



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO  
EN COLABORADORES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA  
DE TRUJILLO

Tesis para optar el grado **MAESTRO** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Autor:**

Bach. Aranaga Zavaleta, David Manuel

**Asesora:**

Mg. Romy Angélica Díaz Fernández

Trujillo – Perú

2020

## DEDICATORIA

*A Dios, mi fuerza, guía y felicidad;*

*A mi Madre Nancy paciente y motivadora que siempre está conmigo;*

*A mi tía Miriam mi mejor consejera*

*A mi padre David que es mi guía de estudios.*

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco a Dios, en quien confío; por la vida, su amor y su presencia en cada uno de mis días.*

*A mi familia, por su cariño, acompañamiento y ánimos en todas las decisiones importantes que he tomado; como el estudiar la carrera de Psicología.*

*A mi madre Nancy por su amor, paciencia, apoyo constante y por motivarme y empoderarme para el logro de mis objetivos*

*Gracias también, a mi padre David Aranaga Manrique, cuya ayuda ha sido significativa para encaminar esta investigación.*

*Gracias, también a mis asesores, quienes con paciencia y dedicación me han orientado para presentar una investigación de calidad.*

*A mis hermanos Rafael y Claudia, quienes con su cariño y conocimientos me han aconsejado y acompañado durante todo el proceso de mi vida de mis estudios y especialidad profesional.*

*Del mismo modo, me gustaría agradecer a la Universidad Privada del Norte, por acogerme como su estudiante ya sus docentes a quienes admiro y cuyas clases modernas recordaré con mucha gratitud*

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Inteligencia Emocional y Bienestar Psicológico en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo.

El diseño de la investigación fue correlacional, no experimental y transaccional. La población muestra estuvo conformada por 130 colaboradores del área administrativa de una Universidad de Trujillo. Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (ICE NA) y La Escala de Felicidad de Lima.

Los resultados evidenciaron que existe correlación directa de tamaño de efecto pequeño entre ambas variables en este segmento de la población. Con respecto a las dimensiones se encontró correlación directa entre las cinco dimensiones y el Bienestar Psicológico.

Como conclusiones, se determinó la relación entre Inteligencia emocional y Bienestar Psicológico, encontrándose evidencias de correlación directa entre ambas.

**Palabras clave:** Inteligencia Emocional, Bienestar Psicológico.

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to determine the relationship between Emotional Intelligence and Psychological Well-being in the collaborators of a Private University of Trujillo.

The research design was correlational, non-experimental and transactional. The sample population was made up of 130 employees from the administrative area of a Trujillo University. The instruments used were the Bar-On Emotional Intelligence Inventory (ICE NA) and The Happiness Scale of Lima.

The results showed that there is a direct correlation of small effect size between both variables in this segment of the population. With respect to the dimensions, a direct correlation was found between the five dimensions and Psychological Well-being.

In conclusion, the relationship between emotional intelligence and psychological well-being was determined, finding evidence of direct correlation between the two.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Psychological.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	10
I.1. Realidad Problemática .....	10
I.2. Preguntas de investigación.....	12
I.3. Objetivos de la Investigación .....	12
I.4. Justificación de la Investigación.....	13
II. MARCO TEÓRICO.....	14
II.1. Antecedentes .....	14
II.2. Bases teóricas.....	27
2.1. Teorías sobre la inteligencia emocional.....	27
2.1.1. Inteligencia emocional.....	27
2.1.1.1. Elementos de la inteligencia emocional .....	28
2.1.1.2. Teorías de la inteligencia de Gardner, Sternberg y Goleman .....	41
2.1.1.3. Capacidades de la inteligencia emocional .....	31
2.1.1.4. Modelo de inteligencia emocional y social de Bar-On.....	31
2.1.1.5. Componentes conceptuales de la Inteligencia emocional .....	33
2.2. Teorías relacionadas con el bienestar psicológico o felicidad .....	37
2.2.1. Bienestar psicológico o felicidad .....	37
2.2.1.1. Respecto al concepto de bienestar psicológico .....	38

2.2.1.2. Respecto a la teoría de la felicidad .....	38
2.2.1.3. Respecto a los aspectos que caracterizan a la felicidad .....	38
III. HIPÒTESIS.....	40
III.1. Declaración de hipótesis .....	40
III.2. Operacionalización de las variables .....	41
IV. DESCRIPCION DE MÈTODOS Y ANÁLISIS .....	43
IV.1 Tipo de investigación .....	43
IV.2 Diseño de investigación .....	43
IV.3. Método de investigación .....	43
IV.4. Población.....	44
IV.5 Técnicas e instrumentos .....	44
IV.6. Métodos y procedimientos de recolección de datos.....	45
V. RESULTADOS.....	47
VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	54
6.1. Discusión .....	54
6.2. Conclusiones.....	59
REFERENCIAS .....	61
ANEXOS.....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Correlación general entre el Bienestar Psicológico y la inteligencia emocional en los colaboradores en una universidad Privada de Trujillo.....	47
<b>Tabla 2:</b> Correlación del componente Bienestar Psicológico y los factores de Inteligencia Emocional en los colaboradores de la Universidad Privada de Trujillo. ....	48
<b>Tabla 3:</b> Correlación de los componentes Intrapersonal e interpersonal respecto al Bienestar Psicológico en los colaboradores de una universidad Privada de Trujillo.....	50
<b>Tabla 4:</b> Correlación de los componentes adaptabilidad y manejo de estrés respecto al bienestar psicológico en colaboradores de una universidad Privada de Trujillo.....	52
<b>Tabla 5:</b> Correlación del componente Estado de ánimo en general respecto al Bienestar Psicológico en los colaboradores en una universidad Privada de Trujillo.....	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1:** Correlación general entre el Bienestar Psicológico y la inteligencia emocional en los colaboradores en una universidad privada de Trujillo. .... 47
- Figura 2:** Correlación del componente Bienestar Psicológico y los factores de Inteligencia Emocional en los colaboradores de la Universidad Privada de Trujillo. .... 48
- Figura 3:** Correlación de los componentes Intrapersonal e interpersonal respecto al Bienestar Psicológico en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo..... 50
- Figura 4:** Correlación de los componentes adaptabilidad y manejo de estrés respecto al bienestar psicológico en colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo.....53
- Figura 5:** Correlación del componente Estado de ánimo en general respecto al Bienestar Psicológico en los colaboradores en una Universidad Privada de Trujillo.....53

# I. INTRODUCCIÓN

## I. 1 Realidad Problemática:

Un centro de trabajo es un lugar en donde las personas cumplen diversas funciones laborales durante gran parte del tiempo del día, así como en un horario previamente establecido. Esto conlleva a que se den una serie de situaciones que tienen que ver con el desarrollo personal de los colaboradores, respecto a sus capacidades, destrezas y habilidades (internas y externas) para el cumplimiento de sus funciones, y a las relaciones tanto con sus pares, como también con sus superiores. Durante sus labores diarias y mensuales, por diversos motivos, algunas de estas tienen que ver con el control de sus emociones, pero, otras desembocan en el estrés, la depresión, desmotivación y la falta de comunicación, y lo más preocupante es que todas ellas, algunas veces tienden a convertirse en una realidad problemática relacionada con las diversas labores que desempeñan en un centro universitario o universidad.

Es en estas condiciones, en donde los colaboradores están en constante búsqueda de encontrar un mayor bienestar, tranquilidad y calma; intentan mejorar sus relaciones personales y laborales en el puesto que desempeñan para el cumplimiento de sus funciones en forma eficiente, efectiva y eficaz. Es por esto que, en la presente investigación, la Inteligencia Emocional se presenta como una variable que ha de impulsar el desarrollo laboral de los trabajadores, así como, en su capacidad de sentir, entender, controlar y modificar los estados anímicos propios y ajenos, que es un sentimiento que los acerca a la búsqueda de sus habilidades internas y externas, tendiente a influir en el bienestar psicológico o felicidad que constituye la variable dependiente respecto al puesto que desempeñan laboralmente.

En la Universidad Privada de Trujillo, en donde los trabajadores desempeñan sus labores, también tiene lugar el Bienestar Psicológico o Felicidad, mediante el cual se tiende a experimentar un mejor estado de salud y satisfacción con la vida, igualmente, a mantener una realización personal a partir de su relación laboral con sus jefes, así como, con sus compañeros de trabajo. Es así, que ha surgido en nuestra sociedad la psicología positiva, que estudia las bases del bienestar psicológico, la Inteligencia emocional, así como, también lo relacionado con las fortalezas y virtudes humanas.

Así en la presente investigación se debe empezar con precisar la problemática que existe, tanto en la variable Inteligencia Emocional como también en la variable Bienestar Psicológico o Felicidad, para el caso de los trabajadores de una Universidad Privada de Trujillo, debido a que se ha observado la presencia, ambas variables y en sus relaciones, de la siguiente problemática:

Son dos áreas poco exploradas del pensamiento y conducta humana; están poco conectadas al bienestar y a la realización del individuo en sus labores administrativas y como persona; se desconoce el desarrollo de sus virtudes para vivir en armonía con sus compañeros y directivos en las actividades administrativas a realizar, en este centro educativo universitario; luego existe un escaso interés en los intelectuales en el campo de la psicología, particularmente en la psicología positiva que tiene impacto en las diversas áreas del desarrollo humano; los trabajadores administrativos aún no logran disfrutar de una vida saludable; es así que a mayoría de los trabajadores no han recibido técnicas de capacitación y de aprendizaje; y lo más preocupante es que tienden a percibir un sueldo o remuneración mínima legalmente para vivir dignamente y lograr su bienestar económico, social y cultural en su localidad.

Por tanto, en la presente investigación no sólo se ha de revisar los antecedentes bibliográficos y planteamientos teóricos, conceptuales y fundamentos filosóficos sobre las dos variables en estudio, como son: la Inteligencia Emocional y el Bienestar Psicológico, sino, también es muy importante, comprender cómo se desenvuelven y se relacionan ambas variables en sus componentes y dimensiones respecto a los seres humanos, que se vienen desempeñando laboralmente en un centro universitario, desarrollando su vida personal e intelectual, así como también participando en la gestión administrativa concordando con la relaciones e interrelaciones intro e interpersonal, como ha acontecido en una Universidad Privada de Trujillo.

Es así, que considero que la variable independiente es: La Inteligencia Emocional, debido a que las personas que laboran tienden hacer uso de esta en su vida, salud e incremento en su capacidad intelectual, sobre todo porque prestigiosos psicólogos como Daniel Goleman la han estudiado y puesto en práctica, igualmente, otros continúan estudiando la psicología positiva como acontece con Martin Seligman, en su Teoría del Bienestar Psicológico o Felicidad. Así, se debe tener muy presente la variable dependiente Bienestar Psicológica o Felicidad, para establecer la importancia de determinar la relación que debe existir entre la Inteligencia Emocional y el Bienestar Psicológico, que es el

propósito de esta investigación, y cuyo análisis y evaluación de estudio se centra en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2019.

## **I.2.Pregunta de investigación:**

¿Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Bienestar Psicológico, en los colaboradores de una Universidad privada de Trujillo en el periodo?

## **I.3. Objetivos de la investigación:**

- **Objetivo general:**

Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Bienestar Psicológico de los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo 2019.

- **Objetivos Específicos:**

- Establecer la relación entre la Inteligencia Emocional: componente Intrapersonal y el Bienestar psicológico en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo 2019.

- Establecer la relación entre la Inteligencia Emocional: componente interpersonal y el Bienestar psicológico en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo 2019.

- Establecer la relación entre la Inteligencia Emocional: componente adaptabilidad y el Bienestar psicológico en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo 2019.

- Establecer la relación entre la Inteligencia Emocional: componente manejo de estrés y el Bienestar psicológico en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo 2019.

- Establecer la relación entre la Inteligencia Emocional: componente estado de ánimo en general y el Bienestar psicológico en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo 2019.

#### **I.4. Justificación de la investigación:**

##### **a) Teórica**

En el nivel teórico, es importante porque nos permite precisar la relación entre la inteligencia emocional y el bienestar psicológico en los colaboradores de una universidad privada de Trujillo, esta evaluación beneficiará tanto a los colaboradores como a la empresa, puesto que se mostrarán las mejoras en el desempeño de estos y del clima laboral; con la consecuente rentabilidad que esto genera.

Asimismo, permitirá profundizar en las teorías sobre ambas variables y/o sus respectivos componentes, con el objetivo de que sirva de guía a las personas interesadas y como antecedentes para futuras investigaciones.

##### **b) Metodológica**

Existirá una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el bienestar psicológico en los colaboradores de una universidad privada de Trujillo, para esto, se ha diseñado un plan metodológico, considerando hipótesis, tipo, nivel, métodos, población, muestra, instrumentos y un análisis estadístico, todos estos aspectos harán posible y viable la obtención de resultados que permitirá contrastar la hipótesis mencionada y así poder determinar los objetivos considerados.

##### **c) Práctica**

Los resultados del presente estudio servirán para lograr que las universidades privadas de la ciudad de Trujillo desarrollen programas de desarrollo personal relacionados a aspectos emocionales laborales y en el desarrollo del bienestar psicológico, que darán como resultado beneficios que pueden generarse en el rendimiento de los colaboradores y en la rentabilidad de la empresa.

## II. MARCO TEÓRICO

### II.1 ANTECEDENTES:

#### A. ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

**Hernández, G. (2008)** en su Tesis de investigación de Posgrado “**Inteligencia emocional y desempeño laboral de los supervisores de industrias cítricas de Montemorelos**” **Maestría en Administración en Nuevo León México, agosto 2008**, plantea un tipo de investigación: descriptiva, correlacional, explicativa y cuantitativa, respecto a la población de obreros del área de corte de la empresa ICMOSA, que está integrada por 837 trabajadores distribuidos en dos turnos: matutino y vespertino, asimismo, se define una muestra conformada por 413 individuos en la categoría obrero, la cual corresponde al 49.34% de la población total.

Los resultados obtenidos concordante con su hipótesis han permitido concluir que el género de los obreros no hace diferencia respecto a la percepción que tienen en su nivel de inteligencia emocional; en cambio, en los supervisores, tanto en los Hombres como las mujeres tuvieron una buena percepción del nivel de inteligencia emocional, que si bien el género femenino tuvo un nivel ligeramente mayor al masculino, al analizar la hipótesis que considera el nivel de desempeño y el género, se determinó que no existe diferencia en la percepción de los obreros con respecto a sus supervisores; por tanto, después de realizar el análisis correspondiente, se encontró que el estado civil no representa diferencia en el nivel de inteligencia emocional de los supervisores, percibido por los obreros. El nivel es el mismo para solteros, casados, en unión libre y otras opciones como viudez, divorcio y separación. Indistintamente del estado civil de los obreros, la percepción fue buena, el nivel de desempeño que perciben los obreros de sus supervisores no tiene diferencia con base en el estado civil. En cuanto a la percepción de los grupos considerados: soltero, casado, unión libre y otros, se ubicó en un nivel de bueno en la escala considerada, con tendencia a muy bueno, la hipótesis analizada permite descubrir que no existe diferencia en la percepción que tienen los obreros de la inteligencia emocional de sus supervisores con base en su escolaridad. Finalmente, respecto al nivel educativo de los obreros que han recibido (primaria, secundaria y preparatoria) no determina el nivel de inteligencia

emocional que perciben los supervisores, por tanto, el nivel obtenido fue bueno, en el análisis estadístico para esta hipótesis, por lo que se pudo conocer que la escolaridad no hace diferencia significativa en la percepción que tienen los obreros del desempeño de sus supervisores. Por tanto, esas dos categorías nos lleva a resaltar las categorías de los funcionarios y de los administrativos como colaboradores de la Universidad privada de Trujillo, respecto a sus variables inteligencia emocional y Bienestar psicológica o felicidad.

Veliz A. & colaboradores (Chile) en su artículo Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile (2018) tratan de identificar los niveles de inteligencia emocional y bienestar psicológico, respectivamente, en profesionales de enfermería de la región de Los Lagos, Chile. Se realizó un estudio descriptivo con diseño no experimental, de tipo correlacional. La muestra fue de tipo no probabilística, compuesta por 97 profesionales de enfermería de la atención primaria (71,2 % mujeres y 28,8 % hombres) de diversos centros de salud en el sur de Chile (edad promedio=38,02 años, DT=11,03 años), quienes accedieron a participar voluntariamente en el estudio. El tipo de muestreo utilizado fue por conveniencia. Las encuestas fueron auto administradas, a las cuales se adjuntó un consentimiento informado que contempló los aspectos éticos de confidencialidad de la información recogida, donde se aseguró el anonimato del encuestado, y se explicó de forma clara los objetivos del estudio. También se aplicó un breve cuestionario con relación a variables sociodemográficas y laborales.

El instrumento utilizado para evaluar la inteligencia emocional fue el Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24), el cual contiene tres dimensiones clave de la inteligencia emocional: percepción emocional, comprensión emocional y regulación emocional (denominadas en lo adelante sub escalas o dimensiones), cada una con 8 ítems. En el caso del bienestar psicológico, se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff,28 basada en una estructura de seis factores (denominadas sub escalas o dimensiones), los cuales contienen varios ítems: 1) auto-aceptación (6 ítems): se relaciona con el hecho de que las personas que se sientan bien consigo mismas, realizarán una evaluación positiva de sí y de su historia; 2) relaciones positivas (6 ítems): referido a la capacidad para establecer y mantener relaciones sociales de calidad con otros; 3) dominio del entorno (8 ítems): habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para sí mismos, dirigiendo efectivamente la propia vida; 4) autonomía (6 ítems): capacidad de sostener la propia individualidad en diferentes contextos sociales y mantener su sentido de autodeterminación personal; 5) propósito en la vida (7 ítems): habilidad personal que

permite tener metas claras y capacidad para definir los objetivos vitales; 6) crecimiento personal (6 ítems): capacidad del individuo de generar las condiciones para desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona. El total de ítems de la escala es 39; su formato de respuesta está compuesto por puntuaciones tipo Likert, que van de 1 =Totalmente en desacuerdo a 6=Totalmente de acuerdo. Para ambas escalas se calculó la confiabilidad a través de alfa ( $\alpha$ ) de Cronbach. Los datos fueron analizados utilizando el software SPSS 20. Las variables fueron analizadas a través de estadística descriptiva e inferencial. Los resultados obtenidos Los resultados de bienestar psicológico, muestran que, si bien en la mayoría de las dimensiones el nivel fue alto, las relaciones positivas y la autonomía expresaron mayor porcentaje en el nivel bajo. Estos resultados podrían indicar que la percepción de bienestar está influida por variables de tipo personal, en las que el desempeño individual reporta satisfacción y éxito, mientras que las acciones de comunicación, trabajo en equipo y dependencia-autonomía, se perciben con más dificultades. Uno de cada cinco profesionales de enfermería, poseen un bajo nivel de bienestar psicológico global. En el caso de la inteligencia emocional, se observan altos niveles en las dimensiones evaluadas (percepción, comprensión y regulación). Sin embargo, dos de cada diez enfermeros/as del estudio poseen un bajo nivel de percepción de sus emociones, lo que les dificultaría identificar la emoción propia y de los demás, lo cual se transforma potencialmente en barreras para establecer vínculos con las personas de su entorno. Además, uno de cada diez no logra regular sus emociones, cifra que debe tomarse en consideración, pues la escasa capacidad de manejar las emociones podría provocar conflictos en el desempeño laboral. En general existen relaciones directas y significativas entre la mayoría de las sub escalas de ambos constructos. Como era de esperarse, estos comparten elementos en común, por lo que un puntaje alto en las dimensiones de la inteligencia emocional se relacionaría con un puntaje alto en las dimensiones de bienestar psicológico, y en el mismo sentido lo sería un puntaje bajo para ambos constructos. Los resultados de la evaluación realizada a los profesionales de enfermería revelan una relación directa entre los constructos inteligencia emocional y bienestar psicológico, lo que propone una interesante reflexión respecto de la percepción y valoración personal que tiene este profesional de sí mismo y cómo ello permite valorar las acciones que realiza en el contexto laboral. Las personas con baja autoestima tienden a no estar tan motivadas como aquellas que poseen una alta autoestima, y juzgan negativamente situaciones cotidianas, ya que son menos asertivos; por estas mismas razones pueden llegar a ser menos productivos, más susceptibles al estrés, sentirse

menos comprometidos y con una baja satisfacción laboral. Por otra parte, una autoaceptación positiva permite tener cierto dominio del entorno y facilitar el trabajo en redes, tan propio del profesional de enfermería por cuanto asegura el éxito de su quehacer profesional; esta, sin embargo, aparece un tanto disminuida al evaluar relaciones positivas en el grupo de enfermeros/as analizado.

**Psicólogo IVAN PICO (1919) en su ensayo ¿QUÉ ES EL FACTOR PSICOLÓGICO? FACTORES DE LA FELICIDAD SUBJETIVA, para un periodo de estudio 2016-2020.**

En primer lugar, es importante señalar que existen tantos tipos de bienestar psicológico como personas hay en el mundo, debido a que el bienestar psicológico o también llamado subjetivo, es un constructo complejo y multidimensional relacionado directamente con la propia experiencia personal y el consecuente funcionamiento vital óptimo que cada uno cree más acertado en cuanto a sus necesidades y deseos. Es por ello que, en este ensayo se precisa, por un lado la Perspectiva hedónica del bienestar subjetivo y por otro lado, la Perspectiva eudaimónica. En donde la primera se compone de la satisfacción vital, satisfacción específica, afecto positivo y afecto negativo; mientras que la segunda, se centra en la autorrealización y el desarrollo del verdadero potencial individual, cuyos componentes del bienestar psicológico son: autonomía, crecimiento personal, autoaceptación, relaciones positivas, competencia y propósito vital. Aunque ambas también tienen aspectos comunes en sus perspectivas porque la felicidad depende de las dimensiones frecuencia e intensidad. En segundo lugar, también se precisa que se debe distinguir entre emociones positivas y negativas, debido a que es de vital relevancia saber nuestro umbral de bienestar psicológico, en especial respecto a las emociones positivas que tienen efectos sobre la salud física e influye directamente en nuestra conducta y estado interno, tales emociones positivas son: El amor, alegría, afecto, compasión, esperanza, libertad, justicia, agradecimiento, honestidad, solidaridad, humildad y bondad, seguridad, simpatía, cariño, respeto y dignidad, entre otros; pero también se tiene emociones negativas, tales como: la tristeza, melancolía, aburrimiento, abuso, angustia, agresión, venganza, hostilidad, humillación, traición, furia, odio, pena, estrés, envidia, desconfianza, duelo, engaño, ira, irritación, dolor y decepción, entre otros. Y en tercer lugar, se plantea diez factores que afectan el bienestar psicológico. Es por tales motivos que, considero importante en el desarrollo de mi tesis, por los aspectos metodológicos importantes que se plantea respecto a las emociones psicológicas relacionadas con la felicidad subjetiva o bienestar psicológico, que explica, un 50% de factores genéticos.

**Araujo C, (2007) en su trabajo de investigación “Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior pública”, editado en el Instituto Universitario de Tecnología del Estado Trujillo – Venezuela vol 4 edic. 2 año 2007.** Tiene como objetivo general Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del nivel directivo de las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo; asimismo, la Metodología que se utiliza es realizada dentro de los parámetros del paradigma cuantitativo; respondiendo a un estudio descriptivo, en sus primeras fases, y correlacional, asimismo, posee características de investigación de campo, que responde a un diseño no experimental transversal. Cabe mencionar que, la población está conformada por todas las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, asimismo, los sujetos entrevistados se encuentran ubicados en el nivel directivo y nivel medio de su respectiva organización, llegando a la conclusión que: El nivel directivo de las Instituciones de Educación superior del estado de Trujillo, posee una idea realista de sus propias habilidades y una sólida confianza basada en ellos mismos, los cuales son capaces de saber qué se siente en cada momento con el fin de utilizar esas preferencias para orientar la toma de decisiones. No obstante, la opinión del nivel medio expone que el nivel directivo no posee, predicar y aplican de forma muy efectiva el autoconocimiento ya que desconocen cuáles son sus habilidades. En cambio, en el nivel medio considera que la adaptabilidad del nivel directivo se caracteriza en algunos casos por no ser flexible para el manejo de los cambios, y con dificultad para superar los obstáculos y que poseen una motivación baja caracterizada por presentar dificultades al momento de tomar iniciativa y no adaptarse a los contratiempos. En el caso de los directivos son personas poco conocedoras de lo que sienten los demás, son poco atentos debido a que presentan dificultad para cultivar la amistad entre ellos mismos y los demás. Los resultados obtenidos en las sub dimensiones aptitud personal y aptitud social, no evidencian diferencias significativas en tal sentido la dimensión manejo de emociones, caracteriza al nivel directivo, como personas que desarrollan un adecuado manejo emocional, Por tanto, la inteligencia emocional del nivel directivo se ubica en niveles muy altos, lo cual permite que estas personas reconozcan las emociones propias y la de los demás, en cambio los del nivel medio, se esfuerzan diariamente por adquirir un mayor grado de excelencia personal y profesional, las competencias genéricas, laborales y básicas. Por tanto, este estudio es muy importante para mi trabajo de Tesis que requiere

diferenciar entre los funcionarios, los docentes y los trabajadores administrativos, estos últimos son los colaboradores de la Universidad privada de Trujillo, objeto de estudio.

**Sánchez D. (México) en su artículo Correlación de inteligencia emocional con bienestar psicológico y rendimiento académico en alumnos de licenciatura.** Tiene como objetivo responder ¿Qué grado de correlación encontraremos entre las escalas de inteligencia emocional y de bienestar psicológico? y, en caso de estar correlacionadas, ¿predecirán el rendimiento académico de los alumnos de licenciatura? Para lo que usaremos el Método de encuesta transversal, descriptiva y observacional aplicada a un total de 90 alumnos de licenciatura. Las correlaciones de las escalas se efectuaron con  $r$  de Pearson o  $\rho$  de Spearman, según el caso, y las diferencias en los promedios de las escalas según rendimiento académico se contrastaron por análisis de varianza o con la prueba de Kruskal-Wallis. Y cuyos resultados de la Escala de Inteligencia Emocional arrojó un coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach 0.82 (IC 95%: 0.77-0.87,  $p = 0.0001$ ) y el de bienestar psicológico fue de 0.716 ( $p = 0.09$ ). A mayor puntaje de inteligencia emocional correspondió mayor puntaje en bienestar psicológico subjetivo y mayor bienestar psicológico material. En general, un hallazgo fue que a menor bienestar psicológico subjetivo hubo mayor promedio de calificaciones en el rendimiento académico ( $\rho: -0.220$ ,  $p = 0.03$ ). y que como conclusiones se encontraron que, en efecto, las escalas de inteligencia emocional y bienestar psicológico están fuertemente correlacionadas, especialmente las dimensiones de optimismo, logro y autoestima de la inteligencia emocional con la dimensión de bienestar psicológico subjetivo de la de bienestar psicológico; sin embargo, un hallazgo interesante fue encontrar que el mayor rendimiento académico no parece estar necesariamente asociado a mayor inteligencia emocional.

## **ANTECEDENTES NACIONALES**

**Yabar, B. (2016)** en su Tesis “Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la microrred La Molina – Cieneguilla”, presentada en la Universidad San Martín de Porres para optar el grado de Maestría en Medicina con mención en gerencia de servicio de salud, Lima, Perú 2016. ha planteado lo siguiente:

Respecto al tipo de investigación es de tipo básica y no experimental, debido a que solo se observa fenómenos, tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, es decir, si la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina – Cieneguilla, En tal sentido para la presente investigación la población estuvo conformada por 100 trabajadores del área de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina – Cieneguilla, en el año 2014. La muestra estuvo conformada por 65 trabajadores del área de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina - Cieneguilla, asimismo, el tamaño de la muestra también es de 65 trabajadores del área de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina - Cieneguilla, en dicho análisis se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina - Cieneguilla, con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.745$  correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe una relación significativa entre el factor interpersonal y el desempeño laboral del personal de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina Cieneguilla, para dicho año 2014, con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.695$  correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe una relación significativa entre el factor intrapersonal y el desempeño laboral del personal de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina Cieneguilla, (2014), con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.670$  correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe una relación significativa entre el factor adaptabilidad y el desempeño laboral del personal de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina Cieneguilla, (2014), con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.685$  correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe una relación significativa entre el factor manejo del estrés y el desempeño laboral del personal de salud administrativo que labora en la Micro

Red La Molina Cieneguilla, (2014), con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.645$  correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe una relación significativa entre el factor estado de ánimo general y el desempeño laboral del personal de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina - Cieneguilla, período 2014, con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.720$  correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ( $p < 0.05$ ) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Todas estas pruebas en donde se utiliza la correlación de Spearman también considero de gran importancia utilizarla en mi tesis para establecer el coeficiente de correlación de las dos variables sus dimensiones y componentes.

**Psicóloga SABATER VALERIA (2019) que en su trabajo “DANIEL GOLEMAN Y SU TEORÍA SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL”** expresa lo siguiente: “De poco nos sirve un cerebro brillante y un elevado cociente intelectual si no entendemos de empatía, si no sabemos leer emociones propias y ajenas”. Asimismo, Daniel Goleman afirma que “La clave para alcanzar un alto cociente intelectual colectivo es la armonía social”. Según, Edward L. Thorndike, llamó la “inteligencia social”, como esa habilidad básica para comprender y motivar a otras personas. David Wechsler, por su parte, dejó claro que ningún test de inteligencia podía ser válido si no se tenían en cuenta aspectos emocionales. No obstante, fue en 1985 cuando apareció por primera vez el término “inteligencia emocional” gracias a la tesis doctoral de Wayne Payne, la cual, llevaba por título “Un estudio de las emociones: el desarrollo de la inteligencia emocional”. Por tanto el propósito del Estudio es responder ¿Qué es realmente la inteligencia emocional? debido a que esta dimensión responde a otro modo de entender la inteligencia más allá de los aspectos cognitivos, tales como la memoria y la capacidad para resolver problemas. Es por ello que, La inteligencia emocional empieza con la conciencia de uno mismo y también con la conciencia social. en donde El ser humano es una criatura emocional que un buen día aprendió a pensar y a razonar. Por tanto, las dimensiones que conforman la Inteligencia Emocional según Daniel Goleman son las siguientes: La Autoconciencia emocional que hace referencia a nuestra capacidad para entender lo que sentimos y de estar siempre conectados a nuestros valores, a nuestra esencia. La Auto-motivación que destaca la habilidad por orientarnos hacia nuestras metas. La Empatía en nuestra forma

de relacionarnos e interactuar hay un aspecto que va más allá de las palabras; y, las Habilidades sociales respecto a las relaciones con los demás, la comunicaciones y afectividad y saber cómo manejar los conflictos o diferencias.

Finalmente se precisa que la inteligencia emocional se aprende y se puede potenciar debido a que la inteligencia emocional responde a esa plasticidad cerebral donde cualquier estímulo, práctica continuada y aprendizaje sistemático crea cambios, construye conexiones y nuevas áreas donde ser mucho más competentes en cada una de las 4 áreas antes señaladas. Finalmente, se considera que debemos detectar la emoción que hay detrás de cada uno de nuestros actos aprendiendo a automotivarse y mejorar las habilidades sociales. Todo ello, implica tener un conocimiento y lenguaje emocional amplio para controlar nuestro comportamiento de los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo.

**Fajardo, P. (2017)**, en su Tesis: **“La inteligencia emocional y desempeño laboral de las teleoperadoras de EsSaluden Línea Lima – 2017”**, presentada en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública en Lima, Perú 2017. Tiene como objetivo general, “Determinar cómo se relaciona la variable inteligencia emocional y la variable desempeño laboral en las teleoperadoras de EsSalud en Línea Lima-2017”. Asimismo, se utilizó como metodología un diseño correlacional, en donde la población general utilizada está constituida por los 175 teleoperadores de EsSalud en Línea Lima-2017, por otro lado, la muestra es “una porción representativa de la población, que permite generalizar los resultados de una investigación”. Es la conformación de unidades dentro de un subconjunto que tiene por finalidad integrar las observaciones (sujetos, objetos, situaciones, instituciones u organización o fenómenos), se determinó la inteligencia emocional sí se relaciona directa, muy alta y significativamente con el desempeño laboral del personal teleoperador de EsSalud en Línea Lima, 2017; habiéndose obtenido un p-value igual a 0,925\*\* en el rho de Spearman se determinó que, si existe relación directa, muy alta y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión autoconciencia de la variable inteligencia emocional del personal teleoperador de EsSalud en Línea Lima, 2017; habiéndose obtenido un p-value igual a 0,916\*\* en el rho de Spearman, se determinó que, si existe relación directa, alta y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión autocontrol de la variable inteligencia emocional del personal teleoperador de EsSalud en Línea Lima, 2017; habiéndose obtenido un p-value igual a 0,714\*\* en el rho de Spearman, se determinó que,

si existe relación directa, alta y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión motivación de la variable inteligencia emocional del personal teleoperador de EsSalud en Línea Lima, 2017; habiéndose obtenido un p-value igual a 0,776\*\* en el rho de Spearman, se determinó que, si existe relación directa, alta y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión empatía de la variable inteligencia emocional del personal teleoperador de EsSalud en Línea Lima, 2017; habiéndose obtenido un p-value igual a 0,741 en el rho de Spearman, se determinó que, si existe relación directa, moderada y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión relaciones interpersonales de la variable inteligencia emocional del personal teleoperador de EsSalud en Línea Lima, 2017; habiéndose obtenido un p-value igual a 0,244 en el rho de Spearman. Este planteamiento Metodológica en donde se utiliza el rho Spearman es muy útil para aplicarlo en mi Tesis.

**Acuña, S. (2017)** en su Tesis: **“inteligencia emocional y desempeño laboral según el personal de recursos humanos del hospital nacional Dos de Mayo, Lima 2016”**. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública en Lima Perú 2016. Respecto a la Metodología en la investigación es realizada por el tipo cuantitativo, asimismo, en el diseño de investigación es no experimental, descriptivo, correlacional, transversal. Igualmente, la población o universo de esta investigación, está conformada por 600 Administrativos según el D.L. 1057 del Ministerio de la Producción, Lima 2015. En tanto, que en la muestra se utiliza el muestreo probabilístico que responde a una técnica de muestreo, en virtud de la cual las muestras son recogidas al azar, en un proceso que brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados”, la presente investigación demuestra que la dimensión autoconocimiento tiene relación significativa directa con la variable de desempeño laboral, según el personal de recursos humanos del HNDM 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,582 y nivel de significancia de 0,000, lo que representó un nivel de relación moderada entre las variables. La presente investigación demuestra que la dimensión autorregulación tiene relación significativa directa con la variable de desempeño laboral, según el personal de recursos humanos del HNDM 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,535 y nivel de significancia de 0,000 lo que representó un nivel de relación moderada entre las variables. La presente investigación demuestra que la dimensión la motivación tiene relación significativa directa con la variable de desempeño laboral, según el personal de recursos humanos del HNDM 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación

de Rho Spearman de 0,480 y nivel de significancia de 0,000 lo que representó un nivel de relación moderada entre las variables. La presente investigación demuestra que la dimensión la empatía tiene relación significativa directa con la variable de desempeño laboral, según el personal de recursos humanos del HNDM 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,542 y nivel de significancia de 0,000 lo que representó un nivel de relación moderada entre las variables, la presente investigación demuestra que la dimensión de las habilidades sociales tiene relación significativa directa con la variable de desempeño laboral, según el personal de recursos humanos del HNDM 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,501 y nivel de significancia de 0,000 lo que representó un nivel de relación moderada entre las variables. Finalmente se demuestra que la presente investigación sobre la variable de inteligencia emocional tiene relación significativa directa con la variable de desempeño laboral, según el personal de recursos humanos del HNDM 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.666 y nivel de alcance es de 0,000, lo que representó un nivel de relación moderada entre las variables. El uso del coeficiente de correlación de Rho Spearman es muy importante para ser utilizado en el desarrollo de análisis de mi tesis.

## **B. ANTECEDENTES LOCALES**

**Silva, A. Pérez, A. (2016)** en su Tesis: **“relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa novedades B&V S.A.C. de la ciudad de Trujillo en el periodo 2016”**. Tesis Presentada en La Universidad Privada Antenor Orrego para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, tiene como objetivo general “Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Novedades B&V S.A.C. de la ciudad de Trujillo, en el periodo 2016”. Asimismo, hace uso de la metodología de la muestra, las misma que está conformada por los 22 trabajadores de la empresa Novedades B&V S.A.C. Se realizó mediante muestreo aleatorio simple. Llega a la conclusión que: La relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral es directa, tal como lo demuestra la prueba chi cuadrado donde se obtuvo un valor de  $P=0,000001$  el cual es menor al  $P=0,005$  con la cual queda demostrado la hipótesis. El nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la empresa Novedades B&V S.A.C. es

bajo. Esto se evidenció debido a que los trabajadores no tienen confianza en sí mismo, no se adaptan a los cambios, tienen dificultad para superar los obstáculos que se les presenta, poseen una motivación baja, caracterizada por presentar dificultades al momento de tomar iniciativa y no pueden adaptarse a los contratiempos lo que indica que los trabajadores no tienen un control adecuado de sus emociones. El nivel de desempeño laboral es bajo, debido a que los trabajadores no conocen los objetivos de la empresa lo que origina que no se sientan identificados con la misma, además de no cumplir con las tareas asignadas en un tiempo establecido por su jefe, y al no sentirse parte importante de la empresa no cuidan los activos ni hacen uso racional de los recursos. Asimismo, no existe el trabajo en equipo, los trabajadores prefieren realizar sus actividades de manera individual lo que repercute en un nivel bajo de productividad. Las dimensiones de inteligencia emocional que más impacta en el desempeño laboral son la motivación, autorregulación y empatía. Debido a que los trabajadores no se sienten motivados, ni les gusta su trabajo. Además, los trabajadores prefieren realizar sus actividades de manera individual, en situaciones adversas no controlan sus emociones y surgen conflictos, lo que origina una mala relación con sus compañeros de trabajo. Toda esta situación les produce incomodidad, haciendo que se deteriore el ambiente laboral y una disminución de la productividad en el personal.

**Ramírez G, Zavaleta L. (2017)** en su trabajo de investigación “**Inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada. 2017**”. Trujillo, Perú. Hace uso de la metodología de tipo correlacional. Para la investigación se ha tomado al grupo intacto, es decir, a toda la población, (57 trabajadores). También se ha utilizado como técnica la encuesta, ejecutada a través de un instrumento de recolección de datos; que consta de dos partes: I: Inteligencia emocional y II; Desempeño Laboral. Llegando a la conclusión que: Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de la empresa constructora privada de Trujillo, es decir a mayor inteligencia emocional, mayor desempeño laboral. La prueba de Rho de Spearman reporte un nivel de 0,8728, los niveles de Inteligencia emocional del personal de la empresa constructora se encuentran en 68,4 % en regular; y, en segundo lugar, el 28,1% de los trabajadores se encuentra en un nivel bueno, los niveles de desempeño laboral del personal de la empresa constructora privada son deficientes en un 42,1% y 33,3% es regular. existe una relación directa y significativa con un Rho de Spearman de 0,8394 entre la inteligencia emocional y la calidad de servicio del personal de la empresa

constructora privada de Trujillo, es decir que mientras mayor sea la inteligencia emocional la calidad del servicio será cada vez mejor, existe una relación directa y significativa, entre la inteligencia emocional y la productividad del personal de la empresa constructora privada de Trujillo, es decir que, a mayor inteligencia emocional, el trabajador desarrollará mayor productividad, el nivel es 0,8756 de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman. Existe una relación directa y significativa, entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones de los trabajadores de la empresa constructora privada de Trujillo, es decir que, a mayor inteligencia emocional, el trabajador tomará mejores decisiones. El nivel reportado por la prueba de Rho de Spearman es de 0,7761 Existe relación directa y significativa, entre la inteligencia emocional y el conocimiento del personal de la empresa constructora privada de Trujillo; es decir, que cuanto más alta sea la inteligencia emocional del trabajador mayor será el conocimiento en su área el nivel reportado por la prueba de Rho de Spearman es de 0,7757

**Ramírez, G. (2019)** en su Tesis **“Inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada. 2017, Trujillo – Perú”**. Presentada en la **Universidad Nacional de Trujillo** para optar el grado académico de **Doctor en Administración**, presenta como objetivo general “diagnosticar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora privada al 2017 en los niveles de inteligencia emocional del personal de la empresa constructora” se encuentran en 68.4 % en regular; y, en segundo lugar, el 28.1% de los trabajadores se encuentra en un nivel bueno. los niveles de desempeño laboral del personal de la empresa constructora privada son deficientes en un 42.1% y 33.3% es regular, los niveles de cada uno de las dimensiones de la inteligencia emocional, son como sigue: el nivel de autorregulación, como una dimensión de la inteligencia emocional es 56.1 % regular y 43.9 % bueno el nivel de motivación, como una dimensión de la inteligencia emocional es 66.7% regular y 28.1 %bueno el nivel de empatía, como una dimensión de la inteligencia emocional es 77.2 % regular y 22.8 %bueno el nivel de habilidades sociales, como una dimensión de la inteligencia emocional es 64.9 % regular y 31.6 %bueno los niveles de cada uno de las dimensiones del desempeño laboral, son como sigue: el nivel de calidad de servicio, como dimensión del desempeño laboral es de 47.4% regular y 36.8 %deficiente el nivel de productividad, como dimensión del desempeño laboral es de 31.6% regular y 42.1 %deficiente. el nivel de toma de decisiones, como dimensión del

desempeño laboral es de 43.9% regular y 43.9 %deficiente 4.4 el nivel de conocimiento, como dimensión del desempeño laboral es de 28.1% regular y 43.9 % deficiente, existe un influencia directa y significativa entre la inteligencia emocional y cada una de las dimensiones del desempeño laboral, tal el siguiente detalle: existe una relación directa y significativa de  $r=0.0.91$  y  $p<0.00$  entre la inteligencia emocional y la calidad de servicio del personal de la empresa constructora privada de Trujillo, es decir que mientras mayor sea la inteligencia emocional la calidad del servicio será cada vez mejor.

Existe una relación directa y significativa  $r=0.0.927$  y  $p<0.00$  entre la inteligencia emocional y la productividad del personal de la empresa constructora privada de Trujillo, es decir que, a mayor inteligencia emocional, el trabajador desarrollará mayor productividad. Existe una relación directa y significativa de  $r=0.865$  y  $p<0.00$  entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones de los trabajadores de la empresa constructora privada de Trujillo, es decir que, a mayor inteligencia emocional, el trabajador tomará mejores decisiones. Existe relación directa y significativa de  $r=0.859$  y  $p<0.00$  entre la inteligencia emocional y el conocimiento del personal de la empresa constructora privada de Trujillo

## **II. 2. BASES TEÓRICAS:**

### **2.1. Teorías sobre la Inteligencia Emocional:**

Para un adecuado y efectivo desarrollo de la Tesis, se presenta las bases teóricas que responden a los fundamentos, los conceptos de las variables, sus definiciones y otros elementos que requiere su confirmación según la matriz de consistencia de los objetivos y del análisis de las hipótesis.

#### **2.2.1. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL:**

##### **A. RESPECTO A LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.**

Bar-Ón, (1997) define la inteligencia emocional como el conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio. Como tal, nuestra inteligencia nocognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud

emocional. Sobre la base de este concepto, Bar-Ón construye su inventario de cociente emocional (I-CE)

Goleman, (2010). Fundamenta que “la inteligencia ha sido considerada a los largo de la historia como un elemento importante que se ha medido por medio de cuestionarios que miden el coeficiente de inteligencia (IQ) en los cuales se pone a prueba las capacidades numéricas, lingüísticas y espaciales de cada persona”, pero actualmente esta estrategia es insuficiente porque el poseer inteligencia académica, no significa tener desarrolladas la comunicación afectiva o la inteligencia emocional.

Según Buenrostro, Valadez, Soltero, Nava, Zambrano y García, (2012) plantean la teoría de las “Inteligencias múltiples” de Howard Gardner, en donde expresan “que no se tiene una sola capacidad mental, sino varias, concretamente ocho, tales como: la lógico-matemática, la espacial, la lingüística, la musical, la corporal, la interpersonal, la naturista y la intrapersonal”.

Según Morris y Maisto, (2015) conciben que “el ser humano tiene capacidad para aprender, reconocer, relacionar y mantener el equilibrio sin saber cómo lo hace, incluso tiene la capacidad para integrar estas actividades mentales y de hacerlas o no, porque puede controlarlas, como ocurre con la atención o con el aprendizaje, que puede dirigirlos hacia resolver problemas de la vida cotidiana con eficacia, dejando de lado la interpretación errónea según la cual, la inteligencia sólo sirve para resolver problemas matemáticos o físicos obviando la capacidad personal de resolver problemas que afectan a la felicidad de las personas o la convivencia social”.

Finalmente, Orué, M. (2010) también concibe que “la inteligencia emocional hace referencia a las habilidades implicadas en el aprendizaje y la conducta adaptativa, es la capacidad para comprender el mundo, permite pensar en forma racional y emplear los recursos en forma efectiva cuando se enfrentan desafíos”.

## **B. RESPECTO A LAS CAPACIDADES MENTALES QUE SUSTENTA LA TEORÍA DE LA INTELIGENCIA.**

Es importante mencionar que, Robbins, y Coulter, (2014) plantean siete capacidades mentales y sus componentes más importantes que pueden ser concebidos para una mayor comprensión de la teoría, así se tiene:

- a) **Habilidad Espacial.** Que es la capacidad para reconocer una figura cuya posición en el espacio había cambiado y medir distancias.
- b) **Rapidez Perceptual.** Que, permite a una persona detectar semejanzas y diferencias entre dibujos distintos pero que se parecen. Una persona que vea dos imágenes que parezcan semejantes a simple vista, pero contengan diferencias y las detecte rápido y sin errores es un ejemplo de esta habilidad.
- c) **Habilidad Numérica.** Que, se fundamenta en la rapidez y la precisión con la que se realizan cálculos aritméticos simples y de un mayor grado de dificultad. Las personas que desarrollan esta habilidad tienen gran facilidad para manejar las matemáticas en sus diferentes clasificaciones.
- d) **Significado Verbal.** Que, es la habilidad para definir palabras, es decir, las personas que poseen esta habilidad pueden puntualizar palabras ya aprendidas con rapidez y precisión. Las personas que tienen desarrollada esta habilidad tienen la capacidad de entender el mismo idioma.
- e) **Memoria.** Que, es la capacidad para recordar con precisión y detalle lo que se ha experimentado, imaginado o aprendido a través del tiempo. Las personas que poseen esta habilidad pueden recordar sucesos ocurridos o datos aprendidos en un corto o largo periodo de tiempo.
- f) **Fluidez Verbal.** Que, es la habilidad de hablar o escribir con facilidad, encontrando las palabras precisas para una determinada situación. La fluidez verbal implica la recitación, hablar en público, participar en conferencias y en el periodismo.
- g) **Razonamiento.** Que, es la facultad que permite resolver problemas como resultado de la actividad mental de razonar, implica un conjunto de proposiciones enlazadas entre sí que dan apoyo o justifican una idea.

Asimismo, **Sternberg, R. y Detterman y D., Schermerhorn, (2003)** habían propuesto una teoría tridimensional de la inteligencia. En donde afirman que “la inteligencia humana comprende una amplia gama de habilidades. Explica su teoría comparando a personas que fueron excelentes, regulares y pésimos estudiantes en la Universidad. Menciona que los alumnos que alcanzan excelentes promedios, al afrontarse a la vida real no fueron tan exitosos como lo fueron en sus estudio; en cambio, los estudiantes promedio mencionan que tuvieron una estabilidad en las actividades que tuvieron al salir del aula, y para los

que eran pésimos estudiantes, fue sorprendente que tuvieran un buen trabajo, cosas materiales y que sobresalieran en el ámbito laboral y personal”. Para “Sternberg, la inteligencia está ligada a una amplia gama de habilidades necesarias para funcionar eficazmente en el mundo real.

### **C. RESPECTO A LOS ELEMENTOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.**

Según Ortiz A, y Beltrán J, (2011) consideran que la inteligencia emocional abarca los siguientes elementos:

- a) **Conocimiento de sí mismo:** Saber que se siente en cada momento y utilizar esas preferencias para orientar la toma de decisiones, tener una idea realista de las habilidades y confianza en sí mismo.
- b) **Autorregulación:** Manejar las emociones de modo que faciliten la tarea entre manos, en lugar de estorbarla; ser escrupulosos y demorar la gratificación en pos de los objetivos; recobrase bien de las tensiones emocionales.
- c) **Motivación:** Utilizar las preferencias más profundas para orientar y avanzar hacia los objetivos, para tomar iniciativa, ser efectivos, perseverar frente a los contratiempos y las frustraciones.
- d) **Empatía:** Percibir lo que sienten los demás, el individuo debe ser capaz de ver las cosas desde su perspectiva y cultivar la afinidad con una amplia diversidad de personas. Y,
- e) **Habilidades Sociales:** Manejar bien las emociones en una relación e interpretar adecuadamente las situaciones y las redes sociales, interactuar sin dificultad con otras personas.

Por tanto, la inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo, que permite estar consciente del medio que lo rodea. Así, se tiene a Reza, (2015), que en términos generales, expresa que “la inteligencia es un atributo natural que poseen todos los seres vivos; en algunos casos, por las características genéticas, se tendrán ciertas aptitudes para desarrollar determinado tipo de habilidades, puede ser que algunas personas lleguen

a destacar en varias disciplinas a la vez, mientras que otras solo lo logran en el campo para el que tienen mayor potencialidad”.

#### **D. RESPECTO A LAS TEORÍAS DE GARDNER, STERNBERG Y GOLEMAN EN DONDE PROPICIAN LA CREATIVIDAD E INTELIGENCIA EMOCIONAL.**

Para Pérez, F. (2012) Algunos investigadores creen que la creatividad es simplemente un aspecto de la inteligencia que incluye a la creatividad como elemento importante de la inteligencia humana.

En cambio para Ugarriza, Nelly (2001). Fundamenta que “la Inteligencia Emocional es la que permite al ser humano tomar conciencia de sus emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soporta en el trabajo, incrementar su capacidad de empatía y habilidades sociales y aumentar sus posibilidades de desarrollo social”.

#### **E. RESPECTO A LAS CAPACIDADES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.**

Se tiene las siguientes:

- a) **El Modelo de Daniel Goleman**, (2002), que es uno de los más reconocidos autores que hablan de la inteligencia emocional y él en una de sus obras nos plantea los componentes de la inteligencia emocional que son:
- b) **El Autoconocimiento de** Robbins, (2014), que es primer componente que está basado en el conocimiento que se tiene de uno mismo a través de esto podremos conocer nuestras fortalezas y debilidades, es la habilidades de poder comprender nuestras emociones.

- c) **La Autorregulación de:** Ugarriza, y Pajares del Águila, (2005), que “es la habilidad de poder controlar nuestras emociones y estados de ánimos, así como poder evitar prejuicios”.
- d) **La Motivación,** que según Sotomayor G, (2012) explica que “está basada en razones de aquello que te impulsa a luchar, el aprovechar las oportunidades siendo optimista, incluso en presencia de la adversidad. También se necesita ser sensible a aquello que motiva a los demás si se pretende influir en su conducta tanto si es de forma individual como grupal”. Esto contribuye al desarrollo de las propias habilidades sociales, entre las cuales se incluye la capacidad de tener un efecto positivo en el comportamiento de los demás, de evitar y resolver conflictos, de vivir y trabajar en colaboración con la gente, de ejercer el liderazgo y contribuir a la creación y conservación de equipos humanos efectivos.
- e) **La Empatía,** que para Sternberg, y Detterman, (2016) constituye “la Capacidad de responder a los sentimientos, necesidades de otros, incluso sin que hayan sido expresados verbalmente”. Las personas empáticas saben escuchar con atención y comprender la perspectiva de los demás, incluso. Los individuos que son insensibles a las emociones interiores de otros y que no pueden o no quieren considerar otros puntos de vista que no sean los propios también pueden crear problemas en los grupos, equipos y organizaciones a los que pertenece. Y,
- f) **Las Habilidades Sociales,** en donde Vásquez, (2010) Propone mantener relaciones personales; ser aceptado e integrado en los grupos; influir en las actitudes, opiniones y comportamiento de los demás; saber manejar conflictos. De este modo, controlar nuestras emociones para comportarnos adecuadamente. Así, es probable que quienes tienen la capacidad de leer sus propias emociones, también sean capaces de leer las emociones de otras personas.

#### **F. RESPECTO AL MODELO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SOCIAL DE BAR-ON.**

Según Villacorta, (2010) define la inteligencia emocional como “un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en la habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio. Dicha habilidad se basa en

la capacidad del individuo de ser consciente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva”.

Igualmente, Arias, (2010) propone el Modelo de BarOn inteligencias no cognitivas que “se fundamenta en las competencias, las cuales intentan explicar cómo un individuo se relaciona con las personas que le rodean y con su medio ambiente”. El Modelo de BarOn está compuesto por cinco componentes:

- a. **El componente intrapersonal**, que reúne la habilidad del ser consciente, evalúa el yo interior.
- b. **El componente Interpersonal**; que implica la habilidad para manejar emociones fuertes, ser responsables y confiables con buenas habilidades sociales, es decir, que comprenden, interactúan, se relacionan bien con los demás.
- c. **El componente de adaptabilidad o ajuste**; permite apreciar cuan exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera afectiva las situaciones problemáticas.
- d. **El componente del manejo del estrés**, que involucra la habilidad de tener una visión positiva, optimista y trabajar bajo presión, sin perder el control.
- e. **El componente del estado de ánimo general**, que está constituido por la habilidad de la persona para disfrutar de la vida, la perspectiva que tenga de la vida y el sentirse contenta en general.

## **G. RESPECTO A LOS COMPONENTES CONCEPTUALES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.**

Según Buitrago, Constanza y Martínez, (2011)establecen que “son quince los componentes conceptuales de la inteligencia emocional que son medidos por las sub-escalas del ICE de BarOn, precisando antes, que dichas habilidades no cognitivas y las destrezas se desarrollan a través del tiempo, cambian durante la vida y pueden ser mejoradas mediante entrenamiento, programas remediabiles y técnicas terapéuticas”. Los principales componentes son:

- a. **LOS COMPONENTES INTRAPERSONALES (CIA):** Chiavenato, (2014) Esta área señala a las personas que están en contacto con sus sentimientos, que se

sienten bien acerca de sí mismos y se sienten positivos en lo que están desempeñando. Personas capaces de expresar abiertamente sus sentimientos, ser independientes, fuertes que confían en la realización de sus ideas y creencias. Área que reúne los siguientes sub-componentes.

- **Comprensión Emocional de Sí Mismo (CM):** Weinert, (2010) Es la capacidad que muestra el individuo de reconocer sus propios sentimientos. No sólo es la capacidad de ser conscientes de los propios sentimientos y emociones, sino también de diferenciar entre ellos; conocer lo que se está sintiendo y por qué; saber que ocasionó dichos sentimientos.
- **Asertividad (AS):** Robbins, (2004) y Judge( 3013) Es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar a los demás; y defender sus propios derechos de una manera no destructiva. Está compuesta por tres componentes:
  - La capacidad de manifestar los sentimientos,
  - La capacidad de expresar las creencias y pensamientos abiertamente
  - La capacidad de defender los derechos personales.
- **Autoconcepto (AC):** Es la capacidad que muestra el individuo de respetarse y aceptarse a sí mismo como una persona básicamente buena. El respetarse a sí mismo está esencialmente relacionado con lo que uno es. El auto aceptación es la capacidad de aceptar los aspectos percibidos como positivos y negativos de un individuo, así como también las propias limitaciones y potencialidades.
- **Autorrealización (AR):** Es la capacidad que tiene el individuo para desarrollar sus propias capacidades potenciales. Se manifiesta al involucrarse en proyectos que conduzcan a una vida más plena, provechosa y significativa.
- **Independencia (IN):** Es la capacidad que tiene el individuo para guiarse y controlarse a sí mismo en su forma de pensar y actuar y mostrarse libre de cualquier dependencia emocional.

**b. LOS COMPONENTES INTERPERSONALES (CIE):** que precisan García, Martínez, Salas, Urbina, Y Soler, (2000)se establece en “Áreas que muestra

las habilidades y el desempeño interpersonal; es decir personas responsables y confiables que cuentan con buenas habilidades sociales, reuniendo los siguientes sub-componentes:

- **Empatía (EM):** Es la capacidad que muestra el individuo de ser consciente, entender y apreciar los sentimientos de los demás. Es ser sensible a lo que otras personas sienten, cómo lo sienten y por qué lo sienten.
- **Relaciones Interpersonales (RI):** Implica la capacidad de establecer y mantener relaciones mutuamente satisfactorias que están caracterizadas por la intimidad, el dar y recibir afecto.
- **Responsabilidad Social (RS):** Significa tener la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, colabora y que es un miembro constructivo del grupo social. Implica actuar en forma responsable aun si esto significa no tener algún beneficio personal.

#### c. LOS COMPONENTES DE ADAPTABILIDAD (CAD):

Goleman, (2011)precisa el “Área que ayuda a revelar cuán exitosa es una persona para adecuarse a las exigencias del entorno, lidiando de manera efectiva las situaciones problemáticas”. Dentro de esta área se reúnen los siguientes sub-componentes:

- **Solución de Problemas (SP):** Es la habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.
- **Prueba de la Realidad (PR):** Benavides, (2015) Comprende la habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo).Involucra el “captar” la situación inmediata, intentando mantener la situación en la perspectiva correcta y experimentando las cosas como en realidad son, sin fantasear o soñar con respecto a ellas. Y,
- **Flexibilidad (FL):** Es la capacidad que tiene una persona para realizar un ajuste adecuado de sus emociones, pensamientos y conductas ante diversas situaciones y condiciones cambiantes; esto implica adaptarse a las circunstancias impredecibles, que no le son familiares.

#### d. LOS COMPONENTES DEL MANEJO DEL ESTRÉS (CME):

Respecto a este componente, Cuadra, Veloso, Moya, Y Reyes, Vilca, (2010)precisan el “Área que indica cuanto puede ser capaz una persona de resistir a la tensión sin perder el control. Llegando a ser por lo general calmados, rara vez impulsivos, así como trabajar bajo presión realizando bien sus labores en esta situación”. Reúne los siguientes sub-componentes:

- **Tolerancia a la Tensión (TT):** Es la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente a la tensión. Es la capacidad que permite sobrellevar las situaciones difíciles en sentirse demasiado abrumado. Y,
- **Control de los Impulsos (CI):** Consiste en la habilidad para resistir o postergar un impulso o arranque para actuar y controlar nuestrasemociones, es decir aceptar nuestros impulsos agresivos, estando sereno y controlando la agresión, la hostilidad y la conducta irresponsable.

e. **LOS COMPONENTES DE ESTADO DE ÁNIMO GENERAL (CAG):** que **precisan:** García, García, Arnaud, González, Arámbula, y Mendoza, (2015) establecen que “esta área mide la capacidad del individuo para disfrutar de la vida así como la visión que tiene de la misma y el sentimiento de contento en general”. Esta área reúne los siguientes sub-componentes:

- **Felicidad (FE):** Es la capacidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros, para divertirse y expresar sentimientos positivos. Sintiéndose capaces de disfrutar de las oportunidades de diversión que se presentan. Este sub-componente de la inteligencia emocional implica la capacidad de disfrutar de diversos aspectos de la propia vida y de la vida en general. A menudo, las personas felices se sienten bien y cómodas tanto trabajando como descansando; son capaces de “abandonar toda inhibición” y disfrutar de las oportunidades de diversión que se presentan. Y,
- **Optimismo (OP):** Es la capacidad de encontrar el lado más provechoso de la vida y mantener una actitud positiva, aún en la adversidad. Implica la

esperanza en el planteamiento de vida que tiene una persona. Es la visión positiva de las circunstancias diarias.

## **2.2. TEORÍAS RELACIONADAS CON EL BIENESTAR PSICOLOGICO O FELICIDAD.**

### **RESPECTO AL CONCEPTO DE BIENESTAR PSICOLOGICO**

Dentro del ámbito de la psicología se precisa que “el **concepto de bienestar psicológico**” adquiere diversos significados. Actualmente suelen enmarcarse (Ryan y Deci, 2001) en una orientación hedonista (Kahneman lo vincula a la presencia de afecto positivo y ausencia de afecto negativo) o una eudaimónica (término acuñado por Aristóteles en su *Ética a Nicómaco*) en la que el bienestar es la consecuencia de un funcionamiento psicológico pleno el cual la persona desarrolla todo su potencial.

No obstante esta distinción, está aceptado que tanto el **componente afectivo del bienestar**, que expresa la complacencia y la satisfacción que percibe la persona a través de sus sentimientos y emociones, como el **desarrollo de sus potencialidades**, están relacionados y se suelen dar conjuntamente, pues el bienestar psicológico no se limita a ser un estado mental de ausencia de dolencias físicas y de preocupaciones, debe incluir la satisfacción de desarrollar las propias capacidades

En este sentido, el psicólogo Martin Seligman señala en su **Teoría del Bienestar**: “El bienestar es una combinación de sentirse bien y de tener realmente sentido en alguna actividad que nos guste o apasione, además de mantener buenas relaciones interpersonales y contar con metas que nos sean retadoras para que se puedan convertir en logros”.

Es evidente que la **vida cotidiana** de las personas está íntimamente **vinculada a su entorno** con el que mantienen relaciones dentro de un determinado contexto (físico, familiar, laboral, social, lúdico), y la forma en que interacciona con él repercute sobre la

estabilidad y el equilibrio entre ambos y cuando estas relaciones tienen lugar en armonía y ecuanimidad experimentan una sensación de bienestar (físico y psicológico). Tomando como eje de referencia la relación persona-entorno, la cuestión que nos ocupa es construir un modelo basado en ella que nos permita identificar los factores que contribuyen, o puedan contribuir en el futuro, al estado de bienestar psicológico de cada persona

## **RESPECTO A LA TEORÍA DE LA FELICIDAD.**

En donde esta Teoría nos acerca a estados de bienestar, debido a que “es un conjunto de emociones que mantenidas en el tiempo, producen cambios en el cuerpo y en la mente y se asocia con vivir plenamente y en buen estado de salud”.

Pero, si profundizamos más, la felicidad es solo una palabra. Nada nuevo. Pero lo que cada uno se imagina o siente cuando dice o escucha esa palabra es la verdadera felicidad. Con esto quiero decir que la felicidad es un concepto abstracto. Que, si le preguntamos a 10 personas la **definición de felicidad**, obtendremos 10 definiciones diferentes.

Más allá de saber teóricamente **¿qué es la felicidad?**, tenemos que tomar consciencia de esto, por cuanto, nos ayuda a comprender por qué algunas personas son felices con menos que otras, por qué algunas personas son felices haciendo daño y otras haciendo caridad. Por tanto, según **el diccionario de la Real Academia**, la **definición de felicidad** es un “*Estado de grata satisfacción espiritual y física*”

## **RESPECTO A LOS ASPECTOS QUE CARACTERIZAN A LA FELICIDAD.**

Respecto a “la Felicidad es importante señalar que existen cuatro aspectos que la caracterizan”, tales son:

- a. **LA FELICIDAD ES UN SENTIMIENTO** porque cada uno de nosotros, podemos sentir felicidad porque alcanzamos un estado

emocional deseado, o porque nos alejamos de un estado emocional no deseado.

- b. **LA FELICIDAD ES UN ACTO COGNITIVO**, todos los sentimientos incluyen el acto de pensarlos.
- c. **LA FELICIDAD RESPONDE AL TIEMPO**, sin embargo, es un estado pasajero. No es un objetivo que se alcanza, como comprar un carro, y punto. No, la felicidad hay que alimentarla y mantenerla.
- d. **LA FELICIDAD Y LA ONTOLOGÍA** esta pequeña variación lingüística tiene un impacto muy grande en nuestro sentir y pensar. Cuando decimos que estoy siendo feliz, estoy habitando la alegría o la paz, aceptamos que el ser deviene, un concepto totalmente opuesto a que el ser, simplemente es.

### III. HIPÓTESIS.

#### DECLARACIÓN DE HIPÓTESIS:

- **HIPÓTESIS GENERAL:**

**H<sub>i</sub>:** Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Bienestar Psicológico, entonces se logra una mayor colaboración de los empleados de la Universidad Privada de Trujillo.

- **HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la Inteligencia Emocional: componente intrapersonal y el Bienestar psicológico en los colaboradores de una Universidad privada de Trujillo.

**H<sub>2</sub>:** Existe relación entre la Inteligencia Emocional: componente interpersonal y el Bienestar psicológico en los colaboradores de una Universidad privada de Trujillo.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación entre la Inteligencia Emocional: componente de adaptabilidad y el Bienestar psicológico en los colaboradores de una Universidad privada de Trujillo.

**H<sub>4</sub>:** Existe relación entre la Inteligencia Emocional: componente manejo de estrés y el Bienestar psicológico en los colaboradores de una Universidad privada de Trujillo.

**H<sub>5</sub>:** Existe relación entre la Inteligencia Emocional: componente estado de ánimo en general y el Bienestar psicológico en los colaboradores de una Universidad privada de Trujillo.

### III.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

- Inventario Emocional BarÓN ICE**

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Inteligencia Emocional	La inteligencia emocional e un conjunto de capacidades básicas para descubrir las emociones y sentimientos propios, reconocerlos, manejarlos, crear una motivación propia y gestionar las relaciones personales. (Goleman,)	Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	Ordinal
			Asertividad	
			Autoconcepto	
			Autorrealización	
		Componente Interpersonal	Empatía	
			Relaciones interpersonales	
			Responsabilidad social	
		Componente de Adaptabilidad	Solución de problemas	
			Prueba de la realidad	
			Flexibilidad	
		Componente del manejo de estrés	Tolerancia al estrés	
			Control de los impulsos	
		Componente del estado de ánimo	Optimismo	
Felicidad				

- Escala de evaluación de Felicidad**

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Escala
Felicidad	Es un estado, pero también un proceso dinámico, generado por la interacción de diferentes condiciones que actúan sobre el individuo provocando	Sentido positivo de la vida	Ordinal

	respuestas positivas (Rodríguez, 2010). La puntuación obtenida se medirá a través de un puntaje directo y percentiles en la Escala de Felicidad de Lima (Alarcón, 2006)		
		Satisfacción con la vida	
		Realización personal	
		Alegría de vivir	

**FUENTE: ELABORACION PROPIA.**

## IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS.

### IV.1. Tipo de investigación:

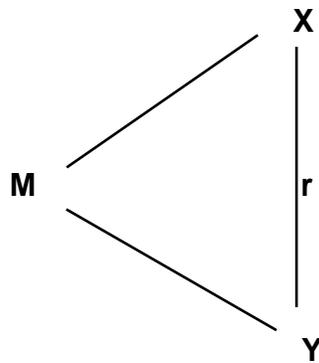
Es Correlacional, porque su análisis requiere la relación de ambas variables.

### IV.2. Diseño de investigación:

La investigación es no experimental porque se ha tomado en cuenta dos variables cuyas causas y efectos a estudiar están dados y manifestados, sin manipular deliberadamente cada una de ellas (Hernández, 2015).

El tipo de investigación utilizado ha sido transeccional, debido a que se recolectaron datos en un determinado momento, en un tiempo único, debido a que su propósito es analizar variables, mediante un análisis y recolección de datos única en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño de investigación en **Correlacional**, por cuanto se trata de averiguar la relación de influencia entre dos variables en su estado natural sin aplicar ningún estímulo, representado de la manera siguiente:



**Dónde:**

**M:** Muestra

**X:** Inteligencia Emocional

**Y:** Bienestar Psicológico

**r :** Índice de correlación entre las variables

### **IV.3. Método de la investigación**

El método de investigación es no experimental, esto significa que las variables se estudian sin modificarlas. (Hernández, 2015).

### **IV. 4. Población**

En la presente investigación se trabajó con una población muestra de 130 colaboradores administrativos, quienes constituyen el total de personal de diferentes áreas administrativas de una institución universitaria Privada de Trujillo.

Como criterios de inclusión se tomó que el personal tenga tres años de antigüedad en el centro de trabajo, y que tengan la voluntad de responder.

Como criterio de exclusión, se consideraron a las personas que no desearon contestar la encuesta o que no la llenaron de forma incorrecta.

### **IV. 5. Técnicas e Instrumentos**

Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos. Los instrumentos aplicados fueron:

El Inventario Emocional Baron ICE, que es un inventario, cuya autora es Reuven Bar-On. Se ha utilizado la adaptación a nuestro país de Nelly Ugarriza Chávez, que integra conocimientos teóricos, fundamentos empíricos y técnicas psicométricas validos.

La administración de la prueba puede ser individual y colectiva, no hay límite de tiempo, más puede durar entre 30 a 40 minutos.

Se aplica a sujetos de 16 años a más

El BarOn ICE: NA contiene 133 ítems, incluyendo algunos que evalúan respuestas inconsistentes, presenta alta confiabilidad y validez

Así mismo usa una escala de tipo Likert de cinco puntos, en la cual los evaluados responden a cada ítem siguiendo opciones de respuestas. Los puntajes altos del inventario indican niveles elevados de inteligencia emocional y social.

La Escala de evaluación de Felicidad por su parte es un instrumento construido en Lima por Reynaldo Alarcón (2006), quien refiere que sus valores psicométricos lo acreditan como un instrumento válido y confiable para la medición de la felicidad. Constituido por 27 ítems divididos en cuatro subescalas, con cinco opciones de respuesta tipo Likert. El instrumento empleado fue la Escala de Felicidad de Lima (EFL), construida en Lima por Reynaldo Alarcón (2006), quien refiere que sus valores psicométricos lo acreditan como un instrumento válido y confiable para la medición de la felicidad.

Se aplica a Jóvenes y adultos, cuya administración puede ser Individual o colectiva, la duración de su aplicación es de 10 minutos aproximadamente.

Este instrumento tiene como objetivo medir los niveles de felicidad de la persona, estableciéndose a su vez cuatro factores que la componen: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

#### **IV.6. Métodos y procedimientos de recolección de datos**

Para la siguiente investigación se utilizaron los siguientes métodos y procedimientos: En primer lugar, se seleccionó una población muestra de 130 colaboradores, los cuales conforman el universo, pidiéndoles su consentimiento y accesibilidad, luego se buscó un ambiente de la empresa donde realizar el trabajo.

Se les entregó a los trabajadores una hoja de consentimiento informado, para su autorización en la aplicación de los instrumentos y se procedió a aplicar las pruebas psicológicas a los 130 colaboradores.

Posteriormente, para realizar el proceso estadístico se efectuaron las siguientes acciones: en primera instancia la tabulación, en donde se elaboró la matriz de datos y los cuadros estadísticos a través de la tabla de frecuencia. En los cuadros se muestran de manera clara y específica los resultados, tomando en cuenta las alternativas de cada ítem, la frecuencia observada y el porcentaje respectivo.

Por el tipo de variable se utilizó la escala ordinal; que distinguen los diferentes valores de la variable jerarquizándolos simplemente de acuerdo a un rango. Establece que existe un orden entre uno y otro valor de tal modo que cualquiera de ellos es mayor que el precedente y menor que el que sigue a continuación.

Los datos fueron sometidos a un análisis y a un estudio sistemático, así como a su interpretación pertinente, teniendo en cuenta los indicadores que fueron

contrastados. Así, el análisis de datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 22.0 en español, el cual se obtuvo el análisis de confiabilidad con el Alpha de Cronbach, utilizando el tamaño muestral, luego se elaboró las tablas y gráficos correspondientes en la presente investigación, dando respuesta a los objetivos planteados.

## V. RESULTADOS

Según los resultados en la Tabla 1, la correlación general entre la Inteligencia Emocional y el Bienestar Psicológico, se deduce que el personal que colabora en la Universidad Privada de Trujillo sabe diferenciar entre la inteligencia emocional y bienestar psicológico, aunque, cabe indicar que esta relación (TE) es pequeña, debido a que falta promover taller de fortalecimiento de la inteligencia emocional y/o brindar una mayor importancia a esta variable dentro del ámbito de trabajo, a fin de poder mejorar el Bienestar Psicológico tendiente a lograr la felicidad del personal colaborador de la Universidad Privada de Trujillo

**Tabla 1**

***Correlación entre la inteligencia emocional y el Bienestar Psicológico en los colaboradores en una universidad privada de Trujillo.***

Variables	R	IC al 95% <sup>(a)</sup>		TE
		LI	LS	
<b>Bienestar psicológico</b>				
<b>Inteligencia emocional</b>	0,21	0,13	0,32	Pequeña

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman;

TE: Tamaño de efecto de la correlación

IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación de Spearman

LI: Límite inferior del intervalo;

LS: Límite superior del intervalo

Respecto, a la tabla N° 2 se puede observar que la correlación entre la variable Bienestar Psicológico y la Inteligencia Emocional en algunos componentes es pequeña y la relación es de tipo directamente proporcional, esto quiere decir, que si realizamos acciones para incrementar la inteligencia emocional de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Trujillo, estas acciones tendrán un efecto positivo en su vínculos psicosociales, proyectos y aceptación del Bienestar Psicológico. En tal sentido, se recomienda tener en cuenta el resultado de estos componentes de Bienestar Psicológico con los factores de Inteligencia Emocional cuando se realice nuevos estudios.

**Tabla 2**

**Correlación de los componentes de la Inteligencia Emocional y el Bienestar Psicológico en los colaboradores de la Universidad Privada de Trujillo**

		r	IC al 95% <sup>(a)</sup>		TE
			LI	LS	
<b>Inteligencia emocional</b>					
Vínculos psicosociales	Intrapersonal	0.59	0,12	0,25	mediana
	Interpersonal	0.54	0,08	0,31	mediana
	Adaptabilidad	0.35	0,05	0,27	pequeña
	Manejo de estrés	0.33	0.02	0,20	pequeña
<b>Inteligencia emocional</b>					
Proyectos	Intrapersonal	0.54	0.24	0,09	mediana
	Interpersonal	0.77	0.25	0,04	mediana
	Adaptabilidad	0.27	0.12	0,07	pequeña
	Manejo de estrés	0.61	0.2	0,04	mediana
<b>Inteligencia emocional</b>					
Aceptación de sí	Intrapersonal	0.71	0.29	0,07	mediana
	Interpersonal	0.52	0.24	0,02	mediana
	Adaptabilidad	0.66	0.12	0,12	mediana
	Manejo de estrés	0.47	0.23	0,05	mediana
<b>Inteligencia emocional</b>					
Control de las situaciones	Intrapersonal	0.13	0,14	0,35	pequeña
	Interpersonal	0.26	0,13	0,32	pequeña
	Adaptabilidad	0.24	0,05	0,27	pequeña

	Manejo de estrés	0.07	0,03	0,19	pequeña
	<b>Inteligencia emocional</b>				
Estado de animo	Intrapersonal	0.22	0,12	0,23	pequeña
	Interpersonal	0.14	0,14	0,31	pequeña
	Adaptabilidad	0.13	0,11	0,25	pequeña
	Manejo de estrés	0.06	0,13	0,16	pequeña

---

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman;

TE: Tamaño de efecto de la correlación

IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación de Spearman

LI: Límite inferior del intervalo;

LS: Límite superior del intervalo

En relación con la Tabla 3, **se muestran los coeficientes de correlación de Spearman** entre las variables en estudio de los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo; donde se observa que en **la variable intrapersonal** correlaciona directamente, con tamaño de efecto de la correlación de magnitud pequeña, con el bienestar psicológico (.21; IC 95% = .10, .31), y con las dimensiones: Vínculos psicosociales (.17; IC 95% = .04, .26), Proyectos (.18; IC 95% = .05, .27), y Control de las situaciones (.12; IC 95% = .02, .24). Igualmente se observa, que en los referidos colaboradores se correlaciona inversamente, con tamaño de efecto de la correlación de magnitud pequeña, con el bienestar psicológico (-.18; IC 95%=-.30, -.09), y con las dimensiones: Vínculos psicosociales (-.14; IC 95% = -.26, -.04), Aceptación de sí (-.14; IC 95% = -.26, -.04) y Control de las situaciones (-.15; IC 95% = -.27, -.05).

Respecto al análisis del coeficiente de Spearman se concluye que la correlación entre las variables (Bienestar psicológico, intrapersonal e interpersonal) es pequeña de lo cual se deduce que el bienestar psicológico en los trabajadores de la Universidad Privada de Trujillo en el año 2019 ha sido bajo y no se ha tomado acciones para mejorar las relaciones intrapersonales e interpersonales. Por tanto, en la tabla 5 se puede observar el Tamaño de Efecto de la correlación (TE), el cual debemos tener en cuenta para realizar acciones que mejoren el bienestar psicológico.

**Tabla 3**

**Correlación de los componentes Intrapersonal e interpersonal respecto al Bienestar Psicológico en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo**

Variables	R	IC al 95% <sup>(a)</sup>		TE
		LI	LS	
<b>Bienestar psicológico</b>	0,21	0,10	0,31	Pequeña
<b>Intrapersonal</b>				
Vínculos psicosociales	0,17	0,04	0,26	Pequeña
Proyectos	0,18	0,05	0,27	Pequeña
Aceptación de sí	0,08	-0,02	0,20	Trivial
Control de las situaciones	0,12	0,02	0,24	Pequeña

<b>Interpersonal</b>	<b>Bienestar psicológico</b>	-0,18	-0,30	-0,09	Pequeña
	Vínculos psicosociales	-0,14	-0,26	-0,04	Pequeña
	Proyectos	-0,03	-0,15	0,07	Trivial
	Aceptación de sí	-0,14	-0,26	-0,04	Pequeña
	Control de las situaciones	-0,15	-0,27	-0,05	Pequeña

*Nota:*

r: Coeficiente de correlación de Spearman;

TE: Tamaño de efecto de la correlación

IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación de Spearman

LI: Límite inferior del intervalo;

LS: Límite superior del intervalo

Respecto del análisis del coeficiente de Spearman para la tabla 4 se obtiene como resultado, que la correlación entre las variables (Bienestar psicológico, **adaptabilidad y manejo de estrés**) es pequeña la correlación, ello se ha debido a que en la actualidad no se toman acciones para mejorar las variables de adaptabilidad y en el manejo del estrés, es por ello que según la tabla 6a la hora de tomar futuras decisiones urge mejorar el bienestar psicológico en la Universidad Privada de Trujillo.

**Tabla 4**

**Correlación de los componentes adaptabilidad y manejo de estrés respecto al bienestar psicológico en colaboradores de una universidad privada de Trujillo: 2019.**

Variables		r	IC al 95% <sup>(a)</sup>		TE
			LI	LS	
	<b>Bienestar psicológico</b>	0,22	0,13	0,34	Pequeña
<b>Adaptabilidad</b>	Vínculos psicosociales	0,21	0,12	0,33	Pequeña
	Proyectos	0,18	0,07	0,29	Pequeña
	Aceptación de sí	0,06	-0,03	0,17	Trivial
	Control de las situaciones	0,10	0,01	0,23	Pequeña
	<b>Bienestar psicológico</b>	-0,17	-0,29	-0,07	Pequeña
<b>Manejo de estrés</b>	Vínculos psicosociales	-0,08	-0,20	0,02	Trivial
	Proyectos	0,02	-0,10	0,12	Trivial
	Aceptación de sí	-0,15	-0,27	-0,05	Pequeña
	Control de las situaciones	-0,18	-0,30	-0,09	Pequeña

*Nota:*

r: Coeficiente de correlación de Spearman;

TE: Tamaño de efecto de la correlación

IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación de Spearman

LI: Límite inferior del intervalo;

LS: Límite superior del intervalo

Respecto a la tabla 5, según el análisis del coeficiente de Spearman, se deduce que el efecto correlación entre las variables (**Bienestar psicológico y Estado de Ánimo**) es pequeña, lo cual nos permite plantear que cuando se tome futuras decisiones para mejorar el bienestar psicológico en la Universidad Privada de Trujillo, debe tenerse en cuenta el tamaño de efecto de correlación (TE) en los colaboradores.

**Tabla 5**

**Correlación del componente Estado de Ánimo en general respecto al Bienestar Psicológico en los colaboradores en una Universidad Privada de Trujillo: 2019.**

Variables	r	IC al 95% <sup>(a)</sup>		TE
		LI	LS	
<b>Bienestar psicológico</b>	0,22	0,14	0,35	Pequeña
<b>Estado animo</b>				
Vínculos psicosociales	0,21	0,13	0,32	Pequeña
Proyectos	0,18	0,05	0,27	Pequeña
Aceptación de sí	0,05	-0,03	0,19	Trivial
Control de las situaciones	0,10	0,01	0,23	Pequeña

*Nota:*

r: Coeficiente de correlación de Spearman;

TE: Tamaño de efecto de la correlación

IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación de Spearman

LI:

Límite inferior del intervalo;

LS: Límite superior del intervalo

## **VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **6.1. DISCUSIÓN**

Luego de realizada la investigación, tenemos en primer lugar que, si se acepta la hipótesis general en donde se establece lo siguiente: “Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Bienestar Psicológico, entonces se logra una mayor colaboración de los empleados de la Universidad Privada de Trujillo”. Por tanto, se puede postular la existencia de una relación entre la variable independiente; inteligencia emocional; y, la variable dependiente: el bienestar psicológico que constituyen las variables propuestas en el marco teórico respecto a al análisis y evaluación correlacional de los colaboradores que laboran en una Universidad Privada en Trujillo.

En segundo lugar, evidentemente se han encontrado correlaciones directas de magnitud e inversas a partir de los siguientes cinco componentes de la variable Inteligencia Emocional, tal como lo precisa Hernández, g. (2008) en su Tesis de Maestría en Administración en Nuevo León México, en donde plantea como método el tipo de investigación: descriptiva, correlacional, explicativa y cuantitativa, concordante con la variable Inteligencia Emocional según lo fundamenta Goleman (2010) en su libro Inteligencia Emocional, en los componentes Intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo en general. Respecto a su relación con la variable Bienestar psicológico o Felicidad que según el diccionario de la Real Academia en donde define que la Felicidad es un “Estado de grata satisfacción espiritual y física” que para mi investigación sus aspectos son: vínculos psicosociales, cualidades positivas y fortalezas, posición de algo bueno u optimismo y esperanza de un futuro feliz. Es por tales motivos, que lo obtenido en la presente Tesis según el cuestionario de la encuesta formulado según el inventario emocional Barón I-CE: NA – completo (adaptado por Nelly Ugarriza Chávez y Liz pajares del águila) nos lleva a deducir para la Universidad Privada de Trujillo, que las personas administrativas tienen mayor facilidad para relacionarse con otras personas administrativas y en menor medida con los funcionarios o jefes, debido a que los

trabajadores son más confiados y seguros de sí mismos que aquellos que tienen una relación laboral insegura con sus jefes. Asimismo, se puede afirmar que el bienestar o felicidad, en gran medida se debe a la capacidad de entablar relaciones sociales saludables con otras personas dentro de dicho centro de trabajo.

En tercer lugar, lo confirmado según el tamaño de correlación encontrado entre ambas variables que según las investigaciones de Seligman (2015), en su libro "La auténtica felicidad". Editado en Barcelona, España: es quien defiende que más relevante en la felicidad de una persona es la percepción de los sucesos ocurridos en el pasado, antes que los sucesos en el momento actual. Igualmente, respecto al pensamiento de Csikzentmihalyi (2013) en su texto *Fluir*. Publicado en Barcelona, España, quien sostiene que a pesar de la existencia de eventos que tienden a perjudicar en gran medida la vida de los colaboradores, sin embargo, ello no disminuirá necesariamente su felicidad, debido a que el trabajador podría encontrar algún provecho o satisfacción laboral, que según Ugarriza, N. (2011) en su evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarÓN (I-CE) para una Universidad de Lima, Perú, considera que la satisfacción laboral se refiere a la actitud general de una persona hacia su empleo, es decir, si una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su empleo, entonces lograra su felicidad. En cambio, Papalia, (2014) en su Tesis en Guatemala, respecto a la satisfacción en el trabajo confirma que sólo se produce cuando el esfuerzo realizado culmina, a través del rendimiento, en la consecución del objetivo personal fijado y dicha satisfacción se realiza en función de factores tales como: el valor del incentivo, las expectativas de su logro, las aptitudes y los rasgos de la personalidad, la consideración de los cometidos y las condiciones de trabajo, e por ello que la satisfacción en el trabajo origina importantes consecuencias tanto para la persona como para la propia organización, pues, la satisfacción en el trabajo se produce cuando el esfuerzo realizado culmina, a través del rendimiento, en la consecución del objetivo personal fijado dentro de las dificultades vivenciadas laboralmente

En cuarto lugar, es importante señalar que los resultados que se han obtenido, muestran algún tipo de relación con lo presentado por Jarrín (2016), quien concluyó que es relevante estudiar los componentes de la inteligencia emocional durante el proceso expansivo de la colaboración entre los funcionarios y los trabajadores

administrativos para poder predecir su desenvolvimiento futuro; más aún, cuando en su tesis de Silva y Pérez (2016) titulada “Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa novedades B&V S.A.C. de la ciudad de Trujillo en el periodo 2016”, que tiene como objetivo “Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa se llega a concluir que el nivel de desempeño laboral es bajo, debido a que los trabajadores no conocen los objetivos de la empresa, asimismo, no existe el trabajo en equipo, es decir prefieren realizar sus actividades de manera individual lo que repercute en un nivel bajo de productividad.

En quinto lugar, respecto a la presente tesis en lo que se refiere a los resultados obtenidos en cada una de las hipótesis específicas, considero importante lo siguiente: que si bien existe una correlación directa de magnitud pequeña con el componente intrapersonal del Bienestar Psicológico en la hipótesis 1., ello es debido, por un lado, a la gestión administrativa en la Universidad Privada en Trujillo y por otro lado, respecto a la débil participación de los trabajadores administrativos en sus labores que desempeñan. Asimismo, podemos afirmar (según la hipótesis 2), la existencia de relación entre el Componente Interpersonal de la inteligencia emocional con la relación con el bienestar psicológico en los colaboradores de la Universidad. Alcanzando una correlación directa de magnitud pequeña entre ambos, derivado también de la gestión organizativa y de control. Igualmente, respecto al Componente de Adaptabilidad con el Bienestar psicológico en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo (según la hipótesis 3), se ha encontrado una pequeña correlación derivado del débil conocimiento en el desarrollo de las virtudes humanas entre los funcionarios y sus trabajadores administrativos; también en relación con el Componente del Manejo de Estrés, (según la hipótesis 4) ha de tomarse en consideración que debido a su vida corporal e intelectual tiende a existir un mayor bienestar psicológico entre los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo; finalmente, .en relación al Componente de Estado de ánimo en general (según hipótesis 5), existe una correlación entre el componente de la Inteligencia Emocional y el Bienestar Psicológico, debido a que se apoya respecto a la relación directamente con la propia experiencia profesional, que, si bien los eventos pasados influyen, pero, no gobiernan la vida de una persona en el presente.

En sexto lugar, frente a lo expuesto, en la presente investigación, buscando la correlación de la variable Inteligencia Emocional al impulsar el desarrollo laboral de los trabajadores, así como, en su capacidad de sentir, entender, controlar y modificar los estados anímicos propios y ajenos, que es un sentimiento que los acerca a la búsqueda de sus habilidades internas y externas, ello ha de influir en el bienestar psicológico o felicidad que constituye la variable dependiente respecto al puesto que desempeñan laboralmente en la Universidad Privada de Trujillo, en donde los trabajadores desempeñan sus labores, experimentando una mayor satisfacción, tanto en su relación laboral con sus jefes, así como, con sus compañeros de trabajo. Es así, que ha surgido en nuestra sociedad la psicología positiva, que estudia las bases del bienestar psicológico, la Inteligencia emocional, así como, también lo relacionado con las fortalezas y virtudes humanas. Que según la doctora Herrera Torres L. (2014) en su libro “La psicología positiva y la inteligencia emocional en educación” para la universidad de Granada España, precisa que la Psicología Positiva se centra en descubrir y potenciar las fortalezas y virtudes personales con el objetivo de lograr la estabilidad y armonía en todas las facetas de nuestra vida. Estrechamente vinculada a la misma, está la Inteligencia Emocional que, en el presente siglo XXI, ha despertado un gran interés dentro de la investigación psicológica. Es decir, la Psicología Positiva (PP) y la Inteligencia Emocional (IE) cuentan con una serie de relaciones, interacciones y posibilidades que, sin lugar a dudas, fortalecen el progreso de los dos conceptos, especialmente, por que establecen diversas alternativas al desarrollo emocional, ya que son el bienestar subjetivo y la felicidad aspectos centrales en el estudio (Moreno; Gálvez, 2010). Y que a partir de resultados positivos, fundamentados en la óptima funcionalidad humana (Seligman, 1999). Han mostrado un impacto importante en el bienestar emocional de las personas que laboran. Por tanto, queda corroborar la correlación existente entre la variable independiente: la Inteligencia Emocional y la variable dependiente: el Bienestar Psicológico, respecto a los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo, en donde los resultados expuestos para el año 2019 han sido importantes en la práctica para mi tesis de Maestría que me ha permitido fortalecer los planteamientos de las teorías que sustentan ambas variables en el desarrollo de esta investigación. Y,

Finalmente, cabe mencionar que a nivel social, esta investigación sugiere construir lazos en los componentes de la Inteligencia Emocional para generar condiciones que

influyan en los factores del Bienestar Psicológico sobre las actitudes y estado de salud que influyen en los colaboradores respecto a sus habilidades personales y laborales para lograr un cumplimiento eficiente en sus funciones tendiente a impulsar el desarrollo efectivo, innovativo y emprendedor de la Universidad Privada de Trujillo. Igualmente, puede servir como antecedente, para conocer el comportamiento de ambas variables en cualquier centro universitario. Asimismo, nos va permitir sugerir o recomendar a la Universidad Privada de Trujillo a fin de generar programas y estrategias para complementar a nivel general la experiencia de los funcionarios y de los trabajadores administrativos respecto al bienestar psicológico y su inteligencia emocional.

## 6.2. CONCLUSIONES

1. Se logró el objetivo general de la investigación, debido a que se encontró que existe correlación de magnitud directa pequeña entre la Inteligencia Emocional y el Bienestar Psicológico en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo, según los resultados obtenidos en el año 2019, en donde se puede observar que entre ambas variables, los colaboradores están en constante búsqueda de encontrar un mayor bienestar, tranquilidad y calma; tratando de mejorar sus relaciones personales y laborales en el puesto que desempeñan.
2. De acuerdo al análisis y resultados se concluye que existe una correlación entre la inteligencia emocional en su componente intrapersonal respecto al bienestar psicológico, en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo, en el año 2019, lo que significa que cuanto mayor es el componente intrapersonal de que los colaboradores sean más conscientes ello generará un mayor bienestar y viceversa, con lo que queda comprobada su relación directa, aunque pequeña entre ambas variables.
3. Del análisis y Resultados se concluye que existe correlación entre la inteligencia emocional en su componente interpersonal respecto al bienestar psicológico en los colaboradores de una universidad privada de Trujillo, lo que significa que cuanto mayor es el componente interpersonal, mayor ha de ser la responsabilidad y confiabilidad respecto al bienestar del colaborador y viceversa, con lo que queda comprobada su relación de manera directa y pequeña entre ambas variables en estudio.
4. Se concluye que existe una correlación entre la inteligencia emocional en su componente adaptabilidad respecto al Bienestar psicológico de los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2019, lo que significa que cuanto mayor componente de adaptabilidad para adecuarse a las exigencias del entorno y las situaciones problemáticas, mayor ha de ser el bienestar del colaborador y

viceversa, con lo que queda comprobada la relación directa y pequeña entre ambas variables.

5. Se concluye que existe una correlación entre la inteligencia emocional en su componente manejo del estrés, respecto al Bienestar Psicológico debido a que existe una relación significativa  $r= 0.905$  en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo, lo cual tienen la habilidad de tener una visión positiva, optimista y trabajar bajo presión, sin perder el control, con lo que queda comprobada la relación directa y alta entre ambas variables.
  
6. Se concluye que existe una correlación entre la inteligencia emocional en su componente Estado de ánimo en general, respecto al Bienestar Psicológico en los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo, con lo que queda comprobada la habilidad de los colaboradores para sentirse contentos en la labor que desempeñan, es por tales motivos que existe en general la relación directa y alta entre ambas variables.

## REFERENCIA

- Alarcón, R. (2016). Psicología de la felicidad. (2da ed.). Lima, Perú: Editorial Universitaria.
- Arias, F. (2010) F. “Administración de recursos humanos para el alto desempeño”. Sexta Edición. México: D.F: Editorial Trillas, S.A.
- Barrantes, K. & Ureña, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses. Revista Intercontinental de psicología y educación, enero 2015 17 (1), 102 – 103. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/802/80242935006.pdf>
- Bar-Ón, R. (1997). The Bar-Ón Emotional Quotient Inventory. A test of emotionally intelligence. Editado en Toronto, Canada. Multi-Health Systems.
- Bermúdez, J., Pérez, A., Ruiz, J., San Juan, P & Rueda, B. (2013). Psicología de la personalidad. Madrid, España: UNED 2013
- Bowlby, J. (2006). Vínculos afectivos: formación, desarrollo y Pérdida. (5ta ed.). Madrid, España: Ediciones Morata S.L.
- Buenrostro, A., Valadez, M., Soltero, R., Nava, G., Zambrano, R., García, A. (2012) Inteligencia emocional y rendimiento académico en adolescentes. Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara- México.
- Buitrago, C., Constanza, S., y Martínez, G. (2011) “Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de AssbaSalud E.S.E Manizales (Colombia)”. Archivos de Medicina. Universidad de Manizales – Caldas, Colombia.

- Casullo, M. & Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*, 18, 37- 45.  
Recuperado de:<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6840/6974>
- Chiavenato, I. (2004) "Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones", International Thomson Editores, México.
- Csikszentmihalyi, M. (2013). *Fluir*. (18va ed.). Barcelona, España: Editorial Kairós 2013
- Cuadra, A., Veloso, C., Moya, Y., Reyes, Li., Vilca, J. (2010). Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital. *Investigaciones en Psicología de la Salud y Psicología Social*. Chile.
- Domínguez, S. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: Un Enfoque de Ecuaciones Estructurales. (Tesis de Licenciatura). Universidad Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Espinoza, L. (2016). Propiedades psicométricas del instrumento lazos parentales en internos de comunidades terapéuticas de Trujillo. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- García, J., García, G., Arnaud, M., González, J., Arámbula, E. y Mendoza, J. (2015) *Inteligencia emocional en médicos residentes del Hospital General de México*; México.
- García, I., Martínez, R., Salas, I., Urbina, O. y Soler, S. (2000) *Competencia profesional y rasgos psicológicos en profesionales de la atención primaria de salud*. *Revista Cubana de Medicina*, La Habana – Cuba.
- Goleman, D. (2011). *La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual.*, México: Ed. Vergara.

- Goleman, D. (2011). Inteligencia Emocional. Madrid: Planeta.
- Haidt, J. (2006). La hipótesis de la felicidad. (1ra ed.). Barcelona España: Gedisa editorial.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta ed.). México d.f., México: Mc graw – Hill.
- Hernández R., (2015). Metodología de la investigación científica 7ma edición, México: Interamericana Editores S.A.
- Hernández, G. (2008) Inteligencia Emocional y desempeño laboral de los Supervisores de Industrias Cítricas.
- Llavina, J. (2017). “La teoría de la felicidad”. Lima, Perú.
- Morrisy Maisto (2001) “Introducción a la psicología” décima edición, México.
- Ortega, M. (2010) La educación emocional y sus implicaciones en la salud. Universidad Nacional de Educación a Distancia. España.
- Ortiz-Acosta, R. & Beltran-Jimenez, E. (2011) Inteligencia emocional percibida y desgaste laboral en médicos internos de pregrado. Educación Médica. Sonora México.
- Orué, E. (2010) Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Páez, D., Fernández, I., Campos, M., Zubieta, E. & Casullo, M. (2006). Apego seguro, vínculos parentales, clima familiar e inteligencia emocional: socialización, regulación y bienestar, ansiedad y estrés, 12 (2-3), 329-341.
- Pérez, F. (2012) Comunicación estratégica: Sí claro. Pero, ¿Qué implica “Estratégica”? Barcelona-España. Editorial Ariel.
- Ramírez G, Zavaleta L. (2017) Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada. 2017.

- Real Academia Española (2018). Bienestar recuperado <https://dle.rae.es/?id=5TwfW6F>
- Reza, J. (2015) Gestión efectiva de recursos humanos en las organizaciones, un enfoque sistémico. México: Editorial Panorama.
- Robbins, S, Coulter M. (2016). Administración. ESAN. Décima edición, Lima Perú.
- Robbins, S. (2004) Comportamiento organizacional. Décima Edición. México: Prentice Hall.
- Seligman, M. (2015). La auténtica felicidad. (4ta ed.). Barcelona, España: B de Bolsillo.
- Silva, A. Pérez, A. (2016) "Relación Entre La Inteligencia Emocional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Novedades B&V S.A.C. De La Ciudad De Trujillo En El Periodo 2016"
- Sotomayor, G. (2012) "Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tamburco". Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- Sternberg, R. y Detterman, D. (1986). What is intelligence? Contemporary viewpoints on its nature and definition. Norwood, NJ: Ablex.
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. Lima: Libro Amigo. 2001.
- Ugarriza, N. (2011) La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. Universidad de Lima, Perú.
- Ugarriza, N., y Pajares del Águila, L. (2005) La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes de Perú. Universidad de Lima, Perú.

- Villacorta, E., (2010). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de Medicina Humana de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Perú.
- Villamizar, G. & Donoso, R. (2013). Definiciones y teorías sobre inteligencia emocional. Revisión histórica. Universidad Pontificia Bolivariana - Bucaramanga – Colombia.
- Weinert, B. (2010). “Manual de psicología de la organización”. Barcelona: Herder.
- Yabar, B. (2016) Niveles De Inteligencia Emocional Y Desempeño Laboral En El Personal De Salud Administrativo De La Micro Red La Molin.
- Zúñiga, M. (2010). Incidencia del ejercicio físico/deportivo sobre el bienestar psicológico. (Tesis de Licenciatura). Universidad del Aconcagua, Argentina.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### INVENTARIO EMOCIONAL BarOn ICE: NA - Completo (Adaptado por Nelly Ugarriza Chávez y Liz Pajares Del Águila)

Apellidos y nombres : \_\_\_\_\_ Sexo : \_\_\_\_\_  
Fechas de evaluación : \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ Edad : \_\_\_\_\_  
Fecha de nacimiento : \_\_\_\_\_ Grado : \_\_\_\_\_  
Examinador (a) : \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten 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. Rara vez o nunca es mi caso
2. Pocas veces es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Muchas veces es mi caso
5. Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

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 de tiempo, 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 duro 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 de que algo no está bien en mi cabeza
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información 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 otros 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 intentarlo solucionar.
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.
34. Pienso bien de las personas.
35. Me es difícil entender cómo 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 decirselo.
68. Tengo tendencia a fantasear y a 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 como 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 muy 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 ante 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 las 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 de que voy a fracasar.
- 133.He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

## ANEXO 2

### Escala de evaluación de FELICIDAD

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_ Sexo: (M) (F)

Edad: \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES

Más abajo encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o en duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la escala para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases. Marque su respuesta con X. No hay respuestas buenas ni malas.

Escala:

- Totalmente de Acuerdo (TA)
- De Acuerdo (A)
- Ni de acuerdo ni en Desacuerdo (¿?)
- En Desacuerdo (D)
- Totalmente en Desacuerdo (TD)

N°	Pregunta	TA	A	¿?	D	TD
1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.					
2	Siento que mi vida está vacía.					
3	Las condiciones de mi vida son excelentes.					
4	Estoy satisfecho con mi vida.					
5	La vida ha sido buena conmigo.					
6	Me siento satisfecho con lo que soy.					
7	Pienso que nunca seré feliz.					
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.					
9	Si volviese a nacer no cambiaría casi nada en mi vida.					
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.					
11	La mayoría del tiempo me siento feliz.					
12	Es maravilloso vivir.					
13	Por lo general me siento bien.					
14	Me siento inútil.					
15	Soy una persona optimista.					
16	He experimentado la alegría de vivir.					

17	La vida ha sido injusta conmigo.					
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.					
19	Me siento un fracasado.					
20	La felicidad es para algunas personas, no para mí.					
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.					
22	Me siento triste por lo que soy.					
23	Para mí, la vida es una cadena de engaños.					
24	Me considero una persona realizada.					
25	Mi vida transcurre plácidamente.					
26	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.					
27	Creo que no me falta nada.					

COMPRUEBE QUE RESPONDIÓ A TODAS ANTES DE ENTREGAR

## ANEXO 3

### Carta de Consentimiento Informado.

#### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a colaboradores de una universidad en la ciudad de Trujillo.

Se me ha explicado que:

- El procedimiento consiste en responder dos cuestionarios uno de 133 ítems sobre inteligencia emocional y el otro de 27 ítems sobre el estado de felicidad en los últimos meses.
- El tiempo de duración de mi participación es de 45 - 60 minutos.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme en participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- Se reservará la información que yo proporcione. Los datos se procesarán de manera conjunta.
- Puedo contactarme con David Aranaga Zavaleta mediante correo electrónico o llamada telefónica para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones acepto ser participante de la investigación.

Trujillo, \_\_\_\_ de noviembre del 2019

---

Nombre y Apellidos

En caso de alguna duda o inquietud a la participación en el estudio puede llamar al teléfono 942146800 o escribir al correo electrónico david.aranaga00@gmail.com

## ANEXO 4

### Coeficientes de confiabilidad por consistencia interna.

Tabla A

*Confiabilidad por consistencia interna entere los colaboradores de la Universidad privada de Trujillo.*

COMPONENTES	$\alpha$	Nro ítems	IC al 95% <sup>(a)</sup>	
			LI.	LS
Relaciones intra e interpersonal	.887	12	0,88	0,89
Adaptabilidad	.715	13	0,70	0,73
Manejo de estrés	.850	12	0,84	0,86
Estado de ánimo en general.	.700	13	0,68	0,71

**Nota:**

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach

(a): Intervalo de estimación del coeficiente de confiabilidad; LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo

Tabla B

**Confiabilidad en la Escala de Bienestar Psicológico de los colaboradores de una Universidad Privada de Trujillo.**

ASPECTOS	$\alpha$	Nro ítems	IC al 95% <sup>(a)</sup>	
			LI.	LS.
<b>Bienestar psicológico</b>	.651	13	0,63	0,67
Vínculos psicosociales	.540	3	0,51	0,57
Proyectos de psicología positiva	.482	4	0,45	0,51
Aceptación de estado duradero	.410	3	0,37	0,44
Control de las situaciones optimista	.405	3	0,37	0,44

*Nota:*

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach

(a): Intervalo de estimación del coeficiente de confiabilidad; LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo