

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA



**Inteligencia emocional y satisfacción laboral en empleados
de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017**

Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología

Autora:

Pizarro Obregón, Mayra Alexandra

Asesor

Dr. Lamas Rojas, Héctor Alejandro

Huacho – Perú

2018

PALABRAS CLAVE

Inteligencia – Satisfacción

KEYWORDS

Intelligence – Satisfaction

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Área : Ciencia Medicas y de la Salud
Sub Área : Ciencias de la Salud
Disciplina : Salud Publica
Línea : Psicología Clínica y de la Salud

**Inteligencia emocional y satisfacción laboral en empleados
de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad principal encontrar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017. La investigación fue de tipo no experimental y de corte transversal, el diseño fue descriptivo-correlacional; la población de estudio estuvo constituida por 40 colaboradores que laboran actualmente en dicha organización. Para la recopilación de datos se aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn ICE: NA y la Escala Satisfacción Laboral SL-SPC, los dos instrumentos fueron sometidos al juicio de evaluación por expertos. La principal conclusión es que no existe una relación significativa $p=0.804 > 0,05$ entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Para la dimensión intrapersonal no existe una relación significativa para la satisfacción laboral $p=0.927 > 0,05$, interpersonal y satisfacción laboral $p=0.932 > 0,05$, adaptabilidad y satisfacción laboral $p=0.592 > 0,05$, manejo de estrés y satisfacción laboral $p=0.301 > 0,05$ y para el estado de ánimo general y satisfacción laboral $p=0.430 > 0,05$.

ABSTRACT

The main purpose of the research was to find the relationship between emotional intelligence and job satisfaction in employees of the company Redondos S.A. de Huacho, 2017. The research was non-experimental and cross-sectional, the design was descriptive-correlational; The study population consisted of 40 collaborators who currently work in said organization. For the collection of data, the BarOn Emotional Intelligence Inventory ICE: NA and the SL-SPC Labor Satisfaction Scale were applied, the two instruments were submitted to the evaluation judgment by experts. The main conclusion is that there is no significant relationship $p = 0.804 > 0.05$ between emotional intelligence and job satisfaction. For the intrapersonal dimensions there is no significant relationship for job satisfaction $p = 0.927 > 0.05$, interpersonal and job satisfaction $p = 0.932 > 0.05$, adaptability and job satisfaction $p = 0.592 > 0.05$, stress management and job satisfaction $p = 0.301 > 0.05$, and general mood and job satisfaction $p = 0.430 > 0.05$.

ÍNDICE

Palabras Clave – Línea De Investigación	ii
Título De Investigación	iii
Resumen.....	iv
Abstract	
.....v	Índice
.....vi	
Introducción	1
1.Antecedentes Y Fundamentación Científica	1
2.Justificación De La Investigación	16
3.Problema	
.....16	
4.Conceptualización Y Operacionalización De Las Variables	18
5.Hipótesis	
.....20	
6.Objetivos	221
Metodología	22
1.Tipo Y Diseño De Investigación	22
2.Población Y Muestra	23
3.Técnicas E Instrumentos De Investigación	24
4.Procedimiento Y Análisis De Datos	27
Resultados	
.....28	Análisis Y
Discusión	42
Conclusiones	44
Recomendaciones	44
Referencias Bibliográficas	47
Anexos	50

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

Actualmente el mundo laboral tiende a ser más exigentes, se requiere de personas que estén más capacitados, con niveles de estudios superiores, como también que cuenten las habilidades personales para hacer frente situaciones complejas con el objetivo de una buena adaptación. Todo esto conlleva a una buena satisfacción personal y laboral.

La ausencia de capacitación es una de las causas de insatisfacción, esto se evidencia en la investigación realizada por este autor, quien refiere que la capacitación genera desarrollo de habilidades, conocimientos; todo esto aporta en la modificación de actitudes en el empleado, permitiendo así seguir desarrollándose de manera positiva en su puesto de trabajo; caso contrario, el trabajador tenderá a desactualizarse y a que sus actitudes no sean modificables. (Zarate, 2012, p.110).

La inteligencia emocional constituye una parte indispensable para el desarrollo integral del ser humano en las diferentes áreas comprendidas por la sociedad, trabajo, familia, etc. Por el cual el conocer, comprender y gestionar las emociones en el trabajo ayuda a mejorar las relaciones interpersonales e intrapersonales. La inteligencia emocional no solo está vinculada con la satisfacción laboral, sino que, asimismo, abarca también áreas de desempeño laboral y productividad (Salas, 2015, p.68).

De acuerdo con Enebral (como se citó en Trujillo y Rivas, 2005) refiere que personas que ocupan puestos muy importantes precisan en un nivel desarrollado la inteligencia emocional.

Es importante conocer como ha sido el proceso y el avance de la inteligencia emocional, ya que fueron desarrollados en diferentes contextos, en muchos de las teorías o modelos aún están vigentes.

Según Mayer como citó Fragoso-Luzuriaga (2015), en su investigación refieren que desde su conceptualización la inteligencia emocional ha sufrido muchas variaciones desde su aparición, Mayer realizó una clasificación en varias etapas: La primera compuesta por la concepción de las emociones y la inteligencia como constructos diferentes, la segunda compuesta por la aparición de varios autores que conceptuaban mucho más los constructos, la tercera fase compuesta por la relevancia de dos autores Mayer y Salovey, donde publican sus primeros estudios donde daban aproximaciones de la inteligencia emocional, donde establecen un proceso conformado por las etapas de percepción, apreciación, utilizar la inteligencia emocional y la capacidad para regular las emociones, la siguiente etapa comprende la expansión del conocimiento de la inteligencia emocional gracias al libro publicado por el autor Goleman, y la quinta fase donde el constructo de inteligencia emocional pasa por refinamientos, simultáneamente, se implementan instrumentos para realizar una medición más exacta.

La clasificación en dos modelos surge de acuerdo a diferentes modelos propuestos por autores según el contexto en que se encontraban y sus perspectivas.

Modelo de habilidad

De acuerdo con Salovey y Mayer (1997) refieren la inteligencia emocional como una capacidad para reconocer y entender de manera correcta las emociones propias y las de otras personas, asimismo, producir procesos de dirección de pensamiento, emocional y comportamiento adecuado y efectivo ante las metas del ambiente y personales. De acuerdo al autor puede comprenderse como la capacidad que tienen las personas para identificar y generar un vínculo entre sus emociones y experiencias. Tal como lo menciona Fernández-Berrocal, & Extremera Pacheco (2009) Se necesita de un proceso activo para desarrollar esta habilidad, donde se precisa un uso exclusivo del razonamiento de las emociones. El modelo propuesto comprende cuatro niveles (p.92).

Percepción emocional

Esta habilidad constituye la más básica, se construyen en la primera etapa del desarrollo humano, conforme hay un desarrollo nace un conjunto emociones, estas emociones pasan a ser integradas a nuestros esquemas mentales, lo cual genera un repertorio de sentimientos y emociones, para luego hacer uso de ellos conforme a las situaciones que se nos presentan. Consiste en la identificación de emociones propias como de otros. Según Mayer y Salovey, como refiere Fragoso-Luzuriaga (2015) está subcompuesta por otras habilidades y/o capacidades:

- a) Capacidad para reconocer emociones en los propios pensamientos, estados físicos y percepciones
- b) capacidad para determinar emociones en los demás, formas de arte, uso de palabras, tonos de voz y murmullos, apariencia y forma de comportarse,
- c) capacidad para demostrar emociones de manera adecuada y exteriorizar carencias vinculados con esos sentimientos y emociones
- d) Capacidad para diferenciar lo correcto o incorrecto, buena o mala exteriorización de las emociones y sentimientos (p.117).

La asimilación emocional

Esta habilidad está comprendida por uso de la conciencia referente a las emociones. Es importante tener conciencia sobre las emociones ya que esto nos hace identificar y evaluar las emociones, con el objetivo de gestionarlas y realizar una acción adecuada. Esta habilidad centra su atención en la información con mayor relevancia, generando los procesos adecuados o correspondientes. Según Mayer y Salovey, como citó Fragoso-Luzuriaga (2015) está subcompuesta por otras habilidades:

- a) Redirigir e importancia del concepto fundado en los sentimientos,
- b) utilizar las emociones para proporcionar la memoria y el juicio,
- c) recolección de las modificaciones de los estados emocionales para que la persona amplíe el panorama y logre considerar diferentes percepciones
- d) utilizar diversas emociones para favorecer modos específicos de solucionar dificultades, el razonamiento y la creatividad (p.118).

Razonamiento sobre emociones

Esta habilidad está vinculada a las normas fijadas por la sociedad, la cultura, creencias, que en cierta forma guían las conductas de las personas. Esta habilidad comprende la comprensión de emociones simples, como emociones complejas, como también el proceso de como de desarrolla en ciertas situaciones. Según Mayer y Salovey como citó Fragoso-Luzuriaga (2015) está subcompuesta por otras habilidades y/o capacidades:

- a) Capacidad para reconocer emociones y distinguir sus interacciones y las palabras, tal como la relación que existe entre amar y gustar b) Capacidad para comprender las emociones difíciles como sentimientos paralelos de odio y amor o mezclas tristeza y alegría, c) capacidad para expresar las emociones en función de relaciones, tal como una pérdida siempre irá acompañada de la tristeza d) capacidad para distinguir probables cambios entre emociones, por ejemplo, pasar de estar enfadado a la complacencia o a la congoja. (p.118).

Regulación de las emociones

Esta última habilidad comprende el poder gestionar las propias emociones, como la de los demás, con la finalidad de generar un desarrollo personal como de los otros en contacto. Según Mayer y Salovey, tal como citó Fragoso-Luzuriaga (2015) está subcompuesta por otras habilidades y/o capacidades:

- a) Capacidad para sostenerse llanos a emociones, sean éstas agradables o no
- b) Capacidad para acercarse o alejarse prudentemente de una emoción considerando la razón o beneficio, c) capacidad para controlar juiciosamente las emociones sobre sí y otras personas, identificando que tan sinceras, habituales, fundamentales o razonables son, d) capacidad de conducir las emociones sobre uno mismo y otras personas, reduciendo los efectos negativos y acrecentando los positivos sin contenerlas o agrandarlas cuando estas son transmitidas (p.118).

Modelo de mixtos

Modelo de Goleman

Según Goleman (2000), expuso la inteligencia emocional como la capacidad para identificar, entender y guiar las emociones. Este modelo comprende una serie de sub-competencias que están integradas, y requieren de práctica para poder llegar a gestionar de manera apropiada las emociones. Dentro del modelo desarrollado por Goleman compone las siguientes habilidades: a) Conocimiento de uno mismo y de las emociones propias y cómo se manifiestan, b) Autorregulación, c) Manejo de impulsos, d) Manejo de la ansiedad, e) Aplazar las gratificaciones, f) Regulación de estados de ánimo, g) Motivación, h) Ánimo ante las frustraciones, i) Empatía, j) Seguridad en otras personas y k) Artes sociales.

A su vez Goleman considera la inteligencia emocional como:

... como un grupo de importantes características para solucionar de manera exitosa los problemas esenciales de las cuales se resaltan: destreza para automotivarse y perseverar a pesar de las desilusiones; dominar la fuerza para retardar la gratificación, moderar el humor, no permitir que los trastornos reduzcan la capacidad intelectual, crear esperanza y expresar empatía hacia los demás (Fragoso-Luzuriaga, 2015, p.115).

De acuerdo con Goleman (2000) refiere que para poder alcanzar una buena inteligencia emocional es necesario pasar un proceso compuesto por etapas, que inicia desde la identificación de emociones, manejarlas, motivación, reconocimiento y establecimiento de relaciones. A su vez, refiere que la inteligencia emocional es imprescindible en cualquier etapa en la que nos encontremos, y que el coeficiente intelectual solo predice el 10% de éxito profesional en la vida, es por ello que aprender a manejar nuestras emociones desde temprana edad ayuda el crecimiento en cualquier etapa de nuestras vidas.

De acuerdo con lo descrito por el autor, se puede entender que las emociones nos ayudan mucho y son tan o más importantes que el cociente intelectual en muchos de los casos, podemos también entender que las emociones predominan en diversas situaciones, lo cual hace que nos preocupemos aún más en acrecentar la inteligencia emocional, para que esta se vea reflejada en nuestras acciones que afrontamos en la vida diaria.

Modelo de BarOn

Según BarOn lo define como diversas habilidades no cognoscitivas, competencias y aptitudes; estas intervienen sobre las capacidades de la persona para llegar al éxito, aprendiendo a manejar la presión y exigencia que el entorno tiene. (Ugarriza, 2001, p. 131).

El Modelo Del Inventario De Baron

Según BarOn (como se citó en Ugarriza, 2001) refiere el modelo:

de inteligencia no cognitiva puede verse a partir de dos panoramas diferentes, una sistémica y otra topográfica. El enfoque sistémico es aquella que describe a la inteligencia emocional con 5 componentes mayores y dentro de ellos sus subcomponentes, los cuales, estos tienen una relación estadística y lógica. Un ejemplo del porqué se le denominó “componentes interpersonales” es en base a un grupo común de componentes; responsabilidad social, empatía y relaciones interpersonales, estas se relacionan de manera sistemática con las habilidades interpersonales. Estas destrezas y habilidades son las componentes factoriales de la inteligencia emocional, todo ello es evaluado por el BarOn Emotional Quotient Inventory “BarOn EQ-I”, dicho inventario origina 1 cociente emocional y 5 cocientes emocionales compuestos sostenidos en las puntuaciones de 15 subcomponentes (p. 131-132).

Componentes intrapersonales

- Conocimiento emocional de sí mismo: esta habilidad comprende el conocimiento de las propias emociones, la comprensión y el poder distinguir los diferentes matices existentes.
- Asertividad: esta habilidad comprende la expresión correcta de las emociones considerando las emociones de otras personas, sin disminuir nuestros derechos.
- Autoconcepto: esta habilidad comprende el conocer y aceptar nuestras debilidades, limitaciones, fortalezas y oportunidades.
- Independencia: esta habilidad comprende tomar decisiones de acuerdo a lo que pensamos y/o sentimos.

Componentes interpersonales

- Relaciones interpersonales: esta habilidad comprende el entablar relaciones positivas con otras personas.
- Responsabilidad social: esta habilidad comprende la contribución como persona a la sociedad, generando aspectos positivos en la misma.
- Empatía: esta habilidad conforma una parte esencial, donde se comprende las emociones por el cual está pasando la otra persona.

Componentes adaptabilidad

- Solución de problemas: esta habilidad comprende realizar un análisis para identificar donde se encuentra la causante del problema con el propósito de brindar una solución.
- Prueba de la realidad: esta habilidad comprende el poder diferenciar entre lo que percibe y la realidad.
- Flexibilidad: esta habilidad comprende mucho la adaptabilidad que tiene la persona frente a los cambios que se da en la sociedad.

Componentes del manejo de la tensión

- Tolerancia a la tensión: esta habilidad comprende contar con los mecanismos necesarios para afrontar situaciones adversas que se generan día a día, implica.

- Control de los impulsos: esta habilidad comprende tener un gran dominio de las conductas generadas por las emociones, normalmente se requiere de un razonamiento y practica adecuada para poder evitar situaciones negativas.

Componentes del estado de ánimo general

- Felicidad: esta habilidad comprende una perspectiva de bienestar propio en el transcurso o desarrollo de la vida, expresando emociones y sentimientos positivos.
- Optimismo: esta habilidad comprende buscar aspectos positivos en las situaciones diarias en la que enfrenta una persona, con la finalidad de tener una perspectiva diferente para generar las actitudes necesarias y afrontarlas.

Se puede comprender que la emociones cumplen un rol importante, y el poder adecuarlas y canalizarlas conllevan una gran importancia para adaptarnos al medio ambiente o contexto en el que nos encontramos, esto a su vez, tiene un impacto muy grande en la organización o empresa, donde los empleados requieren de nivel altos para poder hacer frente a mundo laboral que es cada vez es más exigente.

El interés por la satisfacción laboral surge debido a que era muy importante para la industria el tener una productividad adecuada a los objetivos, como también la preocupación por el descontento laboral, es ahí donde varios autores dan sus perspectivas según sus estudios, investigaciones realizadas.

Dentro el área de recursos humanos es importante e imprescindible los niveles de satisfacción laboral en el trabajador, ya que representa uno de los indicios del buen ejercicio de la empresa u organización. Según Palma (1999) refiere la satisfacción laboral como una actitud hacia el lugar de trabajo.

De acuerdo con Robbins y Judge (2013) refiere la satisfacción laboral como un sentimiento positivo hacia el puesto donde se labora. El laborar no solo se refiere a realizar actividades, si no establecer relaciones con los demás colaboradores y jefes.

La satisfacción laboral según Fonseca (como se citó en Arias y Arias, 2014,

p.190) refiere que es un estado emocional agradable y positivo de la apreciación subjetiva en base a las vivencias dentro del trabajo del ser humano.

Al hablar de actitudes de los trabajadores, frecuentemente se refiere a la satisfacción laboral, esta detalla una emoción positiva acerca del puesto de trabajo que nace a partir de la valoración de sus características. Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos en cuanto a su centro de labores, todo lo contrario surgirá en un empleado insatisfecho (Robbins y Judge, 2013, p.74).

Según Rico (2018) se refiere “a la satisfacción laboral como una variable de postura, el cual evidencia la apreciación de los empleados en referencia a su trabajo, es decir, es aquel grado que las personas gustan de sus empleos” (p.35). Se puede ver que la satisfacción laboral está relacionada la apreciación que tiene el empleado, siendo muy importante ya que ayudan a lograr los objetivos propuestos por la empresa u organización.

Flores (2017) refiere que la satisfacción laboral se ha mostrado en diversos estudios que actúa como algo que puede predecir ciertas conductas disfuncionales significativas, como también el cambio de organización, puesto, así como el absentismo.

Los estudios de Herzberg, Peterson y Capwell (como se citó en Flores, 2013) “llegaron a la conclusión que algunas conductas laborales, principalmente la rotación y ausentismo, y la satisfacción tienen una relación” (p. 37).

De acuerdo con Robbins y Judge (2013) refiere en su estudio que las principales causas de la insatisfacción laboral son: salario, trabajo, estrés laboral, promoción, seguridad, compañeros de trabajo y jefe directo. Como también se puede añadir los siguientes factores encontrados en los estudios de Arias y Arias, (2014), estos son el nivel de instrucción, sexo, cargo o puesto de trabajo y como factor importante las relaciones interpersonales que establece con sus compañeros.

Scandura y Lankau (como se citó en Flores, 2013) mencionan que las personas que reciben un salario menos con aquellas que tienen el mismo puesto laboral y perciben más se encuentra menos satisfechas.

Se puede ver que la inteligencia emocional como un causante importante en conexión con la satisfacción laboral, esto es contrastado por el estudio según Chávez (2015) en el cual menciona que la satisfacción laboral y la inteligencia emocional comprendida se vincula de manera positiva. Dentro de las perspectivas propuestas, se pueden ver dos grupos, en el cual uno de ellos está ligado a las emociones y el segundo hace referencia a las actitudes (Rico, 2018).

De acuerdo con Palma (1999), a la satisfacción laboral como un “estado emocional positivo o satisfactorio de la apreciación subjetiva basada en la experiencia laboral del sujeto”.

En cuanto a teorías en el área laboral, Murga y Otero (2003), refieren que las conductas que son guiadas por las emociones propias en todos los ambientes en los que convivimos, siendo la experiencia laboral una parte de ella. Así como también indican que la inteligencia emocional ayuda a que el potencial de los empleados se oriente de forma adecuada, formando un clima laboral bueno y consecuente a ello, el cumplimiento de objetivos en la empresa.

Cherniss (2000) refiere que existen razones para aprender sobre las habilidades de la inteligencia emocional:

- Existen trabajos en los que nos se cuenta con adecuadas habilidades blandas, lo cual genera dificultad en su desempeño.
- Los empleados laboran 8 horas diarias, el cual es imprescindible un buen manejo.
- Las habilidades blandas son necesarias para conseguir el éxito en la vida laboral.

Carmeli (2003) y Vakola (2004) plantean que la inteligencia emocional además de aumentar el rendimiento de los empleados, la IE produce bienestar en todos los

empleados, esto conlleva a que las personas se adapten mejor frente a los cambios y tengan un mejor compromiso con su lugar de trabajo.

Existe otro planteamiento realizado por Tejido (s.f.), el cual refiere que existen personas que no laboran porque se les es difícil encontrar un trabajo o algunos son despedidos; debido a ello es dónde la IE debe primar en el individuo. Estas personas que se encuentran en las situaciones ya mencionadas, pueden desarrollar una autoestima baja, depresión, frustración y muchos de ellos problemas de salud psicológica y física. Así como también el autor indica que las empresas necesitan de personas que cuenten con habilidades blandas o competencias emocionales, algunas de ellas son:

- Comunicación efectiva y escucha activa.
- Adaptación y mejora continua ante dificultades.
- Autoconfianza.
- Manejo personal.
- Motivación para llegar a los objetivos planteados por la empresa.
- Saber trabajar en equipo y vocación de servicio - Manejo de conflictos u otros.

Teorías de Satisfacción laboral Teoría de Maslow

Maslow (como se citó en Riveros, 2014) es un autor conocido debido a su teoría de las pirámides de necesidades, menciona que todas nuestras conductas están orientadas para cubrir necesidades, dentro de la escala o pirámide se encuentran cinco necesidades, desde las básicas hasta la necesidad de autorrealización, estas necesidades requieren un orden, cubierto la primera pasará a la segunda y así sucesivamente hasta llegar a la autorrealización.

De acuerdo con Maslow (como se citó Arana, Meilán, Gordillo y Carro, 2010) la pirámide de las necesidades está compuesto por las siguientes necesidades: la fisiológica que comprende las necesidades de primer orden entre ellas tenemos la nutrición, descanso, sexo y respiración, la de segundo orden comprende la necesidad de seguridad que está compuesta la seguridad en el trabajo, de contar con los recursos necesarios, de contar con una familia, salud, y de tener un hogar, la tercera necesidad de afiliación que comprende amistad, afecto e intimidad sexual, la cuarta necesidad de

reconocimiento la comprende por el auto reconocimiento, confianza, respeto y éxito, la quinta necesidad es de autorrealización que incluye dentro de ella a la creatividad, falta de prejuicios, moralidad, aceptación de hechos, resolución de problemas y espontaneidad.

Sergueyevna y Mosher (2013), mencionan que, en ciertos casos, se satisfacen ciertas necesidades altas sin satisfacer algunas básicas.

Se puede colegir de acuerdo al modelo según lo mencionado, que nuestras conductas están guiadas por las necesidades que tenemos, a medida que satisfacemos necesidades básicas van apareciendo otras necesidades.

Teoría de Herzberg

Dentro de la teoría de Herzberg (1968) propone una composición de dos factores, el primer factor está compuesto por la motivación que están comprendidos por tres partes a) perspectiva y emociones positivas de los trabajadores con respecto a su centro de labores, b) exigencias de las tareas en el trabajo y c) vivir el logro, tener reconocimiento, promoción y responsabilidad; a su vez, el segundo factor de higiene está compuesto por componentes manipulables por el trabajador.

Teoría de Aldefer

La teoría de Aldefer está compuesta por tres necesidades, a diferencia de las cinco necesidades que propuso Maslow, estos están conformados por las necesidades de existencia, relación y crecimientos. De acuerdo con Aldefer (como se citó en ArayaCastillo y Pedreros-Gajardo, 2013) refiere que pueden aparecer nuevas necesidades, sin que se haya cubierto necesidades inferiores. A su vez, indica que no hay un orden determinado para cubrir las necesidades, puede que vayan de forma ascendente o descendente.

De acuerdo con Chiavenato (2015), menciona los tres componentes

1. La necesidad de existencia se refiere al bienestar físico: la sobrevivencia, el cuidado y existir. Incluyen las de seguridad de Maslow y las necesidades fisiológicas.

2. Las necesidades de relacionarse se refieren al anhelo de interactuar con otras personas, es decir, relaciones interpersonales, estas incluyen los elementos externos de las necesidades de estima de Maslow y las categorías sociales.
3. Las necesidades de crecimiento se entienden a la destreza del ser humano y al interés de crecer como persona. Implica los componentes intrínsecos de las necesidades de estima de Maslow, asimismo, la necesidad de autorrealización.

Se puede precisar que la teoría de Aldfer y Maslow tienen ciertas similitudes, o puede considerarse como una integración de las necesidades, la necesidad de existencia que conlleva el bienestar físico puede verse asemejado a las necesidades fisiológicas y de seguridad, la de relación se asemeja a las necesidades sociales, y la de crecimiento se pueden relacionar a las de autoestima y autorrealización.

Teoría de Vroom

De acuerdo con Vroom (como se cito en Rico, 2018) refiere que los hombres realizan conductas determinadas en relación a lo que desean alcanzar, de acuerdo a las expectativas o resultados que desea lograr. Se da el proceso de satisfacción laboral cuando los resultados obtenidos están relacionados con el nivel de ejecución de actividades realizadas.

Según Marulanda, Montoya, & Vélez (2014), refiere que Vroom plantea tres componentes: 1. Perspectiva o posibilidad de que el esmero llevará a un logro. 2. Lo interesante, provechoso y complaciente de los resultados previstos (valoración de las metas propias). 3. Creencia de una escala de rendimiento, el cual este se convertirá en el resultado anhelado.

Teoría de Adams

Los trabajadores siempre están contrastando las gratificaciones y esfuerzos realizados con los compañeros de su entorno laboral, cuando percibe que hay una equidad dicha gratificaciones habrá un grado de satisfacción laboral (Guillen & Gil, 2000). Por el cual se puede colegir que todos los trabajadores están motivados cuando

son tratados en base a su desempeño y el desempeño de otros trabajadores de su entorno laboral.

Así como también, existen otras teorías, tales como:

Teoría de Darwin

Darwin (1994) sostiene una Teoría del ajuste en el trabajo, el cual se refiere a que la insatisfacción o satisfacción es el resultado de la correspondencia, o contrario a esta, entre las necesidades esperadas en el trabajo o lo que se obtiene de él. Usualmente existe correspondencia entre la persona y el ambiente de trabajo, cada individuo busca el desarrollo de la misma y mantenerla en el tiempo, siendo esto un proceso dinámico y continuo.

Darwin habla acerca de dos tipos de correspondencia:

- Y: La cual se refiere a las habilidades del empleado con las exigencias de la tarea.
- Contexto laboral con los valores y necesidades del empleado.

La probabilidad de encontrar correspondencia congruente entre ambas posibilita que el empleado se sienta satisfecho con sus funciones; caso contrario, se genera insatisfacción en el trabajador.

Teoría de Locke

Locke (1984) refiere acerca de la teoría de la discrepancia, donde indica que la satisfacción laboral viene desde la percepción que el empleado tiene acerca de los valores de la empresa en diferentes aspectos con las necesidades de este, es decir, si ambos se complementan y son consecuentes.

La descripción de los aspectos del trabajo y el valor que se le atribuye son elementos que determinarán la satisfacción; siendo la insatisfacción generada por los siguientes criterios:

- Nivel de valor que el empleado asigna al trabajo y el que se comprueba mediante la experiencia.
- La diferencia entre la cantidad de expectativa de lo que el trabajador quisiera tener y lo que tiene.

Teoría de Lawler

Lawler (1973), plantea una teoría sobre la satisfacción por facetas, en esta teoría refiere acerca de la relación entre el rendimiento y la satisfacción, estas son mediadas por las recompensas obtenidas y la igualdad percibida en las recompensas. Es decir, lo que el trabajador piensa que debería obtener y lo que recibe. En esta teoría indica que no solo es importante las influencias personales en la satisfacción sino también el contexto.

Teoría de Sclamink

Sclamink (1977), plantea una teoría del procesamiento de la información social, el cual refiere que la satisfacción es el resultado del procesamiento de la información de la persona en relación su empleo con la información que recibe del ambiente de trabajo.

2. Justificación de la investigación

En diversas empresas del país se ha observado que los colaboradores tienen diferentes formas de relacionarse, interactuar y en ello se verá reflejado el trabajo que cada uno realice. Las emociones juegan una labor estrechamente significativa en nuestra vida diaria, tales como tomar decisiones importantes, el relacionarnos con nuestros pares en nuestro centro laboral, entre otros.

La presente investigación ayudará mucho a saber el nivel de Inteligencia Emocional que demanda en la empresa y de acuerdo a sus resultados saber si esta guarda relación con la satisfacción laboral, para trabajar con el objetivo de que las habilidades blandas se desarrollen y aporte directamente en el trabajo que cada persona tenga.

El aporte científico que dé como resultado de esta investigación aportará mucho a otros estudios que decidan realizarse, ya que se parte desde un campo que aún no ha sido explorado en nuestra ciudad en el área organizacional.

3. Problema

La Inteligencia Emocional es muy importante en cada persona para poder desarrollarse y desenvolverse de manera adecuada y sentirse satisfecho en los diversos contextos de sus actividades cotidianas (familia, trabajo Sociedad), prueba de ello es el explicarnos por qué de muchas falencias conociendo todos los aspectos de la Inteligencia Emocional.

En la actualidad las empresas buscan que el personal se sienta satisfecho dentro de la empresa para que los mismos se sientan identificados y puedan cumplir con el rol que tiene cada uno dentro de la organización, por ende estos puedan desempeñarse de la manera correcta y productiva; si le sumamos una inteligencia emocional promedio o alta, entonces ellos podrán lidiar con la presión a la que se enfrentan día a día con la carga laboral y las relaciones interpersonales que establecen para trabajar en equipo.

Dentro de la empresa Redondos S.A. se necesita que estén capacitados en cuanto a competencias, pero también se encuentren bien emocionalmente. Por ello, existen colaboradores con buen dominio de Inteligencia Emocional, como también puede existir un grupo con baja Inteligencia Emocional, de ser el último esto podría afectar directamente al desempeño de estas personas, a su entorno y como consecuencia esto no es favorable para lograr la visión que tiene la empresa.

La actual investigación pretende determinar el nivel de inteligencia emocional lo cual provoca deserción en el trabajo o puede producir un valor agregado a la permanencia laboral, y a como ellos se relacionen entre sí para conseguir el objetivo de su equipo de trabajo, por consiguiente, el de la empresa.

Según lo mencionado anteriormente, es pertinente formular lo siguiente:

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre dimensión interpersonal y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017?
- ¿Cuál es la relación entre dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho? 2017?
- ¿Cuál es la relación entre dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017?
- ¿Cuál es la relación entre manejo de tensión y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017?
- ¿Cuál es la relación entre estado de ánimo general y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017?

4. Conceptualización y operacionalización de las variables

Definición conceptual

- **Inteligencia emocional:** Conjunto de habilidades sociales, personales, emocionales; como también es el conjunto de capacidades que influencia en nuestra habilidad para acomodarnos y afrontar las demás presiones del medio. (BarOn, 1997)
- **Satisfacción laboral:** La satisfacción laboral fue definida como el trabajador tiene diversas actitudes frente a su centro de empleo; frente a la empresa, a su jefe, hacia sus compañeros de trabajo, ambiente de trabajo, sueldo, beneficios, ascensos, etc.(Blum y Naylor, 1988).

Definición operacional

- **Inteligencia emocional:** La inteligencia emocional es una competencia que ayuda al individuo a adaptarse de forma exitosa en sus interacciones con el medio o contexto donde se encuentre.

- **Satisfacción laboral:** La satisfacción laboral se conocerá aplicando la Escala SL-SPC, que consta de cuatro componentes.

Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles
Inteligencia Emocional	Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización, independencia.	Muy rara vez Rara vez A menudo Muy a menudo	Excelentemente desarrollada Muy bien desarrollada Bien desarrollada Promedio Necesita desarrollarse Necesita mejorarse considerablemente Nivel de desarrollo marcadamente bajo
	Interpersonal	Empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social.		
	Adaptabilidad	Solución de problemas, análisis de la realidad, flexibilidad.		
	Manejo de estrés	Tolerancia al estrés, control de los impulsos.		
	Estado de ánimo general	Felicidad, optimismo		
Satisfacción Laboral	Significación de la Tarea	Aptitud al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo.	Alto Medio Bajo	Alto Moderado Bajo
	Condiciones de Trabajo	Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la carga laboral.		
	Reconocimiento Personal y/o Social	Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo.		
	Beneficios Económicos	Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.		

5. Hipótesis

Hipótesis general

- H_0 : No existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.
- H_a : Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.

Hipótesis específicas

- H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión Intrapersonal de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.
- H_1 : Existe una relación significativa entre la dimensión Intrapersonal de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.

- H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión Interpersonal de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.
- H_2 : Existe una relación significativa entre la dimensión Interpersonal de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.

- H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.
- H_3 : Existe una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.

- H₀: No existe relación significativa entre la dimensión manejo de tensión de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.
- H₄: Existe una relación significativa entre la dimensión manejo de tensión de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.
- H₀: No existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.
- H₅: Existe una relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.

6. Objetivos

Objetivo general

- Determinar la relación de la inteligencia emocional y satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.

Objetivo específico

- Determinar la relación existente entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.
- Determinar la relación existente entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.

- Determinar la relación existente entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.
- Determinar la relación existente entre la dimensión manejo de tensión de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.
- Determinar la relación existente entre la dimensión estado de ánimo general de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.

METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es cuantitativo porque “pretende “acotar” intencionalmente la información (medir con precisión las variables del estudio, tener “foco”) y porque busca describir, explicar, comprobar y predecir los fenómenos”. (p.10 – 11) aplicada, según Zorrilla (1993) depende de los avances y descubrimientos de la investigación básica y se enriquece de ellos y descriptiva, porque “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92)

Diseño de investigación

No experimental: Como señala Kerlinger (1979) lo que hacemos en esta investigación es “observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (p.116). El diseño es correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o

grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93). De corte transversal, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere que “se recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único” (p.93).

2. Población y muestra

Población

Como refiere Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población es el grupo de casos que coinciden con establecidas especificaciones.

Constituida por 40 trabajadores de la empresa que viven en el norte chico compuesto por varones y mujeres cuyas edades oscilan entre 23 a 60 años de edad, todos están en planilla y con los beneficios de acuerdo a ley, en el año 2017.

Muestra

La muestra de este estudio es no probabilística, este tipo de muestra según Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014) es un “subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (p. 176). Y es de tipo Censal, ya que al ser pequeña la muestra se tomará toda para el estudio, López (1998). Consta de 40 empleados de la empresa Redondos, cumple con los criterios de inclusión y son elegidos intencionalmente.

3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

La técnica utilizada es la encuesta, para Richard L. Sandhusen, las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo.

Instrumentos

Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn

El nombre original de la prueba es EQ – I (BarOn Emocional Quotient Inventory). El autor de la prueba es Reuven Bar-On., cuya finalidad es medir la inteligencia emocional.

- Confiabilidad y validez.

Ugarriza (2001), menciona que el inventario de inteligencia emocional posee nueve tipos de estudios de validación, a su vez este estudio ha sido desarrollado en seis países en los últimos diecisiete años. Donde los resultados confirman que el instrumento es una medición confiable y válida de la inteligencia emocional.

La confiabilidad fue realizada a través de la consistencia interna, medida de las correlaciones inter-ítem, y se incluyó el error estándar de medición/predicción, donde reveló la estabilidad del inventario oscilando los coeficientes entre .77 y .88 para ambas formas.

- La validez

La prueba chi cuadrado para verificar el ajuste del modelo resultó significativa.

- Ficha técnica.* ○ Nombre original: EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory. ○ Autor: Reuven BarOn. ○ Procedencia: Toronto-Canadá. ○ Adaptación peruano: Nelly Ugarriza. ○ Administración: Individual o colectiva. Tipo cuadernillo. ○ Duración: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a

- 40 minutos. ○ Aplicación: Personas de 15 años a más (6to grado de primaria).
- Puntuación: Calificación manual o computarizada. ○ Significación:
- Estructura factorial: 1 CCE-T-5. Factores componentes: 15 subcomponentes.
- Tipificación: Baremos peruanos. ○ Usos: Educacional, clínico, jurídico, médico, laboral y en la investigación.
- Materiales: Cuestionario que contiene los ítems del I-CE, hoja de respuestas, plantilla de corrección, hoja de resultados y de perfiles (A, B).

Escala Satisfacción laboral SL – SPC

La Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC (2004) desarrollada por la autora Sonia Palma Carrillo, Lima; diseñado en con la Técnica de Likert comprendido en su versión final en un total de 27 ítems (positivos o negativos), que exploran la variable Satisfacción Laboral, la cual permite una actitud general del trabajador frente a su lugar de empleo, detectando si esta es agradable o no. Están agrupadas por análisis factorial en cuatro factores: Significación de la tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social, Beneficios Económicos.

- Confiabilidad y validez.

La confiabilidad de cada subescala se estimó mediante e alfa de Crombach, obteniéndose un indicador de .84*

- La validez

La validez de contenido se trabajó con el método de jueces para efectos del ajuste contenido de los ítems, estos se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman Brown los que evidenciaron correlaciones positivas y significativas.

- Ficha técnica. ○ Nombre: Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC) ○

Autora: Sonia Palma Carrillo ○ Procedencia: Perú ○ Administración:

Individual o Colectiva / Formato físico o Computarizado ○ Duración de la

- Prueba: 15 minutos en formato físico. 5 minutos en formato computarizado
- Grupos de aplicación: Trabajadores con relación laboral de dependencia
- Calificación: Computarizada
- Significación: Factor General Satisfacción
- Factores componentes (04):
 - Significación de la Tarea
 - Condiciones de Trabajo
 - Reconocimiento Personal y/o Social
 - Beneficios Económicos
- Usos: Diagnóstico Organizacional
- Muestra tipificación: 1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana.
- Baremos: Baremos percentilares generales para muestra total, por sexo y grupo ocupacional.
- Materiales: Manual / Cuestionario (formato físico) / Disquete clave

4. Procedimiento y análisis de datos

Para la recolección de datos se aplicaron los instrumentos en varios grupos de trabajadores, el ambiente en el que se realizó tenía todas las comodidades necesarias para que los evaluados puedan contestar sin que existan factores extraños que puedan distraer y por consiguiente la posibilidad de que la prueba no se realice de manera efectiva, siendo las salas de capacitación y oficinas dentro de la oficina principal de Huacho, en los cuales se les explicó las instrucciones de los instrumentos a usar antes de iniciar.

Protección de los derechos humanos de los sujetos en estudio

Esta investigación se llevó a cabo respetando todas las normas establecidas para la realización de un trabajo de investigación científica, en el cual se cuenta con el consentimiento informado de cada uno de los evaluados.

Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el SPSS 23.0 (Statistical Package for Social Sciences) el cual es un programa que facilita el manejo de los datos. Permite producir análisis estadísticos avanzados y obteniendo los resultados de los instrumentos aplicados.

Se utilizaron estadísticos descriptivos e inferenciales. Para la comprobación de las hipótesis se utilizó el estadístico no paramétrico, Chi-cuadrado dado que los datos son de carácter ordinal.

RESULTADOS

1. Descripción de los resultados

Descripción de variables y dimensiones

Tabla 1. Descripción de la variable Inteligencia emocional según el componente Intrapersonal de los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

Válido	Alta	9	22,5
	Promedio	24	60,0
	Baja	7	17,5
		Frecuencia	Porcentaje

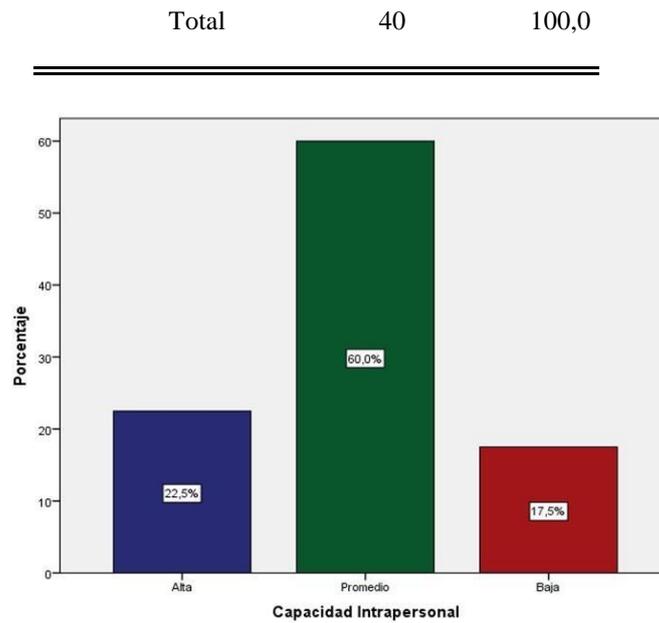


Figura 1.- Descripción de la variable inteligencia emocional según el componente de Intrapersonal de los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

Se observa en la tabla 1 que el 22,5% de los encuestados tienen una capacidad intrapersonal alta, en tanto el 60% tienen una capacidad promedio y el 17,5% de los empleados tienen una capacidad intrapersonal baja.

Tabla 2. Descripción de la variable inteligencia emocional según el componente Interpersonal en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alta	4	10,0
	Promedio	24	60,0
	Baja	10	25,0
	Muy baja	2	5,0
	Total	40	100,0

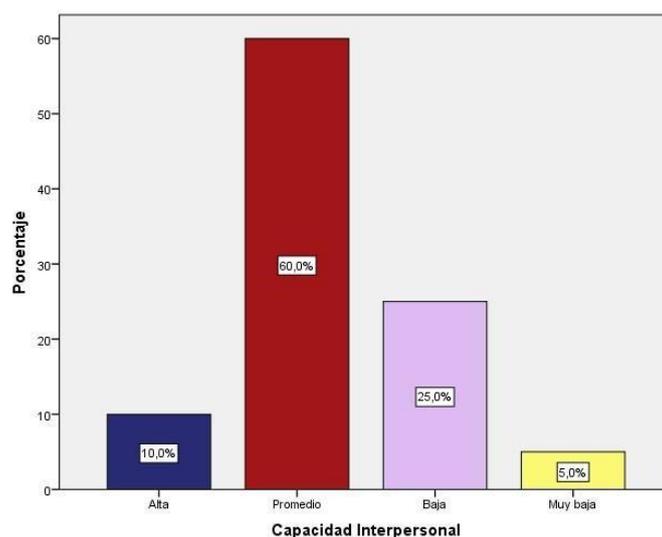


Figura 2.- Descripción de la variable inteligencia emocional según el componente Interpersonal de los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

Se observa en la tabla 2 que el 10,0% de los encuestados tienen una capacidad interpersonal alta, en tanto el 60% tienen una capacidad promedio, el 25,0% de los empleados tienen una capacidad baja y el 5,0% de los empleados tienen una capacidad interpersonal muy baja.

Tabla 3. Descripción de la variable inteligencia emocional según el componente de adaptabilidad en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alta	1	2,5
	Promedio	28	70,0
	Baja	10	25,0
	Muy baja	1	2,5
	Total	40	100,0

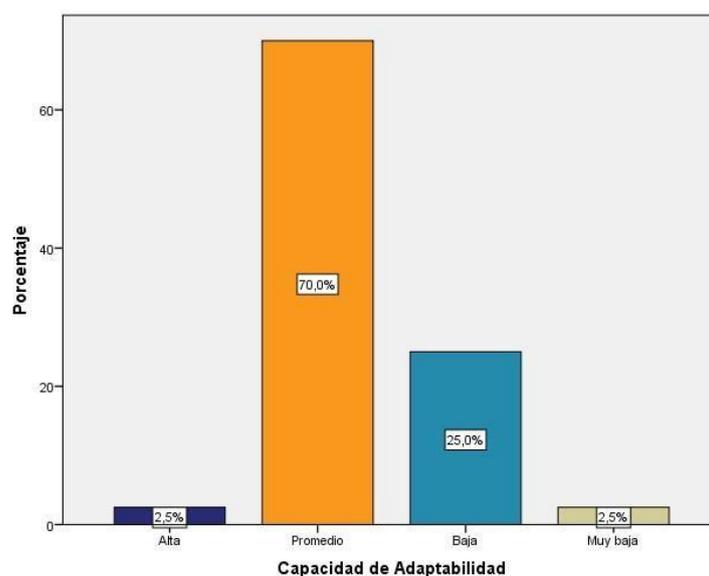


Figura 3.- Descripción de la variable inteligencia emocional según el componente de adaptabilidad de los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

Se puede observar en la tabla 3 que el 2,5% de los encuestados tienen una capacidad de adaptabilidad alta, en tanto el 70% tienen una capacidad promedio, el 25,0% de los empleados tienen una capacidad baja y el 2,5% de los empleados tienen una capacidad de adaptabilidad muy baja.

Tabla 4. Descripción de la variable inteligencia emocional según el componente de manejo de tensión en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alta	9	22,5
	Promedio	27	67,5
	Baja	3	7,5
	Muy baja	1	2,5
Total		40	100,0

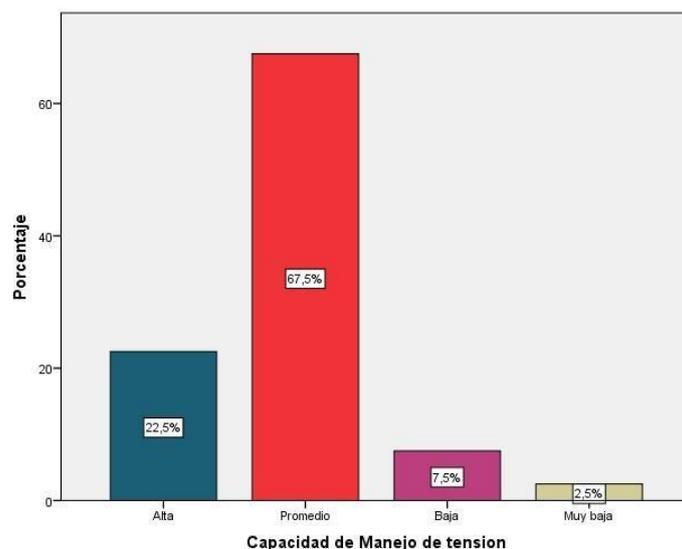


Figura 4.- Descripción de la variable inteligencia emocional según el componente de manejo de tensión en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

Se observa en la tabla 4 que el 22,5% de los encuestados tienen una capacidad de manejo de tensión alta, en tanto el 67,5% tienen una capacidad promedio, el 7,5% de los empleados tienen una capacidad baja y el 2,5% de los empleados tienen una capacidad de manejo de tensión muy baja

Tabla 5. Descripción de la variable inteligencia emocional en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alta	7	17,5
	Promedio	25	62,5
	Baja	7	17,5
	Muy baja	1	2,5

Total

40

100,0

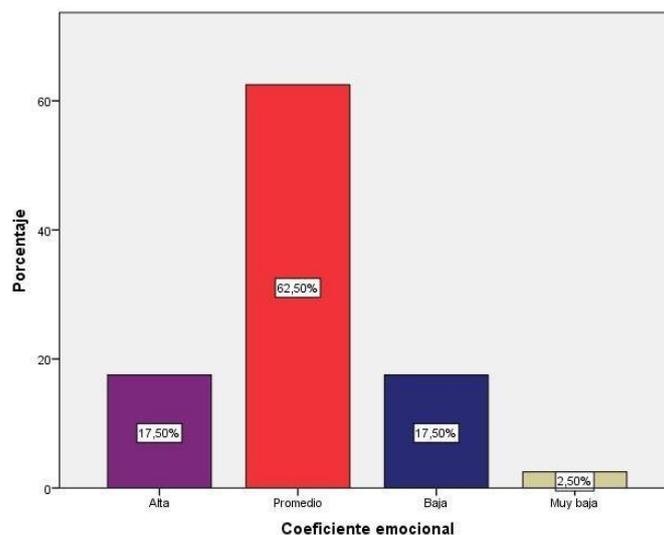


Figura 5.- Descripción de la variable inteligencia emocional en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

Se observa en la tabla 5 que el 17,5% de los encuestados tienen una capacidad emocional alta, en tanto el 62,5% tiene una capacidad promedio, el 17,5% de los empleados tienen una capacidad baja y el 2,5% de los empleados tienen una capacidad emocional muy baja.

Tabla 6. Descripción de la variable Satisfacción en la Significación de la tarea en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	1	2,5
	Promedio	15	37,5

Satisfecho	10	25,0
Muy Satisfecho	14	35,0
Total	40	100,0

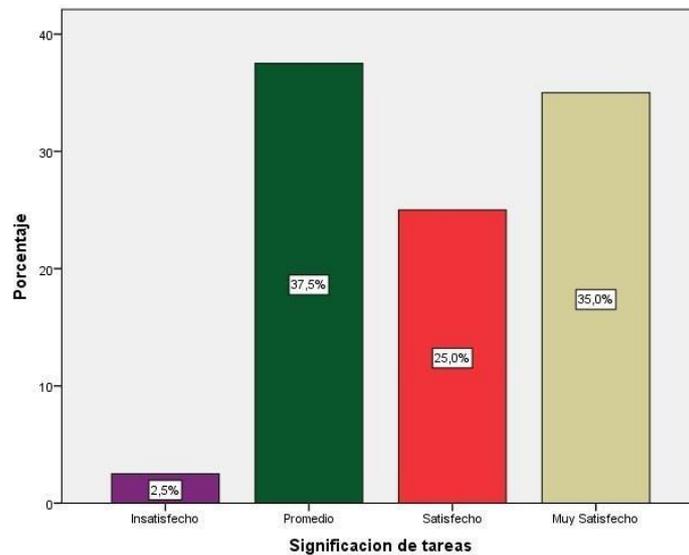


Figura 6.- Descripción de la variable Significación de la tarea en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

Se observa en la tabla 6 que en la significación de la tarea el 2,5% de los encuestados manifestó estar insatisfecho, el 37,5% se encuentra satisfactoriamente regular, el 25 % se encuentra satisfecho y el 35% se encuentra satisfecho.

Tabla 7. Descripción de la variable Satisfacción en las condiciones de trabajo en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	2	5,0
	Promedio	29	72,5

Satisfecho	8	20,0
Muy satisfecho	1	2,5
Total	40	100,0

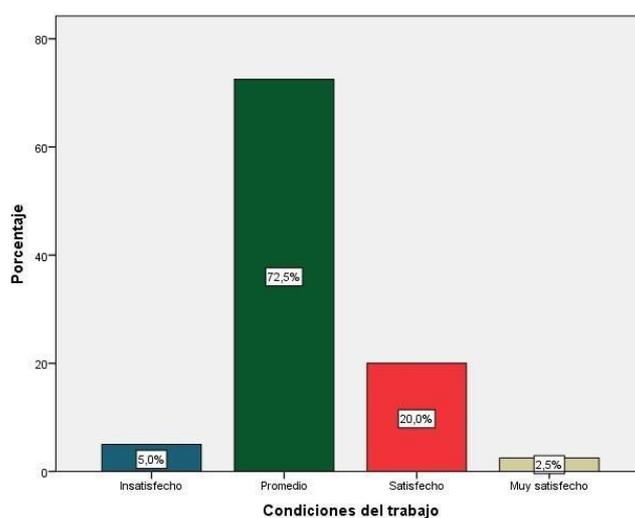


Figura 7.- Descripción de la variable Satisfacción en las condiciones de trabajo en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

Se observa en la tabla 7 que en las condiciones de trabajo el 5,0% de los encuestados manifestó estar insatisfecho, el 72,5% se encuentra satisfactoriamente regular, el 20 % se encuentra satisfecho y el 2,5% se encuentra satisfecho.

Tabla 9. Descripción de la variable Satisfacción en reconocimiento personal y/o social en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	4	10,0
	Muy insatisfecho	36	90,0

Total

40

100,0

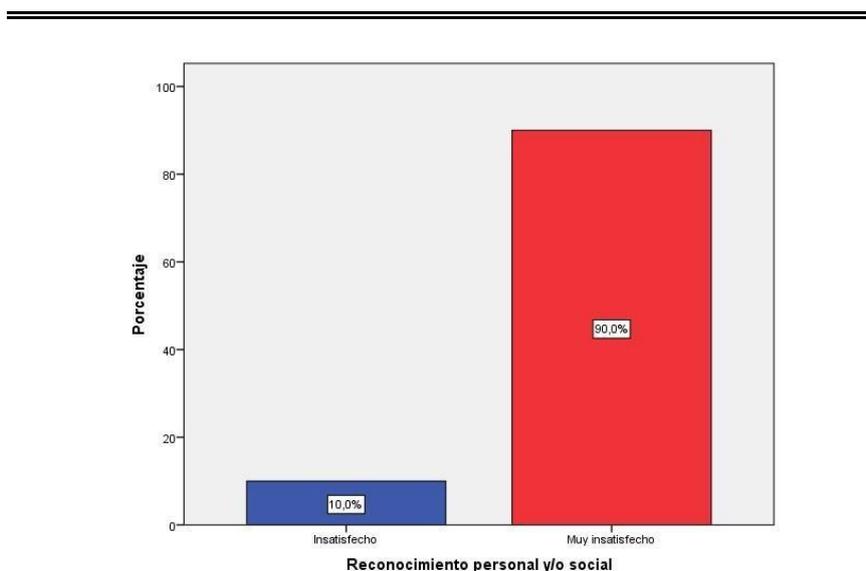


Figura 9.- Descripción de la variable Satisfacción en reconocimiento personal y/o social en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

Se observa en la tabla 9 que en el reconocimiento personal y/o social el 10,0% de los encuestados manifestó estar insatisfecho y el 90% se encuentra muy insatisfecho.

Tabla 10. Descripción de la variable Satisfacción en beneficios económicos en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	3	7,5
	Promedio	29	72,5
	Satisfecho	8	20,0

Total

40

100,0

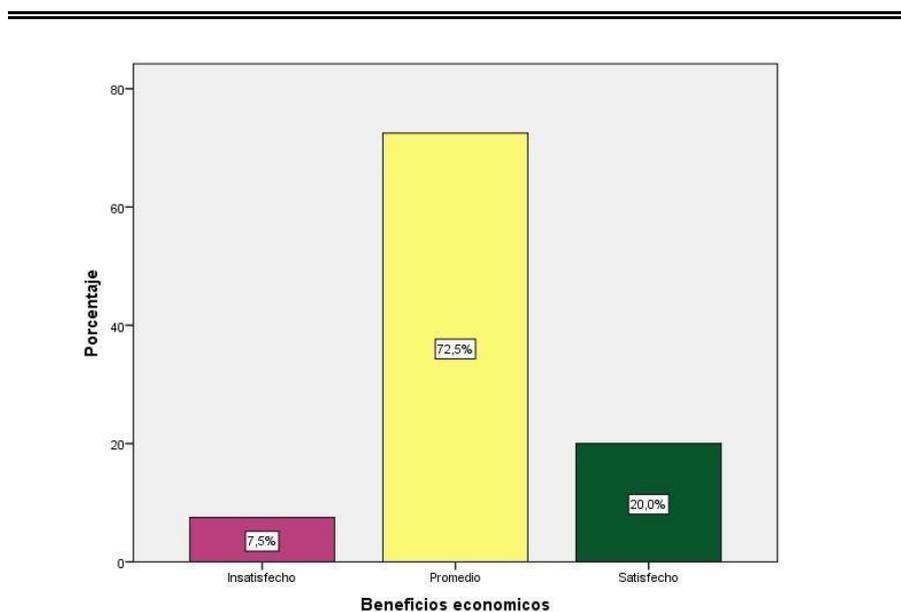


Figura 10.- Descripción de la variable Satisfacción en beneficios económicos en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

Se observa en la tabla 10 que en los beneficios económicos el 7,5% de los encuestados manifestó estar insatisfecho, el 72,5% se encuentra satisfactoriamente regular y el 20 % se encuentra satisfecho.

Tabla 11. Descripción de la variable Satisfacción Laboral en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	15	37,5
	Promedio	25	62,5
	Total	40	100,0

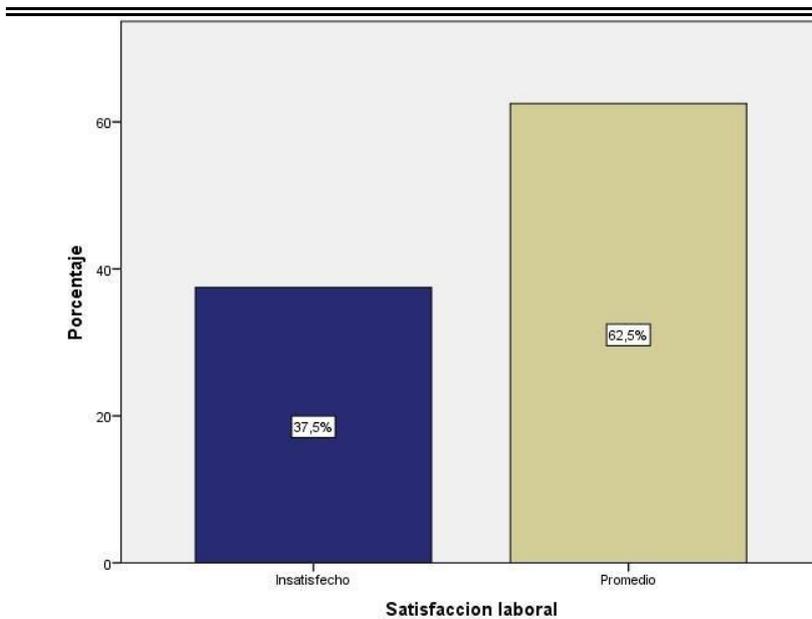


Figura 11.- Descripción de la variable Satisfacción Laboral en los empleados de la Empresa Redondos S.A. de Huacho.

Se observa en la tabla 11 que en las condiciones de trabajo el 37,5% de los encuestados manifestó estar insatisfecho y el 62,5 % se encuentra moderadamente satisfecho.

2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Tabla 12. Pruebas de chi-cuadrado entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral.

Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
-------	----	--------------------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	,990 ^a	3	,804
Razón de verosimilitud	1,338	3	,720
N de casos válidos	40		

a. 6 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,38.

Descripción del grado de relación entre las variables.

Se observa en la tabla 12 se observa que nivel de significación $p = ,804 > 0,05$ por lo tanto aceptamos la hipótesis nula siendo que no existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A., Huacho – 2017.

Hipótesis específicas 1

Tabla 13. Pruebas de chi-cuadrado entre la inteligencia emocional en la capacidad intrapersonal y la satisfacción laboral.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,152 ^a	2	,927
Razón de verosimilitud	,152	2	,927
N de casos válidos	40		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,63.

Descripción del grado de relación entre las variables.

Se observa en la tabla 13 se observa que nivel de significación $p = ,927 > 0,05$ por lo tanto aceptamos la hipótesis nula siendo que no existe relación significativa entre

la dimensión Intrapersonal de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A., Huacho – 2017

Hipótesis específicas 2

Tabla 14. Pruebas de chi-cuadrado entre la inteligencia emocional en la capacidad interpersonal y la satisfacción laboral.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,427 ^a	3	,935
Razón de verosimilitud	,439	3	,932
N de casos válidos	40		

a. 5 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,75.

Descripción del grado de relación entre las variables.

Se observa en la tabla 14 se observa que nivel de significación $p = ,932 > 0,05$ por lo tanto aceptamos la hipótesis nula siendo que no existe relación significativa entre la dimensión Interpersonal de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A., Huacho – 2017.

Hipótesis específicas 3

Tabla 15. Pruebas de chi-cuadrado entre la inteligencia emocional en la capacidad adaptabilidad y la satisfacción laboral.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,905 ^a	3	,592
Razón de verosimilitud	2,564	3	,464
N de casos válidos	40		

a. 5 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,38.

Descripción del grado de relación entre las variables.

Se observa en la tabla 15 se observa que nivel de significación $p = ,592 > 0,05$ por lo tanto aceptamos la hipótesis nula siendo que no existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.

Hipótesis específicas 4

Tabla 16. Pruebas de chi-cuadrado entre la inteligencia emocional en la capacidad manejo de tensión y la satisfacción laboral.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,654 ^a	3	,301 N de casos válidos 40
Razón de verosimilitud	3,977	3	,264

a. 5 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,38.

Descripción del grado de relación entre las variables.

Se observa en la tabla 16 se observa que nivel de significación $p = ,301 > 0,05$ por lo tanto aceptamos la hipótesis nula siendo que no existe relación significativa entre la dimensión manejo de tensión de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.

Hipótesis específicas 5

Tabla 17. Pruebas de chi-cuadrado entre la inteligencia emocional en la capacidad estado de ánimo general y la satisfacción laboral.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,758 ^a	3	,430
Razón de verosimilitud	3,105	3	,376
N de casos válidos	40		

a. 6 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,38.

Descripción del grado de relación entre las variables.

Se observa en la tabla 21 se observa que nivel de significación $p = ,430 > 0,05$ por lo tanto aceptamos la hipótesis nula siendo que no existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El propósito del presente estudio estuvo dirigido a demostrar la relación existente entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.

De acuerdo con los resultados obtenidos se afirma que no existe una relación directa entre las variables Inteligencia emocional y satisfacción laboral en la muestra de estudio, asimismo, que el nivel de significación $p = ,804 > 0,05$ por lo tanto aceptamos la hipótesis nula siendo que no existe relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017. En una investigación realizada por Melo, B. (2016) encuentra que la inteligencia emocional no mantiene una correlación significativa con la satisfacción laboral ya que P (sig. Bilateral) es de 0.581 el cual es >0.05 . Sin embargo, Condori, N. (2017) en su trabajo de investigación inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería encuentra que existe correlación positiva baja directa y significativa ($r = ,434$) entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca.

Los resultados obtenidos al relacionar las variables de estudio para la dimensión intrapersonal y satisfacción laboral ($p = ,927 > 0,05$), dimensión interpersonal y satisfacción laboral ($p = ,932 > 0,05$), adaptabilidad y satisfacción laboral ($p = ,592 > 0,05$), para la dimensión manejo de estrés y satisfacción laboral ($p = ,301 > 0,05$), estado de ánimo general y satisfacción laboral ($p = ,430 > 0,05$). Estos resultados podrían interpretarse como que el componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y estado de ánimo general no parecen ejercer una mayor influencia en satisfacción laboral. Al realizar la revisión de los antecedentes, si bien es cierto se encontró trabajos donde si había correlación entre la inteligencia emocional y la satisfacción. Al respecto, Coca, K. (2010) realizó el análisis de las dimensiones de la inteligencia emocional se encontró que, en relación al nivel de significancia la prueba estadística arrojó un valor de p igual a .464, por lo tanto, es decir no existe correlación significativa entre el cociente emocional intrapersonal y la satisfacción laboral total.

Al relacionar el cociente emocional interpersonal y la satisfacción laboral total, en relación al nivel de significancia la prueba estadística arrojó un valor de p igual a .072, por lo tanto, no existe correlación significativa entre el cociente emocional interpersonal y la satisfacción laboral total. En cuanto al nivel de significancia entre el cociente emocional de la adaptabilidad y la satisfacción laboral total, la prueba estadística arrojó un valor de p igual a .135, por consiguiente, no existe correlación

significativa entre el cociente emocional de la adaptabilidad y la satisfacción laboral total. En relación al nivel de significancia entre el cociente emocional del manejo de estrés y la satisfacción laboral total, la prueba estadística arrojó un valor de p igual a .831, es decir, no existe correlación significativa entre el cociente emocional del manejo de estrés y la satisfacción laboral total. Por último, en relación al nivel de significancia del cociente emocional de estados de ánimo y la satisfacción laboral total, la prueba estadística arrojó un valor de p igual a .139, por lo tanto, no existe correlación significativa entre el cociente emocional de estados de ánimo y la satisfacción laboral total. Con todos los resultados se concluyó que la inteligencia emocional no condiciona ni influye sobre la satisfacción laboral, podría darse una inteligencia emocional alta con una satisfacción promedio o viceversa.

Los resultados obtenidos resultan no concordantes con la mayoría de investigaciones ya que se correlacionan la inteligencia emocional con la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

- 1) El resultado de las variables inteligencia emocional y satisfacción laboral de acuerdo a la prueba de Chi-cuadrado reporta un nivel de significación $p = ,804 > 0,05$. Esto significa que la asociación entre la variable inteligencia emocional y la satisfacción laboral no es significativo, por lo cual “No existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017”.
- 2) El resultado de la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional y satisfacción laboral de acuerdo a la prueba de Chi-cuadrado reporta un nivel de significación $p = ,927 > 0,05$. Esto significa que la asociación entre la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y la satisfacción laboral no es significativo, por lo cual “No existe relación significativa entre la dimensión

Intrapersonal de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.”

- 3) El resultado de la dimensión interpersonal de inteligencia emocional y satisfacción laboral de acuerdo a la prueba de Chi-cuadrado reporta un nivel de significación $p=,932 > 0,05$. Esto significa que la asociación entre dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional y la satisfacción laboral no es significativo, por lo cual “No existe relación significativa entre la dimensión Interpersonal de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.”
- 4) El resultado de la dimensión adaptabilidad de inteligencia emocional y satisfacción laboral de acuerdo a la prueba de Chi-cuadrado reporta un nivel de significación $p=,592 > 0,05$. Esto significa que la asociación entre dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional y la satisfacción laboral no es significativo, por lo cual “No existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.”
- 5) El resultado de la dimensión manejo de tensión de inteligencia emocional y satisfacción laboral de acuerdo a la prueba de Chi-cuadrado reporta un nivel de significación $p=,301 > 0,05$. Esto significa que la asociación entre dimensión manejo de tensión de la variable inteligencia emocional y la satisfacción laboral no es significativo, por lo cual “No existe relación significativa entre la dimensión manejo de tensión de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.”
- 6) El resultado de la dimensión estado de ánimo general de inteligencia emocional y satisfacción laboral de acuerdo a la prueba de Chi-cuadrado reporta un nivel de significación $p=,430 > 0,05$. Esto significa que la asociación entre dimensión estado de ánimo general de la variable inteligencia emocional y la

satisfacción laboral no es significativo, por lo cual “No existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.”

2. Recomendaciones

- 1) Realizar un estudio con una muestra más amplia, incluyendo operarios y empleados para que este nos pueda dar un resultado más enfocado en cada uno de los grupos de estudio.
- 2) Se necesita que los jefes implementen promuevan, feliciten, incentiven a los trabajadores, como fundamento para el desarrollo de una satisfacción en el trabajo.
- 3) Se necesita que las instituciones laborales implementen charlas sobre temas principales como la inteligencia emocional, haciendo que los empleados incorporen nuevas estrategias para su mejor rendimiento tanto personal, como en lo laboral.
- 4) Se necesita que las instituciones laborales evalúen continuamente los niveles de inteligencia emocional y satisfacción laboral, para analizar qué resultados están manteniendo los empleados, y de acuerdo a eso implantar nuevos programas con las variables tratadas.
- 5) Se sugiere continuar estudios y/o investigaciones con las variables tratadas dirigidos a conocer los factores que intervienen.
- 6) Se precisa hacer otras investigaciones con respecto a las variables tratadas inteligencia emocional y satisfacción laboral con la finalidad de contrastar la investigación realizada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Libros

- Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional, Por que es más importante que el cociente intelectual*. Buenos Aires: B. Argentina.
- Guillen, C., & Gil, B. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. España: Mc Graw Hill.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional. (15° ed)*. México: Pearson.
- Fernández-Ballesteros, R. (2013). *Evaluación Psicológica*. Madrid: Pirámide.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Chiavenato I. (2015). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGRAW-HILL.

Artículo Científico

- Arana, J., Meilán, J., Gordillo, F., & Carro, J. (2010). Estrategias motivacionales y de aprendizaje para fomentar el consumo responsable desde la Escuela R.E.M.E. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, vol. 8, núm. 35-36, 19-39.
- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, vol. IV, núm. 142, 45-61.
- Arias, W., & Arias, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 185-191.
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera Pacheco, N. (2009). La inteligencia emocional y el estudio de la felicidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 23, núm. 3, 85-108.
- Figueiredo-Ferraz, H., Grau-Alberola, E., Gil-Monte, P., & García-Juegas, J. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicothema*, vol.24, n°2, 271-276.
- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Ries*, núm. 16, vol. VI, 110-125.
- Fragozo-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *RIES*, núm. 16, vol.VI, 110-125.
- Hernández, C. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación Administrativa*, núm. 108, 69-80.
- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento y gestión*, vol. 36, 206-238.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teórica e Investigación en Psicología*, vol. 9, núm. 1, 27-34.
- Riveros, E. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu*, vol. 12, núm. 2, 135-186.

- Sergueyevna, N., & Mosher, E. (2013). Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor. *Negotium*, vol. 9, núm. 26, 5-18.
- Torres-Barrera, S., Chávez-González, C., Lizárraga-Zambrano, E., & GuerraHerrera, M. (2007). Absentismo y su relación con satisfacción laboral de enfermería en una unidad médica de segund nivel . *Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 15(3), 147-153.
- Trujillo, M., & Rivas, L. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *INNOVAR*, vol. 15, núm. 25, 9-24.
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, núm. 4, 129 - 160.
- Ugarriza, N., & Pajares, L. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Perosona*, núm. 8, 11-58.

Tesis en Linea

- Chávez, A. (2015). *Inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los médicos de Emergencia General - Hospital Rebagliati, EsSalud (tesis de maestría)*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Coca, K. (2010). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la red N°4 de Ventanilla - Callo (tesis de maestría)*. Lima: Universidad San Ignacio De Loyola.
- Condori, N. (2017). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesioanles de enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca (tesis de pregrado)*. Juliaca: Universidad Peruana Unión.
- Cristina, P. (2015). *La relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de personal en mandos medios en empresa privadas de servicios industriales (tesis de pregrado)*. Quito: Universidad de las Américas .
- Flores, D. (2017). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada (tesis de pregrado)*. Ciudad Universitaria: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Melo, B. (2016). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria de Instituciones Educativas Nacionales del distrito de Los Olivos (tesis de pregrado)*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Salas, P. (2015). *La relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de personal en mandos medios en empresas privadas de servicios industriales (tesis de pregrado)* . Quito: Universidad de las Americas.
- Rico, J. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras de instituciones en el sector público (tesis de pregado)* . Ciudad de México : Universidad Nacional Autónoma de México .
- Zárate, E. (2012). *Inteligencia emocional y actitud de los colaboradores en el ambiente laboral (tesis de pregrado)*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Inteligencia emocional y satisfacción laboral en empleados Huacho de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
General			Variable 1: Inteligencia Emocional		DESCRIPTIVA:	INFERENCIAL:	
¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017?	Determinar la relación de la inteligencia emocional y satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.	H: - Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A., Huacho, 2017.	Dimensiones	Indicadores			En medidas de tendencia central (Media aritmética, desviación estándar, varianza), tablas y figuras estadísticas para interpretar la información.
			Intrapersonal	Con.Em.SíM.	Seguridad		
				Autoestima			
				Autorrealización	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		
				Independencia	Tipo: No experimental, descriptivo, transversal	Diseño: Correlacional.	
				Específico			Interpersonal
PE1: ¿Cuál es la relación entre	OE1:	H1: Existe relación	Responsabilidad social	POBLACIÓN Y MUESTRA			

<p>dimensión interpersonal y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017?</p>	<p>Establecer la relación de la dimensión interpersonal y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.</p>	<p>significativa entre la dimensión Intrapersonal y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A., Huacho, 2017.</p>	<p>Empatía</p>	<p>Población: La población está conformada por empleados de Huacho de la empresa Redondos S.A., el cual está conformada por 40 personas.</p>	<p>Tipo de muestreo: Aleatorio. La muestra fue obtenida de manera intencional y el número por calculo automatizado para poblaciones finitas con un error de 0.05%</p>
--	---	---	----------------	---	--

<p>PE2: ¿Cuál es la relación entre dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017?</p>	<p>OE2: Establecer la relación de la dimensión intrapersonal y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.</p>	<p>H2: Existe relación significativa entre la dimensión Interpersonal y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A., Huacho, 2017.</p>	<p>Adaptabilidad</p>	<p>Solución de problemas</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	
				<p>Prue. Real.</p>	<p>Inteligencia Emocional</p>	<p>Satisfacción Laboral</p>
				<p>Flexibilidad</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p>
<p>PE3: ¿Cuál es la relación entre dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017?</p>	<p>OE3: Establecer la relación de la dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.</p>	<p>H3: Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A., Huacho, 2017.</p>	<p>Manejo de Tensión</p>	<p>Tler. Tensión</p>	<p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>Instrumento: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC</p>
				<p>Control de impulso</p>	<p>Autor: Reuven BarOn.</p>	<p>Autora: Sonia Palma Carrillo</p>
			<p>Estado de ánimo general</p>	<p>Optimismo</p>	<p>Procedencia: Toronto-Canadá. Adaptación</p>	<p>Procedencia: Perú</p>

Huacho, 2017?	Redondos S.A. de Huacho, 2017.	Redondos S.A., Huacho, 2017.			peruano: Nelly Ugarriza.	
				Felicidad	Ámbito de Aplicación: Redondos S.A – Huacho.	Ámbito de Aplicación: Redondos S.A – Huacho.
					Forma de Administración: Directa	Forma de Administración: Directa
PE4: ¿Cuál es la relación entre manejo de tensión y la satisfacción laboral en	OE4: Establecer la relación de la dimensión manejo de	H4: Existe relación significativa entre la dimensión manejo de tensión	Variable 2: Satisfacción Laboral			
			Significación de la tarea	-Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo		
empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017?	tensión y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.	y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A., Huacho, 2017.		personal logra sentido de esfuerzo.		
			Condiciones de trabajo	Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la carga laboral.		
			Reconocimiento personal y/o social	Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo.		

<p>PE5: ¿Cuál es la relación entre dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017?</p>	<p>OE5: Establecer la relación de la dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A. de Huacho, 2017.</p>	<p>H5: Existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y la satisfacción laboral en empleados de la empresa Redondos S.A., Huacho, 2017.</p>	<p>Beneficios económicos</p>	<p>Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.</p>
--	--	---	------------------------------	--

CUESTIONARIO

Inventario Emocional Baron

Introducción

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces.

Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Siempre es mi caso.

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. **Marca con un aspa el número.**

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres. **NO** como te gustaría ser, **NO** como te gustaría que otros te vieran. **NO** hay límite, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones.

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Es difícil para mí disfrutar de la vida.
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.
4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).
9. Reconozco con facilidad mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problema para controlarme cuando me enojo.

14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
21. Realmente no sé para que soy bueno(a).
22. No soy capaz de expresar mis ideas.
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.
24. No tengo confianza en mí mismo(a).
25. Creo que he perdido la cabeza.
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme.
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a).
34. Pienso bien de las personas.
35. Me es difícil entender como me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento(a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).
49. No puedo soportar el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. Generalmente espero lo mejor.
55. Mis amigos me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo(a).
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.

62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasman mucho mis intereses.
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.
68. Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.
69. Me es difícil llevarme con los demás.
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Me deprimó.
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado.
80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy capaz de respetar a los demás.
91. No estoy contento(a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tiendo a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con los demás. 100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsivo(a).
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.
105. Disfruto mis vacaciones y los fines de semana.
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.
107. Tengo tendencia a depender de otros.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.

113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender. 116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan. 122. Me pongo ansioso(a).
123. No tengo días malos.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar. 133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

Escala de Satisfacción Laboral SISpc.

Presentación. Estimado trabajador(a) estamos realizando una investigación cuyo objetivo es conocer la satisfacción laboral, por lo tanto te solicitamos leas detenidamente los enunciados y respondan según las instrucciones. Fecha:

Puesto de trabajo:

Edad: Sexo: (F) (M)

Cargo que desempeña: administrativo () Operativo()

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a su actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcado con un aspa aquella alternativas que considera mejor su punto de vista. No hay preguntas buena ni mala. Recuerde que sus respuestas son confidenciales, así que conteste con plena libertad.

- Total acuerdo = TA
- En acuerdo = EA
- Indeciso = I

- En desacuerdo = ED
- Total desacuerdo = TD

- 1 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.
- 2 Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.
- 3 Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.
- 4 La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.
- 5 Me siento mal con lo que gano.
- 6 Siento que recibo parte de la institución mal trato.
- 7 Me siento útil con la labor que realizo
- 8 El ambiente donde trabajo es confortable.
- 9 El sueldo que tengo es bastante aceptable.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Mayra Alexandra Pizarro Obregón de la Universidad San Pedro. La meta de este estudio es realizar una investigación como parte de una investigación que actualmente estoy realizando en la empresa.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo. Los datos de las pruebas la usaré para el informe de la investigación, siendo de manera anónima cada una.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta

investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradezco su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Mayra Pizarro Obregón. He sido informado(a) de que la meta de este estudio es para el proyecto de tesis solicitado como parte del internado.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 25 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Mayra Pizarro al teléfono 977198930.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTOS

Agradezco la atención brindada.

Saludos cordiales,
Atte. Alexandra Pizarro

🕒 Marca para seguimiento.

 **Nelly Ugarriza Chávezz** <nellyraquelugar
riza@gmail.com>    

Para: Alexandra Pizarro Obregón 

Srta.
Alexandra Pizarro Obregón, la autorizo a usar la adaptación del inventario ICENA.

Cordialmente
Nelly Ugarriza



SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Mayra Alexandra Pizarro Obregón – DNI
47807001

Institución: Universidad San Pedro (Sede Huacho)

Motivo: Tesis: "Inteligencia Emocional y Satisfacción
Laboral en empleados de la empresa Redondos
S.A. de Huacho - 2017
Asesor: Dr. Héctor Alejandro Lamas Rojas.

Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 40 empleados administrativos de la empresa
Redondos S.A.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante y se extiende por única vez para los propósitos de la tesis indicada. La solicitante ha efectuado el pago por concepto de derechos de autor respectivo para las Escala en referencia. Es de conocimiento de la solicitante que dicho pago excluye cualquier servicio adicional de calificación, análisis e interpretación de los datos por parte de la suscrita.

Enero 17, 2020



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.