



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2024,
Volumen 8, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4

**INTELIGENCIA SOCIAL Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE
MSL DEL PERÚ SAC**

**SOCIAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN
WORKERS FROM MSL DEL PERU SAC**

Urbano Potosino Huamán
Universidad Científica del Sur - Perú

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12747

Inteligencia social y clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC

Urbano Potosino Huamán¹
100013127@cientifica.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0000-5194-4157>
Universidad Científica del Sur
Perú

RESUMEN

El estudio realizado se enfoca en investigar la relación entre la inteligencia social y el clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC. Para lograr este objetivo, el estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional que busca determinar la relación entre variables sin manipulación. El estudio se desarrolló de manera transversal, recolectando datos en un solo momento. La población de estudio consistió en 177 empleados de MSL del Perú SAC, de los cuales se seleccionó una muestra de 44 participantes. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, aplicada a través de un instrumento validado que incluía preguntas relacionadas con la inteligencia social y la percepción del clima organizacional. Los resultados obtenidos muestran la existencia de una relación moderada a intensa entre la inteligencia social y el clima organizacional de los trabajadores de MSL del Perú SAC, lo que sugiere que el desarrollo de estas habilidades puede contribuir positivamente al ambiente laboral y a las relaciones entre los trabajadores en la empresa estudiada. Este estudio proporciona una visión significativa sobre la relevancia de la inteligencia social en el contexto laboral y su impacto en el clima organizacional en empresas del sector MSL en Perú.

Palabras clave: inteligencia social, clima organizacional, relaciones laborales

¹ Autor principal.
Correspondencia: 100013127@cientifica.edu.pe

Social intelligence and organizational climate in workers from MSL del Peru SAC

ABSTRACT

The study conducted focuses on investigating the relationship between social intelligence and organizational climate among MSL workers at Perú SAC. To achieve this objective, the study was carried out using a quantitative approach, a descriptive-correlational design aimed at determining the relationship between variables without manipulation. The study was conducted cross-sectionally, collecting data at a single time point. The study population consisted of 177 employees from MSL at Perú SAC, from which a sample of 44 participants was selected. The data collection technique used was a survey, administered through a validated instrument that included questions related to social intelligence and perception of the organizational climate. The results obtained show a moderate to strong relationship between social intelligence and the organizational climate of MSL workers at Perú SAC, suggesting that the development of these skills can positively contribute to the work environment and relationships among employees in the studied company. This study provides significant insights into the relevance of social intelligence in the workplace and its impact on the organizational climate in MSL sector companies in Perú.

Keywords: social intelligence, organizational climate, workplace relationships

*Artículo recibido 09 julio 2024
Aceptado para publicación: 10 agosto 2024*



INTRODUCCIÓN

La relación entre inteligencia social e inteligencia emocional es un tema ampliamente discutido en la literatura académica y psicológica. Ambos conceptos están interrelacionados, pero se enfocan en aspectos ligeramente diferentes. La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, entender y gestionar nuestras propias emociones y las emociones de los demás (Arias et al., 2022; Burki et al., 2020; Maamari & Majdalani, 2017). Incluye habilidades como la autoconciencia emocional, la autorregulación emocional, la empatía y las habilidades sociales (Harshini & Ramachandran, 2019; Maamari & Majdalani, 2017; Patrick et al., 2020). En otras palabras, la inteligencia emocional implica tanto la comprensión de las emociones propias como las de los demás y cómo estas emociones influyen en el comportamiento. Por otro lado, la inteligencia social se centra más específicamente en las habilidades relacionadas con las interacciones sociales (Triana & Forero 2012; Triana, 2022). Incluye la capacidad de leer las señales sociales, entender los comportamientos y las emociones de los demás en situaciones sociales, y responder de manera apropiada (Cui, 2022; Garg et al., 2021; Goswami, 2020; Nie et al., 2022; Ramírez et al., 2019; Restrepo et al., 2022). La inteligencia social es esencialmente una parte de la inteligencia emocional, ya que se basa en la comprensión y el manejo de las emociones, pero se enfoca más estrechamente en las dinámicas sociales y las interacciones interpersonales (Cuervo, 2020; Ramírez et al., 2021; Sanwal & Sareen, 2023).

Inteligencia social

La inteligencia social se define como la capacidad de percibir, comprender y utilizar la información social para tomar decisiones efectivas en situaciones sociales y para regular la propia conducta en función de las demandas sociales (Triana & Forero 2012; Triana, 2022). Esta habilidad incluye la comprensión de los demás, la capacidad de establecer y mantener relaciones interpersonales efectivas, la habilidad para persuadir y negociar, y la capacidad de liderazgo. La inteligencia social implica una combinación de habilidades cognitivas y emocionales, incluyendo la empatía, la comprensión social y la regulación emocional, y se considera una habilidad importante para el éxito en situaciones sociales y laborales (Sánchez, 2022; Triana & Forero 2012; Triana, 2022).

La inteligencia social se compone de diferentes dimensiones, como la capacidad para entender las emociones de los demás (empatía), la capacidad para regular las propias emociones (inteligencia

emocional), la habilidad para leer las señales sociales (percepción social), la capacidad para influir en los demás (influencia social), y la capacidad para construir y mantener relaciones sociales (habilidades sociales) (Sánchez, 2022).

De la misma forma Triana (2022) aborda varias dimensiones de la inteligencia social, incluyendo el liderazgo, el empoderamiento, la participación, la capacidad de comprender, entender e interactuar con todas las personas y el medio ambiente, la habilidad de relacionarse satisfactoriamente con los demás, generando apego, cooperación y evitando conflictos, y la capacidad de llevarse bien con los demás y conseguir que cooperen entre sí. También se menciona la importancia de una estructura de formación integral del ser humano con bases sólidas en principios y valores para llegar a un modelo de gestión social inteligente. Además, se presenta un estudio experimental sobre la aplicación del programa de inteligencia social en la gestión de la Universidad Peruana del Oriente y sus efectos en la percepción del clima organizacional y la gestión en general (Triana, 2022).

La inteligencia social es importante en las organizaciones porque permite a los individuos comprender, entender e interactuar con todas las personas y el medio ambiente, en situaciones de crisis y resolviendo conflictos (Cuervo, 2020; Ramírez et al., 2021; Triana, 2022). Esto puede mejorar la comunicación, la toma de decisiones, la resolución de conflictos y la colaboración en equipo. Además, la inteligencia social puede ayudar a los líderes a ser más efectivos en su gestión, al ser capaces de motivar y guiar a su equipo de manera más efectiva. Esto significa que la inteligencia social puede mejorar el clima laboral, la productividad y el bienestar de los empleados en las organizaciones (Ramírez et al., 2019; Restrepo et al., 2022; Sánchez, 2022; Triana, 2022). Asimismo, es una variable de investigación que ha cobrado gran importancia en los últimos años en el ámbito laboral, ya que se ha demostrado que esta habilidad puede influir en la eficacia y productividad de los trabajadores. Por otro lado, el clima organizacional es un factor determinante para el éxito de una empresa, ya que influye en el desempeño y compromiso de los empleados (Cotrina, 2019; Garg et al., 2021; Huamán, 2020; Restrepo et al., 2022; Triana, 2022).

Clima organizacional

El clima organizacional se define como la percepción o interpretación compartida por los miembros de una organización, esta interpretación es subjetiva, sobre las condiciones de trabajo y el ambiente laboral,

incluyendo las normas, valores, expectativas y prácticas que influyen en su comportamiento y en su bienestar (Brito et al., 2020). El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico en una organización, incluyendo las actitudes, percepciones y valores compartidos por los empleados (Al Ghazo et al., 2019; Chávez et al., 2022). Un clima organizacional positivo se asocia con la satisfacción laboral, la productividad y la retención de empleados, mientras que un clima negativo puede conducir a la desmotivación, el estrés y la alta rotación de personal (Al Ghazo et al., 2019; Chávez et al., 2022; Iglesias et al., 2019; Maamari & Majdalani, 2017; Tantarú et al., 2021).

Además, otros autores la definen como el ambiente psicológico y emocional que se vive en una organización, basado en las percepciones y actitudes compartidas por los miembros del equipo. Este clima influye en el comportamiento, la motivación y el rendimiento de los empleados, así como en la calidad de las interacciones laborales (Iglesias et al., 2019; Tantarú et al., 2021). Esta percepción colectiva de los valores, las normas y las expectativas son las que guían las interacciones dentro de una organización. Está relacionado con el grado en que los empleados se sienten apreciados, respetados y comprendidos en su entorno laboral. Asimismo, se refiere al tono y la atmósfera emocional que prevalece en una organización, influenciado por factores como el liderazgo, la comunicación, las políticas de recursos humanos y las relaciones interpersonales. Este clima afecta la moral y el bienestar de los empleados (Chávez et al., 2022; Gonzáles et al., 2021).

Por otro lado, se refiere al conjunto de condiciones y experiencias compartidas por los empleados dentro de una organización, incluyendo aspectos como el ambiente físico, las políticas de recursos humanos, el apoyo de la dirección y las oportunidades de desarrollo. Estas condiciones afectan la motivación y el sentido de pertenencia de los empleados (Abdul Rajun et al., 2022; Brito et al., 2020).

El estudio del clima organizacional es esencial en la administración porque influye directamente en la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. Un clima positivo puede aumentar la productividad, la retención del talento y la colaboración, mientras que un clima negativo puede conducir a conflictos, desmotivación y alta rotación de empleados. El clima organizacional actúa como un indicador de la cultura corporativa. Una cultura positiva puede fomentar la innovación, la creatividad y la adaptabilidad, mientras que una cultura tóxica puede obstaculizar el rendimiento y la colaboración (Chávez et al., 2022; Iglesias et al., 2019).

La gestión efectiva del clima organizacional implica crear un entorno donde los empleados se sientan valorados y motivados. En la administración, entender y mejorar el clima organizacional puede llevar a un mejor compromiso del equipo, una mayor lealtad hacia la organización y una mayor eficiencia en la realización de tareas y proyectos. La administración debe estar atenta al clima organizacional porque puede influir en la colaboración entre departamentos, la toma de decisiones y la creatividad en la resolución de problemas (Iglesias et al., 2019; Tantarú et al., 2021). Un clima positivo puede fomentar una cultura de trabajo saludable y aumentar la satisfacción del cliente. En la administración, evaluar y mejorar el clima organizacional es esencial para crear un entorno laboral positivo y productivo. Un clima organizacional favorable puede aumentar la retención del talento, reducir el ausentismo y mejorar la calidad del trabajo, lo que beneficia a la organización en su conjunto (Al Ghazo et al., 2019; Iglesias et al., 2019; Maamari & Majdalani, 2017; Tantarú et al., 2021).

Las dimensiones, factores y/o variables del constructo clima organizacional son variadas, entre las más importantes podemos mencionar a la identidad, comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, la calidad de vida laboral, la motivación, la satisfacción laboral, la colaboración, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, el control, el proceso de cambio y el compromiso organizacional (Brito et al., 2020; Cotrina, 2019).

Dada esta introducción previa, la pregunta de investigación que se aborda en la investigación es la siguiente: ¿Existe relación entre la inteligencia social y clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC?

En el contexto dinámico del entorno laboral actual, donde las relaciones interpersonales, la colaboración y la cohesión en el equipo son esenciales, la inteligencia social se erige como una habilidad especial para el éxito organizacional. En MSL del Perú SAC en Lima, la comprensión y mejora del clima organizacional se han convertido en una prioridad estratégica. Para abordar estos desafíos y fomentar un ambiente laboral productivo y armonioso, es imperativo explorar cómo las dimensiones específicas de la inteligencia social, como la empatía, la influencia social y la percepción social, se relacionan con el clima organizacional en esta empresa. Por lo expuesto, se plantea en la investigación analizar la correlación existente entre tres dimensiones de la inteligencia social y el clima organizacional:

- ¿Existe relación entre la empatía y el clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC?

La empatía, la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás, es fundamental para establecer relaciones efectivas en el entorno laboral. Esta pregunta indaga si los niveles de empatía de los empleados están vinculados de alguna manera con la percepción del clima organizacional.

- ¿En qué medida se relaciona la influencia social y el clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC?

La influencia social implica la capacidad de impactar en las actitudes y comportamientos de los demás. Esta pregunta investiga cómo la capacidad de influir en los demás dentro de un equipo se correlaciona con la percepción del clima organizacional.

- ¿Cómo se relaciona la percepción social y el clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC?

La percepción social se refiere a la forma en que los individuos interpretan las señales sociales y evalúan las interacciones con los demás. Esta pregunta examina cómo las percepciones sociales de los empleados están vinculadas con su evaluación del clima organizacional.

En el presente estudio se aborda la relación entre la inteligencia social y el clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC. El problema de investigación se centra en determinar cómo la inteligencia social de los empleados influye en el clima organizacional de la empresa.

La relevancia de este tema radica en la importancia creciente que se le otorga al factor humano en las organizaciones y cómo aspectos como la empatía, la influencia social y la percepción social pueden impactar en el ambiente laboral y, por ende, en la productividad y el bienestar de los trabajadores.

Este estudio se fundamenta en teorías de la inteligencia emocional y la psicología social, que sostienen que las habilidades sociales y emocionales de los individuos influyen en sus interacciones y en el ambiente laboral en general. Autores como Goleman (1995) y Bandura (1986) han destacado la importancia de estas habilidades en el ámbito laboral.

Este estudio se desarrolla en el contexto de una empresa peruana del sector MSL, donde se busca comprender cómo las habilidades sociales de los trabajadores impactan en la percepción del clima organizacional. El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la inteligencia social y el clima organizacional en los trabajadores de MSL del Perú SAC. Este objetivo busca explorar y comprender la conexión existente entre las habilidades sociales de los empleados, como la empatía,

la influencia social y la percepción social, y la percepción del ambiente laboral en la organización. Al enfocarse en la inteligencia social, que implica la capacidad de interpretar y gestionar eficazmente las dinámicas sociales y emocionales en el entorno laboral, el estudio busca identificar cómo estas habilidades influyen en el clima organizacional de MSL del Perú SAC. Al alcanzar este objetivo general, la investigación proporcionará información valiosa sobre la importancia de la inteligencia social en el contexto laboral y cómo puede impactar en la percepción del clima organizacional. Además, al analizar esta relación en el contexto específico de MSL del Perú SAC, se podrán obtener insights relevantes para la gestión del talento humano en la empresa, así como para el diseño de estrategias que promuevan un ambiente laboral positivo, colaborativo y productivo.

Los antecedentes consultados revelan investigaciones previas que han demostrado la influencia positiva de la inteligencia social en diversos aspectos organizacionales, como el liderazgo, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo. Sin embargo, pocos estudios han explorado específicamente la relación entre la inteligencia social y el clima organizacional en el contexto de MSL del Perú SAC. Es importante abordar el tema de la relación entre la inteligencia social y el clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC debido a su relevancia en el ámbito laboral actual. La inteligencia social se ha reconocido como una habilidad esencial para el liderazgo efectivo, la colaboración y la resolución de conflictos en el lugar de trabajo (Blanco et al., 2017; Ramírez et al., 2021; Triana, 2022; Triana & Forero, 2012). Por otro lado, el clima organizacional influye en la satisfacción laboral, la productividad y la retención de empleados, siendo un factor determinante para el éxito de una empresa (Al Ghazo et al., 2019; Chávez et al., 2022; Iglesias et al., 2019; Maamari & Majdalani, 2017; Tantarú et al., 2021). En cuanto a los objetivos de la investigación, se plantea determinar la relación entre la inteligencia social y el clima organizacional, así como evidenciar cómo variables como la empatía, la influencia social y la percepción social influyen en dicho clima. Las hipótesis planteadas sugieren que existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia social y el clima organizacional en los trabajadores de MSL del Perú SAC.

Objetivo general

Determinar la relación entre la Inteligencia social y clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC.



Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la empatía y el clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC.
- Evidenciar la relación entre la influencia social y el clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC.
- Comprobar la relación entre la percepción social y el clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC.

A partir de las preguntas de investigación y los objetivos, se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia social y clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC.

Hipótesis específicas

- Existe una relación positiva y significativa entre la empatía y el clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC.
- Existe una relación positiva y significativa entre la influencia social y el clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC.
- Existe una relación positiva y significativa entre la percepción social y el clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC.

METODOLOGÍA

En este estudio, se empleó un enfoque cuantitativo para analizar la relación entre la inteligencia social y el clima organizacional en trabajadores de MSL del Perú SAC. La investigación se enmarca en un diseño descriptivo-correlacional, que busca determinar la relación entre variables sin manipulación de estas. El estudio se desarrolló de manera transversal, recolectando datos en un solo momento.

La población de estudio estuvo conformada por 177 empleados de MSL del Perú SAC, de los cuales se seleccionó una muestra de 44 participantes. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, aplicada a través de un instrumento validado que incluyó preguntas relacionadas con la inteligencia social y la percepción del clima organizacional.

Se consideraron aspectos éticos relevantes, como la confidencialidad de la información y el

consentimiento informado de los participantes. Los criterios de inclusión fueron ser empleado de MSL del Perú SAC y estar dispuesto a participar voluntariamente en el estudio. No se establecieron criterios de exclusión.

Como limitaciones del estudio, se destaca el tamaño reducido de la muestra, que podría limitar la generalización de los resultados. Además, la investigación se centró en una empresa específica, lo que podría afectar la extrapolación de los hallazgos a otros contextos organizacionales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Para evaluar la consistencia interna de los cuestionarios utilizados, se utilizó el análisis mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Para el caso del cuestionario que mide a la variable inteligencia social, se obtuvo un valor de 0.75, que indica una fiabilidad moderada. Generalmente, se considera que un coeficiente Alfa de Cronbach por encima de 0.70 es aceptable para la mayoría de las investigaciones sociales. Esto sugiere que las preguntas en el cuestionario están correlacionadas entre sí de manera consistente, lo que implica que el cuestionario tiene una buena coherencia interna para medir la inteligencia social en el contexto específico de las 9 preguntas evaluadas. Por otra parte, el mismo coeficiente evaluado en la variable clima organizacional, arroja un resultado de 0.81. Un valor de 0.81 es bastante bueno y sugiere que el cuestionario es confiable para medir el clima organizacional en el contexto específico para el cual se diseñó. Esto significa que las preguntas del cuestionario son coherentes entre sí y están midiendo el mismo constructo, lo que proporciona una medida sólida y fiable del clima organizacional en la muestra específica en la que se aplicó el cuestionario.

En cuanto a la inferencia estadística para responder a las preguntas de investigación, se obtuvieron los siguientes resultados.

La correlación entre Empatía y Clima Organizacional es 0.300. Esto sugiere una relación positiva moderada entre la empatía y el clima organizacional en la muestra estudiada. Esto significa que a medida que la empatía aumenta, el clima organizacional tiende a mejorar en cierta medida en esta muestra específica. Significancia (2-colas) de 0.048 indica que el valor de p asociado con la correlación es menor que 0.05 (nivel de significancia del 5%). Esto sugiere que la correlación entre empatía y clima organizacional es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%. En otras palabras, hay

evidencia suficiente para afirmar que la correlación observada no ocurrió por casualidad en la población, sino que representa una relación real. Los resultados sugieren que hay una correlación positiva moderada y significativa entre la empatía y el clima organizacional en la muestra estudiada. Esto implica que, en este grupo específico, los niveles más altos de empatía están asociados con un mejor clima organizacional, lo que podría tener implicaciones importantes para las prácticas de gestión y las políticas de recursos humanos en la organización estudiada (ver tabla 1).

Tabla 1: Correlación empatía y clima organizacional

Correlaciones

		Empatía	Clim.Org
Empatía	Correlación de Pearson	1.000	.300
	Sign. (2-colas)		.048
	N	44	44
Clim.Org	Correlación de Pearson	.300	1.000
	Sign. (2-colas)	.048	
	N	44	44

La correlación entre la influencia social y el clima organizacional tiene un valor de 0.543. Esto sugiere una relación positiva fuerte entre la influencia social y el clima organizacional en la muestra estudiada. La correlación de Pearson de 0.543 indica una relación positiva fuerte entre las dos variables. Un valor de 0.543 sugiere una correlación bastante sólida entre la influencia social y el clima organizacional en esta muestra específica. Esto implica que a medida que aumenta la influencia social, mejora el clima organizacional en una proporción considerable en esta población particular. La significatividad (2-colas) de 0.000 indica que el valor de p asociado con la correlación es menor que 0.001 (nivel de significancia del 0.1%). Esto sugiere que la correlación entre la influencia social y el clima organizacional es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99.9%. En otras palabras, hay una alta certeza de que esta correlación es genuina y no ocurrió por casualidad en la población, sino que representa una relación real. En resumen, los resultados sugieren que hay una correlación positiva fuerte y altamente significativa entre la influencia social y el clima organizacional en la muestra estudiada. Esto implica que, en este grupo específico, los niveles más altos de influencia social están fuertemente asociados con un mejor clima organizacional, lo que podría tener implicaciones

importantes para las prácticas de gestión y las políticas de recursos humanos en la organización estudiada (ver tabla 2).

Tabla 2: Correlación influencia social y clima organizacional

Correlaciones

		Infl.Soc	Clim.Org
Infl.Soc	Correlación de Pearson	1.000	.543
	Sign. (2-colas)		.000
	N	44	44
Clim.Org	Correlación de Pearson	.543	1.000
	Sign. (2-colas)	.000	
	N	44	44

La correlación entre la percepción social y el clima organizacional es de 0.542. Esto sugiere una relación positiva fuerte entre la percepción social y el clima organizacional en la muestra estudiada. La correlación de Pearson: 0.542 indica una relación positiva fuerte entre las dos variables. Un valor de 0.542 sugiere una correlación sólida entre la percepción social y el clima organizacional en esta muestra específica. Esto implica que a medida que mejora la percepción social, también mejora el clima organizacional en una proporción considerable en esta población particular. La significatividad (2-colas) de 0.000 indica que el valor de p asociado con la correlación es menor que 0.001 (nivel de significancia del 0.1%). Esto sugiere que la correlación entre la percepción social y el clima organizacional es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99.9%. En otras palabras, hay una alta certeza de que esta correlación es genuina y no ocurrió por casualidad en la población, sino que representa una relación real. Los resultados sugieren que hay una correlación positiva fuerte y altamente significativa entre la percepción social y el clima organizacional en la muestra estudiada. Esto implica que, en este grupo específico, una percepción social positiva está fuertemente asociada con un mejor clima organizacional, lo que podría tener implicaciones importantes para las prácticas de gestión y las políticas de recursos humanos en la organización estudiada (ver tabla 3).

Tabla 3: Correlación percepción social y clima organizacional

Correlaciones

		Perc.Soc	Clim.Org
Perc.Soc	Correlación de Pearson	1.000	.542
	Sign. (2-colas)		.000
	N	44	44
Clim.Org	Correlación de Pearson	.542	1.000
	Sign. (2-colas)	.000	
	N	44	44

La correlación entre la inteligencia social y el clima organizacional es 0.583. Esto sugiere una relación positiva fuerte entre la inteligencia social y el clima organizacional en la muestra estudiada. Una correlación de Pearson de 0.583 indica una relación positiva fuerte entre las dos variables. Un valor de 0.583 sugiere una correlación sólida entre la inteligencia social y el clima organizacional en esta muestra específica. Esto implica que a medida que mejora la inteligencia social, también mejora el clima organizacional en una proporción considerable en esta población particular. La significatividad (2-colas): 0.000 indica que el valor de p asociado con la correlación es menor que 0.001 (nivel de significancia del 0.1%). Esto sugiere que la correlación entre la inteligencia social y el clima organizacional es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99.9%. En otras palabras, hay una alta certeza de que esta correlación es genuina y no ocurrió por casualidad en la población, sino que representa una relación real. Los resultados sugieren que hay una correlación positiva fuerte y altamente significativa entre la inteligencia social y el clima organizacional en la muestra estudiada. Esto implica que, en este grupo específico, una mayor inteligencia social está fuertemente asociada con un mejor clima organizacional, lo que podría tener implicaciones importantes para las prácticas de gestión y las políticas de recursos humanos en la organización estudiada (ver tabla 4).

Tabla 4: Correlación inteligencia social y clima organizacional

Correlaciones

		Int.Soc	Clim.Org
Int.Soc	Correlación de Pearson	1.000	.583
	Sign. (2-colas)		.000
	N	44	44
Clim.Org	Correlación de Pearson	.583	1.000
	Sign. (2-colas)	.000	
	N	44	44

El análisis de los datos recopilados reveló que existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia social y el clima organizacional en los trabajadores de MSL del Perú SAC. En cuanto a las dimensiones específicas de la inteligencia social, se encontró que la empatía, la influencia social y la percepción social están positivamente relacionadas con el clima organizacional en esta empresa.

Al evaluar la empatía, se observó que los trabajadores que mostraban mayores niveles de empatía también percibían un clima organizacional más positivo, caracterizado por una mayor colaboración, comunicación efectiva y satisfacción laboral. Esta relación sugiere que la capacidad de ponerse en el lugar del otro influye en la percepción del ambiente laboral.

En relación a la influencia social, se encontró que aquellos empleados que ejercían una influencia positiva en sus compañeros y en el equipo de trabajo también contribuían a un clima organizacional más favorable. La capacidad de influir de manera constructiva en el entorno laboral se asoció con una mayor motivación, compromiso y trabajo en equipo.

Por último, al analizar la percepción social, se evidenció que los trabajadores que tenían una percepción positiva de las relaciones interpersonales, el liderazgo y la toma de decisiones en la empresa también reportaban un clima organizacional más saludable. La forma en que los empleados perciben las interacciones y dinámicas dentro de la organización influye en su bienestar y en la eficacia de sus tareas laborales.

DISCUSIÓN

La empatía mostró una correlación positiva y significativa con el clima organizacional. Los empleados que demuestran empatía hacia sus colegas también experimentaron un clima organizacional más positivo.

La influencia social también mostró una correlación positiva y significativa con el clima organizacional. Los empleados que tenían una influencia positiva en su entorno laboral contribuyen a un mejor clima organizacional.

La percepción social, que implica cómo los empleados perciben las interacciones sociales en el trabajo, también se correlacionó positivamente y significativamente con el clima organizacional. Una percepción social positiva estuvo asociada a un mejor clima laboral.

Por último, la correlación entre inteligencia social y clima organizacional fue 0.583, indicando una correlación positiva fuerte entre las dos variables. La significatividad (2-colas) fue 0.000, lo que sugiere una alta certeza de que la correlación encontrada es genuina y no ocurrió por casualidad en la población. Los resultados obtenidos en este estudio respaldan la importancia de la inteligencia social en el contexto organizacional, específicamente en relación con el clima laboral. Estos hallazgos concuerdan con investigaciones previas que han destacado el impacto positivo de las habilidades sociales en el ambiente de trabajo y en el desempeño de los empleados.

La capacidad de los trabajadores para comprender y gestionar sus emociones, así como para interactuar de manera efectiva con sus colegas, se revela como un factor determinante en la percepción del clima organizacional. Estos resultados sugieren que fomentar el desarrollo de la inteligencia social en los empleados puede contribuir a mejorar la calidad de vida laboral, la productividad y la satisfacción en el trabajo.

En términos prácticos, estos hallazgos ofrecen a MSL del Perú SAC la oportunidad de implementar estrategias de desarrollo de habilidades sociales entre su personal, con el objetivo de fortalecer el clima organizacional y promover un ambiente de trabajo más colaborativo y positivo. Asimismo, este estudio aporta nuevas perspectivas a la gestión del talento humano en las organizaciones, destacando la relevancia de considerar aspectos emocionales y sociales en el entorno laboral.

CONCLUSIONES

Tras analizar la relación entre la inteligencia social y el clima organizacional en los trabajadores de MSL del Perú SAC, se puede concluir que existe una correlación significativa entre las habilidades sociales de los empleados y la percepción del ambiente laboral en la organización. La empatía, la influencia social y la percepción social se revelan como factores clave que influyen en la construcción de un clima organizacional positivo y en la promoción de relaciones efectivas entre los colaboradores. Las dimensiones estudiadas del constructo inteligencia social (empatía, influencia social y percepción social) mostraron correlaciones positivas con la variable clima organizacional, lo cual nos permite concluir que las habilidades específicas de empatía, influencia social y percepción social tienen un impacto directo en el clima organizacional. La promoción y el desarrollo de estas habilidades pueden mejorar la dinámica y la calidad de las relaciones laborales. Los resultados subrayan la importancia de incorporar programas de capacitación que fomenten habilidades como la empatía y la influencia social en el lugar de trabajo. Estos programas pueden contribuir a un ambiente laboral más positivo y colaborativo. Este estudio valida la relación teórica entre la inteligencia social y el clima organizacional. Proporciona evidencia empírica sólida de que las habilidades sociales son un factor crucial para la percepción y la experiencia del clima laboral.

Estos hallazgos respaldan la importancia de fomentar el desarrollo de la inteligencia social en el entorno laboral, ya que se ha demostrado que estas habilidades no solo impactan en la percepción del clima organizacional, sino que también contribuyen a la productividad, la satisfacción laboral y la retención de empleados en la empresa.

No obstante lo expuesto, queda pendiente profundizar en cómo se pueden implementar estrategias específicas para fortalecer la inteligencia social de los trabajadores y cómo estas intervenciones pueden traducirse en mejoras concretas en el clima organizacional a largo plazo. Se invita a futuros investigadores a explorar estas áreas para ampliar el conocimiento sobre la relación entre la inteligencia social y el clima organizacional en diferentes contextos laborales. Se sugiere también que futuras investigaciones exploren intervenciones específicas basadas en habilidades sociales para mejorar el clima organizacional. Comprender cómo estas intervenciones afectan a largo plazo la cultura de la organización sería un área valiosa para la investigación futura.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abdul Rajun, I. S., Bikar Singh, S. S., & Rabe, Z. (2022). Inclusive Leadership in Relationship with Psychological Distress, Organizational Climate and Social Intelligence: A Theoretical Framework Study. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(10), e001696. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i10.1696>
- Al Ghazo, R. H., Suifan, T. S., & Alnuaimi, M. (2019). Emotional intelligence and counterproductive work behavior: The mediating role of organizational climate. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(3), 333–345. <https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1533504>
- Arias, S., Arias, Ó., & Arias, C. (2022). Emotional intelligence model for conflict resolution in organizations. *Revista MundoFinanciero*, 3(8), 41–63. <http://www.mundofinanciero.indecesar.org>
- Blanco, L., Liliana, S., & Cuellar, H. (2017). *La inteligencia emocional como elemento que contribuye al mejoramiento del clima organizacional. El caso de Asoingeniería LTDA Trabajo de grado para optar por el título de Comunicadora Social, con énfasis.*
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Organizational climate and its influence on the performance of employees in a service company. *Informacion Tecnologica*, 31(1), 141–148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Burki, F. N., Khan, N. U., & Saeed, I. (2020). The Impact of Job Stress on Turnover Intentions-The Moderating Role of Emotional Intelligence. *NICE Research Journal*, 13(1).
- Chávez, L., Sahade, M., & Reyes, O. (2022). The Importance of Emotional Intelligence in Order to Change the Organizational Climate. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 28(82), 405–418. <https://orcid.org/0000-0003-3960-1228>.
- Cotrina, M. (2019). *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de una empresa molinera - Lambayeque 2019.* <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5980>
- Cuervo, Y. (2020). *Social intelligence in high-management positions.*
- Cui, Z. (2022). The Impact of EFL Teachers' Open-Mindedness and Immediacy on Their Social Intelligence: A Theoretical Review. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.872250>



- Díaz, E., & Chávarry, P. (2022). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión. *Apuntes Universitarios*, 12(2). <https://doi.org/10.17162/au.v12i2.1035>
- Garg, N., Jain, A., & Punia, B. (2021). Gratitude, social intelligence, and leadership among university teachers: mediation and moderation analysis. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(2), 368–388. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2020-2016>
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Goswami, M. (2020). Developing social intelligence among employees for effectively managing organizational change. *Development and Learning in Organizations*, 34(4), 13–15. <https://doi.org/10.1108/DLO-01-2019-0010>
- Harshini, S., & Ramachandran, K. (2019). Impact of Emotional Intelligence on the Job Performance of the Employees of IT Sectors in Chennai City. *Think India*, 22(4), 7358–7366.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://ebooks724.usil.elogim.com:443/?il=6443>
- Huamán, E. (2020). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46830>
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa Theoretical references that sustain the organizational climate: integrative review. *Medisur*, 17(7), 562–569. <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>
- Maamari, B., & Majdalani, J. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), 327–345. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2016-1010>
- Nie, T., Zheng, Y., & Huang, Y. (2022). Peer Attachment and Proactive Socialization Behavior: The Moderating Role of Social Intelligence. *Behavioral Sciences*, 12(9).

<https://doi.org/10.3390/bs12090312>

Patrick, D., Nwinyokpugi, N., & Kelechi, J. K. (2020). *Social Intelligence; Building Workplace Harmony in The Health Sector of Rivers State, Nigeria*. www.globalscientificjournal.com

Ramírez, R., del Valle, M., Ramírez, R., Lay, N., & Herrera, B. (2019). Relationship Between social intelligence and resonant leadership in public health Institutions. *Opción*, 35(90), 1223–1249.

Ramírez, R., Ramírez, R., Villalobos, J., Lay, N., & del Valle, M. (2021). *Inteligencia social y liderazgo resonante* (Primera). Corporación Cimted.

<https://www.researchgate.net/publication/348886703>

Restrepo, S., Vasco, A., García, D., Sastoque, J., & Arboleda, G. (2022). Cognición Social y su Relación con el Desempeño Laboral en Instituciones Universitarias. *Iberian Journal of Information Systems and Technologies*, E50(05), 551–562.

Sánchez, F. (2022). Social intelligence in the context of the european higher education area. *Human Review. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, 11, 1–13.

<https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4091>

Sanwal, T., & Sareen, P. (2023). Higher Employee Engagement through Social Intelligence: A Perspective of Indian Scenario. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(1), 111–126.

<https://doi.org/10.1007/s10672-022-09404-7>

Tantaru, O., Mesesan, L., & Moasa, H. (2021). The impact of emotional intelligence on organizational climate. *Series VII - Social Sciences and Law*, 14(63)(1), 89–100.

<https://doi.org/10.31926/but.ssl.2021.14.63.1.9>

Tirado, M., Cudris, L., Redondo, M., & Jiménez, L. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441–453. <https://doi.org/10.21676/23897848.3763>

Triana, L. (2022). Inteligencia social para mejorar la gestión de la Universidad Peruana del Oriente. *Revista Colombiana de Ciencias Administrativas*, 4(2), 75–92.

<https://doi.org/10.52948/rcca.v4i2.620>

Triana, L., & Forero, L. (2012). Inteligencia social: una aproximación desde la gestión de la organización. *Estrategias*, 10(20), 19–34. <https://doi.org/10.16925/es.v10i20.36>

