

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS TRABAJADORES ALMER
CHEMICALS S.A. TRUJILLO 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Maria de los Angeles Rodriguez Sagastegui

Alfred Martin Masias Otiniano

Asesor:

Dra. Julia Otilia Sagastegui Cruz

<https://orcid.org/0000-0002-8274-7479>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Julio Octavio Sánchez Quiroz	40003184
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Alfredo Martín Berrospi Ytahashi	08271350
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	José Antonio Rodríguez Viera	17871205
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

TESIS FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	bibliotecasdelecuador.com Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo

DEDICATORIA

Dedico todo mi esfuerzo y cariño a mis padres, por darme la oportunidad de volverme una profesional y seguir adelante. A mi querida hermana y querido hermano quienes con su palabras de aliento no me dejaron decaer y ser perseverante en la vida profesional. A mi querido esposo Alfred que siempre me ha dado su apoyo, comprensión y amor incondicional. A mis suegros por el apoyo y consejos que me siguen brindando. A mis queridas hijas que me motiva a superarme cada día más y brindarle un mejor futuro y ejemplo a seguir.

Rodriguez Sagastegui, Maria de los Angeles

Dedico esta tesis a Dios, con su amor y gracia infinita me ha acompañado todo este camino. A a mis queridas hijas, es por ellas que hago mi mayor esfuerzo día a día. A mi amada esposa María que hacemos un equipo maravilloso. A mis queridos padres, se lo mucho que se han esforzado por apoyarme para ser un profesional. A mis suegros por sus consejos me motivaron a salir adelante. A mis queridos profesores y amistades que nos apoyaron para culminar satisfactoriamente nuestra carrera profesional.

Masias Otiniano, Alfred Martin

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme el milagro de estar viva y poder culminar exitosamente mi carrera profesional, a mi madre Violeta y padre Julio por brindarme su apoyo constante y amor incondicional, a mi hermana Mila y Julio Orlando que siempre serán para mi un ejemplo a seguir. A mi amado esposo Alfred por su apoyo y lucha constante que hace por la familia. A mis bellas hijas Diana y Emma por ser motivo de vida. A mis queridos profesores y amigos que sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento y consejos, y a todas aquellas personas que me apoyaron incondicionalmente.

Rodriguez Sagastegui, Maria de los Angeles

Agradezco a Dios por mi progreso, a mis padres por su apoyo constante, a mi esposa por su amor incondicional, a mis hijas por ser mi motivación para seguir esforzándome, a mis profesores por sus enseñanzas en especial a la profesora Julia, a mis suegros por sus consejos, a las amistades que me apoyaron en este camino, a cada desafío que la vida me puso delante ya que gracias a ello sigo mejorando día a día, el éxito empieza por la gratitud, siempre da tu mejor esfuerzo.

Masias Otiniano, Alfred Martin

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	18
1.3. Objetivos	19
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	20
CAPÍTULO III: RESULTADOS	25
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	33
REFERENCIAS	38
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Determinar en qué medida la inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals S.A. 2022	Pag. 21
Tabla 2: Nivel de las dimensiones de la inteligencia en el ámbito laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals S.A., año 2022	Pag. 22
Tabla 3: Inteligencia en el ámbito laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals S.A., año 2022	Pag. 23
Tabla 4: Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals S.A., año 2022	Pag. 24
Tabla 5: Determinar los aspectos de inteligencia emocional que tienen una relación más significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals S.A. Año 2022.....	Pag. 25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de las dimensiones de la inteligencia en el ámbito laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals S.A., año 2022	Pag.
23	
Figura 2: Inteligencia en el ámbito laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals S.A., año 2022.....	Pag. 24
Figura 3: Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals S.A., año 2022	pag.
26	

RESUMEN

La presente Investigación tuvo como objetivo General Determinar en que medida se relaciona la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de Almer Chemicals SA. La investigación fue de tipo Correlacional Descriptivo, cuya población estuvo conformada por un total de 25 colaboradores, asimismo, la muestra utilizada fue de tipo censal.

La técnica aplicada para la recolección de la información fue la encuesta, junto a sus instrumentos, El cuestionario. Para la Variable Inteligencia Emocional se utilizó el cuestionario diseñado por Naresh (2008) el cual consto de un total de 65 ítems, mientras que para la variable Satisfacción laboral se utilizó el cuestionario diseñado por Palma (1999).

El análisis de la información permitió concluir en que Existe relación positiva entre ambas variables, pues se obtuvo un coeficiente de relación de 0.349.

PALABRAS CLAVES: Inteligencia Emocional, Satisfacción Laboral, Colaboradores.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día es cada vez más popular la idea de que no existe un sólo tipo de inteligencia general, sino que empleamos diversas inteligencias específicas para poder afrontar a las diversas actividades de nuestro día a día, siendo así esta una herramienta eficaz en las organizaciones, tanto para organizaciones estatales como privadas, porque hace posible que los trabajadores se adapten de una manera exitosa y conveniente a un puesto o cargo de trabajo y a una organización (Goleman, D. 2013).

De tal forma manejar una situación emocional en el lugar de trabajo, requiere las capacidades necesarias para resolver los problemas al establecer entendimiento y confianza, saber escuchar y ser capaz de persuadir con una recomendación, poseer ciertas facultades como el conocimiento de sí mismo, la posibilidad de ver las cosas con perspectiva y cierto porte para ser la persona en que todos los presentes van a confiar, al mantener un espíritu positivo las personas pueden controlar sus emociones y aumente su confianza en sí mismo de las capacidad que poseen. No basta tener un alto nivel académico, la capacidad de saber relacionarse, de hacerse escuchar si se requiere y de sentirse a gusto consigo mismo, ese es el tipo de facultades que constituyen la diferencia crucial de las personas con sano equilibrio emocional que les permite mantener buenas relaciones sociales y mejor salud mental. (Soto, 2001).

Es así que los trabajadores con inteligencia emocional (autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales), serán trabajadores que se adapten más rápido a los entornos laborales, fortalecen un clima laboral más positivo para el trabajo, comprenden las políticas y prácticas de la empresa, comprenderán mejor los objetivos organizaciones de la misma, saben lo que la organización espera de ellos y sobre todo satisfacción laboral (Goleman, 2002).

Tanto la inteligencia emocional (IE) y la satisfacción laboral (SL) constituyen constructos claves para la gestión de recursos humanos, ya que es muy importante el análisis de estos aspectos intangibles de la gestión del capital humano para a partir de ello poder contribuir a generar conocimiento útil y efectivo en la gestión de personal.

Según Goleman (2012), la inteligencia emocional y satisfacción laboral son variables tomadas en cuenta por administración moderna, por que influyen en el desempeño y rendimiento laboral de los trabajadores.

Ahora bien, el ámbito local, en la empresa Almer Chemicals, la cual es una empresa que se dedica a la elaboración y venta de productos químicos, en ella los trabajadores han venido laborando arduamente, sin embargo, estos han demostrado que no son capaces de comunicar, ni gestionar, sus emociones, lo que ha tenido un efecto negativo en el nivel de desempeño, lo que se ha visto reflejado en el incumplimiento de los Objetivos Organizacionales, tanto a largo como a corto plazo, por lo que es necesario conocer el nivel de satisfacción Laboral de los

trabajadores, por ello es sumamente fundamental Investigar el Nivel de Inteligencia Emocional de los trabajadores así como su relación con la Satisfacción Laboral

La investigación se encuentra justificada de manera teorica, pues reúne Teorias fundamentales acerca de la Inteligencia emocional y su relación con la Satisfacción laboral, asimismo se justifica de manera metodológica, pues muestra la aplicación de los Instrumentos de Naresh (2008) y Palma (1999), cuyos resultados muestran confiabilidad, los mismos que pueden ser utilizados para futuras investigaciones enfocadas tanto en inteligencia emocional como en Satisfacción Laboral.

Finalmente se justifica de manera practica, pues existe la necesidad de conocer si la inteligencia emocional tiene relacion con la Satisfaccion Laboral de los Colaboradores de la empresa en estudio, de manera que se puedan sugerir recomendaciones ante la detección de Deficiencias.

Antecedentes:

A nivel internacional:

Hernández, G. (2018). En la investigación “La satisfacción laboral y su relación con la inteligencia emocional”, realizado con el objetivo de relacionar las variables en estudio con el ámbito laboral en los trabajadores del sector privado en la isla de Tenerife, España. La metodología empleada por el autor corresponde a una investigación descriptiva correlacional de corte transversal no experimental, realizada en una población de 50 personas que pertenecen a pequeñas y medianas empresas del sector privado en el norte de Tenerife y que presentan una media de edad de 38 años. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Satisfacción Laboral (SL); S20/23 de Meliá y Peiró (1989) que presenta un coeficiente de confiabilidad de 0.955 (alta fiabilidad). Y para medir la inteligencia emocional

Emplearon el cuestionario de TMMS-24 de Salovey y Mayer, que presenta un coeficiente de confiabilidad de 0.911 (alta fiabilidad). El autor concluye que, a mayor nivel de Inteligencia Emocional del trabajador, mayor Satisfacción Laboral, asimismo a mayor control de las emociones más satisfecho y mejor aceptación de las técnicas de supervisión.

A nivel nacional:

Ito y Elias (2022) en su investigación “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de centros de educación básica especial de Lima” cuyo objetivo fue determinar la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral; se realizó investigación cuantitativa, de diseño correlacional, tipo no experimental, en una muestra de 204 profesionales de Centros de Educación Básica Especial de Lima, se obtuvieron 157 mujeres (76.96%) y 47 varones (23.03%) participantes. Para la recolección de la información se hizo a través de los instrumentos de Wong y Law. Los resultados indican que la mayor parte de profesionales presentan niveles medios de inteligencia emocional, así como de satisfacción laboral. A su vez, se encontraron valores estadísticamente significativos ($p < .001$) que revelan correlaciones positivas y directamente proporcionales entre las cuatro dimensiones de la variable inteligencia emocional y su resultado general, con la variable satisfacción laboral; se discuten también los resultados sociodemográficos.

Carranza (2019) en su investigación “Inteligencia Emocional Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Eventual Servis S.A. Región Lambayeque – 2019” cuyo objetivo determinar la relación entre Inteligencia Emocional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Eventual Servis

S.A. Región Lambayeque – 2019. El tipo de investigación utilizado fue descriptivo correlacional, con diseño no experimental. La población en estudio fueron los supervisores y agentes de vigilancia y seguridad privada de la empresa Eventual Servis, que hacen un total de 60 colaboradores. Se utilizaron dos cuestionarios altamente confiables y válidos. Entre los resultados tenemos Inteligencia Emocional entre el nivel medio (56,7%) y el nivel bajo (43,3%). Asimismo, el 75% refiere sentirse “medianamente insatisfechos” y el 16,6% “insatisfechos. La correlación entre ambas variables es positiva débil (0,103) y estadísticamente no es significativo (0,432).

Villar (2019) en la investigación realizada en Lima sobre “Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en la Empresa Servicios Generales SAC” con el objetivo de determinar la correlación entre ambas variables, empleando para ello un diseño no experimental de corte transversal, de tipo descriptivo correlacional, en una muestra de 378 profesionales del mismo centro laboral. Los instrumentos utilizados para la recopilación de la información fue la Escala de Satisfacción Laboral, con un coeficiente de correlación de 0.858 y el Inventario de Inteligencia Emocional, con un coeficiente de correlación de 0.879. Ambos instrumentos demuestran alta confiabilidad. Los resultados obtenidos mostraron que la correlación entre las variables inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral es de 0,865 siendo significativa. Se concluye que existe alta correlación entre ambas variables en la muestra en estudio.

Alvarez (2018) en la investigación “Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en el personal docente de nivel primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Cusco, 2018” cuyo objetivo fue determinar la relación que existe

Entre los niveles de la inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal docente de la Institución Educativa Diego Quispe Tito de Cusco, 2018. La investigación fue de tipo no experimental que corresponde al enfoque cuantitativo; su diseño es descriptivo correlacional; se trabajó con 27 docentes nombrados que corresponde a una muestra no probabilística de tipo censal de la población correspondiente a la institución; la técnica de recolección de datos es la encuesta y el instrumento el cuestionario tipo Likert con escala ordinal; para el análisis de la información se utilizaron la estadística descriptiva y la inferencial. Finalmente el autor concluyó en que existe una relación positiva entre ambas variables, pues el coeficiente de correlación de 0.319.

A nivel local:

Cabanillas (2020) Inteligencia emocional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Advanced Security S.A.C Pacasmayo, 2020.

La presente investigación, tiene como objetivo general determinar la relación entre la Inteligencia emocional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Advanced Security S.A.C, Pacasmayo, 2020. Esta investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental – nivel correlacional.

La muestra poblacional estuvo conformada por los todos trabajadores de la empresa Advanced Security siendo un total de 28. La técnica utilizada en la recolección de información es la encuesta adaptada de Baro y la escala de Satisfacción laboral, los cuales fueron debidamente validados por docentes expertos y determinando de esta manera su confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach obteniendo resultados de 0.982 y 0.876 para cada cuestionario determinando que son de alta confiabilidad. En esta investigación se obtuvieron los siguientes resultados La

Inteligencia emocional y Satisfacción laboral se encuentran en niveles de 71% y 80% respectivamente. El coeficiente de correlación ($r=0.372$), así mismo el nivel de significancia ($p=0,000$), menor al 5%, siendo esta una correlación positiva-débil. Concluyendo que existe relación entre Inteligencia emocional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Advanced Security S.A.C, Pacasmayo 2020. Esto quiere decir que, a mayor inteligencia emocional desarrollada en los trabajadores, mayor satisfacción laboral se obtendrá.

Cholan (2021) Inteligencia emocional y desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Emmanuel, Chepén. Se tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los empleados del Hotel Emmanuel, de la ciudad de Chepén. El tipo de investigación es aplicada, el diseño de investigación es descriptivo – correlacional, trabajándose con una población muestral conformada por 30 colaboradores del Hotel Emmanuel, de la ciudad de Chepén. Los instrumentos de recojo de datos que se emplearon lo constituyeron el cuestionario de Inteligencia emocional y el cuestionario de desempeño laboral, estructurado con 20 ítem. Para el tratamiento y análisis de los datos se empleó estadística descriptiva y como prueba estadística el coeficiente de Correlación de Spearman, siendo procesados en el programa SPSS, versión 26. En base a los resultados, se concluye que existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel “Emmanuel”, de la ciudad de Chepén, con un valor del coeficiente de Spearman es $r = ,726$ (correlación alta positiva) con un valor de significancia inferior al 5% ($p < ,000$).

Senmache (2018) Inteligencia Emocional Y Habilidades Sociales, En Los Niños Y Niñas De Cinco Años De La Institución Educativa Inicial N° 1892, Alto San Ildefonso, Pueblo Nuevo, Chepén, 2018. El objetivo General fue determinar la asociación que existe entre el pensamiento crítico y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Cachicadán, provincia Santiago de Chuco año 2019. La investigación es de tipo básica, de nivel descriptiva de diseño correlacional, la muestra fueron 30 docentes del nivel secundaria. Como instrumentos se utilizaron el cuestionario de pensamiento crítico (Santiuste & et al, 2001), y el cuestionario de desempeño docente basado en los lineamientos del Ministerio de Educación. Las principales teorías sobre pensamiento crítico orientadoras fueron la de Morin y Caballero (2003); la teoría del enfoque de Lipman (1988). Los resultados nos permiten concluir respecto a la determinación del nivel pensamiento crítico de los docentes del nivel secundaria del Distrito de Cachicadán, Provincia Santiago de Chuco año 2019; se encontró que era deficiente un 30 %, regular un 50 % y bueno 20 %. Respecto a la determinación del nivel desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria del Distrito de Cachicadán, Provincia Santiago de Chuco año 2019 se encontró que era deficiente 33 %, regular 50 % y bueno 17 %. Respecto a la determinación del sí existe asociación estadística significativa entre el Pensamiento crítico y el desempeño docente de las instituciones educativas del Distrito de Cachicadán, Provincia Santiago de Chuco año 2019, se encontró que existe asociación alta entre las variables ($R = 0,822$; $p < 0,01$).

Dimensiones de la Investigación

Inteligencia Emocional

Para Medir la variable Inteligencia Emocional, Naresh (2008) menciona que

esta es medida tomando en cuenta las siguientes dimensiones:

- Autoconciencia
- Autoregulacion
- Empatía
- Habilidades Sociales

Satisfacción Laboral

Palma (1999) , menciona que para medir el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores es importante basarse en los siguientes aspectos:

- Condiciones Físicas y/o materiales
- Beneficios Laborales
- Políticas Administrativas
- Relaciones Sociales
- Desarrollo Personal
- Desarrollo de Tareas
- Relación Con la autoridad

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals S.A. en el año 2022?

1.3.1. Objetivo General

Determinar en qué medida la inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA 2022

1.3.2. Objetivos Especificos

1. Determinar el nivel de inteligencia en el ámbito laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA, año 2022.
2. Identificar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA, año 2022
3. Determinar los aspectos de inteligencia emocional que tienen una relación más significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA Año 2022.

1.4. Hipótesis

Existe una relación directa entre la variable Inteligencia Emocional y Satisfacción laboral en la empresa Almer Chemicals SA.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación es descriptivo – correlacional.

Se recurre al estudio descriptivo para analizar cómo es y cómo se manifiesta un evento, comunidad, fenómeno, hecho, contexto, situación y cada uno de sus elementos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2003) mencionan que “los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren”

A través del estudio correlacional se medirá y evaluará cada variable, conceptos o categorías, así como la relación existente entre la inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral.

Con referencia a los estudios correlacionales Hernández (2003) señala que “tienen como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular)”.

El diseño de la presente investigación es no experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2003). “Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

2.2 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1 La población: Para el desarrollo de la presente investigación la población estará conformada por todos los trabajadores de la empresa Almer Chemicals, el cual asciende a un total de 25 trabajadores para el año 2022.

2.2.2 Muestra: la muestra es de tipo censal, es decir, que la muestra se encuentra conformada por el total de la población, que para el presente caso son los 25 colaboradores del año 2022.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1 Técnica

Encuesta: En el recojo de información se utilizará la técnica de la encuesta.

Las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado, dicho cuestionario está diseñado para obtener información específica (Naresh K,2008).

2.3.2 Instrumentos.

a) Cuestionario "Emotional Competence Inventory" (ECI)

Ficha Técnica:

- Nombre de la Escala : Inteligencia Emocional
- Autor : Daniel Goleman
- Administración : Individual o Colectiva
- Número de ítems : 65

El cuestionario de Inteligencia Emocional, se basa en las siguientes dimensiones: autoconciencia, autorregulación, empatía, habilidades sociales y cada una de ellas consta de una serie de preguntas relacionadas entre sí, con cinco posibilidades de respuestas, en donde el mayor valor numérico se le otorga a la respuesta “siempre”, un puntaje de cinco (5), la respuesta “con frecuencia”, valor de cuatro (4), respuesta “a veces”, puntaje (3), “rara vez”, valor de dos (2), y por último se le brinda a la respuesta de “nunca”, el valor numérico uno (1).

- Fiabilidad: El coeficiente Alfa de Cronbach dio como resultado 0.849 por lo tanto, existe homogeneidad entre las preguntas.

b) Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL – SPC)

- Nombre de la Escala : Satisfacción Laboral
- Autora : Sonia Palma Carrillo
- Año : 1999
- Procedencia : Lima – Perú
- Administración : Individual o Colectiva
- Número de ítems : 36

Para el recojo de información se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado de 36 preguntas para la Satisfacción Laboral. La Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC (1999) de Sonia Palma Carrillo, fue estandarizada en Perú - Lima por Sonia Palma Carrillo. Tiene un ámbito de aplicación en adultos de 18 años a más tanto en

varones como en mujeres, y una forma de administración individual o colectiva. Teniendo como objetivo medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores de dicha escala. Asimismo, la aplicación de la escala es ejecutada en 20 minutos y está conformada por un total de 36 ítems asociados a 7 factores distribuidos de la siguiente manera: Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems); Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems); Políticas Administrativas (5 ítems); Relaciones Sociales (4 ítems); Desarrollo Personal (6 ítems); Desempeño de Tareas (6 ítems); Relación con la Autoridad (6 ítems).

- Fiabilidad: El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido en el instrumento de Palma (1999) fue de 0.79, lo que indica, que dicho instrumento es altamente confiable para su aplicación.

2.4. Procedimiento de Recolección de Datos

La recolección de la información se diseñó un Formulario virtual, utilizando la herramienta virtual Google Formularios, el enlace de dicho formulario fue remitido mediante correo electrónico a cada uno de los trabajadores, cuya información brindada fue redirigida a una base de datos Principal, esta información fue exportada directamente al SPSS para posteriormente ser Procesada y determinar la relación existente entre ambas Variables, asimismo, para una mejor interpretación y análisis de la información se crearon figuras y tablas.

2.5. Consideraciones Éticas

La presente investigación guarda en reserva la información brindada por la Empresa Almer Chemicals S.A Respetando desde el inicio de la investigación la confidencialidad de la información recibida. Asimismo, es necesario mencionar que los datos recibidos fueron utilizados solo con fines académicos. Además, las teorías consideradas en el informe fueron citadas adecuadamente utilizando las normas APA., de manera que, se respetó la propiedad intelectual.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Determinar en qué medida la inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA 2022

Tabla 1

Relacion de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals S.A. 2022

			Inteligencia emocional de la variable satisfacción laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional de la variable satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.349
		Sig. (bilateral)		0.047
		N	25	25
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0.349	1.000
		Sig. (bilateral)		
		N	25	25

Fuente: Fuente: base de datos del investigador, anexo 3

En la tabla 1 se encuentran los estadísticos de correlación de Spearman (0,349) en la que se asevera una correlación estadística entre las variables de estudio, así mismo esta correlación es significativa (0,047).

Determinar el nivel de inteligencia en el ámbito laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA, año 2022.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la inteligencia en el ámbito laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA, año 2022.

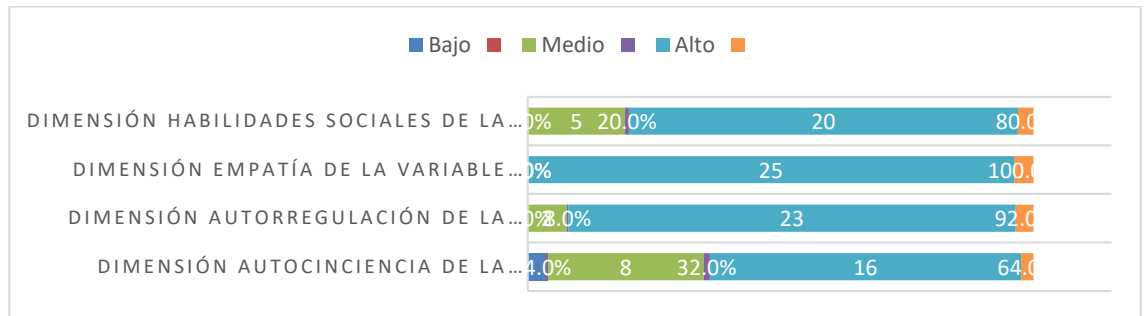
		Bajo		Medio		Alto	
Dimensión autoconciencia de la variable inteligencia emocional (Agrupada)	1	4.0%	8	32.0%	16	64.0%	
Dimensión autorregulación de la variable inteligencia emocional (Agrupada)	0	0.0%	2	8.0%	23	92.0%	
Dimensión empatía de la variable inteligencia emocional (Agrupada)	0	0.0%	0	0.0%	25	100.0%	
Dimensión habilidades sociales de la variable inteligencia emocional (Agrupada)	0	0.0%	5	20.0%	20	80.0%	

Fuente: base de datos del investigador, anexo 3

En la tabla 2 se encuentran los niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional en la que el nivel de la autoconciencia es alto con un 64%, el nivel de la autorregulación también se encuentra en un nivel alto con un 92%, el nivel de la empatía es de nivel alto al 100% y la dimensión habilidades sociales a un nivel alto al 80%.

Figura 1

*Nivel de las dimensiones de la inteligencia en el ámbito laboral de los
trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA, año 2022*



Fuente: tabla 2

En la figura 1 se aprecia las dimensiones habilidades sociales, empatía, autorregulación y autoconciencia se encuentran en un nivel alto.

Tabla 3

*Inteligencia en el ámbito laboral de los trabajadores de la empresa Almer
Chemicals SA, año 2022*

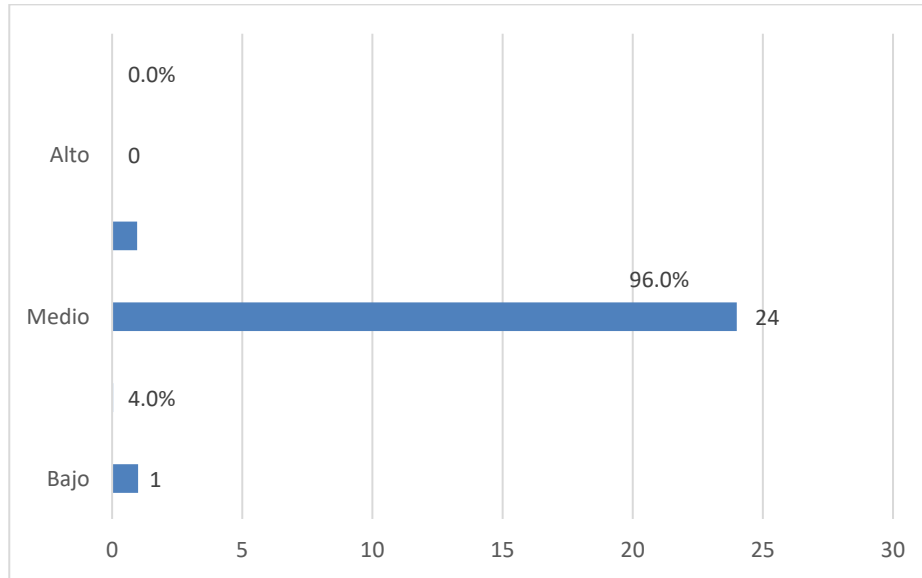
	Bajo	Medio	Alto
Inteligencia emocional de la variable satisfacción laboral (Agrupada)	1 (4.0%)	24 (96.0%)	0 (0.0%)

Fuente: base de datos del investigador, anexo 3

En la tabla 3 se encuentran el nivel de la inteligencia emocional, la cual se encuentra en nivel medio al 96% y en un nivel bajo al 4%.

Figura 2

Inteligencia en el ámbito laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA, año 2022



Fuente: tabla 3

En la figura 2 se aprecia que la medida más significativa es el nivel medio con el 96%

Identificar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA, año 2022

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA, año 2022

	Bajo	Medio	Alto
Dimensión condiciones físicas de la variable satisfacción laboral (Agrupada)	1 4.0%	1 4.0%	23 92.0%
Dimensión beneficios laborales de la variable satisfacción laboral (Agrupada)	1 4.0%	0 0.0%	24 96.0%

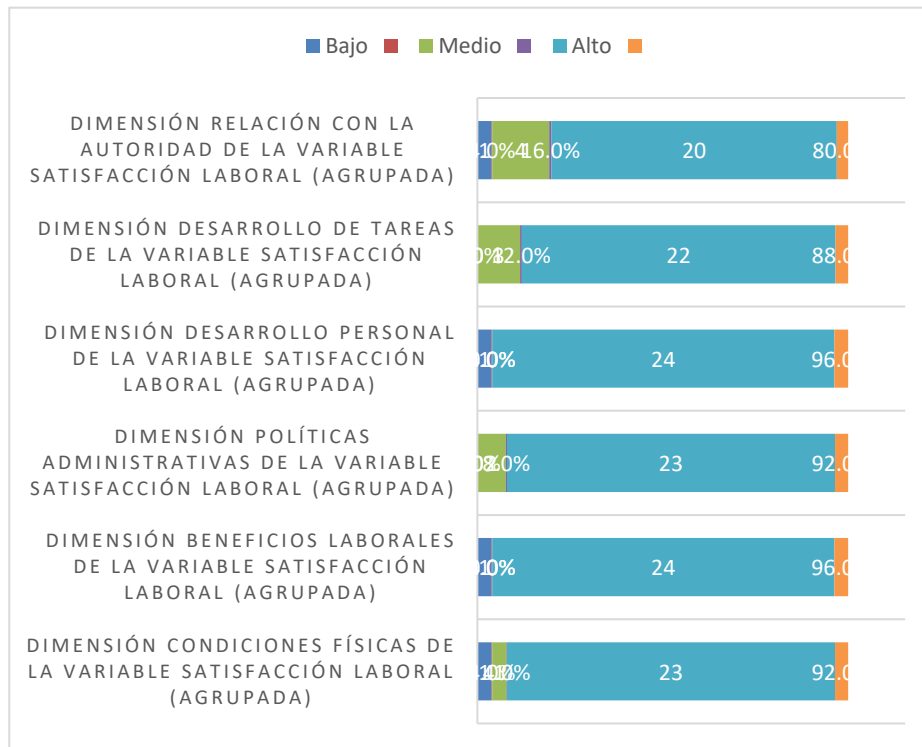
Dimensión política administrativa de la variable satisfacción laboral (Agrupada)	0	0.0%	2	8.0%	23	92.0%
Dimensión Desarrollo personal de la variable satisfacción laboral (Agrupada)	1	4.0%	0	0.0%	24	96.0%
Dimensión desarrollo de tareas de la variable satisfacción laboral (Agrupada)	0	0.0%	3	12.0%	22	88.0%
Dimensión relación con la autoridad de la variable satisfacción laboral (Agrupada)	1	4.0%	4	16.0%	20	80.0%

Fuente: base de datos del investigador, anexo 3

En la tabla 4 se encuentran los niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral, condiciones físicas se encuentra en un nivel alto al 92%, beneficios laborales también en un nivel alto al 96%, de la misma forma la dimensión política administrativas al 92%, la dimensión desarrollo personal también en un nivel alto al 96%, también se encuentra en un nivel alto la dimensión desarrollo de tareas al 88%, y la dimensión relación con la autoridad al 80% en nivel alto.

Figura 3

Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA, año 2022



Fuente: tabla 4

En la figura 4 se encuentra que las dimensiones: relación con la autoridad, desarrollo de tareas, desarrollo personal, políticas administrativas, beneficios laborales, y condiciones físicas, todas se encuentra en un nivel alto.

Tabla 5

Determinar los aspectos de inteligencia emocional que tienen una relación más significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA Año 2022

			Dimensión autoconciencia de la variable inteligencia emocional	Dimensión autorregulación de la variable inteligencia emocional	Dimensión empatía de la variable inteligencia emocional	Dimensión habilidades sociales de la variable inteligencia emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dimensión autoconciencia de la variable inteligencia emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-- . 25				
	Dimensión autorregulación de la variable inteligencia emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,773** ,000 25	-- . 25			
	Dimensión empatía de la variable inteligencia emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,473* ,017 25	,416* ,039 25	-- . 25		
	Dimensión habilidades sociales de la variable inteligencia emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,132 ,530 25	,002 ,993 25	,024 ,911 25	-- . 25	
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,454* ,023 25	,540** ,005 25	,389 ,045 25	,344 ,040 25	-- . 25

Fuente: Fuente: base de datos del investigador, anexo 3

En la tabla 4 se encuentran los estadísticos de correlación entre las dimensiones de la de inteligencia emocional que tienen una relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals S.A., en la que la dimensión autoconciencia con la variable satisfacción laboral presentan una correlación directamente proporcional (0,454) y significativa al 0,023, la dimensión autorregulación con la variable satisfacción laboral presentan una correlación directamente proporcional (0,540) y alta mente significativa al 0,005, la dimensión empatía de la variable con la variable satisfacción laboral presentan una correlación directamente proporcional (0,389) y significativa al 0,045, la dimensión habilidades sociales de la variable con la variable satisfacción laboral presentan una correlación directamente proporcional (0,344) y significativa al 0,040

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

La presente investigación se desarrolló con el propósito de Determinar la Relación entre la variable Inteligencia Emocional y la Variable Satisfacción laboral, la investigación fue de tipo Correlacional Descriptivo, asimismo, la muestra estuvo conformada por un total de 25 trabajadores, utilizándose una muestra de tipo censal. La información fue recogida a través de la aplicación de dos Cuestionarios, para la variable Inteligencia Emocional se utilizó el instrumento diseñado por Naresh (2008), el cual constó de 65 ítems, mientras que para medir la variable Satisfacción Laboral se utilizó el instrumento diseñado por Palma (1999).

Para la elaboración del informe existieron diversas limitaciones, como el acceso a internet por parte de los trabajadores, o el desconocimiento del uso de una computadora, por lo que fue necesario brindarles asistencia para el correcto llenado del formulario, así como para su envío.

Las variables al ser No Paramétricas se utilizó el coeficiente de Correlación de Spearman, el cual indicó una relación positiva entre la variable Inteligencia emocional y la variable Satisfacción Laboral, cuyo coeficiente fue de 0.349, lo que señala que a mayor nivel de inteligencia Emocional mayor sería la Satisfacción laboral de los colaboradores de Almer Chemicals SA en sus puestos de trabajo, de acuerdo a Goleman (2012), la inteligencia emocional y satisfacción laboral son variables tomadas en cuenta por administración moderna, por que influyen en el desempeño y rendimiento laboral de los trabajadores.

Ahí radica la importancia de medir y relacionar ambas variables, ya que intervienen de manera indirecta en el cumplimiento de los objetivos tanto a corto como a largo plazo.

Por otro lado, Soto (2001) menciona que no es suficiente el nivel académico, sino la capacidad que posee el colaborador en saber relacionarse y desarrollar sus habilidades blandas, saber transmitir mensajes, de tal manera que se sienta a gusto, por ello es importante mantener un equilibrio en la salud emocional, ya que este les permite, mantener buenas relaciones Sociales, así como un buen nivel de salud mental.

Se desarrollaron diferentes investigaciones, cuyos resultados demostraron la relación que existe entre las variables de estudio, como Hernandez (2018) en su investigación “La satisfacción laboral y su relación con la inteligencia emocional” cuyo resultado fue la existencia de una correlación de 0.911, así como Melo (2016) en su investigación “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria de Instituciones Educativas Nacionales del distrito de Los Olivos” cuyo coeficiente de correlación entre ambas variables fue de 0.581, es por ello que se afirma que entre ambas variables existe relación directa.

Asimismo, Cabanillas (2020) en su investigación, Inteligencia emocional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Advanced Security S.A.C Pacasmayo, 2020, en el cual el objetivo fue determinar la relación entre la Inteligencia emocional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Advanced Security S.A.C, Pacasmayo, 2020, coeficiente de Correlación fue de 0.372, así mismo el nivel de significancia ($p=0,000$), menor al 5%, siendo esta una correlación positiva-débil. Concluyendo que existe relación entre Inteligencia

emocional y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Advanced Security S.A.C, Pacasmayo 2020. Esto quiere decir que, a mayor inteligencia emocional desarrollada en los trabajadores, mayor satisfacción laboral se obtendrá.

Por otro lado, Villar (2019) en su investigación “Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en la Empresa Servicios Generales SAC” cuyo objetivo fue determinar la correlación entre La Inteligencia Emocional y Satisfacción laboral de la empresa Servicios Generales SAC, cuya conclusión obtenida por el autor fue una relación directa entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral de la empresa Servicios Generales SAC, cuyo coeficiente de relación fue de 0.858.

Los resultados de las diferentes investigaciones muestran que la Inteligencia emocional tiene una relación directa con la Satisfacción Laboral, es por ello que se acepta la hipótesis planteada en la presente investigación, la Inteligencia Emocional y la Satisfacción laboral se relacionan de manera positiva.

Asimismo, se determinó que en la empresa Almer Chemicals, la Variable Inteligencia Emocional es percibida por el 96% en nivel medio, mientras que el 4% percibe la variable en nivel bajo, pues afirman que se encuentran en aprendizaje continuo, aplicando valores, sin embargo, es necesario que se gestione de mejor manera el tiempo para la realización de las tareas.

Con respecto a la Variable Satisfacción Laboral es percibida por los colaboradores en un nivel alto, en su dimensiones condiciones físicas es percibida en un nivel alto por el 92%, la dimensión beneficios laborales es percibido en un nivel alto por el 96%, asimismo, la dimensión política administrativas es percibido en un nivel alto por el 92% de los colaboradores, la dimensión desarrollo personal es percibida en un nivel alto por el 96%, en cuanto a la dimensión desarrollo de

tareas es percibido en un nivel alto por el 88%, mientras que la dimensión relación con la autoridad es percibido en un nivel alto por el 80%, los colaboradores mencionaron que el ambiente en el que desarrollan sus tareas es agradable, sin embargo, existen aspectos que necesitan mejoras.

El estudio se ha centrado en diferentes aspectos teóricos que han sido utilizados para sustentar los resultados de la investigación cuyo planteamiento fue hecho por Palma (1999) y Naresh (2008), siendo esta una de las implicaciones Metodológicas más importantes. La investigación demuestra que entre ambas variables siempre existirá una relación positiva directa, teniendo influencia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, tanto a corto como a largo plazo. Asimismo, se reunieron teorías fundamentales, que sustentaron de manera sólida la investigación.

4.2. Conclusiones

- a) Se ha identificado una relación positiva entre la Variable de Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral, respaldada por un coeficiente de calificación de Spearman de 0.349.
- b) El 96% de los colaboradores de Almer Chemicals SA perciben que el nivel de inteligencia emocional de sus compañeros se sitúa en un rango medio, mientras que el 4% indicó que lo perciben en un nivel bajo.
- c) La Variable Satisfacción Laboral es percibida por los colaboradores en un nivel alto, en su dimensiones condiciones físicas es percibida en un nivel alto por el 92%, la dimensión beneficios laborales es percibido en un nivel alto por el 96%, asimismo, la dimensión política administrativas es percibido en un nivel alto por el 92% de los colaboradores, la dimensión desarrollo personal es percibida en un nivel alto por el 96%, en cuanto a la dimensión desarrollo de tareas es percibido en un nivel alto por el 88%, mientras que la dimensión relación con la autoridad es percibido en un nivel alto por el 80%.
- d) La dimensión de la Variable Inteligencia Emocional que posee Mayor relacion con la Variable Satisfacción Laboral es la Dimensión Regulación, pues se determinó un coeficiente de correlación de 0.540.

REFERENCIAS

- Albesa, B. (2000). *La motivación y el trabajo*. Mendoza - Argentina.
- Alvarez, L. (2018). *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en el personal docente de nivel primaria de la Institución Educativa Diego Quispe Tito del Cusco, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33624/alvarez_chl.pdf?sequence=1
- Bar On (1997) *Desarrollo del Coeficiente de Inteligencia: Una medida de la inteligencia emocional y social*. 105ª Convención anual de la Sociedad Americana de Psicología. Chicago
- Cabanillas, J. (2020) *Inteligencia emocional y Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Advanced Security S.A.C Pacasmayo, 2020*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo – Chepén. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67084>
- Carranza, D. (2019). *Inteligencia Emocional Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Eventual Servis S.A. Región Lambayeque – 2019*. (Tesis de Grado). Universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6212/Carranza%20Leyva%20Daysi%20Juley.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: UNMSM.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGRAWHILL/Interamericana Editores, S.A.
- Cholan, J. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los colaboradores*

- del Hotel Emmanuel, Chepén 2021.* (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo – Chepén <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68026>
- Coca, k. (2010). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la Red N° 4 de Ventanilla – Callao.* (Tesis Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola – Perú. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/6bba9d98-2dfd-48f8-b4d4-b985a70d899f/full>
- Cruz, M., Olvera, L., Domínguez, T., & Cortés, S. (2002). *El papel de la inteligencia emocional en el rendimiento académico de estudiantes de ingeniería del INO.* *Revista Psicología y Salud*, 12(2), 159-172. Recuperado de <http://www.psicol.unam.mx/profesionales/psic clinica/iem/descargas/InteligenciaEmocional.pdf>
- Felman, R. (2006). *Psicología.* (6ª. Ed.) México: McGraw-Hill
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional.* Buenos Aires: Javier Vergara Editor S.A.
- Goleman, D. (2002). *Inteligencia Emocional.* (6ª. Ed.) Buenos Aires: Javier Vergara Editor S.A. Goleman, D. (2013). *El cerebro y la inteligencia emocional: Nuevos descubrimientos.* España – Barcelona: Ediciones B, S. A.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral. Mendoza - Argentina: Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración.* Recuperado el 01 de diciembre de 2017, de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hernández, G. (2018). *La satisfacción laboral y su relación con la inteligencia emocional*. (Tesis de Grado). Universidad de Laguna – España.

Disponible en

[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/7130/La%20satisfacion%20laboral%](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/7130/La%20satisfacion%20laboral%20)

Huerta, J. y Rodríguez, G. (2006) *Desarrollo de Habilidades Directivas* (1ª. Ed.)

México:Pearson

Ito, L. & Elias, J. (2018). *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en Profesionales de Centros de Educación básica Especial Lima*.

(Tesis de Grado). Universidad de San Martín de Porres, Disponible

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10685>

Macías, A., Gutiérrez, C., Carmona, F., y Crespillo, D. (2016). *Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol*.

Disponible en

<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2015.06.007>

Melo, B. (2016). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes del nivel secundaria de Instituciones Educativas Nacionales del distrito de Los Olivos*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar

Vallejo –Lima. Disponible en

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1207>

Ojeda, S. (2017). *Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Lima* (Tesis de Licenciatura)

Universidad Cesar Vallejo – Lima. Disponible en

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3338/Ojeda_

MSK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palma, S. (1999). *Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana*. Revista de la Facultad de Psicología U.R.P., IX (1).

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). Universidad de las Américas, Quito. UDLA-EC-TPO-2015-03


<http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/3507>

Soto, M. (2001). *La Inteligencia Emocional*. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/carranza_a_a/capitulo2.pdf

Senmache, Z. (2018). *Inteligencia Emocional Y Habilidades Sociales, En Los Niños Y Niñas De Cinco Años De La Institución Educativa Inicial N° 1892, Alto San Ildefonso, Pueblo Nuevo, Chepén, 2018* (Tesis Maestría). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37240>

ANEXOS

ANEXO 1 – Matriz de Operacionalización de Variables

 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
TÍTULO:	“Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de Almer Chemicals SA”				
ESTUDIANTE:					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: Inteligencia Emocional	«es una meta-habilidad que determina el grado de destreza que podemos conseguir en el dominio de nuestras otras facultades» (Goleman, 1995).	La Investigación será medida a través de la aplicación de un cuestionario.	Autoconciencia Autorregulación Empatía Habilidades Sociales	Conocimiento de sí mismo Autoevaluación Confianza en sí mismo Control de Comportamientos Autodominio Manejo de la Ansiedad Interés por los demás Orientación hacia el Servicio Saber Escuchar Prácticas de Liderazgo Resolución de Conflicto Trabajo en Equipo Comunicación eficaz	Ordinal


MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO:	"Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de Almer Chemicals SA"				
ESTUDIANTE:					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable dependiente:</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>"Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo" (Gargallo, 2008, p.564).</p>	<p>La investigación se desarrollará aplicando un cuestionario validado</p>	<p>Condiciones Físicas y/o materiales</p> <p>Beneficios Laborales</p> <p>Políticas Administrativas</p>	<p>Ambiente de Trabajo</p> <p>Comodidades</p> <p>Salarios</p> <p>Expectativas Laborales</p> <p>Trato</p> <p>Horario</p>	<p>Ordinal</p>



		Relaciones Sociales Desarrollo Personal Desarrollo de Tareas Relación Con la autoridad	Clima Laboral Solidaridad Desarrollo Profesional Compromiso de Trabajo Funciones Satisfecho en su puesto de trabajo Buen trato del jefe Valoran su trabajo	
--	--	---	--	--

ANEXO 2 – Matriz de Consistencia

					
MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO:	“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE ALMER CHEMICALS S.A. 2022”				
ESTUDIANTE:					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema</p> <p>¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación directa entre la variable Inteligencia Emocional y Satisfacción laboral en la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar en qué medida la inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA 2022</p> <p>Objetivos Específicos 1</p> <p>Determinar el nivel de inteligencia en el ámbito laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA, año 2022.</p> <p>Objetivos Específicos 2</p>	<p>Variable Independiente</p>	<p>Instrumentos:</p>	<p>La población:</p> <p>Conformado por el total de trabajadores de la empresa Almer Chemicals, que hacen un total de 25.</p>



<p>Chemicals en el año 2022?</p>	<p>empresa Almer Chemicals SA.</p>	<p>Identificar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA, año 2022.</p> <p>Objetivos Específicos 3</p> <p>Determinar los aspectos de inteligencia emocional que tienen una relación más significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Almer Chemicals SA Año 2022</p>	<p>Inteligencia Emocional</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>o Cuestionari</p>	<p>Muestra:</p> <p>La Muestra de la investigación es de tipo censal, es decir, representa el mismo nro . de la población.</p>
----------------------------------	------------------------------------	--	--	----------------------	--

ANEXO 3 – Cuestionario Inteligencia Emocional

PREGUNTAS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
1. Regulo adecuadamente mis sentimientos impulsivos					
2. Regulo adecuadamente mis emociones conflictivas					
3. Soy una persona valiente y decidida					
4. Permanezco equilibrado aun en los momentos más críticos					
5. Recorro a mis valores personales para tomar mis decisiones personales					
6. Recorro a los valores de la organización para tomar mis decisiones laborales					
7. Permanezco positivo aun en los momentos más críticos					
8. Pienso con claridad y permanezco centrado a pesar de las presiones					
9. Soy una persona optimista					
10. Actúo más desde la perspectiva del éxito que desde el miedo al fracaso					
11. Considero que los errores son oportunidades de aprendizaje					
12. Actúo de manera ética					
13. Tomo decisiones en función de mis principios.					
14. Genero confianza en los demás por mi honradez y franqueza					
15. Soy capaz de admitir mis propios errores					
16. Gestiono mi tiempo según prioridades					
17. Busco siempre nuevas ideas a partir de variadas.					
18. Aprendo continuamente a mejorar mi desempeño en mis tareas cotidianas					
19. No me genera estrés si se me acumulan múltiples demandas de los demás					
20. Se decir que no de manera asertiva.					
21. Me adapto rápidamente a los cambios					
22. Adopto posturas firmes en mis principios, aunque resulten impopulares					
23. Cumpló con mis compromisos y mis promesas					
24. Soy una persona organizada					
25. Adopto nuevas perspectivas cuando planifico mi vida					
26. Soy una persona orientada a resultados					
27. Soy una persona con un alto grado de motivación					
28. Cuando tengo claros mis objetivos, no me representa un esfuerzo el sacrificio					
29. Encuentro sentido al esfuerzo si lo que hago está acorde con mi misión vital					

30. Persigo los objetivos más allá de lo que se requiere o se espera de mi					
31. Insisto en lograr mis objetivos a pesar de los obstáculos que se presenten					
32. Despierto la participación y el entusiasmo					
33. Busco activamente oportunidades para que se hagan realidad mis sueños					
34. Señalo las acciones poco éticas de los demás.					
35. Soy una persona cuidadosa con las cosas					
36. Soy una persona atenta con los demás					
37. Recabo la información necesaria para reducir mi incertidumbre y actuar					
38. Inspiro a otras personas a emprender esfuerzos desacostumbrados					
39. Se escuchar y empatizar con las emociones de los demás					
40. Soy una persona sensible y comprendo los puntos de vista de los demás.					
41. Ayudo a los demás desde la comprensión de sus necesidades y sentimientos.					
42. Reconozco y recompensó las fortalezas, los logros y el desarrollo de los demás.					
43. Trato de satisfacerlas las necesidades de los demás a partir de mis capacidades.					
44. Brindo desinteresadamente la ayuda necesaria a los demás.					
45. Me relaciono bien con personas de distinto estatus económico/ cultural/social.					
46. Considero la diversidad como una oportunidad para desarrollarse.					
47. Afronto los prejuicios y la intolerancia.					
48. Percibo y comprendo los valores que rigen en los grupos que participo.					
49. Aporto soluciones originales a los problemas					
50. Recorro a explicaciones muy precisas para captar la atención de los demás					
51. Abordo abiertamente las cuestiones difíciles					
52. Busco la comprensión mutua para llegar a acuerdos					
53. Permanezco abierto tanto a las buenas noticias como a las malas					
54. Manejo a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.					
55. Busco soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados.					
56. Lidero con el ejemplo					
57. Reconozco la necesidad de cambiar y eliminar barreras					
58. Promuevo el cambio y consigo que otros hagan lo					

mismo					
59.Creo y consolido la amistad con las personas de mi entorno laboral					
60.Colaboro y comparto planes, información y recursos					
61.Promuevo un clima de amistad y cooperación en todos mis entornos					
62.Aliento cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la cooperación					
63.Cuido al grupo y no hablo mal de los demás con otras personas.					
64.No me atribuyo como propios los méritos de todo el equipo.					
65.Consolida la identidad grupal, el espíritu de equipo y el compromiso					

ANEXO 3 – Satisfacción laboral

Preguntas	ESCALA				
	1	2	3	4	5
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. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10.Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11.Me siento realmente útil con la labor que realizo.					

12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					

33.No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34.Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).					
35.Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo N° 4 – Confiabilidad de Instrumentos.

Estadístico de Consistencia Interna del Cuestionario de la Variable

Inteligencia Emocional de la Empresa Almer Chemicals S.A.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,84	65

Fuente: Ordenador, SPSS 23

Se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para recopilar la información necesaria para estudiar la Inteligencia Emocional, de 0,84 dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

Estadístico de Consistencia Interna del Cuestionario de la Variable Satisfacción

Laboral de la Empresa Almer Chemicals S.A.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,79	36

Fuente: Ordenador, SPSS 23

Se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para recopilar la información necesaria para estudiar la

crítica proyectual constructivista de la variable Satisfacción laboral es de 0,790 dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

LISTA DE PERSONAL 2022- ALMER CHEMICALS S.A.

N°	Nombre	Profesión	Función en la empresa	Forma de Pago
1	Marco Heli Saabedra Leturia	Administrador	Gerente General	Planilla
2	Anibal Leturia Montes	Ing. Químico	Gerente de Ventas	Planilla
3	Felix Alvitez Suarez	Administrador	Administrativa	Planilla
4	Edgar Yuri Silvestre Martines	Técnico	Elaboración de productos	Planilla
5	Omar Perez Torres	Técnico	Elaboración de productos	Planilla
6	Julio Rodríguez Quezada	Ing. Químico	Gerente producción	Recibo por honorarios
7	Rafael Viteri	Abogado	Area legal	Recibo por honorarios
8	Manuel Bejarano Rios	Técnico	Mantenimiento equipos de ordeño	Recibo por honorarios
9	Domingo Saavedra	Técnico	Mantenimiento equipos de ordeño	Recibo por honorarios
10	Cachay Anticona Jimmy	Chofer	Transporte de productos	Recibo por honorarios
11	Estudio contable el Tumi	Contador	Asesoramiento contable	Recibo por honorarios
12	Norberto	Vigilancia	Guardiana de local	Recibo por honorarios
13	Cesar Otiniano Pesantes	Ing Sistemas	Mantenimiento equipos computo	Recibo por honorarios
14	Richard Ruiz Paredes	Veterinario	Asesoramiento ganado lechero	Recibo por honorarios
15	Mario Izaga Inoñan	Veterinario	Asesoramiento ganado lechero	Recibo por honorarios
16	Juan Baltodano Tello	Veterinario	Asesoramiento ganado lechero	Recibo por honorarios
17	Lezcana Valencia Amanda	Vendedor	Agente vendedor: Arequipa	Comisión
18	Américo	Vendedor	Agente vendedor: Arequipa	Comisión
19	Juan Paredes Ramos	Vendedor	Agente vendedor: Arequipa	Comisión
20	Carmen Challe Gam	Vendedora	Agente vendedor: Lima	Comisión
21	Manuel Bardales Escalante	Vendedor	Agente vendedor: Chiclayo	Comisión
22	Wilmer Asmat	Ing Zootecnista	Asesoramiento ganado lechero	Recibo por honorarios
23	Santibañez	Veterinario	Asesoramiento ganado lechero	Recibo por honorarios
24	Arcenio Saldaña	Albañil	Construcción	Recibo por honorarios
25	Ricardo Burga Balarezo	Marketing	Relaciones públicas	Recibo por honorarios

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	“Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en los trabajadores Almer Chemicals S.A. 2022”
Línea de investigación:	Recursos humanos
Apellidos y nombres del experto:	ZAPATA ROJAS JEAN
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Inteligencia emocional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias: Ninguna

Firma del experto:



Doctor en estadística

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	“Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en los trabajadores Almer Chemicals S.A. 2022”
Línea de investigación:	
Apellidos y nombres del experto:	Saldaña Zavaleta, Maria Alexandra
El instrumento de medición pertenece a la variable:	INTELIGENCIA EMOCIONAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias: Ninguna

Firma del experto:



.....
Maria Alexandra Saldaña Zavaleta
Maestra en Investigación y Docencia Universitaria

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	“Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en los trabajadores Almer Chemicals S.A. 2022”
Línea de investigación:	
Apellidos y nombres del experto:	Espinoza Sánchez, Eddie Resmod
El instrumento de medición pertenece a la variable:	INTELIGENCIA EMOCIONAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias: Ninguna

Firma del experto:



Mg. C.P.C. Eddie R. Espinoza Sánchez
N° Colegiatura 02-6026
Maestro en Ciencias Económicas

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	“Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de Almer Chemicals S.A. 2022”
Línea de investigación:	Recursos humanos
Apellidos y nombres del experto:	ZAPATA ROJAS JEAN
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Satisfacción laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias: Ninguna

Firma del experto:



Doctor en estadística

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

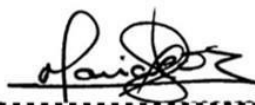
Título de la investigación:	“Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de Almer Chemicals S.A. 2022”
Línea de investigación:	
Apellidos y nombres del experto:	Saldaña Zavaleta, Maria Alexandra
El instrumento de medición pertenece a la variable:	SATISFACCIÓN LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias: Ninguna

Firma del experto:



.....
Maria Alexandra Saldaña Zavaleta
Maestra en Investigación y Docencia Universitaria

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	“Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de Almer Chemicals S.A. 2022”
Línea de investigación:	
Apellidos y nombres del experto:	Espinoza Sánchez, Eddie Resmod
El instrumento de medición pertenece a la variable:	SATISFACCIÓN LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias: Ninguna

Firma del experto:



Mg. C.P.C. Eddie R. Espinoza Sánchez
N° Colegiatura 02-8026
Maestro en Ciencias Económicas

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Esta		Si	Esta		Si
	dístico	gl	g.	dístico	gl	g.
Inteligencia emocional	,539	25	,000	,203	25	,000
Satisfacción laboral	,312	25	,000	,728	25	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En las pruebas de normalidad, el estadístico de Shapiro-Wilk se tiene que el nivel de significancia ($p < 0,05$) Por lo que se asume que la distribución no se ajusta a la curva normal, y al tener valores de origen ordinal es otro supuesto que orienta a usar estadísticos no paramétricos para probar la relación entre variables ordinales.