Modelo Autogestión y Motivación y Clima Laboral



La Figura 8, que muestra la prueba de normalidad de los residuos del modelo mediante el estadístico de Jarque-Bera = 1.7805 y su correspondiente probabilidad de 0.4106, respalda la suposición de normalidad, ya que el p-valor es mayor a 0.05. Por tanto, se concluye que los residuos del modelo se distribuyen normalmente, lo que asegura la validez de las inferencias paramétricas.

h. Supuesto de Homocedasticidad del residuo

Tabla 30

Test Heterocedasticidad: Breusch-Pagan-Godfrey para el Modelo Autogestión y Motivación y Clima Laboral

Estadístico	Valor	Probabilidad	Valor
F-statistic	0.115166	Prob. F (1,67)	0.7354
Obs*R-squared	0.1184	Prob. Chi-Square (1)	0.7308
Scaled explained SS	0.082474	Prob. Chi-Square (1)	0.774

La Tabla 30 reporta los resultados del test de heterocedasticidad de Breusch-Pagan-Godfrey, obteniéndose un estadístico F de 0.1152 con un p-valor de 0.7354, lo cual indica que no hay evidencia de heterocedasticidad. En consecuencia, se cumple el supuesto de homocedasticidad, es decir, la varianza de los errores es constante a lo largo de los valores de la variable independiente.

i. **Supuesto de no autocorrelación del residuo**

Tabla 31

Test Breusch-Godfrey Serial Correlation LM para el Modelo Autogestión y Motivación y Clima Laboral

Estadístico	Valor	Probabilidad	Valor
F-statistic	0.896454	Prob. F (2,65)	0.413
Obs*R-squared	1.852152	Prob. Chi-Square (2)	0.3961

La Tabla 31 presenta los resultados del test de autocorrelación de Breusch-Godfrey. El estadístico F es 0.8965 y el p-valor es 0.4130, valores que no evidencian la presencia de autocorrelación entre los errores, cumpliéndose así el supuesto de independencia de los residuos.

j. **Conclusión**

La cuarta hipótesis específica tiene como propósito determinar si la competencia emocional “autogestión y motivación” influye significativamente en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna.

En conjunto, el modelo que evalúa la influencia de la competencia emocional “autogestión y motivación” sobre el clima laboral del docente cumple con todos los supuestos clásicos de la regresión lineal: normalidad de los residuos (Figura 8), homocedasticidad e independencia de errores (Fig 08, Tabla 30 y tabla 31). Asimismo, los coeficientes son estadísticamente significativos (Tabla 28), y el modelo global es válido y relevante (Tabla 29). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la competencia emocional “autogestión y motivación” influye de

manera significativa y en la percepción del clima laboral en el contexto universitario evaluado.

4.5.5 *Contrastación de hipótesis general*

a. **Planteamiento de la hipótesis.**

H0: Las competencias sociales y emocionales no influyen en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

H1: Las competencias sociales y emocionales influyen en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.

b. **Nivel de significancia**

Alfa = α = 5%

c. **Prueba estadística**

Regresión lineal

d. **Regla de decisión**

Si P-Valor < nivel de significancia entonces no aceptar H0.

e. **Cálculo de estadístico del modelo**

Tabla 32

Coefficientes del Modelo Competencias Sociales y Emocionales y Clima Laboral

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	19.58467	12.81237	1.528575	0.1311
X	0.48094	0.18076	2.66066	0.0098

En la Tabla 32, se presenta los coeficientes del modelo de regresión lineal simple, se observa que el intercepto es 19.5847 y el coeficiente de la variable independiente X (competencias sociales y emocionales) es 0.4809, con un error estándar de 0.1808, un estadístico t de 2.6607 y un p-valor de 0.0098. Este valor es menor al nivel de significancia del 5%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una relación de influencia estadísticamente significativa entre el nivel de desarrollo de las competencias sociales y emocionales del docente y su percepción del clima laboral

Modelo

$$Y = 19.5846668878 + 0.480939844948 * X$$

Dónde: Y es clima laboral y X es competencias sociales y emocionales.

Tabla 33

Resumen Estadístico del Modelo Competencias Sociales y Emocionales y Clima Laboral

Estadístico	Valores	Estadísticos	Valores
R-squared	0.095562	Mean dependent var	53.53623
Adjusted R-squared	0.082062	S.D. dependent var	9.977297
S.E. of regression	9.559155	Akaike info criterion	7.381433
Sum squared resid	6122.288	Schwarz criterion	7.44619
F-statistic	7.079111	Hannan-Quinn criter.	7.407124
Prob(F-statistic)	0.00975	Durbin-Watson stat	1.740032

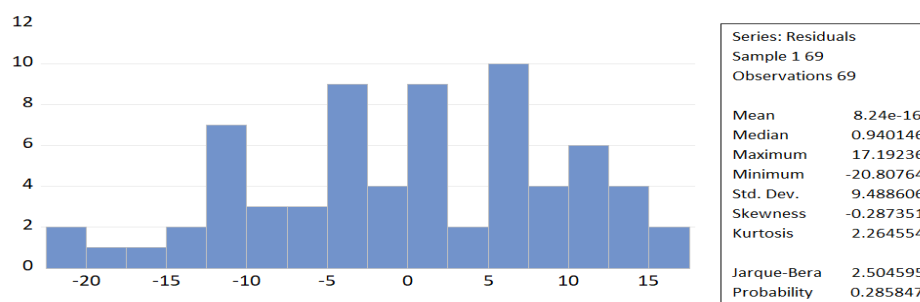
En la Tabla 33, se muestra el resumen estadístico del modelo, se reporta un coeficiente de determinación R² de 0.0956 y un R² ajustado de 0.0821, lo cual indica que el modelo explica aproximadamente el 8.2% de la variabilidad del clima laboral. Aunque este porcentaje es moderado, es coherente con investigaciones sociales donde múltiples factores influyen en fenómenos organizacionales. Además, el estadístico F del modelo es

7.0791, con un p-valor de 0.00975, confirman la validez global del modelo. El estadístico Durbin-Watson = 1.7400 se encuentra dentro del rango aceptable (cercano a 2), lo que sugiere que no hay autocorrelación de primer orden en los errores del modelo.

g. Supuesto de normalidad del residuo

Figura 9

Prueba de Normalidad para Residuo del Modelo Competencias Sociales y Emocionales y Clima Laboral



La Figura 9, corresponde a la prueba de normalidad de los residuos mediante el test de Jarque-Bera, reporta un valor de 2.5046 con una probabilidad de 0.2858. Como este p-valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula de normalidad, indicando que los residuos del modelo siguen una distribución normal.

h. Supuesto de Homocedasticidad del residuo

Tabla 34

Test Heterocedasticidad: Breusch-Pagan-Godfrey para el Modelo Competencias Sociales y Emocionales y Clima Laboral

Estadístico	Valor	Probabilidad	Valor
F-statistic	0.433031	Prob. F (1,67)	0.5128
Obs*R-squared	0.443094	Prob. Chi-Square (1)	0.5056
Scaled explained SS	0.264153	Prob. Chi-Square (1)	0.6073

La Tabla 34, contiene los resultados del test de heterocedasticidad de Breusch-Pagan-Godfrey, muestra un estadístico F de 0.4330 con un p-valor de 0.5128, lo que indica que no hay evidencia de heterocedasticidad. Por tanto, se cumple el supuesto de homocedasticidad, es decir, que los residuos tienen varianza constante.

i. Supuesto de no autocorrelación del residuo

Tabla 35

Test Breusch-Godfrey Serial Correlation LM para el Modelo de Competencias Sociales y Emocionales y Clima Laboral

Estadístico	Valor	Probabilidad	Valor
F-statistic	0.868611	Prob. F (2,65)	0.4243
Obs*R-squared	1.796124	Prob. Chi-Square (2)	0.4074

La Tabla 35, que evalúa la autocorrelación de los residuos mediante el test de Breusch-Godfrey, reporta un estadístico F de 0.8686 y un p-valor de 0.4243, confirmando que no existe autocorrelación significativa en los errores del modelo.

j. Conclusión

La contrastación de la hipótesis general tiene como objetivo evaluar si las competencias sociales y emocionales, en conjunto, influyen significativamente en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna.

Los resultados de las Tablas 32 y 33, permiten concluir que el modelo de regresión que evalúa la influencia conjunta de las competencias sociales y emocionales sobre el clima laboral es estadísticamente significativo, cumple con todos los supuestos clásicos (linealidad, normalidad de residuos,

homocedasticidad e independencia de errores) como se refleja en las tablas 34, 35 y la figura 9. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que las competencias sociales y emocionales influyen significativamente en la percepción del clima laboral del docente universitario del contexto evaluado.

4.6 Discusión de Resultados

Respecto al primer objetivo específico que refiere; Determinar la influencia de la competencia social “conciencia social y comportamiento prosocial” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024. Se determinó que, el valor de significancia asociado al coeficiente es de 0.0017 es menor al valor alfa de significancia ($\alpha = 0.05$), lo que indica que este resultado es estadísticamente significativo e indica que la “conciencia social y prosocial” tienen una influencia positiva en la percepción del clima laboral, lo cual, en términos generales concuerda con Ruvalcaba, et. al., (2019) que demuestra en su estudio que las competencias socioemocionales son predictoras de la demostración de las conductas prosociales y además optimizan la percepción del clima organizacional en este caso en entornos de educación escolar.

Es lógico inferir que, desde la perspectiva de la competencia social, conciencia social y prosociabilidad, se pueda establecer una relación de influencia directa con la percepción del clima laboral, esta se demuestra desde las conductas que facilitan el establecimiento de adecuadas relaciones humanas, respeto y cumplimiento de normas sociales, correcta comunicación efectiva y la demostración de entendimiento hacia los demás y sus contextos sociales.

El segundo objetivo específico refiere: Determinar la influencia de la competencia social “toma de decisiones” en la percepción del clima laboral del

docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024, se halló que , el valor de significancia asociado al coeficiente de correlación de las variables es de 0.5665, mayor al valor alfa de significancia ($\alpha = 0.05$), lo que indica que este resultado no es estadísticamente significativo y evidencia que la “toma de decisiones” no tienen un impacto de influencia en la percepción del clima laboral, a pesar que las investigaciones con la variable inteligencia emocional o habilidades blandas y sus posibles dimensiones sociales, más cercanas como constructo teórico a las competencias sociales, indican en términos generales que existe una relación significativa entre ellas, como lo sostiene, García. et al., (2023) la presencia de aptitudes personales y sociales se evidencia en la gestión y solución de conflictos y no sólo afirman que impacta en el clima laboral sino que afirman que las cualidades sociales aportan al establecimiento de un entorno laboral saludable, sin embargo en la presente investigación no se halla relación de influencia significativa entre la dimensión “toma de decisiones” de la variable competencia social con el clima laboral, es posible que existan factores intervinientes, como por ejemplo el contexto laboral o la cultura laboral de la muestra estudiada que es muy particular, en el aspecto administrativo, se trata de una población que en su mayoría tiene una naturaleza de relación laboral con la institución, bajo contrato temporal, respecto a la minoría del personal tiene una situación o condición laboral de nombrado o laboralmente permanente, situación que en general y en términos de mayoría es personal que no ejerce mayor demostración de toma de decisiones administrativas, salvo en la gestión de sus funciones de su carga académica, es decir en el desempeño de funciones de enseñanza. Esta situación nos permite inferir que la no presencia de relación de influencia entre la dimensión “toma de decisiones” y clima laboral se debe a la no participación en la toma de decisiones administrativas de la mayoría de los participantes de la muestra estudiada y por tener esta característica organizacional la institución de educación superior estudiada.

El tercer objetivo específico, refiere: Determinar la influencia de la

competencia emocional “autoconciencia” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024, se determinó que, el valor de significancia asociado al coeficiente es de 0.1124 mayor al valor alfa de significancia ($\alpha = 0.05$), lo que indica que este resultado no es estadísticamente significativo, por lo tanto la autoconciencia no tiene una relación de influencia en la percepción del clima laboral, a pesar que, en una apreciación general de la inteligencia emocional como variable teóricamente más relacionada con la variable competencia emocional, se presentan resultados que se relacionan con el clima laboral, como lo demuestra Placencia (2025) en un metaanálisis del Impacto de la Inteligencia Emocional en el Trabajo en Latinoamérica durante los años 2014 a 2024, afirmando que evidencia una correlación moderada a alta, con un tamaño de efecto promedio de 0.581, destacando su relevancia en la productividad, adaptación y cohesión en el trabajo, especialmente en liderazgo, sin embargo, la investigación subraya la necesidad de personalizar las intervenciones de IE para maximizar su eficacia según el tipo de empleo y condiciones específicas, destacando la importancia de adaptaciones a las características culturales y sectoriales., sin embargo, en el contexto más específico de la variable competencia emocional, es decir en su dimensión “autoconciencia”, es posible que exista algún factor que interviene para que no se produzca esta relación de influencia en la muestra estudiada, se puede inferir que la habilidad de observar y comprender las propias emociones, objetivos y valores tiene mínima injerencia en la percepción del clima laboral, es probable que esta situación se presente de esta manera por no mostrarse plenamente desarrollada esta competencia en la muestra estudiada, encontrando que algo mas del 50% de las personas evaluadas no son competentes en esta dimensión de las competencias emocionales, será necesario desarrollar esta habilidad para tener más conciencia de su relación de influencia con el clima laboral.

El cuarto objetivo específico refiere: Determinar la influencia de la competencia emocional “autogestión y motivación” en la percepción del clima laboral

del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024, se determinó que, el p-valor asociado es 0.0112, valor menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$. Esto indica que la competencia emocional autogestión y motivación influye significativamente en el clima laboral. La variable “autogestión y motivación” se define como la capacidad de regular las propias emociones y comportamientos para promover la motivación y alcanzar los objetivos personales, tomando en cuenta su definición muy relacionada con la variable “empoderamiento”, cuya definición es la delegación de poder, autonomía y responsabilidad de los colaboradores en una organización laboral, se encontró que los resultados son correlativos con la investigación realizada por Vásquez (2024), cuyo resultado fue el hallazgo de una relación significativa e intensa entre el empoderamiento (empowerment) y el desempeño laboral y como modelo de trabajo tiene un impacto en una adecuada percepción del clima laboral, teniendo en cuenta la gestión de este modelo de manera exitosa. Se puede inferir que la autogestión y la motivación tienen una relación bidireccional y positiva con el clima laboral, esto implica que cuando los colaboradores tienen autonomía, control en su propio trabajo y se sienten empoderados (autogestión), la motivación se incrementa y por consiguiente mejora la percepción de un entorno laboral positivo, lo que es muy probable que fomente la satisfacción, compromiso y mejor rendimiento laboral.

Finalmente, el objetivo general refiere: Establecer la influencia de las competencias sociales y emocionales en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024, se halló un p-valor de 0.0098, este valor es menor al nivel de significancia del 5%, lo que permite afirmar que existe una relación de influencia estadísticamente significativa entre el nivel de desarrollo de las competencias sociales y emocionales del docente y su percepción del clima laboral. Este resultado implica que la demostración de habilidades que permiten interactuar entre personas de manera efectiva en los entornos laborales y sociales, así como, las habilidades de reconocer,

comprender y gestionar las emociones propias y la de los demás influyen en la percepción de clima laboral, es decir, en la percepción que tiene los colaboradores de una organización respecto a su entorno de trabajo relacionado al involucramiento o compromiso laboral, sistemas de supervisión, comunicación y condiciones laborales. Esta afirmación es coherente con una serie de investigaciones. Saldaña y Barturen (2024) como resultado del meta análisis de 15 artículos científicos sostienen la importancia de trabajar en la inteligencia emocional para consecuentemente lograr un óptimo clima laboral, por tal razón es relevante fomentar estrategias en inteligencia emocional.

CONCLUSIONES

Primera

Existe relación de influencia entre la competencia social “conciencia social y comportamiento prosocial” y la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024. Se evidencia esta afirmación con los siguientes datos: El coeficiente 1.25 de la variable independiente indica que el aumento de una unidad de la competencia social y prosocial se asocia con un aumento de 1.25 unidades de la percepción del clima laboral, el valor de significancia asociado al coeficiente es de 0.0017 menor al valor alfa de significancia ($\alpha = 0.05$), lo que indica que este resultado es estadísticamente significativo e indica que la dimensión Conciencia Social y Prosocial tiene una relación de influencia significativa en la percepción del clima laboral.

Segunda

No existe relación de influencia entre la competencia social, “toma de decisiones” y la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024. El coeficiente 0.43 de la variable independiente indica que el aumento de una unidad de la competencia social, “toma de decisiones” se asocia con un aumento de 0.43 unidades de la percepción del clima laboral, el valor de significancia asociado al coeficiente es de

0.5665 mayor al valor alfa de significancia ($\alpha = 0.05$), lo que indica que este resultado no es estadísticamente significativo y que la dimensión Toma de Decisiones, no tiene una relación de influencia significativa en la percepción del clima laboral.

Tercera

No existe relación de influencia entre la competencia emocional “autoconciencia” y la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024. El coeficiente 0.92 de la variable independiente indica que el aumento de una unidad de la competencia emocional, autoconciencia se asocia con un aumento de 0.92 unidades de la percepción del clima laboral, el valor de significancia asociado al coeficiente es de 0.1124 mayor al valor alfa de significancia ($\alpha = 0.05$), lo que indica que este resultado no es estadísticamente significativo y que la dimensión Autoconciencia no tiene una relación de influencia significativa en la percepción del clima laboral.

Cuarta

Existe relación de influencia entre la competencia emocional “autogestión y motivación” y la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024. Se evidencia esta afirmación con los siguientes datos: El coeficiente 2.46 de la variable independiente indica que el aumento de una unidad de la competencia autogestión y motivación se asocia con un aumento de 2.46 unidades de la percepción del clima laboral, el valor de significancia asociado al coeficiente es de 0.0112 menor al valor alfa de significancia ($\alpha = 0.05$), lo que indica que este resultado es estadísticamente significativo y que la dimensión Autogestión y Motivación” tiene una relación de influencia significativa en la percepción del clima laboral.

Quinta

Existe relación de influencia entre las competencias sociales y emocionales y la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024. Se evidencia esta afirmación con los siguientes datos: El coeficiente 0.48 de la variable independiente indica que el aumento de una unidad de la competencia social y emocional se asocia con un aumento de 0.48 unidades de la percepción del clima laboral, el valor de significancia asociado al coeficiente es de 0.0098 menor al valor alfa de significancia ($\alpha = 0.05$) y un coeficiente de determinación R^2 0.0955, indica que este resultado es estadísticamente significativo y que aproximadamente el 9.55% de la variabilidad de la variable Percepción del Clima Laboral es explicada por la variable Competencias Sociales y Emocionales, respectivamente, por lo que se concluye afirmando que las competencias sociales y emocionales tienen una relación de influencia significativa en la percepción del clima laboral,

RECOMENDACIONES

Primera

A la instancia directiva de la Unidad Académica motivo de la investigación, se le recomienda, considerar en sus contenidos de capacitación, el entrenamiento y formación de las competencias socioemocionales, considerando como una necesidad en el desarrollo personal de sus integrantes, estas competencias en términos de habilidad evidencian una relación de influencia significativa en la percepción de clima laboral.

Segunda

Específicamente a las instancias ejecutivas de las Escuelas Profesionales que conforman la Unidad Académica de estudio, se le recomienda que, en sus estrategias de liderazgo, capacitación y relaciones laborales fomenten el desarrollo de las competencias sociales, específicamente la dimensión de “conciencia social y comportamiento prosocial”, tiene un impacto social relevante puesto que contribuyen a crear comunidades más solidarias y cohesivas, lo que a su vez mejora la calidad de vida de sus miembros y por consiguiente favorece la percepción del clima laboral.

Tercera

A los Directores de Escuela de la Unidad Académica estudiada se recomienda que, es prioritario considerar la planificación y ejecución de estrategias de formación

específica como, la aplicación de programas instruccionales orientadas al desarrollo de la competencia social “toma de decisiones”, esta habilidad se evidencia no desarrollada plenamente en el entorno laboral de la Unidad Académica, su entrenamiento contribuye al desarrollo personal profesional, permite a los individuos actuar de manera ética y responsable, promoviendo relaciones saludables y la resolución efectiva de conflictos, contribuye a la formación de ciudadanos conscientes y comprometidos en su entorno laboral, condición que favorece a la óptima percepción del clima laboral.

Cuarta

A los Directores de Escuela de la Unidad Académica estudiada se recomienda que, se implemente estrategias instruccionales (talleres de capacitación) para desarrollar la competencia emocional relacionada con la dimensión “autoconciencia”, a pesar que no tiene relación significativa de influencia con la percepción del clima laboral, es una competencia necesaria de entrenar las habilidades emocionales que permiten la identificación de las propias emociones, comprensión de las causas de las mismas, autorregulación emocional y un proceso profundo de reflexión personal, condiciones necesarias fundamentalmente para una adecuada interrelación consigo mismo, objetividad en la percepción de las propias emociones y por consiguiente una adecuada interrelación personal laboral.

Quinta

A los Directores de Escuela de la Unidad Académica estudiada se recomienda que, considerando la relación de influencia significativa entre la dimensión “autogestión y motivación” de las competencias emocionales y la percepción del clima laboral, es imperante establecer estrategias de liderazgo y de capacitación que fomenten el desarrollo de habilidades de autogestión personal y automotivación, al

margen de favorecer la percepción del clima laboral, permite a las personas manejar de forma efectiva las emociones y por consiguiente promueve el mejor rendimiento y bienestar general, condición que promueve un entorno laboral más saludable.

Referencias

- Acosta & Venegas (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 163-172. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>
- Arnoletto, E. (2009). Cultura, clima organizacional. *Folleto Gerenciales*, 13(1), 70-86
- Bar-On, R., Tranel, D., Denburg, N. & Berchara, A. (2003). Exploring the neurological substrate of emotional and social intelligence. *Brain*, 126(8), 1790-1800. <http://dx.doi.org/10.1093/brain/awg177>
- Bar-On, R. (2000). Emotional and Social Intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. En R. Bar-On y J. D. A. Parker, *The Handbook of Emotional Intelligence. Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplace* (pp. 363-387). Ca: Jossey-Bass.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de investigación educativa*, 21(1), 7-43. <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071>
- Bizquerra, R, Pérez N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XX1*, vol. 10, 2007, pp. 61-82 Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España.
- Bisquerra, R., & Pérez Escoda, N. (2012). Educación Emocional: Estrategias para su puesta en práctica. *Avances en supervisión educativa; Revista de la asociación de inspectores de educación de España*.
- Bisquerra, R., & Pérez Escoda, N. (2012). Las competencias emocionales. *Educación XX1*, 10(1). <https://doi.org/10.5944/educxx1.1.10.297>
- Bordas, J. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. UNED

- Bravo, J. T. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima*. Tesis de Licenciatura. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Brunet, L. (1997). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas.
- Cárdenas, N.L. et al (2011) Modelo de intervención en clima organizacional. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Casana, M. V. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. Tesis de Licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- CASEL (Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning). (2006) SEL Competences [en línea] (UIC) University of Illinois at Chicago: Chicago. Disponible en: http://www.casel.org/about_sel/SELskills.php
- Casullo, G. L. & García, L. (2015). Estudio de las Competencias Socio Emocionales y su Relación con el Afrontamiento en Futuros Profesores del Nivel Medio. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18(1), 213-228. <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.18.1.193041>
- Cejudo, J. (2017). Competencias profesionales y competencias emocionales en orientadores escolares. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21 (3), 349-370. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56752489017.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Condori-Gutiérrez, J. (2021). Las competencias socioemocionales del directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas. *Cátedra Villarreal*, 9(1), 51-60. <https://doi.org/10.24039/cv2021911064>
- Díaz, T. (2011). El desarrollo de competencias socioemocionales y su evaluación como elementos clave en los planes de formación docente. Algunas

- conclusiones derivadas de la evaluación docente SIMCE 201. *Revista Iberoamericana de educación*, 64, 73-98. <https://doi.org/10.35362/rie640407>
- Ehrhart, M., Schneider, B. & Macey, W. (2014). *Organizational climate and culture. An introduction to theory, research and practice*. Routledge.
- Finocetti Niño, J. E. (2020). *Análisis de clima laboral, en empresas privadas y públicas del Perú, en los últimos 10 años: Una revisión de la literatura científica*. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/24201>
- Fragoso–Luzuriaga (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior ¿Un mismo concepto? *Revista Iberoamérica de educación superior*. <http://ries.universia.net/> Num 16 Vol.6 p.p 110 – 125 DOI: [10.1016/j.rides.2015.02.00](https://doi.org/10.1016/j.rides.2015.02.00)
- García, M. J. (2008). *Diseño y validación de un modelo de evaluación por competencias en la Universidad*. [Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona] Repositorio institucional UAB <https://doi.org/10.14201/eks.7874>.
- García, M. et. al., (2023) Habilidades blandas y sociales y su impacto en el ambiente laboral de las empresas. *Brazilian Journal of Development* ISSN: 2525-8761 DOI:10.34117/bjdv9n12-100
- García de Fanelli, A. M. (1998). *Gestión de las Universidades Públicas La experiencia internacional*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Cultura y Educación.
- Gardner, H. (1993). *Multiple intelligences: The theory in practice*. Basic Books.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional* [The practice of emotional intelligence]. Kairós.
- González, M. L. & Codagnome, T. H. (2004). *La organización universitaria*.

Recuperado de

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/35737/Manuel%20L.Gonz%C3%A1lez%20La%20organizacion%20universitaria.pdf?sequence=4>

- Granados, G. (2016). *Inteligencia Emocional en Niños Preescolares Como prevención Primaria Para El Bullying*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio de UNAM. <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000744729/3/0744729.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana. V Edición.
- Hernando, M. P. (2007). *Las buenas prácticas en la gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones de Mar de Plata*. Recuperado de http://nulan.mdp.edu.ar/657/1/hernando_mp.pdf
- Lewin, K. (1935). *A dynamic theory of personality*. McGraw-Hill.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. Harper & Brothers Publishers.
- Likert, R. (1969). *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración*. Ediciones Deusto.
- Likert, R. & Gibson, J. (1986). *Nuevas Formas para Solucionar Conflictos*. Editorial Trillas.
- López-Goñi, I., & Goñi, J. M. (2009). La competencia emocional en los currículos de formación inicial de los docentes. Un estudio comparativo. *Revista de Educación, 1*, 467–489.
- Llorent, V.J.; Zych, I. y Varo-Millán, J.C. (2020). Competencias socioemocionales auto percibidas en el profesorado universitario en España. *Educación XXI*, 23(1), 297-318. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23687>
- Mayer, J.D., DiPaolo, M. & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54(3), 772-781. <http://dx.doi.org/10.1080/00223891.1990.9674037>.

- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433–442. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D.J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, (pp. 3-31). Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P., y Caruso, D. R. (2000). Emotional Intelligence as Zeigeist, as Personality, and as Mental Ability. En R. Bar-On y J. D. A. Parker, *The Handbook of Emotional Intelligence. Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplace* (pp. 92-117). Ca: Jossey-Bass.
- Mikulic, I; Crespi, M. & Radusky, P. (2015). Construcción y validación del Inventario de Competencias Socioemocionales para Adultos (ICSE). *Revista Interdisciplinaria*, 32(2), 307-329. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18043528007>
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personas de entidades universitarias. *Revista de investigación en psicología*, 3(1).
- Payne, W. L. (1986). A study of emotion: Developing emotional intelligence; Self integration; relating to fear, pain and desire. *Dissertation Abstracts International*, 47 (01), 2030A (University Microfilms No. AAC 8605928).
- Pérez-Escoda, N., Bisquerra Alsina, R., Filella, G., & Soldevila, A. (2014). Construcción del Cuestionario de Desarrollo Emocional de Adultos (QDE=A). *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 367–379. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.21.num.2.2010.11539>
- Pekrun, R. & Linnenbrink-Garcia, L. (2014). *International handbook of emotions in education*. Routledge.
- Pertegal-Felices, L.; Castejón-Costa, J & Angeles-Martínez, M. (2011). Competencias socioemocionales en el desarrollo profesional del maestro. *Educación XX1*, 14(2), 237-260. <https://doi.org//10.5944/educxx1.14.2.253>

- Placencia Galeano A. 2025. Mata-Análisis del impacto de la Inteligencia Emocional en el trabajo en Latinoamérica durante los años 2014 a 2024. LATAM Revista Latinoamérica de Ciencias Sociales y Humanidades de Asunción, Paraguay. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3627>
- Ployhart, R. E., Hale, D., & Campion, M. C. (2014). Staffing Within the Social Context. En B. Schneider & K. M. Barbera (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture* (23-43). Oxford
- Repetto, E & Peña, M. (2010). Las Competencias Socioemocionales Como Factor de Calidad en la Educación. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en educación*, 8(5), 82-95.
<https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/4728>
- Rivas, J. (2009). *Desarrollo Organizacional*. El Cid Editor.
- Rendón, A. (2015). Educación de la competencia socioemocional y estilos de enseñanza en la educación media. *Sophia*, 11(2), 237-256.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413740778009>
- Reeve M. (2010). *Motivación y Emoción*. Mc. Graw Hill.
- Rodríguez-Corrales, J; Cabello, R.; Gutiérrez-Cobo M.; Fernández, P (2017). La influencia de las emociones del profesorado no universitario en la evaluación del rendimiento del alumnado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 31, núm. 1, pp. 91-106, 2017, Universidad de Zaragoza
- Rojas, G. M. (2019) *Liderazgo transformacional de los directivos y los cambios en el clima organizacional en las instituciones educativas emblemáticas de la UGEL Tacna*, 2018. Tesis de Maestría. Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1201>
- Ruvalcaba-Romero, N., Gallegos-Guajardo, J., & Fuerte, J. (2017). Competencias socioemocionales como predictoras de conductas prosociales y clima escolar positivo en adolescentes. *Revista*

Interuniversitaria de Formación Del Profesorado, 88(31.1), 77–90.

Salazar, C.; Serpa A. (2017) Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista de investigación en psicología* Vol. 20 – N°2 2017 pp 377 – 388. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>

Saldaña L. y Barturen E. (2024) Aportes de la inteligencia emocional en el clima laboral para mejorar la satisfacción del trabajador. (2024). *TZHOECOEN*, 16, e3018. <https://doi.org/10.26495/tzh.v16i.3018>

Terrazas, R. (2011). Modelo cuantitativo para la evaluación del Clima Laboral.

Perspectivas, 8(11), 35-37.

Tobon S. Pimienta J. y García J. A. (2010) *Secuencias didácticas: Aprendizaje y evaluación de competencias* Pearson 2010

Vásquez G. E. (2024) El empowerment y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNPRG. Tesis de Maestría Universidad de Sipán, Lambayeque, Perú. <https://repositorio.uss.pe>

Williams, L. V. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.

Zych, I., Ortega-Ruiz R., Muñoz-Morales R., Llorent J. (2017). Dimensiones y propiedades psicométricas del cuestionario de competencias sociales y emocionales (SEC-Q) en jóvenes y adolescentes. *Revista Latinoamericana de psicología* (2018) 50(2), 98 – 106 <http://dx.doi.org/10.14349/rlp.2018.v50.n2.3>

Apéndice

APÉNDICE 01 : MATRIZ DE CONSISTENCIA – PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
COMPETENCIAS SOCIALES Y EMOCIONALES EN LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL DEL DOCENTE
UNIVERSITARIO DE UNA FACULTAD ADSCRITA A UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE TACNA 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>1. INTERROGANTE PRINCIPAL</p> <p>¿Cuál es la influencia de las competencias sociales y emocionales en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024?</p> <p>2. INTERROGANTES ESPECÍFICAS</p> <p>¿Cuál es la influencia de la competencia social “conciencia social y comportamiento pro social en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la competencia social “toma de decisiones” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la competencia emocional “autoconciencia” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la competencia emocional “autogestión</p>	<p>1. OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer la influencia de las competencias sociales y emocionales en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.</p> <p>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la influencia de la competencia social “conciencia social y comportamiento prosocial” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.</p> <p>Determinar la influencia de la competencia social “toma de decisiones” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.</p> <p>Determinar la influencia de la competencia emocional “autoconciencia” en la percepción del clima laboral del</p>	<p>1. HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Las competencias sociales y emocionales influyen en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.</p> <p>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>La competencia social “conciencia social y comportamiento prosocial” influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.</p> <p>La competencia social “toma de decisiones” influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.</p> <p>La competencia emocional “autoconciencia” del influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.</p> <p>La competencia emocional</p>	<p>Variable independiente (X)</p> <p>VI 01 Competencia social.</p> <p>Dimensiones Conciencia social y comportamiento prosocial.</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Indicadores: Identificación de las emociones de otros y relaciones sociales</p> <p>Identificación de decisiones</p> <p>VI 02 Competencia emocional</p> <p>Dimensiones Autoconciencia Autogestión y motivación</p> <p>Indicadores: Identificación de las emociones propias.</p> <p>Objetivos y motivación personal</p> <p>Variable dependiente (Y)</p> <p>VD 01. Percepción del clima laboral</p> <p>Dimensiones Involucramiento laboral Supervisión</p>	<p>Tipo de investigación La investigación es de tipo básica con enfoque cuantitativo, de nivel explicativo.</p> <p>Diseño de la investigación Diseño no experimental, de corte transversal.</p> <p>- Ámbito de estudio - El ámbito de estudio es una facultad adscrita a una institución de educación superior de la ciudad de Tacna -Perú. El tiempo social es el último trimestre del año 2024 y primer trimestre del año 2025</p> <p>- Población Compuesta por 71 docentes universitarios de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna. Perú</p> <p>- Muestra Se considera un muestreo censal, no probabilístico intencionado.</p> <p>- Técnicas de recolección de datos Como técnica de recopilación de datos se utilizará la encuesta.</p>

<p>y motivación” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024?</p>	<p>docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.</p> <p>Determinar la influencia de la competencia emocional “autogestión y motivación” en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.</p>	<p>“autogestión y motivación” influye en la percepción del clima laboral del docente universitario de una facultad adscrita a una institución de educación superior de Tacna 2024.</p>	<p>Comunicación Condiciones laborales Indicadores: Involucramiento laboral Compromiso laboral Eficiencia laboral Cumplimiento laboral Supervisión Capacitación e Innovación laboral Responsabilidad laboral Seguimiento y control laboral Comunicación Relaciones laborales Colaboración laboral Comunicación horizontal Condiciones laborales Cooperación laboral Desafío laboral Integración laboral</p>	<p>- Instrumentos Escala de competencias socioemocionales (CSE Q) (Zych, I., et al. 2017)</p> <p>Escala de clima laboral de Sonia Palma R (CL-SP) (Salazar, C., Serpa, A. 2017)</p>
<p>Relevancia de la investigación Contribución de la investigación al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): ODS 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas</p>				

APÉNDICE 02

Cuestionario de Competencias Socioemocionales (SECQ)®

El **cuestionario de competencias sociales y emocionales (SEC-Q)**, tiene como propósito evaluar y medir las habilidades sociales y emocionales de los individuos. Estas competencias son esenciales para el desarrollo personal y social, y el cuestionario busca identificar fortalezas en estas áreas. Antes de contestar se le solicita responder al formato de consentimiento informado.

Lea las siguientes oraciones y responda indicando en qué medida está de acuerdo con cada una de ellas utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>

	1	2	3	4	5
1. Sé ponerles nombre a mis emociones	0	0	0	0	0
2. Soy consciente de los pensamientos que influyen en mis emociones	0	0	0	0	0
3. Diferencio unas emociones de otras	0	0	0	0	0
4. Sé cómo mis emociones influyen en lo que hago	0	0	0	0	0
5. Sé cómo motivarme	0	0	0	0	0
6. Tengo claros mis objetivos	0	0	0	0	0
7. Persigo mis objetivos a pesar de las dificultades	0	0	0	0	0
8. Suelo saber lo que sienten los demás	0	0	0	0	0
9. Presto atención a las necesidades de los demás	0	0	0	0	0
10. Suelo saber cómo ayudar a las personas que lo necesitan	0	0	0	0	0
11. Me llevo bien con mis compañeros de clase o trabajo	0	0	0	0	0
12. Suelo escuchar de manera activa	0	0	0	0	0
13. Ofrezco ayuda a los demás cuando me necesitan	0	0	0	0	0
14. Cuando tomo decisiones, analizo cuidadosamente las posibles consecuencias	0	0	0	0	0
15. Suelo considerar las ventajas e inconvenientes de cada opción antes de tomar decisiones	0	0	0	0	0
16. No suelo tomar decisiones a la ligera	0	0	0	0	0




FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTOS


I. Identificación General	
Nombre del Instrumento	Escala de Competencias Sociales y Emocionales SEC-Q.
Autor(es)	Isabela Zych; Rosario Ortega-Ruiz; Raquel Muñoz; Vicente Llorent
Año de Publicación	2017
Formato/Presentación	La presentación es física e informatizada.
Tiempo de Aplicación	Duración promedio para la administración de 10 a 15 min.
II. Descripción y Fundamento Teórico	
Objetivo de la Prueba	Medir las competencias sociales y emocionales
Definición de la Variable	Demostración de habilidades que permiten interactuar social y emocionalmente entre personas. (Zich et al., 2017).
Estructura	Es una escala tipo Likert, 16 items y 4 dimensiones, Conciencia social y prosocial; Toma de decisiones; Autoconciencia; Autogestión y motivación.
Material Necesario	Manual del instrumento, hoja de preguntas, formato virtual del instrumento.
III. Aplicación y Corrección	
Ámbito de Aplicación	El ámbito de aplicación es organizacional, educacional.
Población/	Población general adolescente, joven y adulta
Forma de Aplicación	Individual, colectiva o ambas.
Procedimiento de Corrección	La corrección puede ser manual o sistematizada, se accede a una puntuación por dimensiones, cada pregunta se puntúa de 1 a 5
Tipos de Puntuaciones	Puntuaciones directas (PD)
IV. Propiedades Psicométricas	
Confiabilidad (Fiabilidad)	Obtiene una consistencia interna a través del coeficiente alfa con valores para las dimensiones entre 0,82 a 0,91 considerados excelentes índices de ajuste
Validez	Evidencia validez de constructo, el análisis factorial confirmatorio indicó conformación de 4 dimensiones y 16 items.
V. Interpretación	
Niveles de Interpretación	Competente, Competente en formación y No competente
Consideraciones Éticas	Aplicación de consentimiento informado.
VI. Referencias	

Citas y Bibliografía	Zych, I., Ortega-Ruiz R., Muñoz-Morales R., Llorent J. (2017). Dimensiones y propiedades psicométricas del cuestionario de competencias sociales y emocionales (SEC-Q) en jóvenes y adolescentes. Revista Latinoamericana de psicología (2018) 50(2), 98 – 106 http://dx.doi.org/10.14349/rlp.2018.v50.n2.3
----------------------	--


Autorización de uso del Instrumento ECS Q

19/8/25, 6:29 p.m. Autorización de uso de ECS Q - fer.heredia@gmail.com - Gmail

 Q zych  

Redactar 

Atentamente,
[Psic. Fernando Heredia Gonzalez](#)

 **Izabela Zych** <izych@uco.es>
para mí

Estimado Fernando,


estoy encantada de que use el instrumento. Los detalles sobre su corrección y propiedades psicométricas se encuentran en el archivo adjunto.

¡Mucha suerte con su proyecto!

saludos,
Izabela

Izabela Zych, PhD
Professor of Psychology
Department of Psychology
Universidad de Córdoba
Spain
Editor-in-Chief
[Aggression and Violent Behavior](https://www.researchgate.net/profile/Izabela_Zych)
https://www.researchgate.net/profile/Izabela_Zych
<https://www.facebook.com/izabela.zych.1044>

1 archivo adjunto • Analizado por Gmail



Departamento de Psicología
Universidad de Córdoba

Director(a) y Coordinador(a) de la Sección de Estudios de Posgrado
2018-19 en psicología y afines

Isabel Zych, María Teresa García, María del Carmen García, J. Llorent

Escala de Clima Laboral de Sonia Palma R
CL-SPC

La Escala de Clima Laboral tiene como propósito evaluar la percepción del ambiente de trabajo dentro de una organización en sus condiciones de involucramiento laboral; Supervisión; Comunicación y condiciones laborales.

Encontrará proposiciones relacionadas con el ambiente de trabajo, tiene 5 opciones para responder lo que describa mejor su ambiente laboral en la universidad, lea cuidadosamente y marque la alternativa que refleje su más cercana percepción, conteste todas las preguntas, no hay respuestas malas ni buenas. Antes de contestar se le solicita responder al formato de consentimiento informado.

		Nunca	Poco	Algo	Mucho	Siempre
1	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
2	En la Institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
3	Los objetivos de trabajo son retadores.					
4	Cada docente universitario se considera factor clave para el éxito de la organización.					
5	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
6	Los docentes universitarios en mi facultad están comprometidos con la Institución.					
7	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
8	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
9	En la Institución, se hacen mejor las cosas cada día.					
10	Las responsabilidades de mi actividad laboral están claramente definidas.					
11	Es posible la interacción con las autoridades de la Institución.					
12	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
13	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
14	Existe colaboración entre los docentes de diferentes Escuelas Profesionales.					

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTOS

I. Identificación General	
Nombre del Instrumento	Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo CL SPC.
Autor(es)	Sonia Palma Carrillo. Adaptado por Carlos Salazar Vargas y Antonio Será Barrientos (2017).
Año de Publicación	Original 2004; adaptación y actualización 2017.
Formato/Presentación	La presentación es física e informatizada.
Tiempo de Aplicación	Duración promedio para la administración de 10 a 15 min.
II. Descripción y Fundamento Teórico	
Objetivo de la Prueba	Medir la Percepción del Clima laboral
Definición de la Variable	Clima Laboral se define como la percepción del trabajador respecto a su ambiente laboral y de los aspectos laborales vinculados.
Estructura	Es una escala Likert, 14 ítems y 4 dimensiones, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.
Material Necesario	Manual del instrumento, hoja de preguntas, formato virtual del instrumento y programa Excel para la corrección.
III. Aplicación y Corrección	
Ámbito de Aplicación	El ámbito de aplicación es organizacional.
Población/	Trabajadores con dependencia laboral en una organización.
Forma de Aplicación	Individual, colectiva o ambas.
Procedimiento de Corrección	La corrección puede ser manual o sistematizada, se accede a una puntuación por dimensiones y escala general, cada pregunta se puntúa de 1 a 5
Tipos de Puntuaciones	Puntuaciones directas (PD)
IV. Propiedades Psicométricas	
Confiabilidad (Fiabilidad)	Obtiene una consistencia interna a través del coeficiente omega de 0,94 considerado bueno, las dimensiones registran una confiabilidad con valores omega desde 0,73 hasta 0,83
Validez	Evidencia validez de constructo, el análisis factorial confirmatorio indicó conformación de 4 dimensiones y 14 ítems.
V. Interpretación	
Niveles de Interpretación	Muy favorable, Favorable, Medio, Desfavorable y Muy desfavorable
Consideraciones Éticas	Aplicación de consentimiento informado.

VI. Referencias	
Citas y Bibliografía	Salazar, C.; Serpa A. (2017) Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. Revista de investigación en psicología Vol. 20 – N°2 2017 pp 377 – 388. DOI: http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047

APÉNDICE 3

Formato de Consentimiento Informado:

Yo:identificado con DNI, he sido informado sobre la investigación titulada Competencias Sociales y Emocionales en la Percepción del Clima Laboral del Docente Universitario de una Facultad Adscrita a una Institución de Educación Superior de Tacna 2024, cuyo propósito principal es, determinar la relación causal y explicativa que existe entre las variables mencionadas, el posible valor predictivo, permitirá diseñar mecanismos de mejora del clima laboral a partir de la educación de las competencias sociales y emocionales.

Por esta razón le invitamos a que sea parte de este estudio, otorgando su consentimiento para contestar las dos escalas propuestas, su participación es de carácter voluntario, no tiene ninguna clase de riesgo y su participación será completamente confidencial, respetando el anonimato y los datos brindados serán de uso estricto para la investigación referida.

- () Si, otorgo el consentimiento informado
() No, otorgo el consentimiento informado

Muchas gracias.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

APÉNDICE 04: Base de Datos

Variable: Competencias Sociales

Dimensión 01: Conciencia Social, prosocial Dimensión 02: Toma de decisiones

N°	Item1VI1D 1	Item2VI1D 1	Item3VI1D 1	Item4VI1D 1	Item5VI1D 1	Item6VI1D 1	Item7VI1D 2	Item8VI1D 2	Item9VI1D 2
1	3	4	4	3	4	4	3	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4
7	3	4	4	5	5	4	4	4	4
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	2	4	4	4	4	5	5	5
10	4	4	3	5	4	4	4	4	4
11	4	4	4	5	5	5	5	5	5
12	3	4	4	4	3	4	3	3	4
13	4	5	5	5	5	5	5	4	5
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	5	4	4	4	4	5
19	4	4	5	5	4	4	4	4	3
20	4	5	4	5	5	5	5	5	5

21	5	5	5	5	5	5	5	5	4
22	3	4	4	4	5	5	4	4	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	4	3	5	5	4	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	5	5	5	4	5	5	5
31	3	4	4	4	4	4	4	4	3
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	4	4	3	4	4	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	2	3	3	4	4	4	3	4	4
37	4	4	5	5	4	5	4	3	4
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4
39	2	2	2	4	4	4	4	4	5
40	4	5	5	4	5	5	4	4	4
41	3	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	5	4	5	4	4	4	4
43	3	4	4	5	5	5	5	4	4
44	3	4	5	5	5	5	4	4	5
45	5	5	5	3	5	5	5	5	5
46	3	4	4	5	4	4	5	5	4

47	4	5	4	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	5	5	4	5
51	4	5	5	4	5	5	5	4	5
52	3	5	4	5	5	5	5	5	5
53	3	4	4	5	4	4	4	4	4
54	3	4	3	3	4	5	5	5	5
55	5	5	5	4	5	5	5	5	5
56	3	5	3	4	5	5	5	5	5
57	4	4	4	3	4	4	4	4	5
58	4	4	3	3	5	3	4	4	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	3	3	5	3	4	4	5
61	3	4	4	5	5	5	5	5	5
62	4	4	4	5	4	4	4	4	5
63	4	4	5	5	4	4	4	4	3
64	4	5	4	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	4	5	5	5	4	5	5	5
68	4	5	4	5	5	5	5	5	5
69	5	4	5	5	5	4	5	5	5

Variable: Competencias Emocionales

Dimensión 01: Autoconocimiento Dimensión 02: Autogestión

N °	Item10VI2D 1	Item11VI2D 1	Item12VI2D 1	Item13VI2D 1	Item14VI2D 2	Item15VI2D 2	Item16VI2D 2
1	5	5	4	5	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	5	1	4	4	5
8	1	5	4	5	5	5	5
9	4	4	4	4	5	5	5
10	4	4	4	4	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	2	4	4
13	4	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	3	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	5	4
18	5	5	4	4	5	4	4
19	4	4	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	5	5	5	5	5

22	1	3	3	4	4	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	5	5
30	5	4	5	5	4	5	5
31	4	4	4	3	5	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	4
34	4	4	4	3	5	4	5
35	4	4	4	4	4	4	4
36	2	3	4	3	4	4	4
37	4	3	4	4	3	5	5
38	4	5	4	4	4	4	5
39	5	5	5	4	2	4	5
40	5	5	5	5	5	5	5
41	3	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5
43	4	5	4	5	5	4	4
44	4	5	5	5	4	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	5	4	4	5
47	5	5	5	5	5	5	5

48	5	5	5	4	4	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	5	5	5
52	5	5	5	5	4	4	4
53	4	4	5	4	4	5	4
54	5	5	5	5	4	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5
56	3	5	5	5	4	5	5
57	4	5	5	4	4	4	5
58	4	4	5	4	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	5	4	5	5	5
61	4	4	4	4	4	5	4
62	5	5	4	4	5	4	4
63	4	4	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5
65	4	5	5	5	5	5	5
66	4	4	4	4	4	5	5
67	5	4	5	5	4	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5
69	5	4	5	5	4	5	5

Variable: Percepción del Clima Laboral

N	Item1VD	Item2VD	Item3VD	Item4VD	Item5VD	Item6VD	Item7VD	Item8VD	Item9VD	Item10VD	Item11VD	Item12VD	Item13VD	Item14VD
1	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3
5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	1	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5
8	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
9	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	2	3	4
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
11	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
12	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
13	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
14	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
17	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3
18	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
19	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4
21	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4
22	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	5	3
23	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4

26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
28	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
29	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3
30	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2
31	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
32	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
34	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3
35	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
36	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2
37	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
39	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2
40	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
41	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5	2	3	4	3
42	5	3	3	1	5	4	4	4	3	5	5	4	2	3
43	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1
44	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
45	3	3	2	5	3	3	3	2	2	5	2	1	4	2
46	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2
47	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4
48	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3
49	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
52	5	3	3	1	5	4	4	4	3	5	5	4	2	3
53	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
54	2	3	3	5	3	3	2	2	3	4	1	2	4	2

55	3	3	3	4	3	4	3	3	2	5	2	2	4	2
56	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5	2	3	4	3
57	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
58	1	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1
61	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3
62	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
63	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4
64	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4
65	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4
66	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3
67	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2
68	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4
69	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2