
Autorregulación emocional y clima laboral en empresa del sector automotriz de Ambato

Self-regulation of emotions and work environment in automotive company in Ambato

Defaz Cintya, González Alejandra

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Resumen

Esta investigación se centró en determinar la relación entre la autorregulación emocional en dos aspectos: reevaluación cognitiva y supresión emocional en el clima laboral en empresa del sector automotriz de Ambato. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional. La población estuvo compuesta por 284 colaboradores y se evaluó a través de dos cuestionarios: la Escala Clima Laboral CL-SPC, utilizado para medir el nivel de clima laboral, el test obtuvo una confiabilidad omega que osciló entre 0.73 y 0.83, indicando una confiabilidad aceptable y el Cuestionario de regulación Emocional (ERQ), con el fin de evaluar la Autorregulación emocional, el cuestionario obtuvo una validez de contenido entre, 80 y 1 lo que indicó una alta validez de contenido. Como resultado, la correlación de Pearson dio un valor de $r = 0,156$ y una significancia de 0,008 que estableció una correlación positiva débil. Entre los principales hallazgos se destacaron: a) la autorregulación emocional afectó de manera limitada y temporal al clima laboral, percibido como un entorno laboral favorable por el 49.3 % de los colaboradores, y b) en las dimensiones del clima laboral, los niveles muy favorables y favorables, existió un mayor número de colaboradores que emplearon la reevaluación cognitiva y supresión emocional. Se concluyó que existió un clima laboral favorable que presentó las 2 estrategias de regulación emocional: 92.1% reevaluación cognitiva y 91,4% supresión emocional como mecanismos de autorregulación.

Palabras clave: Autorregulación emocional, clima laboral, reevaluación cognitiva

Recibido: 21 de junio de 2024 – revisión aceptada: 19 de mayo 2025 – Fecha de publicación: 24 de julio 2025

Correspondiente al autor: cadefazp@pucesa.edu.ec

Abstract

This research focused on determining the relationship between emotional self-regulation in two aspects: cognitive reappraisal and emotional suppression, and the work environment in a company in the automotive sector of Ambato. The study has a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design and correlational scope. The population consists of 284 employees and was evaluated through two questionnaires: Work Environment Scale (CL-SPC) to measure the level of work background, the Omega reliability ranging from 0.73 to 0.83, indicating an acceptable reliability and Emotional Regulation Questionnaire (ERQ) to assess emotional self-regulation. The questionnaire achieved a content validity between 0.80 and 1.00, indicating high content validity. Pearson correlation yielded a value of ($r = 0.156$) and a significance of 0.008, indicating a low positive correlation. The main findings include: a) emotional self-regulation has a limited and temporary effect on work environment, it is perceived as a favorable work environment with 49.3%, and b) in the dimensions of workplace, there is a higher number of individuals who employ cognitive reappraisal and emotional suppression in highly favorable and favorable levels. It is concluded that there is a favorable work environment that presents the two emotional regulation strategies (92.1% cognitive reappraisal and 91.4% emotional suppression) as self-regulation mechanisms.

Key words: Emotional self-regulation, work environment, cognitive reappraisal.

Introducción

Se considera que cada colaborador de una u otra forma, de manera formal o informal, puede experimentar y ser parte del ámbito laboral, entrando así a un exigente escenario laboral plagado de entornos competitivos, que exigen al colaborador adaptarse rápidamente a los escenarios cambiantes y evolutivos de la era moderna (Lumbreras, 2009), todos estos escenarios producen en el colaborador diversas reacciones emocionales que dependen de su conocimiento del medio y de su propio autoconocimiento para autorregular las emociones y continuar con su trabajo. En esos momentos es cuando la autorregulación

o regulación emocional toma un papel fundamental, como la capacidad para manejar las emociones de manera efectiva, (Henríquez et al., 2011) lo considera como el poder de la cognición sobre las emociones, que utiliza estrategias cognitivas para enfocar, reaccionar e interpretar la realidad, de manera que no interfiera negativamente en las acciones y relaciones del colaborador, con el objetivo de lograr un bienestar psicológico. Por tanto, este trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre la autorregulación emocional y el clima laboral.

Dentro de este marco, la autorregulación emocional es la capacidad para controlar

las emociones y ser capaz de fomentar emociones agradables, sin exagerar u omitir información para comunicarlas, mientras que (Goleman, 2010) lo denomina como la regulación de los propios estados, impulsos y recursos internos, inclusive propuso a la autorregulación como una de sus 5 habilidades claves para tener una inteligencia emocional alta, la cual forja relaciones empáticas, que permiten comunicar de manera efectiva y resolver problemas de manera eficiente, según el modelo de Daniel Goleman los componentes de la inteligencia emocional son: la autoconciencia, autorregulación emocional, motivación, empatía y habilidades sociales.. Para (Viana & Porto, 2018) consideran que la autorregulación emocional es un importante componente de la inteligencia emocional (IE) al igual que Goleman, además define que la autorregulación emocional es la capacidad para identificar, nombrar y actuar sobre sus propios sentimientos y en el de otros. Cuanto mayor control emocional se tenga, menor es el grado de impulsividad, por lo cual la regulación emocional se convierte en un recurso para adaptarse a las exigencias de la vida organizacional.

Gross & Johnson (2003) consideran que la regulación emocional es un proceso secuencial en donde el colaborador a partir de valorar varios elementos, empieza a originar una acción o respuesta emocional específica, por consiguiente se plantea cuatro pasos que se deben dar para la regulación emocional: a) Situación relevante (en este punto el colaborador percibe los estímulos provenientes del exterior y los estímulos internos propios), b) atención (cambiar la dirección de nuestra

atención para disminuir nuestra experiencia emocional), c) Evaluación y cambio cognitivo (de la interpretación de la situación), y por último d) Respuesta emocional (expresión de la respuesta emocional modulada o a su vez supresión de esta) (Gross, 2007, Herrera, et al., 2018). Al mismo tiempo otros autores proponen que la autorregulación emocional es la manipulación de la respuesta emocional, este proceso se puede dar de dos formas: la primera es la centrada en el antecedente, en donde el colaborador regula su respuesta antes de que comience una emoción, mientras que la segunda se refiere a la manipulación de la respuesta emocional en curso, a diferencia de la primera esta modificación se da cuando ya se ha producido una respuesta (Pagano & Vizioli, 2021). Además, se han identificado diversas estrategias para la autorregulación emocional de las cuales (Gross & Johnson, 2003) destacan dos: la reevaluación cognitiva (RE) y La supresión emocional (SE), La RE involucra un cambio a nivel cognitivo, siendo una estrategia anticipatoria donde el colaborador evalúa las situaciones que se presentarán en un futuro inmediato, disminuyendo así su respuesta emocional. Por otra parte, la SE es la inhibición de la respuesta o comportamiento expresivo emocional del colaborador, refiriéndose así a la capacidad de contener su respuesta emocional durante el proceso de activación. (Herrera, et al., 2018) enfatizan en que el uso de estas dos estrategias afectará de forma significativa en las expresiones faciales de las emociones y tendrán un efecto en la expresión afectiva, en la fisiología y memoria del colaborador e interferirá en los procesos interpersonales que mantenga dentro del área laboral.

El estudio de la inteligencia emocional (IE) también incluye la autorregulación emocional como uno de sus componentes esenciales y como producto de esto, se han llevado a cabo varios estudios sobre la inteligencia emocional y el clima laboral, si se toman en cuenta las percepciones del clima laboral de los colaboradores pertenecientes a una organización, estas percepciones están basadas en sus opiniones, sus observaciones de la organización y en sus características personales (De la Poza, 1998). Entonces, el clima laboral es definido como la percepción que tiene el colaborador del contexto laboral en el que se desenvuelve y este influye en el comportamiento de la persona en la organización (Bravo & Salazar, 2017), otros autores definen al clima organizacional como un ambiente o lugar donde se desempeña las actividades diarias como las relaciones personales, cumplimiento de tareas y comunicación del talento humano (Vega et al., 2010). Las principales características del clima laboral son: en primer lugar, cada organización tiene un clima laboral diferente, en tal sentido se puede decir que no existen dos organizaciones iguales. En segundo lugar, el clima organizacional es externo al colaborador, es decir que los colaboradores son quienes lo perciben al clima laboral basándose en sus propias creencias personales y organizacionales, por último, el clima organizacional está influido por múltiples factores y a la vez este puede influir en la organización de forma positiva y negativa debido a esto es considerado como un indicador del diagnóstico organizacional (De la Poza, 1998).

En este sentido, se comprende que si existe un clima laboral inadecuado puede tener repercusiones en los colaboradores como insatisfacción laboral, apatía por el trabajo y estrés laboral, debido a esto las investigaciones sobre el clima laboral se centran en identificar cuáles son los elementos que afectan las percepciones del clima laboral (Ramos & Tejera, 2017). Por tal los psicólogos se han concentrado más en el estudio de la inteligencia emocional y el clima laboral dejando como precedentes que estas variables tienen una correlación directa moderada con el clima laboral (Inofuente, 2021), Otros autores como (Rosero, et al., 2018) señala que es importante realizar más investigaciones sobre el control de las emociones, ya que identifica que los colaboradores que no regulan sus emociones tienen un impacto negativo sobre la percepción del clima laboral, degenerando así las relaciones interpersonales y recomendando que se siga estudios en este ámbito para que los líderes obtengan conocimientos claves para desarrollar el talento humano y mejorar el clima de trabajo.

En el contexto ecuatoriano las investigaciones sobre la autorregulación emocional en el contexto del clima laboral es limitada, se han explorado aspectos relacionados, como la inteligencia emocional y su impacto en el clima laboral, como lo menciona (Sánchez, 2022) en su estudio de la inteligencia emocional de los trabajadores y clima laboral de la compañía SABIJER'S donde los resultados mostraron una relación significativa entre el clima laboral positivo y la capacidad de los trabajadores para gestionar sus emociones además (Ramos & Tejera, 2017) en su artículo

sobre la incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, indica que las mediciones del clima laboral se basan más en las percepciones que tienen los colaboradores sobre los aspectos culturales que en cómo se sienten en su trabajo, limitando las dimensiones del clima laboral solo a un ámbito contextual, que no necesariamente se puede aplicar a todas las empresas.

Desde esta perspectiva, la relevancia de esta investigación radica en que contribuye a llenar un vacío en la literatura, dado que no se han identificado estudios previos sobre el tema, además resulta importante aprender que la autorregulación emocional aumenta la capacidad para evitar responder a estímulos emocionales, sin antes haber contemplado los efectos de tal respuesta, esto ayuda a dar mejores respuestas conductuales apropiadas a la situación, constituyéndose, así como una estrategia que ayuda a conseguir un clima laboral apropiado. Simultáneamente, la autorregulación emocional permite asumir el control del estado mental, lo que permite superar de manera efectiva estados de ánimo negativos y enfocarse en realizar un trabajo efectivo, porque entre más se monitorea las alteraciones emocionales, más rápido se recupera de los efectos perturbadores que estos provocan. En el ámbito laboral esto permite incrementar la eficacia, productividad y trabajo en equipo. Es decir, la autorregulación emocional es un elemento esencial para el bienestar mental, las buenas relaciones interpersonales y mantener la salud en general. A través del desarrollo de esta habilidad, se puede mejorar la calidad de clima laboral en el

trabajo, además de incrementar la satisfacción laboral y equilibrio emocional.

Metodología

La presente investigación tuvo un diseño no experimental de enfoque cuantitativo con un alcance correlacional de corte transversal, debido a que en la investigación se analizó la relación entre las variables autorregulación emocional y clima laboral mediante la recolección y análisis de datos numéricos que fueron tabulados estadísticamente mediante el programa SPSS (versión 25.0) asimismo, es de alcance correlacional de corte transversal dado que se estableció el grado de asociación entre las variables autorregulación emocional y clima laboral en un lapso de tiempo específico.

El estudio se realizó en una empresa del sector automotriz con los 284 colaboradores provenientes de las 29 sucursales de la empresa, las sucursales están repartidas en todas las provincias del Ecuador mientras que la Casa Matriz está ubicada en la provincia de Tungurahua, en la ciudad de Ambato. Dentro de los datos sociodemográficos recolectados en la encuesta, en una población de 284 colaboradores el 25,4% son mujeres y el 74,8% son hombres, en cuanto a la edad del colaborador se encontró que la mayor parte de población está en la edad de 35 a 45 años con un 47.9% le sigue el 34.5% de entre 25-34 años, el 9.9% de entre 46-52 años, mientras que solo el 4.6% pertenece a la edad de 18 a 24 años y el 3.2% está en la edad de igual o superior a 53 años.

Asimismo, en cuanto a la división a la que pertenece la mayoría provenía del área de

talleres con un 41.5%, le sigue el área comercial con un 27.5%, el área administrativa con un 19% y por último el área de repuestos con el 12%. En lo que respecta al tiempo de permanencia en la organización la mayor parte de la población se encontraba de 1-3 años en la institución con un 31.3%, le sigue los colaboradores que han permanecido menos de un año en la empresa con el 24.3%, también el 22,9% que pertenece a las personas que están de 4-6 años en la empresa, mientras que solo el 8,1% pertenece a los colaboradores que están de 10- 15 años y el 2,8% a los que han permanecido igual o superior a 16 años.

Se utilizó como instrumento de evaluación del clima laboral a la Escala Clima Laboral CL-SPC, elaborado por Sonia Palma Carillo en 2004, fue creado con un total de 50 ítems el cual posee cinco dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. El instrumento fue elaborado con la escala de Likert que va desde 1: ninguna o nunca, 2: poco, 3: regular o algo, 4: mucho y 5: todo o siempre. Obtuvo una confiabilidad con valores omega desde 0.73 hasta 0.83 además de una consistencia interna a través del coeficiente omega 0.94 que es considerado como bueno (Vargas & Barrietos, 2017).

Por otro lado, para evaluar la Autorregulación emocional se utilizó el Cuestionario de regulación Emocional (ERQ) elaborado por Gross y Jhon (2003) consta de 10 ítems que evalúan la reevaluación cognitiva y la supresión emocional. Los ítems se responden en una escala de Likert de siete niveles desde 1: totalmente en desacuerdo hasta 7:

totalmente de acuerdo (Herrera et al., 2018). Este instrumento cuenta con una versión en inglés y una versión adaptada al español la cual tiene una validez de contenido entre ,80 y 1 mientras que presento una validez factorial entre dos factores independientes, $S-Bc2(27) = 61.98$, $NNFI = .91$, $CFI = .93$, $RMSEA(.05-.10) = .07$, $AIC = 7.98$, evidenciando índices de consistencia interna aceptables (Pagano & Vizioli, 2021).

La recolección de datos se realizó mediante la utilización de plataformas virtuales como Google Forms, en la cual se especificaron los detalles de los objetivos de la investigación junto con las garantías de confidencialidad y anonimato. Para la administración de los instrumentos, se realizó vía digital, mediante la utilización del correo electrónico, además la aplicación tuvo un tiempo de 10 minutos para el primer reactivo y de 5 minutos para el segundo reactivo, es decir un total de 15 minutos. Una vez recopiladas todas las respuestas de las distintas sucursales, se procedió analizar los datos mediante Excel y el programa estadístico SPSS (versión 25.0) que permitió obtener la correlación entre las variables y un análisis estadístico descriptivo.

Resultados

En la correlación de ambas variables estudiadas se observó que hay distribución normal, por lo que se utilizó la correlación de Pearson, la cual dio un valor de $(r = 0,156)$ y una significancia de 0,008 mostrando una correlación positiva débil, lo que significa que las variables presentaron un bajo grado de asociación (Tabla 1), esto se debió a que

la autorregulación emocional afecta al clima laboral de una manera limitada y temporal, además de que la autorregulación emocional se puede presentar en el clima laboral favorable como en el desfavorable.

En la autorregulación emocional existe dos estrategias de regulación emocional como la reevaluación cognitiva y la supresión emocional, debido a que el 89,4% colaboradores usaron la reevaluación cognitiva y tan solo un 10,6% presentaron una deficiente reevaluación

cognitiva (Tabla 2), en igual forma el 90.8% de colaboradores usaron la supresión emocional y solo el 9,2% obtuvieron una deficiente supresión emocional (Tabla 3), indicó que la mayoría colaboradores usaron la regulación emocional como un mecanismo constante de autocontrol para enfrentar las distintas situaciones de la vida laboral, mientras que una pequeña porción de colaboradores conocen sobre la regulación emocional, pero no la utilizan a diario para enfrentar las diversas problemáticas que se presentan en el lugar de trabajo.

Tabla 1. Correlación entre autorregulación emocional y clima laboral

		Autorregulación Emocional	Clima Laboral
Autorregulación Emocional	Correlación de Pearson		,156**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	284	1284
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,156**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	284	284

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Identificando, entonces que en el nivel de clima laboral muy favorable un 88.3% de colaboradores tienen reevaluación cognitiva y un 11,7% una deficiente reevaluación cognitiva, al igual que en nivel de clima favorable el 92,1% tiene reevaluación cognitiva, el 7.9% deficiente reevaluación cognitiva, en el nivel de clima medio con el 84,2% tienen reevaluación cognitiva, el 15,8% deficiente reevaluación cognitiva, mientras que para el nivel de clima laboral desfavorable 88,9% con reevaluación

cognitiva, un 11,1% deficiente reevaluación cognitiva (Tabla 2), una situación similar se presentó en con la supresión emocional en donde el nivel de clima laboral muy favorable hubo un 88,3% con supresión emocional y el 11,7% con deficiente supresión emocional, en el nivel de clima laboral favorable resultó un 91.4% con supresión emocional, 11,7% con deficiente supresión emocional, para el nivel de clima laboral medio el 93% con supresión emocional, 7% deficiente supresión emocional,

mientras que para el nivel desfavorable había un 9% de supresión emocional y un 1% de deficiente supresión emocional para el nivel de clima laboral muy desfavorable (Tabla 3), en consecuencia los colaboradores que perciben un

nivel de clima laboral muy favorable y favorable también perciben que se usan los mecanismos de reevaluación cognitiva y supresión emocional para mantener un clima laboral favorable.

Tabla 2. Relación entre reevaluación Cognitiva y clima laboral

			Reevaluación Cognitiva		
Dimensiones			Deficiente Reevaluación Cognitiva	Reevaluación Cognitiva	
			Total		
Clima Laboral	Muy Desfavorable	Recuento	0	1	1
		% dentro de Clima Laboral	0,0%	100,0%	100,0%
	Desfavorable	Recuento	1	8	9
		% dentro de Clima Laboral	11,1%	88,9%	100,0%
	Media	Recuento	9	48	57
		% dentro de Clima Laboral	15,8%	84,2%	100,0%
	Favorable	Recuento	11	129	140
		% dentro de Clima Laboral	7,9%	92,1%	100,0%
	Muy Favorable	Recuento	9	68	77
		% dentro de Clima Laboral	11,7%	88,3%	100,0%
Total	Recuento	30	254	284	
	% dentro de Clima Laboral	10,6%	89,4%	100,0%	

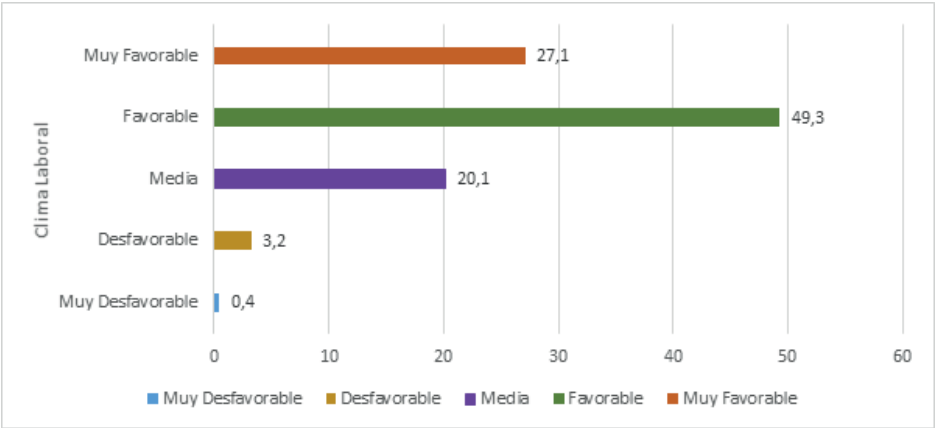
Tabla 3. Relación entre supresión emocional y clima laboral

			Supresión Emocional		
Dimensiones			Deficiente Supresión emocional	Supresión emocional	
					Total
Clima Laboral	Muy Desfavorable	Recuento	1	0	1
		% dentro de Clima Laboral	100,0%	0,0%	100,0%
	Desfavorable	Recuento	0	9	9
		% dentro de Clima Laboral	0,0%	100,0%	100,0%
	Media	Recuento	4	53	57
		% dentro de Clima Laboral	7,0%	93,0%	100,0%
	Favorable	Recuento	12	128	140
		% dentro de Clima Laboral	8,6%	91,4%	100,0%
	Muy Favorable	Recuento	9	68	77
		% dentro de Clima Laboral	11,7%	88,3%	100,0%
Total	Recuento	26	258	284	
	% dentro de Clima Laboral	9,2%	90,8%	100,0%	

En relación con cada variable, el análisis estadístico descriptivo del clima laboral evidenció que un 27.1% de los colaboradores consideraron que el clima laboral es muy favorable, un 49.3% que es favorable, el 20.1% que es un nivel medio, mientras que el 3.2% consideraron que es un clima laboral

desfavorable y solo un 0.4% consideraron que es un clima laboral muy desfavorable (Figura 1), resulta claro que la mayoría de los colaboradores consideraron que trabajan en un clima laboral favorable y tan solo una pequeña porción percibieron que el ambiente laboral es desfavorable.

Figura 1. Porcentajes del nivel de clima laboral en una institución automotriz



Lo mismo se pudo evidenciar en los resultados estadísticos de las dimensiones que conforman el clima laboral (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) en donde el 39.8% manifestó que hay un nivel muy favorable de involucramiento laboral y un 51.1 % un nivel favorable por otro lado, el 8.5% considero que es un nivel medio y solo el 0.7% un nivel desfavorable además no se registraron niveles muy desfavorables de

involucramiento laboral esto indicó que los colaboradores perciben un nivel de supervisión favorable en la empresa (Tabla 4), de igual manera se encontró que el 34.9% observa que hay un nivel de supervisión muy favorable, un 46.8% que favorable y un 14,1% que es un nivel medio por otro lado, el 3.9% y 0.4% evidencio niveles desfavorables y muy desfavorables respectivamente (Tabla 5) es decir, que los trabajadores perciben el nivel de supervisión fue favorable.

Tabla 4. Nivel involucramiento laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	2	,7	,7	,7
Media	24	8,5	8,5	9,2
Favorable	145	51,1	51,1	60,2
Muy Favorable	113	39,8	39,8	100,0
Total	284	100,0	100,0	

Tabla 5. Nivel de supervisión

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Desfavorable	1	,4	,4	,4
Desfavorable	11	3,9	3,9	4,2
Media	40	14,1	14,1	18,3
Favorable	133	46,8	46,8	65,1
Muy Favorable	99	34,9	34,9	100,0
Total	284	100,0	100,0	

Para la variable de autorregulación emocional, como se menciona anteriormente, se evaluó dos estrategias de regulación emocional como son: la reevaluación cognitiva y la supresión emocional. En relación con la reevaluación cognitiva se encontró que el 89.4% de los colaboradores poseen niveles eficientes de reevaluación cognitiva, mientras que el 10.6% mantiene niveles deficientes de reevaluación cognitiva (Tabla 6), indicando que la mayoría de los colaboradores utilizaron la reevaluación

cognitiva como una estrategia para modular su respuesta emocional ante diversas situaciones que se dieron durante la jornada laboral. Con respecto a la supresión emocional, hubo una similitud con los resultados anteriores ya que se encontró que un 90.8% de colaboradores mantuvieron niveles eficientes de supresión emocional, a diferencia del 9.2% que obtuvieron niveles deficientes de esta (Tabla 7), por tanto, los colaboradores usaron la supresión emocional como una estrategia para autorregularse emocionalmente.

Tabla 6. Reevaluación cognitiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente Reevaluación Cognitiva	30	10,6	10,6	10,6
Reevaluación Cognitiva	254	89,4	89,4	100,0
Total	284	100,0	100,0	

Tabla 7. Supresión emocional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente Reevaluación Cognitiva	30	10,6	10,6	10,6
Reevaluación Cognitiva	254	89,4	89,4	100,0
Total	284	100,0	100,0	

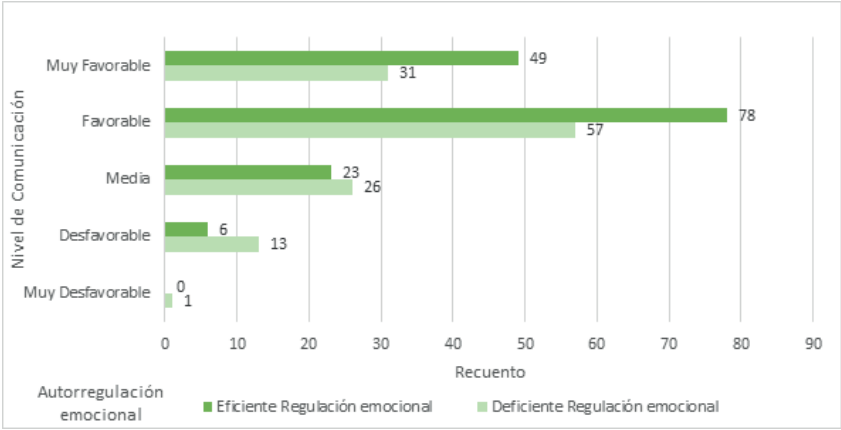
Finalmente, al relacionar las distintas dimensiones que conforman el clima laboral con los niveles de regulación emocional, se obtuvo

una visión más clara de la correlación entre las dos variables y de cómo hay afectaciones detectables sólo en condiciones muy específicas, ya que al

relacionar la dimensión de comunicación con los niveles de autorregulación emocional, se observó que en los niveles muy favorables y favorables de comunicación hay mayores índices de personas que poseen niveles eficientes de regulación emocional, con un 49% de regulación emocional en el nivel muy favorable y un 78% de regulación

emocional en el nivel favorable, por otro lado en el nivel de comunicación desfavorable presento índices altos en deficiencia de regulación emocional con un 13 %, además que en el nivel de comunicación muy desfavorable solo se presenciaron niveles deficientes de regulación emocional (Figura 2).

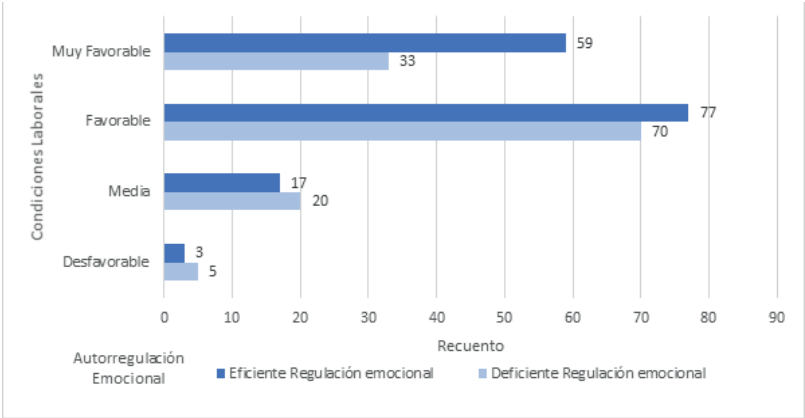
Figura 2. Nivel de comunicación y nivel de regulación emocional en una institución automotriz



Presentándose una situación similar con las condiciones laborales en donde los niveles muy favorables y favorables se presentaron mayores índices de personas que poseen niveles eficientes de regulación emocional con un 59% en el nivel muy favorable y un 77% en el nivel favorable de clima laboral, entre tanto el nivel medio presentó un porcentaje elevado

en deficiencia de regulación emocional con un 20 % (Figura 3). Esto se debió a que el colaborador se desarrolló en un clima laboral favorable, le permitió desarrollar y accionar la autorregulación emocional, y por el contrario si el clima laboral es desfavorable no acciono su habilidad de regulación emocional por lo que se mantuvo en un nivel deficiente.

Figura 3. Condiciones laborales y nivel de regulación emocional en una institución automotriz



Discusión

El estudio demostró que la autorregulación emocional y el clima laboral en la correlación de Pearson obtuvo un valor de ($r = 0,156$) y una significancia de 0,008 mostrando una correlación positiva débil, dado que en la autorregulación emocional intervienen dos estrategias de regulación emocional como: la reevaluación cognitiva y la supresión emocional (Gross & Johnson ,2003), específicamente dentro de la reevaluación cognitiva el 89.4% de los colaboradores mantuvieron niveles eficientes de esta, mientras que el 10.6% restante presentaron niveles deficientes, esto podría indicar que los colaboradores usan la reevaluación cognitiva como una táctica para modular su respuesta emocional ante diversas situaciones que se van presentando dentro de la jornada laboral, debido a que la reevaluación cognitiva es la estrategia para modificar la emoción durante el proceso de aparición y respuesta emocional con el objetivo de cambiar el impacto que tendrá la emoción en el individuo (Gross & Johnson ,2003), por tanto, el mecanismo ocurre antes de que se genere una respuesta emocional inadecuada para el contexto laboral, manteniendo el control de su propio ser y del ambiente en general, pero este control se da forma inmediata y momentánea.

De igual forma, se observó una tendencia similar para la supresión emocional ya que los colaboradores hacen uso de esta estrategia para evitar la expresividad emocional y autorregularse, como lo indicaron los resultados, en donde 90.8% de la población usaron la supresión emocional, a diferencia del 9.2% que demostraron niveles deficientes.

Así pues, la supresión emocional altera el comportamiento del colaborador, mientras que a la par va modificando la expresión de la respuesta emocional pero este cambio solo es a nivel de expresión emocional, ya que no modifica la naturaleza de la emoción (Gross & Johnson ,2003), por ejemplo, el colaborador puede suprimir su expresión facial de enojo, pero no puede suprimir la emoción de enojo.

A partir de estos datos, se pudo deducir que los colaboradores muestran una inclinación hacia el uso de las estrategias de autorregulación emocional como un mecanismo constante de autocontrol emocional, mientras que otros colaboradores solo están familiarizados con el concepto. De esta manera fue posible entender que la autorregulación emocional afecta de manera limitada y temporal al clima laboral, es decir que tiene un efecto significativo momentáneo en el ambiente en general pero no es suficientemente intensa para afectar a largo plazo, además de que la autorregulación emocional se puede presentar en el clima laboral favorable como en el desfavorable, debido a que el clima laboral esta influido por múltiples factores y a la vez este puede influir en la organización de forma positiva y negativa, De la Poza, 1998 y Amasífuén et al. (2022) señalaron que el clima laboral es una estructura psicológica de la organización, la cual hace referencia a la personalidad, percepción y carácter del medio interno de ésta, caracterizado por factores como reconocimiento laboral, apoyo de la dirección y las relaciones interpersonales.

En el caso del clima laboral a través de un análisis estadístico descriptivo se evidencio que

el 27.1% de los colaboradores considero que el clima laboral es muy favorable, un 49.3% que es favorable, el 20.1% que es un nivel medio, mientras que el 3.2% considero que es un clima laboral desfavorable y el 0.4% considero que es un clima laboral muy desfavorable, indicando que la mayoría de los colaboradores muestran una inclinación a creer que trabajan en un clima laboral favorable. Burbano & Campi (2022) sostuvo que un nivel de clima laboral favorable está caracterizado por fomentar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, además Sonia (2004) afirmó que, si el colaborador se siente identificado con los valores organizacionales, se compromete a cumplir con las metas organizacionales, ya que se reconoce que la empresa provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Dentro de este nivel hay una comunicación fluida, clara y coherente permitiendo que se dé una buena atención al cliente y usuarios de los distintos servicios que se ofrece (Ruíz, 2021). Igualmente hay una clara conciencia sobre la significación positiva de los supervisores, ya que son reconocidos como un apoyo para la realización de las distintas tareas laborales.

En cuanto a los hallazgos de esta investigación sobre la relación entre las 5 dimensiones que conforman el clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales (Vargas & Barrietos, 2017) con las estrategias de autorregulación emocional, se reveló que hay afectaciones en el clima laboral que son detectables especialmente en los niveles favorables y muy favorables, donde hay mayor

número de colaboradores que mantenían niveles eficientes de regulación emocional, asimismo, en los niveles desfavorable y muy desfavorable, donde también apareció el uso de las estrategias de regulación emocional en los colaboradores.

Estos hallazgos sugieren que mientras el colaborador tiende a creer que es un clima laboral favorable, se permite desarrollar y accionar la autorregulación emocional, mientras que, por el contrario, si el clima laboral es considerado desfavorable, el colaborador acciona su habilidad de autorregulación emocional, pero no de manera persistente y constante. Como lo describe Hirata & Zariffian (2007) el trabajo en especial el clima y las demandas de este, hace que el colaborador modifique su propia naturaleza y desarrolle habilidades que le sirvan, para realizar una actividad que le dé una remuneración, de igual forma (Fernandes, et al., 2006) menciono que cada empresa tiene su propia estructura, la cual produce efectos en el colaborador sobre todo en su aparato psíquico, debido a que el trabajo impone sus propias demandas y le exige hacer tareas específicas.

En este sentido, si bien hubo niveles favorables de clima laboral, donde existió la prevalencia del uso de la estrategia de supresión emocional, es importante reconocer que estos resultados plantean una nueva pregunta a investigar, como si el uso constante y reiterado de supresión emocional favorece o no al bienestar psicológico y emocional del colaborador a largo plazo. Como afirmo (Gargurevich y Matos, 2010) si a la supresión emocional se la correlaciona con el optimismo, bienestar y depresión, se ha encontrado que esta se

asocia más a las variables asociadas al afecto negativo. Por otro lado, el estudio se concentró en verificar la existencia de autorregulación emocional en los colaboradores, pero no detectó la existencia de una alteración mental que provoque desregulación emocional, sería útil investigar como la aparición de alteraciones mentales que estimulan la desregulación emocional afectan al bienestar laboral a lo largo del tiempo.

Conclusiones

Este estudio ha determinado que la correlación entre autorregulación emocional y el clima laboral es positiva débil, afectando al clima laboral de manera limitada, significa que mientras exista un clima laboral favorable se presentará las 2 estrategias de regulación emocional (reevaluación cognitiva y supresión emocional) como mecanismos de autorregulación, por ello el apareamiento de éstas en el clima laboral es una característica de climas laborales muy favorables, favorables y medios, pero no es un indicador clave para determinar un clima laboral saludable. Por ello es importante mantener al colaborador capacitado sobre el uso constante de la autorregulación emocional para que se mantengan en continuo contacto con sus emociones y conozcan sobre la gestión emocional.

Finalmente, con este estudio se determinó que en las dimensiones de: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales pertenecientes al clima laboral, en los niveles muy favorables y favorables, hay mayor número de colaboradores con niveles eficientes de

regulación emocional, de igual manera, en los niveles desfavorable y muy desfavorable, hay la presencia de colaboradores con deficiencia de regulación emocional. En consecuencia, la mayoría de los colaboradores en un clima laboral favorable acciona las estrategias de autorregulación emocional, mientras que, en el clima laboral desfavorable, la mayoría de los colaboradores acciona intermitentemente su habilidad de regulación emocional. En última instancia, este estudio proporciona una base para futuras investigaciones sobre el clima laboral y la capacidad de autorregularse emocionalmente, recomendando que se amplíe el estudio específicamente a los líderes y si su capacidad de autorregulación afecta el desempeño de su equipo de trabajo.

Literatura Citada

- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89-102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Bravo, M., & Salazar, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *Podium*, 131-143. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Burbano Cabrera, J. S., & Campi Cevallos, C. F. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de los GADM del Ecuador. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 6(45), 297–312.

<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol6iss45.2022pp297-312>

- De la Poza, J. (1998). Satisfacción, clima y calidad de vida laboral. In *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones* (pp. 259-272). Pirámide. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=569322>
- Fernandes, J., Melo, C., Gusmão, M., & Guimarães, A. (2006). Salud Mental y Trabajo: Significados y límites de modelos teóricos. *Revista latinoamericana de enfermagem*, 14, 803-811. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000500024>
- Goleman, D. (2010). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Gross, J. & John, O. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Gargurevich, R. & Matos, L. (2010). Propiedades psicométricas del cuestionario de autorregulación emocional adaptado para el Perú. *Revista de Psicología (Trujillo)*, 12, 192-215. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/628>
- Gross, J. (2007). *Handbook of Emotion Regulation*. New York: Guilford.
- Henríquez, I., Mateo, H., Delgado, G., Martín, A., & Salvador, J. (2011). Autorregulación emocional y éxito. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 2(1), 81-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5135609>
- Herrera, R., Armengol, T., & González, I. (2018). Estructura factorial y fiabilidad del Cuestionario de Regulación Emocional (ERQ) en una muestra de estudiantes del Ecuador. *PSIENCIA: Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 10(2), 4. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7323077>
- Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. *Revista de trabajo*, 3(4), 33-36.
- Inofuente, I. (2021). *Inteligencia emocional y clima laboral en colaboradores de institutos técnicos del distrito de Juliaca*, (Tesis de grado). Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74221>
- Lumbreras, C. C. (2009). *Entrenamiento emocional en el trabajo*. España: Esic Editorial.
- Pagano, A., & Vizioli, N. (2021). Adaptación del Cuestionario de Regulación Emocional (ERQ) en población adulta de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Conurbano Bonaerense. *Revista psicodebate: psicología, cultura*

- y sociedad., 21(1), 18-32. <https://doi.org/10.18682/pd.v21i1.3881>
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC: Manual. *Revista de investigación en psicología*, 3(1).
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción psicológica*, 14(2), 225-239. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344054646015>
- Rosero, D., Vallejo, J., & Salazar, D. (2018). Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, caso Municipio de Pelileo. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5, 1135-1146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298014>
- Ruíz Díaz Morales, D. (2021). Clima laboral en empresas públicas y privadas de Asunción. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*, 17(2), 245-256. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Sánchez Madera, E. (2022). *Inteligencia emocional de los trabajadores y clima laboral de la Compañía SABIJER 'S S.A de la ciudad de Quito, periodo octubre – diciembre 2022*, (Tesis de grado). Quito-Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/29628>
- Vargas, S., & Barrientos, S. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 377-388. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>
- Vega, M. C., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Vol. 2). Univ Pontifica Comillas. Satisfaction). *Revista International Administración & Finanzas*, 5(5), 1-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=430153>
- Viana, H., & Porto, A. (2018). Instrumentos de autorregulación emocional: una revisión de literatura. *Avaliação Psicológica*, 17(3), 389-398. <https://doi.org/10.15689/ap.2018.1703.15643.12>