



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Inteligencia emocional y satisfacción laboral en los
colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA

Fernández del Aguila, María de los Angeles (ORCID: 0000-0002-8518-1853)

ASESORA

Mtra. Saavedra Meléndez, Janina (ORCID: 0000-0002-7571-7271)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

TARAPOTO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Un merecido reconocimiento a mi querida familia por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía; por acompañarme de una u otra forma en todos mis sueños y metas.

A mis amadas hijas Mía y Zoe por ser el principal motivo inspirador de superación y darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis amigos y ahora colegas por la confianza depositada en mi persona, por ayudarme a concretar mi meta personal y por enseñarme una nueva apreciación del significado e importancia de la amistad

La autora

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, doy gracias a la Universidad César Vallejo sede Tarapoto, por permitirme convertirme en la profesional en lo que tanto me apasiona.

Un especial agradecimiento a mi asesora Mtra. Saavedra Meléndez, Janina quien ha logrado que el trabajo se realice con éxito compartiendo sus conocimientos, guiando con su paciencia y su rectitud como docente.

Finalmente, a la plana gerencial de la organización Pollería La Canga y a sus íntegros colaboradores por su valioso aporte en la realización de esta investigación.

La autora

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimineto	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Prueba de normalidad de los datos</i>	25
Tabla 2: <i>Correlación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral</i>	26
Tabla 3: <i>Correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión significación de tareas de la satisfacción laboral</i>	27
Tabla 4 <i>Correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral</i>	28
Tabla 5 <i>Correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión reconocimiento personal y social de la satisfacción laboral</i>	29
Tabla 6 <i>Correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral</i>	30

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de conocer la correlación entre las variables de inteligencia emocional y satisfacción laboral en los colaboradores de una organización líder en su rubro de restaurantes de la ciudad de Tarapoto, considerando la gran importancia que tiene las emociones en las empresas en general para la compleja exigencia de alcanzar la satisfacción en sus colaboradores. La investigación que se ha desarrollado es de tipo correlacional y transversal, con diseño no experimental, realizado con una muestra de 50 colaboradores. Como técnica principal se utilizó la encuesta y como instrumentos se usó para la variable uno el Inventario de inteligencia Emocional BarOn (I-CE) y para la variable dos se manejó la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC). Para medir el grado de correlación entre las variables se utilizó el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho Spearman, por ser las variables de tipo ordinal. De los resultados obtenidos se demostró que el valor del Coeficiente Rho de Spearman es de 0.316 y el nivel de significancia es 0.026, lo que lleva a concluir que existe relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, pero que es débil. Es decir, que el valor predictivo para la inteligencia emocional es muy bajo, y que habría otros factores que están influyendo en la satisfacción laboral de sus colaboradores. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis que señala la existencia de una correlación entre ambas variables, y rechazamos la hipótesis nula.

Palabras claves: Inteligencia emocional, satisfacción laboral, colaboradores.

ABSTRAC

The present research work was carried out with the aim of knowing the correlation between the variables of emotional intelligence and job satisfaction in the collaborators of a leading organization in its field of restaurants in the city of Tarapoto, considering the great importance of emotions in companies in general for the complex requirement of achieving satisfaction in their collaborators. The research that has been developed is correlational and cross-sectional, with a non-experimental design, carried out with a sample of 50 collaborators. As the main technique, the survey was used and as an instruments, the BarOn Emotional Intelligence Inventory (I-CE) was used for variable one and for variable two, the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) was used. To measure the degree of correlation between the variables, the Non-parametric Correlation Coefficient of Rho Spearman was used, since the variables are ordinal. From the results obtained it was shown that the value of spearman's Rho Coefficient is 0.316 and the level of significance is 0.026, which leads to the conclusion that there is a relationship between emotional intelligence and job satisfaction, but that it is weak. That is, the predictive value for emotional intelligence is very low, and that there would be other factors that are influencing the job satisfaction of your employees. Therefore, we accept the hypothesis that indicates the existence of a correlation between both variables, and we reject the null hypothesis.

Keywords: Emotional intelligence, job satisfaction, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones se encuentran en la continua exploración de su desarrollo, para ello invierten en tecnología, afinan los procesos y buscan mejorar el rendimiento y productividad; sin embargo, el común denominador del éxito de las organizaciones es la forma como resuelven los conflictos a partir de una adecuada toma de decisiones, y los que marcan pautas en estas decisiones sin duda alguna son los colaboradores que conforman la organización. Por tal motivo existe la demanda de prestar mayor atención a las cualidades, habilidades, sensibilidades y la forma cómo es que sus colaboradores interactúan entre sí. Ciertamente las emociones han tenido poca relevancia en su valor, sin embargo, se ha demostrado que la inteligencia emocional es pieza fundamental en la cultura organizacional; aportando así una herramienta que ayude a controlar las actitudes y mejoran el bienestar entre las relaciones que resulta ser un componente para la satisfacción y éxito personal y laboral.

Precisamente a **nivel internacional** OBS Business School (2019) publicó una encuesta acerca del valor de la inteligencia emocional en las organizaciones, en el cual lo consideraban con mayor importancia con un 71% que el cociente intelectual; así también lo toman en cuenta para un posible ascenso en un puesto de trabajo con un 75%, del mismo modo revelaron que el 59% de las organizaciones no contratarían a un empleado con poca inteligencia emocional así presentara un alto coeficiente intelectual. Por otra parte el Diario Estrategia (2018) señaló en una de sus publicaciones un estudio realizado por Randstad acerca del nivel de satisfacción laboral en empleados de 33 países diferentes, determinando que los países que presentan niveles altos de satisfacción y conformidad con sus empleadores son aquellos que mantienen excelente comunicación y dentro de los países que la conforman son México con 83%; India con 80%; Estados Unidos, Dinamarca y Noruega con un 79%; Brasil con 76%; Chile con un 73% y Argentina con un 70%. En tanto los países que confirman disconformidad son Japón con 41%; Hong Kong con 48% y Hungría con 54%.

Asimismo; a **nivel nacional** tenemos Bartra y Torres (2019), quienes evidenciaron a la inteligencia emocional en las empresas, dedicadas a la tecnología se encontraba en índices altos, oscilando estos entre el 63.3% y el 34.3% al nivel medio y sólo al 2.3% nivel bajo. Del mismo modo, RPP Noticias (2016) publicó un estudio realizado por la Felicidad Organizacional (IFO) ubicando a Perú en el quinto lugar de felicidad laboral, lo que describe en un 35% de satisfacción laboral a comparación de los otros 65% que se encuentran descontentos.

Finalmente, a **nivel local** tenemos el estudio de Reyes (2016) que abordó la investigación de tipo descriptivo correlacional no experimental, evidenciando que la variable satisfacción laboral es influenciada por las condiciones laborales que la empresa le ofrece, en un 80%. De modo similar Tarrillo (2018), toma muestras de docentes de plana universitaria, en el cual concluye que a un de 32.9% la inteligencia emocional está a nivel bajo, al 32.9% nivel intermedio y al 34.1% alto nivel.

Precisamente en el diagnóstico de evaluación del ambiente de trabajo de la Pollería La Canga queda expuesto la necesidad de fomentar una adecuada inteligencia emocional en sus colaboradores en función con lo que sienten y hacen; es decir, los cambios laborales generados en estos últimos tiempos producto de la pandemia mundial ha expuesto actitudes, emociones y rendimiento de sus empleados creando limitaciones como ausentismo, conflictos, falta de compromiso, mala toma de decisiones y desmotivación que obliga a la organización imponer nuevos retos para los colaboradores dispuestos a desarrollar un ambiente agradable y con libre expresión, con apertura al dialogo y confianza para lograr eficazmente la misión empresarial, la efectividad organizacional y sobre todo la satisfacción laboral de sus colaboradores. En este sentido, las delimitaciones expuestas trascienden el interés de investigar la vinculación que cumplen nuestras variables de investigación dentro de la organización, para posteriormente ser usada como estrategias de solución e intervención.

Tomando en consideración las variables en estudio, se cuestiona de manera **general**: ¿Cuál es la correlación entre inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021?; del mismo modo se pretende investigar ¿Cuál es la correlación de la inteligencia emocional y las dimensiones de la variable satisfacción laboral en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021?.

A partir de estas cuestiones, cabe mencionar que la **justificación** por conveniencia, es entender la vinculación de la inteligencia emocional y satisfacción laboral en las personas que laboran en la pollería la Canga, por consiguiente, esta investigación tiene importancia porque brindará un material para la gestión y resolución de limitaciones encontradas entre las variables a base de los resultados obtenidos. Así mismo, asumirá relevancia social, puesto que se expondrán en los resultados aspectos para mejorar y lograr un buen ambiente laboral y así alcanzar elevar la satisfacción laboral mediante la utilización de estrategias e intervenciones que objetivamente son de gran beneficio para el equipo y para el desarrollo de la empresa. A nivel metodológico, la investigación ofrecerá resultados validados y confiables como propuesta de indagación para nuevas investigaciones puesto que contiene información y propuestas a la problemática detectada en sus conclusiones. Del mismo modo, a nivel teórico, se enfoca en la recopilación de información teórica constatada con los resultados que a su vez servirá como instrumento para acceder a futuros estudios de las variables. Y dentro de las implicancias prácticas se da porque existe la necesidad de conocer la relación entre las variables como modo trascendental en la búsqueda de estrategias para la gestión organizacional.

En consecuencia, el **objetivo general** se trazó para conocer la correlación entre las variables inteligencia emocional y satisfacción laboral en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021 y dentro de los objetivos específicos se tiene que descubrir si la inteligencia emocional y la dimensión significación de tareas se relacionan, decretar relación entre inteligencia emocional y la dimensión condiciones de trabajo, declarar la correlación de la inteligencia emocional y la dimensión reconocimiento personal y social, identificar si hay vínculo entre

inteligencia emocional y la dimensión beneficios económicos en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021.

En cuestión, la **hipótesis** se propuso de manera general que la inteligencia emocional tiene correlación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, o de lo contrario no presenta relación alguna entre ellas. Así mismo de manera específica se presumió la relación entre inteligencia emocional con las dimensiones de la variable satisfacción laboral en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021

II. MARCO TEÓRICO

La investigación presenta la recopilación de diversos estudios y aportes internacionales, nacionales y locales con el fin de brindar soporte a las teorías planteadas y revelar la presencia de algunas líneas de investigaciones comunes.

A **nivel internacional** tenemos estudio español realizado por De la Villa y Ganzo (2018), donde investigaron la pertinencia entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de 214 trabajadores (120 mujeres y 94 varones) mayores de edad, de diferentes rubros profesionales. Valiéndose para ello una metodología no experimental, de predominancia cuantitativa, y de nivel netamente explicativo relacional. Sus principales resultados evidencian la existencia de una influencia altamente significativa ($p < 0.05$) entre las variables de estudio, sin embargo, dicha relación es moderada al no sobrepasar el coeficiente de correlación de .85, por otro lado, cabe destacar que la pertinencia de la dimensión dedicación profesional está vinculada con mayor intensidad de la inteligencia emocional en los sujetos de análisis.

Además, en un estudio ecuatoriano Muela (2017) investigó como incide la inteligencia emocional en los empleados de una empresa que brinda servicios de seguridad en la satisfacción de los mismos. Para ello utilizaron una metodología de predominancia cuantitativa, de origen correlacional y diseño no experimental, acogiendo como sujetos de análisis a 44 trabajadores (16 mujeres y 28 varones), así mismo para la obtención de datos emplearon dos instrumentos para cada variable respectivamente. Sus principales resultados demostraron correlación existente y significativa a nivel alta entre las variables sujetas a estudio, puesto que el coeficiente de correlación obtenido por el valor Chi-cuadrado es igual a 18.24, $gl = 9$ ($p < 0.05$), lo que concede que a mayor inteligencia emocional mayor será la satisfacción de los trabajadores.

En la misma perspectiva, en un estudio argentino Condori-Choque (2017), analizaron las relaciones entre la inteligencia emocional (IE) y la satisfacción laboral (SL) en 120 empleados del régimen público de las áreas de salud, seguridad y educación, entre las edades de 19 a 56 años, de tal modo, para poder realizar la investigación se valieron de un método no experimental, descriptivo correlacional de naturaleza cuantitativa. Así mismo para la recopilación de datos, se utilizó la

técnica de la encuesta y se usó dos cuestionarios. Sus principales resultados conceden la posibilidad de evidenciar la relación significativa entre la IE y la SL, cuyos coeficientes de asociación oscilaron entre $.597^{**}$ y $.802^{**}$ ($p < 0.5$) respectivamente, donde el mayor valor de correlación se obtuvo de los trabajadores del sector salud, es decir que mientras más bajos sean los niveles de inteligencia emocional la insatisfacción laboral estará presente en los trabajadores de cualquier sector.

A **nivel nacional** tenemos una investigación realizada en la Libertad por Mendoza (2020), se intentó cuantificar la relación entre los niveles de inteligencia emocional y la satisfacción laboral de 47 docentes de un centro educativo de la ciudad de Pataz, tomando para ello un método cuantitativo de predominancia no experimental, y de naturaleza correlacional. Por otro lado, para recolectar los datos se empleó dos cuestionarios. Sus principales resultados demostraron que no existir correlación significativa entre las variables sujetas a estudio, dado que los valores representativos de asociación fueron $.057$ con un sig. bilateral superior al valor permitido ($p = .576$), de igual modo, las dimensiones de la variable satisfacción laboral, no se encuentran correlacionados con la inteligencia emocional, de tal manera que las percepciones de satisfacción en los docentes sujetos a análisis están encaminados por otras variables diferentes a la inteligencia emocional.

Así mismo en otro estudio realizado en la ciudad de Moquegua por Delgado (2018), para identificar la asociación entre las variables Inteligencia Emocional (IE) y la Satisfacción Laboral (SL) de 67 trabajadores del sector público de una Unidad educativa. Para ello utilizaron una metodología de naturaleza cuantitativa, de corte transversal de predominancia correlacional no experimental, así mismo para la recopilación de datos se utilizaron cuestionarios de elaboración propia para cada variable. Entre sus principales resultados se destaca que la correlación entre la IE y la SL es alta y significativa ($r = .744$, $p = .000$), asegurando de tal modo, que mientras más sea el grado de inteligencia emocional la satisfacción laboral de los trabajadores es óptima o en un grado alto.

También, Tocto (2018), realizó un estudio en la ciudad de Huacho para escenificar la correlación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en 24 docentes de un centro educativa del nivel primaria en la ciudad antes mencionada. Para todo

aquello empleo una metodología de supremacía cuantitativa, de nivel relacional y de diseño no experimental, por otro lado, para recopilación de datos utilizo el inventario abreviado de Ba-ron ICE de inteligencia emocional, y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma, sus principales resultados demostraron existir una relación moderada positiva y significativa entre las variables ($r = .571^*$, $p = .002$), de igual manera las dimensiones de la inteligencia emocional, están relacionadas directamente con la satisfacción laboral oscilando sus coeficientes entre $.471^*$ y $.617^*$, dichos coeficientes aseveran que mientras más alto sea la inteligencia emocional en todos sus componentes mejor será la satisfacción de los docentes en referencia a su labor.

Además, Capacute (2018), realizó una investigación en la ciudad de Tacna, para valorar los grados de asociación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal sanitario de un centro quirúrgico pertenecientes al Hospital Daniel Alcides Carrión de dicha ciudad, acogiendo a 17 enfermeras como muestra. Así mismo para recoger los datos se valió de un método cuantitativo, utilizando dos cuestionarios para recolectar los datos. Sus principales resultados evidencian la existencia de relación significativa ($X^2 = 10,611$, $p < 0,05$) y notoria entre las variables en observación, además la satisfacción laboral de las enfermeras se encuentra en un nivel medio con un 76% y la inteligencia emocional se encuentra en un nivel alto con 82%, explicando de ese modo el comportamiento de las variables.

Simultáneamente, Carranza (2019) realizó una investigación en Trujillo, con el objetivo de identificar la correlación entre la inteligencia emocional y la satisfacción de 60 los colaboradores pertenecientes a una empresa prestadora de servicios. Para aquello se valió de una metodología no experimental de corte transversal de nivel relacional, de naturaleza cuantitativa, así mismo para recopilar los datos se usó dos cuestionarios, uno para cada variable. Sus principales resultados conceden valorar la relación débil y estadísticamente no significativa entre las variables sujetas a observación puesto que los coeficientes son iguales a $r = .101$ y $p = .432 > 0.05$. lo que asegura que la inteligencia emocional no influye de modo persistente en la satisfacción laboral de los colaboradores, de tal manera que dicha variable esta explicada por otros factores dentro de la organización.

De igual manera, en el entorno laboral sanitario Limeño, Ojeda (2017), estudio la incidencia de la correlación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de 258 personal de enfermería a quienes se les aplicó dos cuestionarios como modo de recolección de datos, valiéndose así de un método no experimental de corte transaccional, cuantitativo correlacional. Entre sus principales resultados se destaca que mediante el coeficiente Rho de Spearman los valores de correlación evidencian ser altos y significativos entre las variables en estudio ($r = .843^{**}$, $p < 0.05$), así mismo, las dimensiones de la inteligencia emocional se asocian de forma moderada, pero significativa con la satisfacción laboral del personal sanitario sujetos a análisis, cuyos valores oscilan entre $.267^{**}$ y $.644^{**}$. Lo que concede que, si los niveles de inteligencia emocional son bajos o inexistentes, la insatisfacción laboral estará presente en los colaboradores del sector salud.

Con respecto a las investigaciones de **nivel local** un estudio realizado en la región San Martín, por Arismendiz (2019), para determinar el nivel de satisfacción laboral en los empleados de una empresa que comercializa materiales agroindustriales. Para ello utilizó una metodología de nivel descriptivo, de supremacía no experimental, y de naturaleza cuantitativa, valiéndose de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma aplicada a 50 colaboradores para recoger los datos de análisis. Entre sus principales resultados se pueden notar que el nivel de satisfacción laboral está en un nivel alto con más del 50%, así mismo está influenciada por factores personales del individuo, tales como autocontrol, inteligencia emocional, adaptabilidad y otros, los cuales garantizan además un buen desempeño de sus funciones, finalmente, el personal femenino analizado se encuentra más satisfecho, en comparación del sexo opuesto.

Del mismo modo, tenemos a Cabanillas (2016) que efectuó un estudio descriptivo correlacional en 25 empleados administrativos de la UGEL de Bellavista la vinculación existente de inteligencia emocional y satisfacción laboral, resultando tener variables dependientes.

Así mismo, Herrera (2016), realiza una investigación correlacional en 152 empleados de la Municipalidad Provincial de San Martín, donde se concluyó que a más elevado nivel de inteligencia emocional mayor será el desempeño.

En relación a las teorías afines a la investigación, se pretende abordar como primera muestra a la variable de **inteligencia emocional**, para lo cual se escogió las propuestas teóricas del Modelo de Natalio Extremera Pacheco y Pablo Fernández Berrocal, así mismo, el Modelo de Daniel Goleman y finalmente el Modelo de Bar-On. Como segunda postura de la variable de Satisfacción Laboral, sustenta de bases teóricas como la Teoría de la Jerarquía de la Necesidades de Maslow, la Teoría de la Motivación Higiene de Herzberg además del Modelo de Sonia Palma con sus factores de Satisfacción Laboral.

Natalio Extremera Pacheco y Pablo Fernández Berrocal (2001) este modelo propone tres dimensiones como son la percepción, comprensión y regulación, basados en esto se comprende que inteligencia emocional es el aprender y mejorar nuestra habilidad de comprender, percibir y sobre todo regular nuestras emociones así como de los demás, es decir, refiere a la capacidad de manejar tanto nuestras emociones como los aspectos más sociales de las emociones, así como también identificación y la retroalimentación de nuestros estados de ánimo. (p.18)

Modelo de Daniel Goleman (2002) por su parte expone que la inteligencia emocional son todas esas habilidades personales, se enfoca en como uno puede manejarse a sí mismo y en la interacción con los demás, este modelo presenta cuatro dimensiones, la primera es la conciencia de uno mismo que vendría a ser el reconocer lo que se siente y por qué se siente, las consecuencias que trae nuestros sentimientos, la segunda es la capacidad de gestionarse a sí mismo, es tener la capacidad de cumplir las metas trazadas, es ser positivo ante los contratiempos y controlar las emociones perturbadoras, la tercera es la empatía, es llegar a entender cómo se sienten los demás, es comprender a otras personas y tener la capacidad de saber qué es lo que le pasa, y por último, manejar bien las relaciones, esto implica colaborar, resolver conflictos, influenciar y persuadir sobre los demás. (p18)

Modelo de Reuven BarOn (1997), este autor toma como definición que la Inteligencia emocional es la serie de competencias emocionales, habilidades y facilitadores que definan su eficacia, para entendernos, expresarnos, y como nos relacionamos con los demás. Este modelo propone cinco pilares fundamentales, el primero es el componente intrapersonal, que refiere a la habilidad de identificar

emociones o estados de ánimos en uno mismo en un determinado momento; el segundo es el componente interpersonal, que trata de la interacción entre las personas, de la empatía, de la responsabilidad social y el impacto que tiene nuestras acciones sobre los demás; el tercero es el componente de adaptabilidad, aquí nos habla sobre la capacidad para enfrentarnos a determinados problemas y la flexibilidad que nos condicionan a la hora de comportarnos en determinados momentos; el cuarto pilar es la gestión del estrés que vendría a ser la regulación de las emociones, el controlar la impulsividad y tener tolerancia al estrés; por último el quinto pilar hablamos sobre el estado de ánimo en general donde declara que el optimismo es la manera como las emociones pueden predisponer a ver de una manera más optimista los contextos, por ende la felicidad es la percepción de situaciones futuras miradas de manera optimista.(p.18).

La segunda variable es la **satisfacción laboral**, se propone como primera teoría la Jerarquía de las Necesidades de Maslow (1943), esta es una teoría motivacional propone como definición como la fuerza que origina y mantiene un comportamiento, es el proceso mediante el cual los esfuerzos se dirigen a la consecución de una meta, lo que hace Maslow es identificar cinco clases de necesidades de acuerdo a un orden, la primera es la fisiológica y está relacionada con el mantenimiento de la vida, la segunda es la de seguridad, es aquella que sienten las personas por sentirse protegidas frente a las amenazas y buscan una estabilidad en la vida y en el trabajo, la tercera es las necesidades sociales y son aquellas que necesitan sentirse queridas, necesidad de afecto y aceptación, la cuarta necesidad es de estima y es aquella que necesitan el reconocimiento propio y de las de los demás y la última necesidad es la de autorrealización es aquello que experimentan para lo que uno está especialmente capacitado, es el desarrollo del potencial de uno mismo (p.192).

La segunda teoría propuesta es la Teoría de la Motivación Higiene de Herzberg y este afirma la vinculación entre el rendimiento y la satisfacción, de tal manera que es equitativa, es decir, si se mejora la satisfacción el rendimiento aumenta y se da también de manera viceversa. A partir de este planteamiento generó una teoría motivacional con dos elementos, la primera son los factores de higiene y son extrínsecos o externos a los trabajadores y no suelen poder decidir y están más

vinculadas a las normas o políticas de la empresa, estas comprenden los salarios, los incentivos vinculados con los resultados de su trabajo, la seguridad en el puesto de trabajo y las relaciones con los demás o superiores, estos factores extrínsecos no influyen a motivar al trabajador, lo que si influyen es que si no están presentes en un suficiente nivel el trabajador se desmotiva, por otro lado el segundo factor es de motivación y estos si repercuten en los trabajadores y son internos o personales, dentro de estos se encuentran el reconocimiento del trabajo bien realizado, es decir que una persona se encuentre satisfecha de su trabajo , otro es la entrega de una mayor responsabilidad , la realización personal o que se les permita el desempeño de su habilidades, el gusto por hacer el trabajo, y otro era el progreso, promoción y ascenso, todo esto genera motivación en la persona (p.193).

Por último, exponemos la Escala de Sonia Palma (2005) y define a la satisfacción laboral a la percepción de nuestras expectativas, deseos y capacidades que están en sincronía con las actividades y condiciones laborales, es decir, en la medida de como deseamos que se muestren las condiciones laborales será mayor la satisfacción laboral. Se dice que el desarrollo de la persona es equivalente al desarrollo de su talento humano, la autora afirma que si el talento humano está satisfecho con lo que hace va a dar el cien por ciento y por ende la empresa va a tener un índice elevado de productividad, entonces es importante que un trabajador sea feliz por lo que hace. Dentro de los cuatro factores que influyen en la escala de satisfacción laboral tenemos primero al factor de Significación de Tareas y es la apreciación valorativa de las funciones que desempeña el colaborador, el segundo factor son las Condiciones de Trabajo que comprende a las condiciones laborales donde el trabajador desempeña sus funciones, el tercer factor es el Reconocimiento Personal y/o Social que vendría a ser el valor al logro de las metas y el impacto entre el entorno laboral, el cuarto factor son los Beneficios Económicos que es el reconocimiento de las funciones realizadas a base de remuneraciones económicas (p.58).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Esta investigación según su finalidad es de tipo básico puesto que indaga el conocimiento teórico científico para estudiar el comportamiento de variables o constructos en un contexto problemático específico, con el propósito de ampliar su comprensión (Ander, 2011, p. 42). De tal manera, indagó la realidad problemática de la pollería la Canga en función del conocimiento de inteligencia emocional y satisfacción laboral de sus colaboradores a fin de contribuir con el conocimiento empírico para futuras investigaciones sin llegar a aplicar de manera práctica e inmediata los hallazgos alcanzados.

Diseño de Investigación.

Este estudio usó un diseño investigativo metodológico no experimental de alcance relacional de corte transversal. En ese sentido tal como refiere Hernández, Fernández, & Baptista (2014), este tipo de esquema no intenta manipular intencionadamente las variables en observación por el contrario se analizan tal cual se presentan en un determinado escenario problemático a fin de establecer las correlaciones entre las mismas (p.105). De tal modo que esta investigación identificó las asociaciones entre las variables de estudio en los colaboradores de la Pollería La Canga. Cabe destacar que dicha relación fue evaluada en un solo momento de tiempo. El gráfico representativo se muestra a continuación:

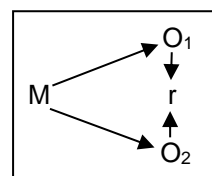
Donde:

M: Colaboradores de la Pollería la Canga

O₁: Inteligencia Emocional

O₂: Satisfacción Laboral

r: Relación



3.2 Variables y operacionalización

Tal como menciona Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), una variable es todo aquel constructo que tiene una propiedad observable o medible, es decir presenta una característica que puede fluctuar en un determinado contexto y cuya transición puede tomar diferentes valores. De tal manera para esta investigación se consideró las siguientes variables:

V1: Inteligencia Emocional

V2: Satisfacción Laboral

Nota: Las definiciones operacionales de las variables investigadas, quedan descritas en el anexo de la Matriz de operacionalización de variables.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Se entiende por población al universo de todos los sujetos, cosas, elementos o individuos que se pretende analizar, los cuales presentan peculiaridades de interés para el investigador (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018, p. 81). De tal manera, para la presente tesis se consideró como población a 58 trabajadores de la Pollería la Canga ubicada en la ciudad de Tarapoto, tomados de la planilla correspondiente al año 2021.

- **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores de ambos sexos.

- Colaboradores mayores de edad.

- Colaboradores con contrato vigente de más de un año.

- **Criterios de exclusión:**

- Colaboradores que se encuentren con permiso de goce de haber.

- Colaboradores con recientes contratos menores a un año.

Muestra

Se concibe como muestra a un grupo específico de la población, los cuales deben poseer las mismas características de esta, siendo seleccionada de manera conveniente (Carrasco, 2018, p. 238). De tal modo, la muestra estuvo compuesta por 50 colaboradores de la pollería la Canga de ambos sexos equivalentes al 86.21% de la población, siendo excluidos 8 trabajadores que tenían permiso por goce de haber y trabajadores contratados recientemente.

Muestreo

Se usó la técnica de muestreo no probabilístico intencional, este tipo se caracteriza por no utilizar la probabilidad estadística para la selección de la muestra, por el contrario, se elige en relación a los objetivos investigativos, siguiendo los criterios de inclusión y exclusión propuesto por el investigador (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 201), ya que, en los sujetos seleccionados esta evidenciada la problemática puesto que se tiene acceso completo a los mismos.

Unidad de Análisis: Un colaborador de la Pollería La Canga

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En la investigación se usó la encuesta como técnica, la cual se define como la recopilación de datos mediante interrogantes esbozadas con anterioridad que concretaran información pertinente a la investigación, ayudando así poder evidenciar el comportamiento de la variable en observación (López & Fachelli, 2015, p. 31)

Instrumentos

Para la recolección de datos se usó los instrumentos que fueron como modalidad de la encuesta un inventario y una escala psicológica respectivamente, utilizando estas herramientas se consiguió poner apropiada atención en los aspectos específicos de cada objeto de estudio. Estos se detallan a continuación:

La variable uno se utilizó el Inventario inteligencia Emocional BarOn (I-CE), desarrollada originalmente por Reuven BarOn, en Toronto - Canadá en 1997, el

cual fue adaptado a la realidad peruana por Ugarriza (2001), el mismo que se divide en 5 dimensiones, Habilidades intrapersonales, Habilidades interpersonales, Adaptabilidad, Manejo de estrés y Estado de ánimo general, sintetizados en 133 ítems con 5 opciones de respuesta en escala tipo Likert que van desde 1 = Rara vez o nunca, 2 = Pocas veces, 3 = A veces, 4= Muchas veces 5 = Con mucha frecuencia.

Sus principales propiedades psicométricas originales demuestran con respecto a confiabilidad ítem-test valores superiores a .80, la confiabilidad de consistencia interna y test re-test para el inventario total un valor igual a .93 y para los componentes o dimensiones valores que oscilan entre .77 y .91 respectivamente, lo que demuestran un alto índice de fiabilidad. Así mismo en función a la validez de constructo mediante el análisis factorial, los componentes están declarados por un modelo de 5 factores a través de una varianza total explicada igual al 77%, en igual concordancia los pesos factoriales para sus componentes oscilan entre 0.73 y 0.94, es decir presenta una pertinencia teórica adecuada y una consistencia interna alta por lo tanto es válida y confiable (Ugarriza, 2001, pp. 146-147)

Por otro lado, para la variable dos se manejó la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) desarrollado por Sonia Palma en el 2004 compuesta por 27 ítems, organizados en 4 dimensiones, Desempeño de Tareas, condiciones de trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Laborales y/o Remunerativos, los cuales se responden mediante una escala valorativa tipo Likert de 5 opciones de respuesta que van desde totalmente en desacuerdo (5), en desacuerdo (4), indeciso (3), de acuerdo (2) y totalmente de acuerdo (1). Los puntajes altos significan una "satisfacción frente al trabajo" y los puntajes bajos una "insatisfacción frente al trabajo".

Sus principales propiedades psicométricas originales demuestran índices de confiabilidad por consistencia interna mediante la Apha de Crombrach para la escala global un valor igual a .83* y mediante la técnica de dos mitades de Guttman un valor igual a .81*, por lo que se asume que la prueba es altamente confiable, igualmente en función a su validez mediante el análisis factorial, sus componentes están declarados por un modelo de 4 factores con una variancia total explicada de 49.31%, y sus pesos factoriales para sus componentes oscilan entre 0.63 y 0.84,

es decir presenta una adecuada pertinencia teórica por ende una validez de constructo óptima (Palma, 2004)

Validez

Así mismo se consideró el juicio de 4 expertos, especialistas en investigación y psicólogos profesionales conocedores del tema para la validez de contenido de los dos instrumentos, por lo cual se utilizará un formato brindado por la Universidad, que aporte opinión coherente y precisa de las pruebas que se usó. Donde se analizaron los ítems de cada test mediante el coeficiente V de Aiken, tanto para el Inventario Inteligencia Emocional BarOn (I-CE), como para la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) sus ítems fueron aceptados ya que obtuvieron un puntaje 1.00, evidenciando de ese modo una validez de contenido a nivel excelente.

Confiabilidad

De igual manera se realizó una prueba piloto a 22 colaboradores con característica similares a la muestra a para analizar la confiabilidad de consistencia interna de los test, donde el coeficiente de Alfa de Cronbach tanto para el Inventario Inteligencia Emocional BarOn (I-CE), como para la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) los valores fueron superiores a .981 y .990 respectivamente con lo cual se asume que los instrumentos son confiables en un grado alto.

3.5. Procedimientos

En primera instancia se identificó y delimitó el problema de investigación tomando en consideración la problemática de la organización pollería La Canga, seguido de ello, se realizaron la búsqueda de antecedentes y teorías que fundamentan la investigación, posteriormente se esquematizo los métodos investigativos para luego validar y confiabilizar los instrumentos de recopilación de datos, consecutivamente se solicitó a la Escuela Profesional de Psicología un documento denominado carta de presentación describiendo a la investigadora y al estudio realizado, posteriormente a la aceptación del documento se brindó una oportuna y clara información a los colaboradores acerca de objetivos y beneficios que preside la investigación, de este modo se optó la participación voluntaria, mediante el consentimiento informado. Consecuentemente a estos procesos se impartió los cuestionarios, se recopiló y codificó los datos para contrastar las hipótesis y discutir

los resultados, finalmente se elaboraron conclusiones y recomendaciones con respecto a los objetivos de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez obtenidos los datos completos investigativos se procedió a tabularlos mediante el empleo del programa Microsoft Excel y los programas informáticos estadísticos denominados SPSS versión 24, los cuales permitieron el procesamiento de datos para la interpretación de resultados, de esta forma contrastar los objetivos e hipótesis de la investigación. Asimismo, se dedujo el coeficiente de Alfa de Cronbach para la confiabilidad de los instrumentos y se realizó el coeficiente V Aiken para identificar la validez de los mismos, de igual manera, se empleó el estadístico de *Shapiro-Wilk*, debido a que la muestra es igual a 50 sujetos, esto para verificar la normalidad de los datos recabados. Consecuentemente, se tomó el coeficiente rho Spearman para deducir la correlación entre las variables inteligencia emocional y satisfacción laboral.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación no presentó conflictos éticos puesto que se respetó los parámetros al comité de ética de la Universidad César Vallejo, quienes determinaron la veracidad de los datos, la confiabilidad del consentimiento informado de los colaboradores, el respeto a los derechos de la muestra, la claridad y calidad de investigación, así como también la integridad de las buenas prácticas de la investigación científica, por tal motivo quedó sujeta al juicio del comité de ética de la escuela de estudios de psicología, así como también se respetó el uso adecuado de las normas APA.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de los datos

	<i>Pruebas de normalidad</i>		
		<i>Shapiro-Wilk</i>	
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Inteligencia emocional	.455	50	.000
Satisfacción laboral	.814	50	.000

Nota: Elaborado según la aplicación de los instrumentos en la muestra

En la prueba de normalidad de *Shapiro-Wilk* se puede notar que el p valor es menor a 0.05 lo que quiere decir que la distribución de los datos es anormal por lo tanto se utilizara la prueba estadística Rho de Spearman de correlaciones no paramétricas, para comprobar las correspondencias entre las variables.

A continuación, se narran resultados alcanzados en la presente investigación los cuales son expuestos en base de los objetivos planteados, estos serán exhibidos de manera ascendente comenzando por el objetivo general seguido de los resultados a raíz de los objetivos específicos, sin más preámbulos se presentan los siguientes:

Tabla 2*Correlación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral*

			Inteligencia emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1	.316*
	Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)		.026
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.316*	1
		Sig. (bilateral)	.026	
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tomado del procesamiento de datos SPSS. V24

Interpretación

Se observa en la tabla 2, la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la pollería la Canga, siendo esta igual a .316, con lo cual se asegura que la relación es positiva, sin embargo, es considerada como débil o baja, de igual manera la sig. bilateral recogida es menor a 0.05 (0.026), con lo cual se asegura que dicha relación es significativa, consecuentemente, se comprobó la hipótesis investigativa planteada al respecto la cual asumía la relación directa entre las variables mencionadas anteriormente.

Tabla 3

Correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión significación de tareas de la satisfacción laboral

		Inteligencia emocional	Significación de tareas
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	1	.313*
	Significación de tareas	.313*	1
		Sig. (bilateral)	.027
		Sig. (bilateral)	.027
		N	50
		N	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tomado del procesamiento de datos SPSS. V24

Interpretación

Conforme a la tabla anterior se puede notar que la correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión significación de tareas de la satisfacción laboral de los trabajadores de la pollería la Canga, recabado mediante el coeficiente Rho de Spearman es positiva, sin embargo es considerada como baja o débil debido a que dicho valor es igual a .313, así mismo esta relación es significativa, puesto que la sig. bilateral es menor a 0.05 (0.027), por lo que se concluye que existe evidencia de una relación significativa entre las variables sujetas a análisis, con lo cual se pudo corroborar la hipótesis investigativa específica planteada sobre ella.

Tabla 4

Correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral

		Inteligencia emocional	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	1	.302*
			.033
	N	50	50
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	.302*	1
		.033	
	N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tomado del procesamiento de datos SPSS. V24

Interpretación

Tal como se muestra en la tabla 4, el coeficiente de correlación rho de Spearman entre inteligencia emocional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los colaboradores de la pollería la Canga fue de .302, evidenciando una correlación positiva, sin embargo es considerada como baja o débil, de igual manera la sig. bilateral fue menor a 0.05, (0.033), dicho valor se encuentra en el margen de error permitido, revelando de este modo, la evidente significativa relación positiva entre las variables sujetas a análisis, corroborando así la hipótesis planteada al respecto.

Tabla 5

Correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión reconocimiento personal y social de la satisfacción laboral

		Inteligencia emocional	Reconocimiento personal y social
	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	.292*
Rho de Spearman	Reconocimiento personal y social	Coeficiente de correlación	.292*
		Sig. (bilateral)	.040
		N	50
		N	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tomado del procesamiento de datos SPSS. V24

Interpretación

Como se puede estimar en la tabla 5, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables en observación fue de .292, evidenciando una correlación positiva, sin embargo es considerada como débil o muy baja, por otro lado el sig. bilateral arrojó un valor menor a 0,05 (0.040) mostrando así una significativa relación entre inteligencia emocional y la dimensión reconocimiento personal y social de la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la pollería la Canga, corroborando así la hipótesis investigativa planteada al respecto.

Tabla 6

Correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral

		Inteligencia emocional	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	1	.358*
			.011
	N	50	50
	Beneficios económicos	.358*	1
		.011	
	N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tomado del procesamiento de datos SPSS. V24

Interpretación

Como se observa en la tabla 6, el resultado obtenido en la prueba de correlación Rho de Spearman arrojó un sig. bilateral igual a 0.011, siendo este menor a 0.05; es decir se encuentra en el margen de error permitido; asintiendo de este modo que hay una significativa relación entre inteligencia emocional y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral de los colaboradores de la pollería la Canga. Además, se muestra que el coeficiente de correlación de las variables fue de .358 señalando una correlación positiva baja, por lo tanto, se comprobó la hipótesis planteada al respecto.

V. DISCUSIÓN

Al pasar el tiempo se ha identificado que la Inteligencia Emocional es uno de los constructos más estudiados debido a que identifica el valor de como una persona se adapta y permite tomar decisiones apropiadas bajo presión, al mismo tiempo presenta adecuadas relaciones interpersonales, esto llevado dentro del entorno laboral y asociado a la satisfacción laboral brinda un excelente indicador para medir la calidad y el rendimiento laboral de los trabajadores en las organizaciones, en tal sentido muchas veces la insatisfacción laboral es asumida por los valores mínimos o nulos de la Inteligencia Emocional en los individuos de tal manera surge la premisa de esta investigación que intenta correlacionar la Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en los trabajadores en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021.

Del objetivo planteado se derivaron los siguientes resultados, la relación entre la Inteligencia emocional y la Satisfacción de los colaboradores de la pollería antes mencionada se encontraba correlacionada de manera directa, sin embargo, dicha relación es considerada como baja, ya que, el coeficiente Rho de Spearman fue igual a .316, no obstante, fue significativa ($p= 0.026$), asumiendo que dicha relación es positiva, es decir a mayores niveles de inteligencia emocional mayor será la satisfacción de los colaboradores. Estos resultados se asemejan a los encontrados por De la Villa y Ganzo (2018), quienes encontraron que, la existencia de una influencia altamente significativa ($p < 0.05$) entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, sin embargo, dicha relación es moderada al no sobrepasar el coeficiente de correlación de .850. Así mismo, se asimilan con los encontrados por Tocto (2018), quien evidenció la existencia de una relación moderada positiva y significativa entre las variables ($r= .571^*$, $p = .002$); tal como lo afirma la contribución de Goleman (1995), la Inteligencia emocional se convierte en un elemento vital para las personas en la solución de sus problemas cotidianos y por ende estas aptitudes emocionales representan adecuadas competencias laborales en beneficio de las organizaciones.

Para contrarrestar lo anterior además se planteó como primer objetivo específico, descubrir si la inteligencia emocional y la dimensión significación de tareas se asocian entre sí, descubriendo que la relación recabada mediante el coeficiente Rho de Spearman es positiva, sin embargo, es considerada como baja o débil debido a que dicho valor es igual a .313, así mismo esta relación es significativa, puesto que la sig. bilateral es menor a 0.05 (0.027). Estos valores son comparables con los encontrados por Ojeda (2017), quien encontró que las dimensiones de la inteligencia emocional se asocian de manera moderada, pero significativa con la satisfacción laboral del personal sanitario sujetos a análisis, cuyos valores correlacionales oscilan entre .267 y .644.; en concordancia con el análisis de los resultados, Palma (2004), afirma que si un colaborador no se encuentra satisfecho con las labores que realiza, revelará actitudes que predisponen conflictos organizacionales, afectando a la calidad de trabajo y la productividad, esto conduce a la oportuna gestión del recurso humano como medida preventiva sobre la vida personal y emocional de sus trabajadores.

Continuadamente se trazó el segundo objetivo específico que era determinar la relación entre inteligencia emocional y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral, revelando que la correlación alcanzada es positiva según el coeficiente de rho de Spearman que fue igual a .302, no obstante es considerada como baja o débil, del mismo modo la relación sig. bilateral fue menor a 0.05, (0.033), lo que significa que dicho valor se encuentra en el margen de error permitido; por lo que se puede comparar al estudio realizado por Condori-Choque (2017), que concedieron la posibilidad de la relación significativa entre las mismas variables de estudio, fluctuando resultados entre .597** y .802** ($p < 0.5$) respectivamente, revelando que la insatisfacción laboral se presenta en trabajadores de cualquier sector mientras el nivel de inteligencia emocional sea bajo. Así lo declaran Davis y Newstrom (2003), que los factores que influyen en la satisfacción laboral en las personas son referentes a las condiciones del trabajo y a la gestión administrativa que brinda la posibilidad del desarrollo personal y beneficios laborales.

De la misma forma se ha analizado la estimación de la relación entre la primera variable con la dimensión reconocimiento personal y social, por lo que la correlación del coeficiente Rho de Spearman entre las variables en observación fue de .292, probando una correlación positiva pero con consideración a nivel débil o muy baja, cuyo sig. bilateral arrojó un valor menor a 0,05 (0.040) mostrando así una significativa relación entre inteligencia emocional y la dimensión reconocimiento personal y social de la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la pollería la Canga, corroborando así la hipótesis investigativa planteada al respecto. Esto hace presumir una comparación con el estudio de Capacute (2018), valorando la asociación de las mismas variables en observación, evidenciando la existencia de relación significativa ($X^2 = 10,611$, $p < 0,05$), además de explicar de ese modo el comportamiento de las variables. Landy y Conte (2005), nos dicen que cada individuo conserva una personalidad única, por ende, la manifestación de la satisfacción laboral es acorde a las emociones y aspiraciones de su trabajo y lo que espera de él.

Por último, se debe hacer referencia al resultado obtenido en la prueba de correlación Rho de Spearman donde el sig. Bilateral es igual a 0.011, siendo este menor a 0.05; es decir se encuentra en el margen de error permitido; asintiendo de este modo que hay una significativa relación entre inteligencia emocional y la dimensión beneficios económicos. Además, se muestra que el coeficiente de correlación de las variables fue de .358 señalando una correlación positiva baja, por lo tanto, se comprobó la hipótesis planteada al respecto, concluyendo que el estudio de Delgado (2018), mostrada para identificar la asociación entre las variables de estudio en mención cuyos resultados destacaron que la correlación entre las variables es alta y significativa ($r = .744$, $p = .000$), asegurando de tal modo, que mientras mayor sea el grado de inteligencia emocional la satisfacción laboral de los trabajadores es óptima o en un grado alto. Así como lo refiere A. Maslow (1954), se logra la satisfacción laboral solo cuando se satisface completamente una necesidad, es entonces donde surge otra necesidad de mayor nivel que motiva a la persona lograr satisfacerla, dentro de las organizaciones se comprende que para lograr alto grado de satisfacción en sus trabajadores, se deberá identificar las necesidades de los trabajadores que se encuentren

satisfechas e incidir en estrategias individuales para aquellas necesidades que aun encuentren pendientes por satisfacer.

Finalmente, de los resultados y comparaciones encontradas se puede notar que la Inteligencia Emocional es una variable estudiada de múltiples formas mediante diferentes metodologías; sin embargo, resulta un nuevo reto asumir la investigación de las emociones en las organizaciones que casi siempre están asociadas a la satisfacción laboral en el entorno organizacional del cual se asume que valores o niveles altos de inteligencia emocional aseguran una óptima satisfacción laboral, esto hace notar que los colaboradores pueden desempeñarse de una manera adecuada cuando estos identifican y regulan sus emociones laborando con un óptimo desempeño y de una forma más inteligente.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se evidenció de manera general la correlación positiva baja y significativa entre las variables de la investigación, en este sentido se puede deducir que los trabajadores que presentan inteligencia emocional tienden a sentir mayor satisfacción laboral.

SEGUNDO: Se demostró la relación positiva baja pero significativa entre la primera variable y la dimensión significación de tareas, lo que da a entender que a mayor inteligencia emocional mayor predisposición y esfuerzo presentan los trabajadores.

TERCERO: Se determinó correlación positiva débil pero significativa entre la primera variable y la dimensión condiciones de trabajo, concretando que a mayor inteligencia emocional mejor desempeño presentan en sus funciones laborales.

CUARTO: Se concretó una correlación positiva baja entre la primera variable y la dimensión reconocimiento personal y social, sin embargo, muestra relación significativa entre ellas; de tal manera que a mayor inteligencia emocional mejor valoración de los logros obtenidos en el trabajo.

QUINTO: Se obtuvo relación significativa entre la primera variable y la dimensión beneficios económicos, sin embargo, indica correlación positiva baja, por lo que se concluye que a mayor inteligencia emocional mayor interpretación salarial tendrán los colaboradores.

SEXTO: Se concluye que el 58% de la población estudiada se encuentra a un nivel bajo de inteligencia emocional, seguido del 34% en el nivel muy bajo; y con solo el 6% con nivel promedio y por último solo el 2% presenta un nivel Alto; esto conlleva a interpretar que los colaboradores presentan inconvenientes en la interpretación y gestión de sus emociones.

SEPTIMO: Se probó que la población estudiada en niveles de satisfacción laboral presenta un 54% de colaboradores con nivel muy insatisfecho, el 34% con nivel insatisfecho, y solo el 12 % se muestra muy satisfecho; esto se puede interpretar

con un desfavorable manejo de habilidades y potencialidades en donde se exhiben perjudicados los colaboradores y el desarrollo de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: El Departamento de Recursos Humanos debe fomentar y promocionar la importancia de la Inteligencia emocional como cultura organizacional y promoción del bienestar como estrategia corporativa, en este usará estrategias eficaces con los objetivos de alcanzar la satisfacción laboral y el éxito organizacional.

SEGUNDO: La parte Gerencial se le sugiere mostrar una perspectiva inspiradora que guíe hacia los propósitos que se pretende alcanzar, de esta manera aumentar la satisfacción en sus colaboradores y por ende en la productividad, consolidando a la cultura organizacional como principal agente del cambio.

TERCERO: Los encargados de cada Departamento deben incorporar estrategias y promover objetivos claros y específicos en las funciones de los colaboradores, de esta manera ayuden a comprender que su desempeño y valor contribuyen en el desarrollo organizacional y por ende concreta la satisfacción laboral.

CUARTO: El Departamento de Recursos Humanos debe implementar estrategias que brinde a los colaboradores un plan de desarrollo personal, para ello debe ayudar a comprender al equipo de trabajo el valor que representa su desempeño y las oportunidades de genera a su desarrollo personal y laboral.

QUINTO: Brindar capacitaciones que empodere a los líderes encargados, de esta manera identificar habilidades y talentos que poseen y que sean capaces de brindar liderazgo y plantear desafíos sobre el equipo de trabajo que tienen a cargo.

SEXTO: El departamento de Recursos Humanos debe evaluar periódicamente la inteligencia emocional con indicadores específicos que aporte información en el que le permita brindar apoyo basados en los resultados obtenidos.

SEPTIMO: El departamento de Recursos Humanos debe evaluar periódicamente la satisfacción laboral en los colaboradores, donde pueda medir acontecimientos concretos en los que se indique si se han sentido satisfechos o insatisfechos en el trabajo.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. Wadsworth Cengage Learning. Sexta Edición. Mexico. Recuperada por: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>
- Alfaro, R; Leyton, S; Meza, A; Sáenz, I (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Postgrado. Lima – Perú . Recuperada por: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ander, E (2011). *Aprender a investigar*. Editorial Brujas. Argentina. Recuperada por: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>
- Araujo, M; Guerra, M. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Venezuela. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Volumen 4. Edición No. 2. 137 – 143. Recuperada por: <file:///E:/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION/PROYECTO%20DE%20TESIS/Dialnet-InteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188.pdf>
- Arismendiz, J (2019). *Nivel de Satisfacción Laboral de los Colaboradores en Agro Industrial San Pedro Sac En La Ciudad De Tarapoto 2019*. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Perú. Recuperado por: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL_ArismendizLlunco%20Javier.pdf

- Bartra, K; Torres, O. (2019). *Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores en una empresa de tecnología en lima metropolitana*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. (Post grado). Recuperada por: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626180/Barttra%20_RK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrios, K; López, N. (2017) . *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa retail*. Perú. (Post grado). Recuperada por: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3624/Psbazekc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bonillo D; Nieto, F. (2002). *La Satisfacción laboral como elemento motivador del empleado*. Universidad de Almería. Recuperada de: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2421/b13772089.pdf?sequence=1>
- Cabanillas R; Octavio, M. (2016). *Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista - San Martín*. (Tesis post grado). Recuperada por: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25975>
- Cabrera, C; Trigozo, C. (2015). *Percepción del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Unión Peruana del Sur, 2015*. Perú. Revista De Investigación Valor Agregado, 3(1), 47 - 60. Recuperada por: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1265
- Calderon, T. (2019). *El impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral en los empleados de mi banco zona Miraflores Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa Escuela De Posgrado. Perú Recuperada por: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9818/UPcasutl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Capacute, K (2016). *Inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del H.D.A.C. Tacna* (Tesis post grado). Recuperada de: <http://redi.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3384>
- Capacute, K. (2018). Inteligencia Emocional Percibida y su relación con la Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio del centro Quirúrgico del H.D.A.C Tacna -2016. *Revista Médica Hospital Hipólito Unanue de Tacna*, 11(1), 21-26. <http://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/5/4>
- Carranza, D (2019). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Eventual Servis S.A. Región Lambayeque*. (Tesis post grado). Recuperada por: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6212>
- Carranza, D. (2019). *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa eventual Servis S.A Región Lambayeque – 2019*. [Tesis de grado , Universidad Señor de Sipán , Pimentel, Lambayeque]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6212/Carranza%20Leyva%20Daysi%20Juley.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Decimo Octava ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Casada, M (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. (Tesis Pre grado). Recuperada de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1809>
- Chihuahua, F. (2017). *Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral en universitarios que trabajan*. Lima – Perú. Universidad San Ignacio de Loyola (Tesis Post grado). Recuperada por: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3367/1/2017_Chihuahua-Toledo.pdf

- Condori-Choque, L. (2017). *Relación entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral en trabajadores del servicio público*. [Tesis de grado , Universidad Argentina de la Empresa UADE, Buenos Aires, Argentina]. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/8031/CONDORI%20CHOQUE-TIF.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Condori, N. (2017). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la micro Red Cono Sur Juliaca*. Universidad Peruana Unión. (Tesis Pre Grado). Recuperada por: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/886>
- Danvila , I. (2010). *Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación*. España. Cuadernos de Estudios Empresariales. Vol. 20, 107-126. Recuperada de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4J.pdf>
- Davis y Newstrom (2003), *El comportamiento humano en el trabajo*. Tercera edición – España. Recuperada por: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55829267/EI_comportamiento_humano_en_el_trabajo-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1628584992&Signature=SI7bkx~1APC62EKEMdmG3YavXFQdOVYQd9Toryk9NU0QeVgilv5DdhIVPFSdhZWQqRHqjjWuS6fK-nAzTu0tV7G5FkT1n6nPIkQRn7OPME5B0Hx9W3cFKnx6ip3r4LF2VJkpwZUbUKw62yKeNkkrgghwSNXmrKW4u8MFLFqSXZ8DT6W4T9TIIIDd5FpCRG~WNxXBHc8hVEigg3LeMU~o0TXFR7iwqd-V2tLuT~nsSOFjrI4tOvfff16yC6jHkg0UFRcVUTC~hQfD1u5XPpFMDCaDysVukqswmPJ8CS9PtGBekELa9oQ8NF681qUxhpF6CQxhoVtmDhNeh0NYmNU7Wg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- De la Villa Moral, M; Ganzo, S. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles*. Psicología desde el Caribe. Fundación Universidad del Norte. Vol. 35. Núm. 1: 8 – 12 Recuperada de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/213/21359522002/21359522002.pdf>

- De la Cruz, A (2019). *Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral en la organización*. Revisión de estudios. Universidad Santiago de Cali. Colombia. Recuperado por: <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/155>
- Delgado, J. (2018). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local "Mariscal Nieto" de Moquegua-2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Moquegua, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28511/delgado_qj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diario Estrategia (2018). *Satisfacción laboral*. Chile. Recuperado de: <http://www.diarioestrategia.cl/texto-diario/mostrar/1009905/satisfaccion-laboral-73-trabajadores-esta-gusto-actual-empleador#:~:text=Respecto%20a%20las%20diferencias%20entre,satisfacci%C3%B3n%20laboral%3B%20seguido%20por%20Hong>
- Díaz, R. (2019). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima*. Perú. Universidad Peruana Unión. Escuela De Posgrado Unidad de Posgrado Ciencias de la Salud. Recuperada por: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2884>
- Extremera, N; Fernández, P. (2004). *El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional*. Boletín de Psicología, No. 80. Recuperada de: <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N80-3.pdf>
- Fragoso, R. (2019) Importancia del desarrollo de la inteligencia emocional en la formación de personas investigadoras. Revista. Volumen 19, Número 1 Enero-Abril pp. 1-23. Recuperada por: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n1/1409-4703-aie-19-01-655.pdf>
- García, M; Giménez, S. (2010) *La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador*. Revista digital. Vol. 5 N° 6. Recuperada por: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3736408>

- Goleman, D. Inteligencia Emocional. Libro. Recuperada por:
<http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Inteligencia%20Emocional%20%20Daniel%20Goleman.pdf>
- Hernández, G. (2018). *Satisfacción laboral y su relación con la Inteligencia emocional*. [Tesis de Especialidad en Relaciones Laborales , Universidad de la Laguna , Tenerife, Islas Canarias].
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/7130/La%20satisfaccion%20la%20boral%20y%20su%20relacion%20con%20la%20inteligencia%20emocional.pdf?sequence=1>
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, Revista. México. Recuperada por :
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Educación.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Editorial McGraw Hill Educación.
- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. (1ª ed.) México: McGraw – Hill. Recuperada por:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>
- López, P; Fachelli, S(2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona . Recuperada por:
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Marín , H; Placencia, M.(2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Perú. Vol.17 no.4. Recuperada por:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008

- Mendoza, K. (2020). *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral del docente del distrito Patatz, Departamneto de La Libertad*. [Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1534/TESIS-%20KEVI%20MENDOZA%20SOLIS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muela, E. G. (2017). *La Inteligencia Emocional y su incidencia en la Satisfacción Laboral del personal de planta de la empresa SECURIT S.A.* [Tesis de grado , Universidad Central del Ecuador , Quito, Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10275/1/T-UCE-0007-PI006-2017.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- OBS Business School (2019). El valor de la inteligencia emocional en el trabajo en 5 claves. Barcelona España. Recuperada por: <https://obsbusiness.school/es/blog-investigacion/recursos-humanos/el-valor-de-la-inteligencia-emocional-en-el-trabajo-en-5-claves>
- Ojeda, S. (2017). *Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2017*. [Tesis de grado , Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3338/Ojeda_MS.K.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. Lima, Perú: Trillas.
- Pujol, L; Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Artículo Científico. vol. 34, N° 146, 3-18. Recuperada por: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Ramos, C. (2015). *Comportamiento organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de rioja*. Universidad Cesar Vallejo – Rioja- Perú. Recuperada por: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14607>

- Reyes, A (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis para post grado. Tarapoto. Recuperada por: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). México: Pearson/Prentice Hall. Recuperada por: [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=Robbins+\(2004\)&ots=YL5dfll6Z6&sig=syCcT5HJNaDjUedtZLzcPE_aZJ8#v=onepage&q=Robbins%20\(2004\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=Robbins+(2004)&ots=YL5dfll6Z6&sig=syCcT5HJNaDjUedtZLzcPE_aZJ8#v=onepage&q=Robbins%20(2004)&f=false)
- Rojas, S (2016). *La inteligencia emocional en los empleados que prestan servicios a los usuarios del Hospital Germán Vélez Gutiérrez del municipio de Betulia – Antioquia*. Colombia. Recuperado por: http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/1760/1/Inteligencia_emocional_empleados_HospitalGermanVelezGutierre.pdf
- RPP Noticias (2016). *Solo el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo*. Perú. Recuperada por: <https://rpp.pe/economia/economia/solo-el-35-de-los-peruanos-esta-feliz-con-su-trabajo-noticia-951114>
- Sánchez, M; E. García (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia. Recuperada por: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Tarrillo, José (2018). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la universidad peruana unión filial Tarapoto, 2017*. Universidad Peruana Unión. Tesis post grado. Tarapoto. Recuperada por: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1116/Jos%c3%a9_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Tocto, E. (2018). *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en docentes de educación primaria de la I.E.P. nuestra señora de la anunciación de Huacho - Huaura, 2016*. [Tesis de Maestría , Universidad Católica San José, Lima,

Perú].<http://repositorio.ftpcl.edu.pe/bitstream/handle/FTPCL/107/107.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trujillo, M; Rivas, L. (2005). *Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional*. Revista de ciencias administrativas y sociales. Universidad Nacional de Colombia. Vol. 15, núm. 25. Pág. 10 – 11. Recuperada de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802502.pdf>

Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*(4), 129-160. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>

Vega, J. (2016). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en colaboradores de una Institución Educativa en el Callao*. Lima – Perú. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21997/Vega_SJ_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villa, M; Ganzo, S. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles* *Psicología desde el Caribe, 2018*. Psicología desde el Caribe. Vol. 35 . Nº 1. Recuperada por: https://www.researchgate.net/publication/329885088_Influencia_de_la_inteligencia_emocional_en_la_satisfaccion_laboral_en_trabajadores_espanoles_Psicologia_desde_el_Caribe_2018

Warren, B. (2013) . *Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial Kairos. CEDRO. España. Recuperada por: https://www.rekursosyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf

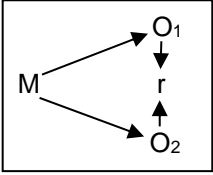
ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIBLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Inteligencia Emocional	Conjunto de competencias emocionales, habilidades y facilitadores que determinan su eficacia, para entendernos, expresarnos, y como nos relacionamos con los demás. BarOn (1997)	Capacidad de identificar y expresar nuestras emociones y de los demás.	Habilidades intrapersonales	Reconocer nuestros sentimientos y estados de ánimos	Ordinal
			Habilidades interpersonales	Controlar y expresar asertivamente nuestros sentimientos	
			Adaptabilidad	Capacidad de adaptarse a los cambios	
			Manejo del estrés	Control de impulsos	
			Estado de ánimo general	Actitud positiva	
Satisfacción Laboral	Es la percepción de nuestras expectativas, deseos y capacidades que están en sincronía con las actividades y condiciones laborales, en conclusión, en la medida de como deseamos que se muestren las condiciones laborales será mayor el nivel de satisfacción laboral. Sonia Palma (2004)	Percepción de expectativas de condiciones laborales.	Significación de Tareas	Apreciación valorativa de las funciones que desempeña el colaborador	Ordinal
			Condiciones de Trabajo	Comprende a las condiciones laborales donde el trabajador desempeña sus funciones	
			Reconocimiento Personal y/o Social	Valor al logro de las metas y el impacto entre el entorno	
			Beneficios Económicos	Reconocimiento de las funciones realizadas a base de remuneraciones económicas	

Anexo 2: Matriz de consistencia

TITULO: Inteligencia emocional y satisfacción laboral en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS														
<p>Problema General ¿Cuál es la correlación entre inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la correlación de la inteligencia emocional y la dimensión significación de tareas en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021?, ¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y la dimensión de condiciones de trabajo en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021?, ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021?, ¿Qué relación existe en la inteligencia emocional y la dimensión beneficios económicos en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021?</p>	<p>Objetivo General Conocer la correlación entre las variables inteligencia emocional y satisfacción laboral en los colaboradores de la pollería la Canga.</p> <p>Objetivos Específicos Descubrir si la inteligencia emocional y la dimensión significación de tareas se relacionan. Decretar relación entre inteligencia emocional y la dimensión condiciones de trabajo. Declarar la correlación de la inteligencia emocional y la dimensión reconocimiento personal y social. Identificar si hay vínculo entre inteligencia emocional y la dimensión beneficios económicos en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021.</p>	<p>Hipótesis General La inteligencia emocional tiene correlación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto</p> <p>Hipótesis Específicos Relación entre inteligencia emocional con la dimensión significación de tareas. Relación entre la inteligencia emocional con la dimensión condiciones de trabajo. Relación entre la inteligencia emocional con la dimensión reconocimiento personal y social. Relación entre la inteligencia emocional con la dimensión beneficios económicos en los colaboradores.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos ICE – BARON Adultos</p> <p>Escala de SL – SPC de Sonia Palma</p>														
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES Y DIMENSIONES															
<p>Tipo Básica</p> <p>Diseño No experimental, correlacional, transversal</p>  <p>Donde: M : Colaboradores de la Pollería la Canga O₁: Inteligencia Emocional O₂: Satisfacción Laboral r: relación</p>	<p>Población: 58 colaboradores de la Pollería la Canga que se encuentran en planilla</p> <p>Muestra Estará compuesta de 50 colaboradores de la pollería la Canga de ambos sexos</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Inteligencia Emocional</td> <td>Habilidades intrapersonales,</td> </tr> <tr> <td>Habilidades interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Adaptabilidad</td> </tr> <tr> <td>Manejo del estrés</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Satisfacción Laboral</td> <td>Estado de ánimo general.</td> </tr> <tr> <td>Significación de Tareas</td> </tr> <tr> <td>Condiciones de Trabajo</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento Personal y/o Social</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Beneficios Económicos</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Inteligencia Emocional	Habilidades intrapersonales,	Habilidades interpersonales	Adaptabilidad	Manejo del estrés	Satisfacción Laboral	Estado de ánimo general.	Significación de Tareas	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o Social		Beneficios Económicos	
Variables	Dimensiones																
Inteligencia Emocional	Habilidades intrapersonales,																
	Habilidades interpersonales																
	Adaptabilidad																
	Manejo del estrés																
Satisfacción Laboral	Estado de ánimo general.																
	Significación de Tareas																
	Condiciones de Trabajo																
	Reconocimiento Personal y/o Social																
	Beneficios Económicos																

Anexo 03: Prueba Psicológica ICE – BARON Inteligencia Emocional

PRUEBA PSICOLOGICA - ICE BARON

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres:

Edad:

Fecha:

En este cuadernillo encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar y actuar. Léalas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero modo de ser. Hay cinco posibles respuestas para cada frase.

OPCIONES DE RESPUESTAS				
(1) Rara vez o nunca	(2) Pocas veces	(3) Algunas veces	(4) Muchas veces	(5) Muy frecuentemente o siempre

Recuerde que no hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es usted, no según como le gustaría ser ni como le gustaría que otros lo(a) vieran.

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se presentan actuó paso a paso.					
2	Me resulta difícil disfrutar de la vida.					
3	Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo manejar 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.					
9	Entro fácilmente en contacto con mis emociones					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15	Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando					
16	Me gusta ayudar a la gente					
17	Me es difícil sonreír					
18	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.					
19	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias					
20	Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.					
21	No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para que cosa soy bueno (a).					
22	No soy capaz de expresar mis pensamientos.					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos.					
24	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25	Creo que he perdido la cabeza.					
26	Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo.					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.					
29	Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo.					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32	Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.					

33	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso(a).					
34	Tengo pensamientos positivos para con los demás.					
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 son inexplicables.					
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	Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos					
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 con mi vida.					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
49	No resisto 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	En general, espero que suceda lo mejor.					
55	Mis amistades 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	Frente a una situación problemática, analizo las opciones y luego opto por la que considero mejor.					
61	Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque en ese momento tenga otro compromiso					
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 no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir					
68	Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear					
69	Me es difícil relacionarme 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 pueda sucederle a los demás					
73	Soy impaciente					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones					
77	Me deprimó					
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles					
79	Nunca he mentido					
80	En general, me siento motivado(a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles					
81	Trato de seguir adelante con las cosas que me gusten.					
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 conmigo mismo(a)					
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 respetuoso(a) con 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	Tengo tendencia a exagerar.					
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con la gente					
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 importante ser un 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 surjan inconvenientes.					
107	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.					
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.					
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono 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 analizo diferentes opciones para 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.					
123	Nunca tengo un mal día.					
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.					
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127	Me es difícil ser realista.					
128	No mantengo relación con mis amistades.					
129	Mis cualidades superan a mis defectos y esto permite estar contento(a) conmigo mismo(a).					
130	Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente.					
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

Anexo 04: Escala de Opiniones SL – SPC Satisfacción Laboral

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO **TA**
DE ACUERDO **A**
INDECISO **I**
EN DESACUERDO **D**
TOTAL DESACUERDO **TD**

ITEM		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano					
6	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Según su percepción, ordene los siguientes factores por orden de importancia, considerando 4 como el más importante y 1 al menos importante.

Significación de la tarea	
Condiciones de Trabajo	
Reconocimiento Personal y/o Social	
Beneficios Económicos	

Anexo 05: Permiso de Instrumentos de Inteligencia Emocional



Nelly Ugarriza Chávez
para mí ▾

dom, 22 ago 19:35 (hace 5 días) ☆ ↶ ⋮

AUTORIZACIÓN

Por la presente autorizo a **FERNÁNDEZ DEL ÁGUILA MARÍA DE LOS ANGELES** alumna de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo, **Filial Tarapoto**, quien por motivo de investigación, desea hacer uso del **INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL de BarOn- JA** el cual ha sido adaptado en Lima, por quien suscribe.

Tomo conocimiento de que la información que se obtenga con dicha prueba será confidencial y se utilizará de manera pertinente sólo para fines de investigación. Asimismo, le solicité un ejemplar de la tesis en Pdf una vez que haya sido sustentada.

Dra. Nelly Raquel Ugarriza Chávez
Profesora Emérita de la UNMSM
Firma

Anexo 06: Permiso de Instrumentos de Satisfacción Laboral SL – SPC

Sonia Palma Carrillo

E S C A L A C L I M A L A B O R A L S L - S P C

DESCRIPCIÓN GENERAL

1.1. Ficha Técnica

Nombre	:	Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autora	:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	:	Perú
Administración	:	Individual o Colectiva / Formato físico o Computarizado.
Duración de la Prueba	:	15 minutos en formato físico. 5 minutos en formato computarizado.
Grupos de aplicación	:	Trabajadores con relación laboral de dependencia.
Calificación	:	Computarizada
Significación	:	Factor General Satisfacción Factores Componentes (04): <ul style="list-style-type: none">• Significación de la Tarea• Condiciones de Trabajo• Reconocimiento Personal y/o Social• Beneficios Económicos
Usos	:	Diagnóstico Organizacional
Muestra tipificación	:	1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana.
Baremos	:	Baremos percentilares generales para muestra total, por sexo y grupo ocupacional. Puntuaciones "T" por factores
Materiales	:	Manual / Cuestionario (formato físico) / Disquete clave.

Anexo 08: Calificación de los juez 01 del Inventario emocional de BarOn

JUEZ 01: Mg. Dr. OSCAR ROBERTO REÁTEGUI GARCÍA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES INTRAPERSONALES								
22	No soy capaz de expresar mis ideas.	X		X		X		
25	Creo que he perdido la cabeza.	X		X		X		
35	Me es difícil entender cómo me siento.	X		X		X		
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X		X		X		
56	No me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	X		X		X		
71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.	X		X		X		
79	Nunca he mentado.	X		X		X		
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo.	X		X		X		
102	Soy impulsivo.	X		X		X		
9	Reconozco con facilidad mis emociones.	X		X		X		
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.	X		X		X		
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	X		X		X		
40	Me tengo mucho respeto.	X		X		X		
65	Nada me perturba.	X		X		X		
83	Me dejo llevar por mi imaginación y fantasías.	X		X		X		
91	No estoy muy contento (a) con mi vida.	X		X		X		
116	Me es difícil describir lo que siento.	X		X		X		
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
21	Reamente no sé para qué soy bueno (a).	X		X		X		
24	No tengo confianza en mí mismo (a).	X		X		X		
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)	X		X		X		
63	Soy consciente de cómo me siento.	X		X		X		
66	No me entusiasman mucho mis intereses.	X		X		X		
77	Me deprimó.	X		X		X		
92	Prefiero seguir a otros que ser líder.	X		X		X		
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	X		X		X		
101	Soy una persona muy extraña.	X		X		X		
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	X		X		X		
117	Tengo mal carácter.	X		X		X		
2	Es duro para mí disfrutar de la vida.	X		X		X		
54	Generalmente espero lo mejor.	X		X		X		
80	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.	X		X		X		
94	Nunca he violado la ley.	X		X		X		
109	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	X		X		X		
114	Estoy contento (a) con la forma que me veo.	X		X		X		
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	X		X		X		
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	X		X		X		
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.	X		X		X		
95	Disfruto de las cosas que me interesan.	X		X		X		
107	Tengo tendencia a depender de los otros.	X		X		X		
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES INTERPERSONALES								
16	Me gusta ayudar a la gente.	X		X		X		
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	X		X		X		
53	La gente no comprende mi manera de pensar.	X		X		X		
55	Mis amigos me confían sus intimidades.	X		X		X		
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho para mí	X		X		X		
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.	X		X		X		
5	Me agradan las personas que conozco.	X		X		X		
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	X		X		X		
19	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	X		X		X		
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	X		X		X		
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	X		X		X		
34	Pienso bien de las personas.	X		X		X		
39	Me resulta fácil hacer amigos (as).	X		X		X		
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselos.	X		X		X		
69	Me es difícil llevarme con los demás.	X		X		X		
78	Sé cómo mantener la calma en condiciones difíciles.	X		X		X		
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	X		X		X		
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.	X		X		X		
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	X		X		X		
128	No mantengo relación con mis amistades.	X		X		X		
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	X		X		X		
72	Me importa lo que le puede suceder a los demás.	X		X		X		
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	X		X		X		
88	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado.	X		X		X		
90	Soy capaz de respetar a los demás.	X		X		X		
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.	X		X		X		
121	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: HABILIDADES DE ADAPTABILIDAD								
		Si	No	Si	No	Si	No	

1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	X		X		X	
15	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	X		X		X	
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	X		X		X	
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	X		X		X	
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	X		X		X	
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	X		X		X	
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.	X		X		X	
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto.	X		X		X	
49	No puedo soportar el estrés.	X		X		X	
50	En mi vida no hago nada malo.	X		X		X	
57	Percibo cosas extrañas, que los demás no ven.	X		X		X	
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	X		X		X	
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	X		X		X	
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.	X		X		X	
127	Me es difícil ser realista.	X		X		X	
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X	
28	En general me resulta difícil adaptarme.	X		X		X	
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	X		X		X	
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	X		X		X	
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	X		X		X	
68	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.	X		X		X	
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.	X		X		X	
98	Soy sensible a los sentimientos de otras personas.	X		X		X	
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	X		X		X	
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.	X		X		X	
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.	X		X		X	
131	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: COMPONENTES FACTORIALES DEL MANEJO DEL ESTRÉS							
		Si	No	Si	No	Si	No
37	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.	X		X		X	
41	Hago cosas muy raras.	X		X		X	
51	No disfruto de lo que hago.	X		X		X	
58	La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.	X		X		X	
87	En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	X		X		X	
97	Tiendo a exagerar.	X		X		X	
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	X		X		X	
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	X		X		X	
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	X		X		X	
10	Soy incapaz de demostrar afecto.	X		X		X	
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.	X		X		X	
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X	
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	X		X		X	
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	X		X		X	
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	X		X		X	
42	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.	X		X		X	
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	X		X		X	
73	Soy impaciente.	X		X		X	
82	Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.	X		X		X	
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	X		X		X	
122	Me pongo ansioso (a).	X		X		X	
130	Tengo tendencia a explotar de cólera fácilmente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: ESTADO DE ÁNIMO EN GENERAL							
		Si	No	Si	No	Si	No
17	Me es difícil sonreír.	X		X		X	
47	Estoy contento (a) con mi vida.	X		X		X	
62	Soy una persona divertida.	X		X		X	
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	X		X		X	
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	X		X		X	
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	X		X		X	
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		X		X	
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	X		X		X	
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	X		X		X	
36	He logrado muy poco en los últimos años.	X		X		X	
104	Considero que es muy importante ser un (a) buen(a) ciudadano (a) que respeta la ley.	X		X		X	
120	Me gusta divertirme.	X		X		X	
123	No tengo días malos.	X		X		X	
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	X		X		X	
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Oscar Roberto Reátegui García** DNI: 42908592

Especialidad del validador: **Psicología Clínica**

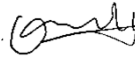
14 de Marzo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Oscar Roberto Reátegui García
PSICÓLOGO
C.Pe.P. 17090

Anexo 09: Calificación de los juez 02 del Inventario emocional de BarOn

JUEZ 02: MG. JOHANA SONIA SCHMIDT URDANIVIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES INTRAPERSONALES								
22	No soy capaz de expresar mis ideas.	X		X		X		
25	Creo que he perdido la cabeza.	X		X		X		
35	Me es difícil entender cómo me siento.	X		X		X		
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X		X		X		
56	No me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	X		X		X		
71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.	X		X		X		
79	Nunca he mentado.	X		X		X		
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo.	X		X		X		
102	Soy impulsivo.	X		X		X		
9	Reconozco con facilidad mis emociones.	X		X		X		
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.	X		X		X		
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	X		X		X		
40	Me tengo mucho respeto.	X		X		X		
65	Nada me perturba.	X		X		X		
83	Me dejo llevar por mi imaginación y fantasías.	X		X		X		
91	No estoy muy contento (a) con mi vida.	X		X		X		
116	Me es difícil describir lo que siento.	X		X		X		
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
21	Reamente no sé para qué soy bueno (a).	X		X		X		
24	No tengo confianza en mí mismo (a).	X		X		X		
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)	X		X		X		
63	Soy consciente de cómo me siento.	X		X		X		
66	No me entusiasman mucho mis intereses.	X		X		X		
77	Me deprimó.	X		X		X		
92	Prefiero seguir a otros que ser líder.	X		X		X		
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	X		X		X		
101	Soy una persona muy extraña.	X		X		X		
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	X		X		X		
117	Tengo mal carácter.	X		X		X		
2	Es duro para mí disfrutar de la vida.	X		X		X		
54	Generalmente espero lo mejor.	X		X		X		
80	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.	X		X		X		
94	Nunca he violado la ley.	X		X		X		
109	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	X		X		X		
114	Estoy contento (a) con la forma que me veo.	X		X		X		
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	X		X		X		
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	X		X		X		
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.	X		X		X		
95	Disfruto de las cosas que me interesan.	X		X		X		
107	Tengo tendencia a depender de los otros.	X		X		X		
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES INTERPERSONALES								
16	Me gusta ayudar a la gente.	X		X		X		
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	X		X		X		
53	La gente no comprende mi manera de pensar.	X		X		X		
55	Mis amigos me confían sus intimidades.	X		X		X		
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho para mí	X		X		X		
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.	X		X		X		
5	Me agradan las personas que conozco.	X		X		X		
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	X		X		X		
19	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	X		X		X		
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	X		X		X		
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	X		X		X		
34	Pienso bien de las personas.	X		X		X		
39	Me resulta fácil hacer amigos (as).	X		X		X		
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselos.	X		X		X		
69	Me es difícil llevarme con los demás.	X		X		X		
78	Sé cómo mantener la calma en condiciones difíciles.	X		X		X		
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	X		X		X		
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.	X		X		X		
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	X		X		X		
128	No mantengo relación con mis amistades.	X		X		X		
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	X		X		X		
72	Me importa lo que le puede suceder a los demás.	X		X		X		
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	X		X		X		
88	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado.	X		X		X		
90	Soy capaz de respetar a los demás.	X		X		X		
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.	X		X		X		
121	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: HABILIDADES DE ADAPTABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	X		X		X	
15	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	X		X		X	
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	X		X		X	
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	X		X		X	
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	X		X		X	
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	X		X		X	
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.	X		X		X	
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto.	X		X		X	
49	No puedo soportar el estrés.	X		X		X	
50	En mi vida no hago nada malo.	X		X		X	
57	Percibo cosas extrañas, que los demás no ven.	X		X		X	
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	X		X		X	
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	X		X		X	
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.	X		X		X	
127	Me es difícil ser realista.	X		X		X	
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X	
28	En general me resulta difícil adaptarme.	X		X		X	
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	X		X		X	
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	X		X		X	
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	X		X		X	
68	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.	X		X		X	
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.	X		X		X	
98	Soy sensible a los sentimientos de otras personas.	X		X		X	
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	X		X		X	
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.	X		X		X	
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.	X		X		X	
131	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: COMPONENTES FACTORIALES DEL MANEJO DEL ESTRÉS		Si	No	Si	No	Si	No
37	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.	X		X		X	
41	Hago cosas muy raras.	X		X		X	
51	No disfruto de lo que hago.	X		X		X	
58	La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.	X		X		X	
87	En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	X		X		X	
97	Tiendo a exagerar.	X		X		X	
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	X		X		X	
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	X		X		X	
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	X		X		X	
10	Soy incapaz de demostrar afecto.	X		X		X	
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.	X		X		X	
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X	
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	X		X		X	
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	X		X		X	
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	X		X		X	
42	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.	X		X		X	
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	X		X		X	
73	Soy impaciente.	X		X		X	
82	Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.	X		X		X	
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	X		X		X	
122	Me pongo ansioso (a).	X		X		X	
130	Tengo tendencia a explotar de cólera fácilmente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: ESTADO DE ÁNIMO EN GENERAL		Si	No	Si	No	Si	No
17	Me es difícil sonreír.	X		X		X	
47	Estoy contento (a) con mi vida.	X		X		X	
62	Soy una persona divertida.	X		X		X	
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	X		X		X	
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	X		X		X	
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	X		X		X	
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		X		X	
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	X		X		X	
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	X		X		X	
36	He logrado muy poco en los últimos años.	X		X		X	
104	Considero que es muy importante ser un (a) buen(a) ciudadano (a) que respeta la ley.	X		X		X	
120	Me gusta divertirme.	X		X		X	
123	No tengo días malos.	X		X		X	
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	X		X		X	
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr/ Mg. SCHMIDT URDANIVIA, JOHANA SONIA

DNI: 10296747

Especialidad del validador: PSICÓLOGA

17 de Abril de



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 10: Calificación de los juez 03 del Inventario emocional de BarOn

JUEZ 03: MG. CARLOS AUGUSTO ROMERO GARCÍA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES INTRAPERSONALES								
22	No soy capaz de expresar mis ideas.	X		X		X		
25	Creo que he perdido la cabeza.	X		X		X		
35	Me es difícil entender cómo me siento.	X		X		X		
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X		X		X		
56	No me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	X		X		X		
71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.	X		X		X		
79	Nunca he mentado.	X		X		X		
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo.	X		X		X		
102	Soy impulsivo.	X		X		X		
9	Reconozco con facilidad mis emociones.	X		X		X		
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.	X		X		X		
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin poneme demasiado nervioso.	X		X		X		
40	Me tengo mucho respeto.	X		X		X		
65	Nada me perturba.	X		X		X		
83	Me dejo llevar por mi imaginación y fantasías.	X		X		X		
91	No estoy muy contento (a) con mi vida.	X		X		X		
116	Me es difícil describir lo que siento.	X		X		X		
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
21	Reamente no sé para qué soy bueno (a).	X		X		X		
24	No tengo confianza en mí mismo (a).	X		X		X		
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)	X		X		X		
63	Soy consciente de cómo me siento.	X		X		X		
66	No me entusiasman mucho mis intereses.	X		X		X		
77	Me deprimó.	X		X		X		
92	Prefiero seguir a otros que ser líder.	X		X		X		
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	X		X		X		
101	Soy una persona muy extraña.	X		X		X		
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	X		X		X		
117	Tengo mal carácter.	X		X		X		
2	Es duro para mí disfrutar de la vida.	X		X		X		
54	Generalmente espero lo mejor.	X		X		X		
80	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.	X		X		X		
94	Nunca he violado la ley.	X		X		X		
109	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	X		X		X		
114	Estoy contento (a) con la forma que me veo.	X		X		X		
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	X		X		X		
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	X		X		X		
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.	X		X		X		
95	Disfruto de las cosas que me interesan.	X		X		X		
107	Tengo tendencia a depender de los otros.	X		X		X		
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES INTERPERSONALES								
16	Me gusta ayudar a la gente.	X		X		X		
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	X		X		X		
53	La gente no comprende mi manera de pensar.	X		X		X		
55	Mis amigos me confían sus intimidades.	X		X		X		
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho para mí	X		X		X		
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.	X		X		X		
5	Me agradan las personas que conozco.	X		X		X		
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	X		X		X		
19	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	X		X		X		
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	X		X		X		
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	X		X		X		
34	Pienso bien de las personas.	X		X		X		
39	Me resulta fácil hacer amigos (as).	X		X		X		
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselos.	X		X		X		
69	Me es difícil llevarme con los demás.	X		X		X		
78	Sé cómo mantener la calma en condiciones difíciles.	X		X		X		
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	X		X		X		
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.	X		X		X		
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	X		X		X		
128	No mantengo relación con mis amistades.	X		X		X		
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	X		X		X		
72	Me importa lo que le puede suceder a los demás.	X		X		X		
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	X		X		X		
88	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado.	X		X		X		
90	Soy capaz de respetar a los demás.	X		X		X		
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.	X		X		X		
121	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: HABILIDADES DE ADAPTABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	X		X		X	
15	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	X		X		X	
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	X		X		X	
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	X		X		X	
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	X		X		X	
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	X		X		X	
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.	X		X		X	
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto.	X		X		X	
49	No puedo soportar el estrés.	X		X		X	
50	En mi vida no hago nada malo.	X		X		X	
57	Percibo cosas extrañas, que los demás no ven.	X		X		X	
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	X		X		X	
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	X		X		X	
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.	X		X		X	
127	Me es difícil ser realista.	X		X		X	
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X	
28	En general me resulta difícil adaptarme.	X		X		X	
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	X		X		X	
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	X		X		X	
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	X		X		X	
68	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.	X		X		X	
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.	X		X		X	
98	Soy sensible a los sentimientos de otras personas.	X		X		X	
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	X		X		X	
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.	X		X		X	
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.	X		X		X	
131	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: COMPONENTES FACTORIALES DEL MANEJO DEL ESTRÉS		Si	No	Si	No	Si	No
37	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.	X		X		X	
41	Hago cosas muy raras.	X		X		X	
51	No disfruto de lo que hago.	X		X		X	
58	La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.	X		X		X	
87	En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	X		X		X	
97	Tiendo a exagerar.	X		X		X	
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	X		X		X	
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	X		X		X	
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	X		X		X	
10	Soy incapaz de demostrar afecto.	X		X		X	
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.	X		X		X	
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X	
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	X		X		X	
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	X		X		X	
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	X		X		X	
42	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.	X		X		X	
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	X		X		X	
73	Soy impaciente.	X		X		X	
82	Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.	X		X		X	
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	X		X		X	
122	Me pongo ansioso (a).	X		X		X	
130	Tengo tendencia a explotar de cólera fácilmente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: ESTADO DE ÁNIMO EN GENERAL		Si	No	Si	No	Si	No
17	Me es difícil sonreír.	X		X		X	
47	Estoy contento (a) con mi vida.	X		X		X	
62	Soy una persona divertida.	X		X		X	
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	X		X		X	
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	X		X		X	
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	X		X		X	
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		X		X	
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	X		X		X	
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	X		X		X	
36	He logrado muy poco en los últimos años.	X		X		X	
104	Considero que es muy importante ser un (a) buen(a) ciudadano (a) que respeta la ley.	X		X		X	
120	Me gusta divertirme.	X		X		X	
123	No tengo días malos.	X		X		X	
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	X		X		X	
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ____ Si esta aplicable solo es justificar según la ficha técnica _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Carlos Augusto Romero García.... DNI:....47635586.....

Especialidad del validador:Psicología Organizacional.....


19.de Abril. del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Carlos Augusto Romero García
PSICÓLOGO
C Ps P 2R381

Anexo 11: Calificación de los juez 04 del Inventario emocional de BarOn

JUEZ 04: MG. ALEX ANDRES ÁVILA DÍAZ

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES INTRAPERSONALES								
22	No soy capaz de expresar mis ideas.	X		X		X		
25	Creo que he perdido la cabeza.	X		X		X		
35	Me es difícil entender cómo me siento.	X		X		X		
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X		X		X		
56	No me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X		
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	X		X		X		
71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.	X		X		X		
79	Nunca he mentado.	X		X		X		
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo.	X		X		X		
102	Soy impulsivo.	X		X		X		
9	Reconozco con facilidad mis emociones.	X		X		X		
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.	X		X		X		
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	X		X		X		
40	Me tengo mucho respeto.	X		X		X		
65	Nada me perturba.	X		X		X		
83	Me dejo llevar por mi imaginación y fantasías.	X		X		X		
91	No estoy muy contento (a) con mi vida.	X		X		X		
116	Me es difícil describir lo que siento.	X		X		X		
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
21	Reamente no sé para qué soy bueno (a).	X		X		X		
24	No tengo confianza en mí mismo (a).	X		X		X		
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)	X		X		X		
63	Soy consciente de cómo me siento.	X		X		X		
66	No me entusiasman mucho mis intereses.	X		X		X		
77	Me deprimó.	X		X		X		
92	Prefiero seguir a otros que ser líder.	X		X		X		
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	X		X		X		
101	Soy una persona muy extraña.	X		X		X		
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	X		X		X		
117	Tengo mal carácter.	X		X		X		
2	Es duro para mí disfrutar de la vida.	X		X		X		
54	Generalmente espero lo mejor.	X		X		X		
80	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.	X		X		X		
94	Nunca he violado la ley.	X		X		X		
109	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	X		X		X		
114	Estoy contento (a) con la forma que me veo.	X		X		X		
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	X		X		X		
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	X		X		X		
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.	X		X		X		
95	Disfruto de las cosas que me interesan.	X		X		X		
107	Tengo tendencia a depender de los otros.	X		X		X		
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES INTERPERSONALES								
16	Me gusta ayudar a la gente.	X		X		X		
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	X		X		X		
53	La gente no comprende mi manera de pensar.	X		X		X		
55	Mis amigos me confían sus intimidades.	X		X		X		
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho para mí	X		X		X		
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.	X		X		X		
5	Me agradan las personas que conozco.	X		X		X		
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	X		X		X		
19	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	X		X		X		
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	X		X		X		
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	X		X		X		
34	Pienso bien de las personas.	X		X		X		
39	Me resulta fácil hacer amigos (as).	X		X		X		
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselos.	X		X		X		
69	Me es difícil llevarme con los demás.	X		X		X		
78	Sé cómo mantener la calma en condiciones difíciles.	X		X		X		
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	X		X		X		
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.	X		X		X		
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	X		X		X		
128	No mantengo relación con mis amistades.	X		X		X		
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	X		X		X		
72	Me importa lo que le puede suceder a los demás.	X		X		X		
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	X		X		X		
88	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado.	X		X		X		
90	Soy capaz de respetar a los demás.	X		X		X		

119	Me es difícil ver sufrir a la gente.	X		X		X	
121	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: HABILIDADES DE ADAPTABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	X		X		X	
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	X		X		X	
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	X		X		X	
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	X		X		X	
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	X		X		X	
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	X		X		X	
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.	X		X		X	
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto.	X		X		X	
49	No puedo soportar el estrés.	X		X		X	
50	En mi vida no hago nada malo.	X		X		X	
57	Percibo cosas extrañas, que los demás no ven.	X		X		X	
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	X		X		X	
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	X		X		X	
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.	X		X		X	
127	Me es difícil ser realista.	X		X		X	
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	X		X		X	
28	En general me resulta difícil adaptarme.	X		X		X	
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	X		X		X	
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	X		X		X	
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	X		X		X	
68	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.	X		X		X	
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.	X		X		X	
98	Soy sensible a los sentimientos de otras personas.	X		X		X	
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	X		X		X	
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.	X		X		X	
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.	X		X		X	
131	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: COMPONENTES FACTORIALES DEL MANEJO DEL ESTRÉS		Si	No	Si	No	Si	No
37	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.	X		X		X	
41	Hago cosas muy raras.	X		X		X	
51	No disfruto de lo que hago.	X		X		X	
58	La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.	X		X		X	
87	En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	X		X		X	
97	Tiendo a exagerar.	X		X		X	
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	X		X		X	
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	X		X		X	
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	X		X		X	
10	Soy incapaz de demostrar afecto.	X		X		X	
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.	X		X		X	
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	X		X		X	
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	X		X		X	
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	X		X		X	
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	X		X		X	
42	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.	X		X		X	
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	X		X		X	
73	Soy impaciente.	X		X		X	
82	Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.	X		X		X	
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	X		X		X	
122	Me pongo ansioso (a).	X		X		X	
130	Tengo tendencia a explotar de cólera fácilmente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: ESTADO DE ANIMO EN GENERAL		Si	No	Si	No	Si	No
17	Me es difícil sonreír.	X		X		X	
47	Estoy contento (a) con mi vida.	X		X		X	
62	Soy una persona divertida.	X		X		X	
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	X		X		X	
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	X		X		X	
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	X		X		X	
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	X		X		X	
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	X		X		X	
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	X		X		X	
36	He logrado muy poco en los últimos años.	X		X		X	
104	Considero que es muy importante ser un (a) buen(a) ciudadano (a) que respeta la ley.	X		X		X	
120	Me gusta divertirme.	X		X		X	
123	No tengo días malos.	X		X		X	
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	X		X		X	
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Alex Ávila Díaz DNI: _____

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

16 de Marzo del 2021



Ps. ALEX AVILA DIAZ
C.P.S.P. 16250

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 12: Base de datos para validez de la Escala de Opiniones SL – SPC

ITEM	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Sx_i	Mx	CVC_1	P_{ei}	CVC_{1c}
Item 01	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 02	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 03	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 04	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 05	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 06	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 07	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 08	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 09	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 10	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 11	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 12	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 13	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 14	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 15	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 16	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 17	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 18	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 19	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 20	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 21	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 22	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 23	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 24	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 25	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 26	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
Item 27	3	3	3	3	12	4,0	1,0	0,00391	1,00
VALIDEZ TOTAL									1,00

Anexo 13: Calificación de los juez 01 de la Escala de Opiniones SL – SPC

JUEZ 01: Mg. Dr. OSCAR ROBERTO REÁTEGUI GARCÍA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE TAREAS								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL								
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		


Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Oscar Roberto Reátegui García DNI: 42908592

Especialidad del validador: Psicología Clínica

14 de Marzo del 2021


 Dr. Oscar Roberto Reátegui García
 PSICÓLOGO
 C.P. P 17000

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 14: Calificación de los juez 02 de la Escala de Opiniones SL – SPC

JUEZ 02: MG. JOHANA SONIA SCHMIDT URDANIVIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE TAREAS								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL								
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr/ Mg. SCHMIDT URDANIVIA, JOHANA SONIA

DNI: 10296747

Especialidad del validador: PSICÓLOGA

17 de Abril de



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 15: Calificación de los juez 03 de la Escala de Opiniones SL – SPC

JUEZ 03: MG. CARLOS AUGUSTO ROMERO GARCÍA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE TAREAS								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL								
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si esta aplicable solo es justificar según la ficha técnica

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Carlos Augusto Romero García.... DNI: ...47635586.....

Especialidad del validador:Psicología Organizacional.....

19.de Abril. del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Carlos Augusto Romero García
PSICOLOGO
C. P. P. 28381

Anexo 16: Calificación de los juez 04 de la Escala de Opiniones SL – SPC

JUEZ 04: MG. ALEX ANDRES ÁVILA DÍAZ

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE TAREAS								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL								
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Alex Ávila Díaz DNI:

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

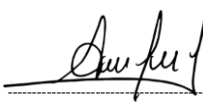
16 de Marzo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Ps. ALEX AVILA DIAZ
C.P.S.P. 16250

Anexo 17: Pantallazo de base de datos de Correlaciones de Variables

Sin título2 [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	IE	SL	D1	D2	D3	D4	var	var	var	var	var
1	196	42	12	13	8	9					
2	192	78	21	26	13	18					
3	201	42	13	14	8	7					
4	210	37	10	12	7	8					
5	198	43	13	15	8	7					
6	209	41	11	15	8	7					
7	203	42	12	14	8	8					
8	404	80	23	26	15	16					
9	193	83	22	30	16	15					
10	200	81	21	32	14	14					
11	193	36	11	11	6	8					
12	202	75	22	26	14	13					
13	210	122	34	44	21	23					
14	196	41	12	13	9	7					
15	196	35	11	11	7	6					
16	200	46	13	16	8	9					
17	198	36	9	12	9	6					
18	200	77	23	26	14	14					
19	197	45	14	15	8	8					
20	199	79	22	25	14	18					
21	460	123	34	42	24	23					
22	435	125	37	42	23	23					
23	199	44	13	15	9	7					

Vista de datos Vista de variables

Anexo 18: Pantallazo de base de datos del Inventario emocional de BarOn

*Sin título2 [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

23: p18 2 Visible: 144 de 144 variables

	BaroniCE	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	trabajador 1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2
2	trabajador 2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2
3	trabajador 3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1
4	trabajador 4	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2
5	trabajador 5	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2
6	trabajador 6	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
7	trabajador 7	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
8	trabajador 8	4	2	3	4	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
9	trabajador 9	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1
10	trabajador 10	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1
11	trabajador 11	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
12	trabajador 12	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
13	trabajador 13	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2
14	trabajador 14	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1
15	trabajador 15	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2
16	trabajador 16	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
17	trabajador 17	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2
18	trabajador 18	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2
19	trabajador 19	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1
20	trabajador 20	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
21	trabajador 21	4	4	2	5	5	5	4	5	2	5	4	4	3	1	4	5	5	1
22	trabajador 22	4	3	2	4	4	5	4	3	4	1	4	4	4	3	4	5	2	2
23	trabajador 23	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2

Vista de datos Vista de variables

Anexo 19: Pantallazo de base de datos de la Escala de Opiniones SL – SPC

*Sin título2 [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

23 : p20 2 Visible: 37 de 37 variables

	Satisfacción	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
1	Trabajador 1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
2	Trabajador 2	2	3	3	2	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	4	2	2	4	4	4
3	Trabajador 3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1
4	Trabajador 4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2
5	Trabajador 5	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
6	Trabajador 6	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1
7	Trabajador 7	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2
8	Trabajador 8	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4
9	Trabajador 9	2	3	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
10	Trabajador 10	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	2	2	4	4
11	Trabajador 11	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
12	Trabajador 12	4	3	4	2	2	4	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2
13	Trabajador 13	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
14	Trabajador 14	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
15	Trabajador 15	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
16	Trabajador 16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2
17	Trabajador 17	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
18	Trabajador 18	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3
19	Trabajador 19	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1
20	Trabajador 20	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	4	4
21	Trabajador 21	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
22	Trabajador 22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
23	Trabajador 23	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

Anexo 20: Carta de presentación de la investigadora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“AÑO DEL BIENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE
INDEPENDIENCIA”**

Tarapoto, 20 de abril de 2021

CARTA N° 047-2021-ESC-PSIC/UCV-T

SEÑOR:

LINARES DEL ÁGUILA ALEJANDRA

Gerente Administrativo Servicios Turísticos Caravana Tropical S.A.C. - Pollería La Canga

Presente. -

ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTE

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Coordinador del Programa de Estudios de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **FERNÁNDEZ DEL ÁGUILA MARÍA DE LOS ANGELES**, quien viene realizando el Proyecto de Investigación denominado: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA POLLERÍA LA CANGA TARAPOTO, 2021.”**

En tal sentido, la estudiante necesita aplicar instrumentos de medición a los usuarios de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Solicito su amabilidad en considerar brindar el apoyo respectivo, permitiendo el acceso a la estudiante a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Dione Francis Marín Puelles
Coordinador del Programa de Estudios de Psicología
UCV – Tarapoto

CAMPUS TARAPOTO
Carretera Marginal Norte
Fernando Belaúnde Terry Km. 8.5
Cacatachi - San Martín
Tel.: (042) 682200 Anx.: 3100

UCV.EDU.PE

Anexo 09: Carta de autorización para la aplicación de instrumentos



SERVICIOS TURÍSTICOS CARAVANA TROPICAL S.A.C

Pollería La Canga

ALEJANDRA LINARES DEL AGUILA
Gerente Administrativo

OTORGA:

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted y saludarla cordialmente como Gerente Administrativo de Servicios Turísticos Caravana Tropical S.A.C ; en ese sentido, otorgo la constancia de aplicación de instrumentos de medición a **Fernández del Aguila María de los Angeles** con D.N.I. **42536113** estudiante de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, por haber aplicado dos instrumentos de medición para su investigación titulada **"Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Pollería La Canga Tarapoto , 2021"** de las pruebas ; el Inventario emocional de BarOn y Escala de Opiniones SL – SPC ejecutado el mes de Abril del 2021.

Se otorga el presente a petición de la interesada, con el fin de culminar con el informe final de tesis.

SERVICIOS TURÍSTICOS
CARAVANA TROPICAL S.A.C.

ALEJANDRA LINARES DEL AGUILA
GERENTE ADMINISTRATIVO