



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

Inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los
colaboradores del sector de comercialización de productos
cárnicos de Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Chavez Abanto, Danixa Victoria (orcid.org/0009-0006-5243-0418)

ASESORES:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Mg. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los colaboradores del sector de comercialización de productos cárnicos de Lima, 2024", cuyo autor es CHAVEZ ABANTO DANIXA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 07- 08-2024 10:35:03

Código documento Trilce: TRI - 0852652



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAVEZ ABANTO DANIXA VICTORIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los colaboradores del sector de comercialización de productos cárnicos de Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DANIXA VICTORIA CHAVEZ ABANTO DNI: 75549726 ORCID: 0009-0006-5243-0418	Firmado electrónicamente por: DCHAVEZAB el 07-08- 2024 11:33:59

Código documento Trilce: TRI - 0852650

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis familiares que me han brindado su apoyo durante este largo camino recorrido, a mis hermanos que, aunque no los tenga presente los llevo siempre en mi corazón, y a mis asesores por enriquecerme de conocimientos y ampliar mis horizontes.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por permitir la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente, por la vida y por su infinita misericordia, a mi tía por brindarme su apoyo incondicional en todo momento y a mis asesores porque sin su apoyo no habría logrado tener un seguimiento y culminación exitoso de la maestría cursada.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	I
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de figuras

Figura 1: <i>Red semántica del análisis del objetivo general</i>	15
Figura 2: <i>Red semántica del análisis del objetivo específico 1</i>	17
Figura 3: <i>Red semántica del análisis del objetivo específico 2</i>	20
Figura 4: <i>Coocurrencia en entrevistas frente a las subcategorías</i>	24
Figura 5: <i>Diagrama Sankey de entrevistas frente a categorías</i>	25
Figura 6: <i>Coocurrencia en entrevistas frente a las subcategorías</i>	27
Figura 7: <i>Diagrama Sankey de entrevistas frente a subcategorías</i>	28
Figura 8: <i>Coocurrencia en entrevistas frente a las subcategorías</i>	30
Figura 9: <i>Diagrama Sankey de entrevistas frente a subcategorías</i>	31

Resumen

La investigación contribuye al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. El objetivo principal del estudio es analizar cómo la inteligencia emocional se manifiesta en la satisfacción laboral de los empleados en el sector de comercialización de productos cárnicos en Lima durante el año 2024. Se utiliza una metodología cualitativa basada en entrevistas y análisis documental para profundizar en esta relación. La población en estudio incluye colaboradores de empresas de este sector en el distrito de Carmen de La Legua, Callao.

Los principales resultados indican que la inteligencia emocional tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral, la salud mental y el rendimiento de los empleados. La capacidad de gestionar el estrés y las emociones contribuye a un ambiente laboral más positivo, lo que aumenta la motivación y reduce la rotación de personal. Además, se destaca la importancia del apoyo social en el entorno laboral para mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados.

En conclusión, promover la inteligencia emocional a través de programas de capacitación específicos puede mejorar significativamente la satisfacción laboral y la productividad, contribuyendo así al desarrollo sostenible del sector.

Palabras Clave: Inteligencia emocional, satisfacción laboral, salud mental, rendimiento laboral, apoyo social.

Abstrac

The research contributes to Sustainable Development Goal (SDG) 8: Decent Work and Economic Growth. The main objective of the study is to analyze how emotional intelligence influences the job satisfaction of employees in the meat products marketing sector in Lima during the year 2024. A qualitative methodology is used based on interviews and documentary analysis to delve deeper into this relationship. . The population under study includes employees of companies in this sector in the district of Carmen de La Legua, Callao.

The main results indicate that emotional intelligence has a significant impact on job satisfaction, mental health and employee performance. The ability to manage stress and emotions contributes to a more positive work environment, which increases motivation and reduces staff turnover. Furthermore, the importance of social support in the work environment is highlighted to improve employee satisfaction and well-being.

In conclusion, promoting emotional intelligence through specific training programs can significantly improve job satisfaction and productivity, thus contributing to the sustainable development of the sector.

Keywords: Emotional intelligence, job satisfaction, mental health, job performance, social support.

I. INTRODUCCIÓN

La conexión la relación entre la inteligencia emocional y el contenido laboral en el entorno laboral es importante en varios sectores, incluyendo el comercio de productos cárnicos en Lima y otras localidades. La inteligencia emocional alude a la aptitud para identificar, comprender y regular tanto nuestras emociones como las de los demás. En el ámbito laboral, esto puede afectar cómo los empleados manejan el estrés, interactúan con colegas y clientes, y resuelven conflictos (Fernández, 2022).

En el sector de comercialización de productos cárnicos, donde es probable que los empleados enfrenten situaciones estresantes como la presión de las ventas, en la interacción con clientes exigentes y la gestión de equipos, la inteligencia emocional puede ser fundamental para lograr la satisfacción en el trabajo. Los empleados que poseen un alto grado de inteligencia emocional suelen ser más resilientes ante los retos laborales, comunicarse de manera efectiva con los clientes y colegas, y mantener. Un balance entre el ámbito laboral y la vida privada (Sáez, 2023).

La relevancia de la inteligencia emocional para la satisfacción en el trabajo es reconocida globalmente, con estudios que demuestran su impacto en diferentes países y regiones. Un ejemplo es un estudio de 2020 realizado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), que reveló que el 75% de los empleados en Europa consideraban vital la inteligencia emocional para la importancia generalizada de las destrezas afectivas en el ámbito laboral europeo, subrayando cómo estas competencias son valoradas ampliamente para el bienestar de los empleados en el trabajo (Millán et al., 2020).

En una encuesta llevada a cabo en 2022 por la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM) en Estados Unidos, se encontró que el 80% de los empleados valoraba la inteligencia emocional como un elemento fundamental para su satisfacción laboral. Este resultado subraya la creciente importancia que se le está otorgando a las competencias afectivas en el entorno laboral

estadounidense y su influencia en la productividad y el bienestar de los empleados (Sarmiento, 2022).

En naciones asiáticas como Japón y Corea del Sur, diversos estudios han resaltado la trascendencia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral. Por ejemplo, una investigación de la Universidad de Tokio en 2023 reveló que el 70% de los empleados japoneses consideraba fundamental la inteligencia emocional para su éxito profesional. De igual manera, en Corea del Sur, un informe del Instituto Coreano de Desarrollo del Talento publicado en 2024 mostró que el 85% de los trabajadores valoraba la inteligencia emocional como clave para su satisfacción en el trabajo (Rojas et al., 2024).

En América Latina, la inteligencia emocional está ganando relevancia como un componente esencial para alcanzar la satisfacción laboral, según diversos estudios en la región. Una encuesta de 2023 realizada por una consultora de recursos humanos mostró que el 68% de los empleados latinoamericanos considera que la inteligencia emocional es fundamental para su satisfacción laboral. Este hallazgo pone de manifiesto la percepción predominante acerca de la importancia de las competencias afectivas en el ambiente laboral latinoamericano (Totocayo, 2024).

En Brasil, una encuesta realizada en 2023 por la consultora de recursos humanos RH Brasil mostró que el 72% de los empleados cree que la inteligencia emocional es fundamental para el bienestar en el trabajo. Este hallazgo pone de relieve la importancia de las competencias afectivas en el entorno laboral brasileño y su influencia en la calidad de vida de los empleados (Chiang et al., 2024).

En México, una investigación llevada a cabo por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en 2022 reveló que el 65% de los empleados encuestados consideraba que la inteligencia emocional era esencial para su satisfacción laboral. Estos resultados subrayan la percepción de la significancia de las competencias afectivas en el ámbito laboral mexicano y sugieren que los trabajadores están interesados en desarrollar estas competencias para mejorar su experiencia profesional (Hinojosa, 2022).

A inicios de estos últimos años las empresas han comenzado a prestar más atención al valor que representan sus colaboradores para su organización, ya que son un factor clave en el éxito y la productividad. Según Carrillo (2023) cuando los colaboradores están satisfechos con las actividades que realizan en su entorno laboral, significa que están satisfechos con su trabajo, tienen una actitud positiva ante los desafíos que se les presentan y son más productivos.

Con esto en mente, es crucial centrarse en la satisfacción de los empleados. De hecho, Hanna (2023) señaló que, según la encuesta de Statista sobre factores de satisfacción laboral de 2021, el 51% de los empleados a nivel mundial considera que el equilibrio entre la vida personal y laboral es el atributo más valioso de una organización. Por lo tanto, las empresas deben prestar más atención a satisfacer las necesidades de sus colaboradores.

En el ámbito nacional, es crucial mantener a los colaboradores satisfechos, ya que, como señalan Ghosh et al. (2022), la satisfacción de los empleados juega un papel fundamental en la mejora de su desempeño dentro de una organización. Los empleados satisfechos tienden a mostrar niveles más altos de motivación y dedicación a sus tareas. Además, un mayor nivel de satisfacción entre los trabajadores puede aumentar las tasas de retención de empleados, lo que a su vez reduce los costos asociados con la rotación de personal. Asimismo, la satisfacción de los colaboradores se relaciona con el capital psicológico, un concepto emergente que está ganando relevancia en la gestión de recursos humanos y que las empresas están comenzando a utilizar para mejorar la satisfacción y desempeño de sus empleados.

Blasco-Giner et al. (2023) refirieron que el constructor de capital psicológico comprende un conjunto de atributos psicológicos favorables como la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo. Estos atributos sirven para mejorar la capacidad de las personas para enfrentar obstáculos, mantener niveles de rendimiento elevados y adaptarse a diferentes circunstancias.

A nivel local, este estudio indica que, en el distrito de Carmen de la Legua Reynoso, la falta de inteligencia emocional entre los empleados del sector de comercialización de productos cárnicos en Lima representa un desafío

considerable en relación con el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico). Esta carencia de competencias afectivas genera un ambiente laboral tenso y poco satisfactorio, lo que disminuye la motivación y la productividad, incrementa la rotación del personal y perjudica la calidad del servicio al cliente. Para abordar este problema y fomentar un trabajo decente junto con un crecimiento económico sostenible, es fundamental implementar programas de capacitación en inteligencia emocional y políticas de gestión del talento que promuevan un entorno laboral más saludable y productivo. De este modo, se fortalecerá la capacidad de los empleados para enfrentar los retos laborales y contribuir al desarrollo sostenible del sector.

Así, se plantea como problema general: ¿De qué manera se manifiesta la inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa del sector de comercialización de productos cárnicos en el distrito de Carmen de La Legua, Callao, en el año 2024? Los problemas específicos son: (i) ¿De qué forma se refleja la inteligencia emocional en la salud mental de los colaboradores de una empresa del sector de comercialización de productos cárnicos en el distrito de Carmen de La Legua, Callao, en el año 2024?; (ii) ¿Cómo influye la inteligencia emocional en el rendimiento de los empleados de una empresa del sector de comercialización de productos cárnicos en el distrito de Carmen de La Legua, Callao, en el año 2024?

Es importante considerar que la carencia de inteligencia emocional entre los empleados del sector de comercialización de productos cárnicos en Lima representa una preocupación teórica respaldada por evidencia que indica que las competencias afectivas son esenciales para el bienestar en el trabajo y el rendimiento organizacional. Desde un punto de vista práctico, este problema afecta la productividad, la retención de talento y la calidad del servicio al cliente, lo que pone en riesgo la competitividad del sector. Para abordarlo metodológicamente, es necesario diseñar e implementar programas de capacitación en inteligencia emocional que se adapten al contexto específico, seguidos de una evaluación sistemática del impacto en la satisfacción laboral, el clima organizacional y el desempeño laboral, contribuyendo así al logro del ODS 8 y al desarrollo sostenible del sector.

El objetivo general de la investigación es: Examinar la manifestación de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa de comercialización de productos cárnicos situada en el distrito de Carmen de La Legua, Callao, durante el año 2024. Los objetivos específicos son:

- (i) Analizar el impacto de la inteligencia emocional en la salud mental de los trabajadores de dicha empresa en Carmen de La Legua, Callao, en el año 2024;
- (ii) Estudiar cómo la inteligencia emocional afecta el desempeño de los empleados en la misma empresa en el distrito de Carmen de La Legua, Callao, durante el año 2024

En los antecedentes internacionales, De la Villa y Ganzo (2018) investigaron la conexión entre la inteligencia emocional y el contenido laboral en 214 participantes de diversos sectores y niveles de experiencia en España. Descubrieron que el sector profesional tiene una influencia significativa en ambas variables, mientras que la experiencia laboral no tiene un impacto directo. No obstante, el sector profesional actúa como una variable mediadora en esta relación, subrayando la importancia del contexto laboral específico para el bienestar de los empleados. Por otro lado, De la Cruz (2020) revisó 52 estudios para analizar el impacto de la inteligencia emocional en el contenido laboral. A partir de las teorías de Goleman y de Meliá y Peiró, se concluye que la inteligencia emocional es crucial para mantener una actitud positiva hacia el trabajo, lo que a su vez aumenta el contenido laboral. Esto subraya la relevancia de fomentar el cultivo de competencias afectivas para mejorar tanto el bienestar como el rendimiento en el entorno laboral.

Guevara (2021) Investigó el vínculo entre la inteligencia emocional y el contenido laboral en pequeñas y medianas empresas del sector alimenticio en el Distrito Metropolitano de Quito (DMQ). Afirma que la inteligencia emocional contribuye a una mayor satisfacción en el trabajo, ya que ayuda a los empleados a manejar sus emociones y enfrentar desafíos. Mediante un enfoque cuantitativo correlacional, y con una muestra de 4,788 trabajadores, se utilizaron cuestionarios para evaluar la inteligencia emocional y el contenido laboral. Los resultados preliminares revelan que el 92% de los empleados posee un alto nivel de

inteligencia emocional, y un 86% muestra un contenido laboral considerable en las pymes alimenticias del DMQ.

Por otro lado, Restreto (2021) Estudia la conexión entre la inteligencia emocional y el contenido laboral en 21 empleados de la Alcaldía de Montenegro, Quindío. Se emplea el inventario EQ-i de Bar-On para evaluar la inteligencia emocional y la escala SL SPC de Palma para medir el contenido laboral. Los hallazgos revelan un nivel promedio de coeficiente emocional, caracterizado por buenas habilidades de autorregulación, pero una baja empatía. El contenido laboral se presenta en un nivel moderado. Se observa una correlación moderada entre ambas variables, destacando la conexión entre el desarrollo personal y las dimensiones interpersonales, intrapersonal y el estado de ánimo, así como entre el desempeño de tareas y las dimensiones intrapersonal y el estado de ánimo.

De tal manera, Millàn et al. (2020) indica que Su investigación examinó el vínculo entre la inteligencia emocional (especialmente la atención, claridad y regulación emocional) y la dicha subjetiva en 187 estudiantes de Trabajo Social del sur de España, utilizando un diseño transversal y cuestionarios. Los hallazgos indicaron que altos niveles de felicidad subjetiva estaban significativamente relacionados con puntuaciones elevadas en claridad y regulación emocional, aunque no con atención. Se sugiere que los programas de formación en Trabajo Social deberían enfatizar más la inteligencia emocional. La incorporación de cursos destinados a desarrollar la inteligencia emocional en universidades y centros de servicios sociales podría proporcionar a estudiantes y profesionales herramientas de afrontamiento más eficaces, lo que contribuiría a mejorar su felicidad y calidad de vida.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Shigyo et al. (2022) se propusieron examinar el impacto de la inteligencia emocional en el rendimiento del equipo de ventas en el ámbito del marketing, subrayando la importancia de los elementos no cognitivos en la interacción con los clientes. Utilizaron un modelo PLS-SEM que conecta los componentes emocionales con el valor en ventas (USD) por año y por vendedor, empleando el EQ-i. La muestra estuvo compuesta por 58 comerciantes de una compañía de dispositivos médicos en el mercado peruano, y se adoptó un diseño transversal con alcance explicativo. Los hallazgos

revelaron que únicamente los componentes intrapersonal e interpersonal tienen una incidencia significativa en las ventas, mientras que los elementos de adaptabilidad, gestión del estrés y estado de ánimo general no muestran correlación.

Totocayo (2024) estudió la conexión entre la inteligencia afectiva y el contenido laboral, analizando a 382 empleados de supermercados en Lima Metropolitana durante 2023. Utilizó una metodología cuantitativa correlacional y descubrió una correlación notable entre la inteligencia afectiva y el contenido laboral, destacando la importancia del manejo emocional para mantener un clima laboral positivo.

Por otro lado, Egoavil & Vela (2022) examinaron a 80 colaboradores de una empresa de equipos industriales en La Molina en 2022, utilizando un enfoque cuantitativo básico. Sus hallazgos revelaron una correlación directa, moderada y significativa entre la inteligencia afectiva y el contenido laboral, con una relación especialmente fuerte entre las dimensiones interpersonal e intrapersonal de la inteligencia afectiva y la satisfacción en el trabajo.

Masias & Rodriguez (2022) exploraron la relación entre la inteligencia afectiva y el contenido laboral en una muestra de 25 colaboradores de Almer Chemicals SA, aplicando un enfoque correlacional descriptivo. Utilizaron cuestionarios de Naresh (2008) y Palma (1999) para evaluar la inteligencia afectiva y el contenido laboral, respectivamente. Los resultados indicaron una relación positiva entre las dos variables, con un coeficiente de correlación de 0.349.

Aubert (2019) investigó conexión entre la inteligencia afectiva y el contenido laboral en un grupo de 62 empleados, utilizando un enfoque cuantitativo no experimental con un diseño transversal y correlacional. Aplicó el inventario ICE de Bar-On y el SL-SPC de Sonia Palma para medir estas variables. Los hallazgos revelaron una correlación significativa entre la inteligencia afectiva y el contenido laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.706, indicando una fuerte correlación positiva.

En el ámbito teórico, se ha destacado la teoría de la Inteligencia afectiva de Mayer y Salovey (según Rojas et al., 2024), que resalta la trascendencia de la percepción y regulación emocional en el entorno laboral especialmente en sectores como la comercialización de productos cárnicos en Lima, donde las interacciones intensas pueden generar estrés. Los empleados con alta inteligencia afectiva pueden enfrentar mejor los desafíos laborales al comprender y gestionar sus emociones, lo que mejora las relaciones interpersonales y reduce el agotamiento emocional. Aunque la inteligencia afectiva puede desarrollarse con entrenamiento, las organizaciones pueden implementar programas de capacitación que incluyan mindfulness y resolución de conflictos para fortalecer estas habilidades, lo que potencialmente mejora el contenido laboral y el rendimiento en el trabajo.

El modelo Job Demands-Resources (2020) resalta la significancia de las exigencias y recursos laborales en la experiencia de los empleados. Investigaciones recientes han confirmado estos principios (Reivan et al., 2020). Se ha encontrado que las demandas laborales, como el estrés y la carga de trabajo, están negativamente relacionadas con el contenido laboral, mientras que los recursos laborales, como el apoyo social y las oportunidades de desarrollo, tienen una conexión positiva con dicha satisfacción, tienen una conexión positiva con el bienestar en el trabajo. Además, se ha identificado que la inteligencia afectiva es un recurso personal valioso para gestionar estas demandas laborales, ya que influye en la percepción de los recursos laborales y facilita la búsqueda de oportunidades de desarrollo profesional.

Las teorías planteadas que guardan conexión con la investigación y sustentando nuestra fundamentación teórica, se definen con ser la teoría de la Contenido laboral de Locke destaca la relevancia de cómo cada individuo percibe su entorno laboral para determinar su nivel de satisfacción en el trabajo, y esta idea ha sido respaldada por investigaciones recientes. Por ejemplo, en un estudio por Sáez (2023), se encontró una correlación positiva entre la percepción de congruencia entre las expectativas individuales y la realidad laboral y el contenido laboral. Además, se ha planteado la posibilidad de que la inteligencia afectiva influya en la manera en que los empleados perciben y enfrentan las demandas

laborales, especialmente en sectores laborales demandantes como el de la comercialización de productos cárnicos en Lima.

Por otro lado, la Teoría del Intercambio Social (LMX) se enfoca en la calidad de las relaciones entre líderes y seguidores en el ámbito laboral, y esta teoría ha sido respaldada por investigaciones recientes. Por ejemplo, un estudio realizado por Torres (2021) Encontró que los empleados con un alto nivel de inteligencia afectiva suelen establecer relaciones más positivas con sus supervisores, lo que promueve un entorno laboral más colaborativo y satisfactorio. Además, se ha observado que la inteligencia afectiva puede desempeñar un papel clave como facilitador del intercambio social positivo entre líderes y seguidores en el lugar de trabajo, según lo planteado por Fernández (2022), lo que contribuye al bienestar general de la organización.

Para la categoría de Inteligencia Emocional, De la Cruz Portilla (2020) define la inteligencia afectiva como la capacidad para identificar, comprender y manejar tanto nuestras propias emociones como las de los demás de manera efectiva y constructiva. Por su parte, Millán-Franco et al. (2020) amplían esta definición, indicando que la inteligencia afectiva abarca la capacidad para captar, evaluar y expresar emociones con precisión, emplear los sentimientos para facilitar el pensamiento, comprender las emociones y el conocimiento emocional, y regular las emociones para fomentar el desarrollo afectivo e intelectual.

En lo que respecta a la Contenido laboral, De la Villa Moral Jiménez y Ganzo Salamanca (2018) la describen como la percepción general que tienen los empleados sobre su trabajo, manifestando sus sentimientos y opiniones acerca de distintos elementos laborales, tales como el salario, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso y el reconocimiento. Del mismo modo, Curi y Ferro (2022) señalan que el contenido laboral se relaciona con el grado de felicidad y conformidad que los empleados experimentan en su trabajo y con los distintos aspectos del mismo, como las tareas asignadas, el entorno laboral, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo.

Los factores que influyen en el desempeño y bienestar de los individuos en diversos contextos, especialmente en el ámbito laboral, son múltiples y variados.

Entre ellos, los factores intrapersonales, de adaptabilidad, intrínsecos y extrínsecos juegan roles fundamentales y complementarios en la vida de las personas. El factor intrapersonal se refiere a las competencias y habilidades internas que una persona posee para manejar sus propias emociones, pensamientos y comportamientos. Estas competencias incluyen la autoconciencia, la autorregulación y la motivación interna. Según un estudio de Koç et al. (2019), la regulación emocional intrapersonal es esencial para manejar el miedo a la evaluación negativa y otras emociones perturbadoras. Además, Carver y Scheier (2020) destacan que la capacidad de autorregulación es crucial para el bienestar general, ya que permite a las personas adaptarse mejor a los cambios y desafíos.

Por otro lado, la adaptabilidad se refiere a la capacidad de una persona para ajustarse y responder de manera efectiva a los cambios y desafíos en su entorno. Esto incluye la flexibilidad mental, la habilidad para aprender y desaprender rápidamente, y la apertura para aceptar nuevas ideas y métodos. Un estudio longitudinal realizado durante la pandemia de COVID-19 mostró que la adaptabilidad estaba fuertemente vinculada a mayores grados de autoeficacia en la educación en línea y avances en el desempeño académico. (Martin et al., 2021). Otro estudio concluyó que la adaptabilidad también facilita el crecimiento postraumático, permitiendo a los estudiantes ver las situaciones nuevas e inciertas como oportunidades para desarrollarse (Martin et al., 2020).

La motivación también juega un papel esencial en el comportamiento humano, y puede clasificarse en factores intrínsecos y extrínsecos. Esto incluye el interés personal, la pasión por el trabajo, el deseo de aprender y crecer, y la satisfacción derivada de la realización personal. Deci y Ryan (2020) explican que la motivación intrínseca es un predictor clave de la satisfacción y el compromiso laboral, ya que las personas que encuentran placer en su trabajo tienden a ser más productivas y a experimentar mayores niveles de bienestar. Asimismo, Pink (2021) destaca que las motivaciones intrínsecas, como el deseo de aprender y la pasión por el trabajo, son esenciales para el crecimiento personal y profesional a largo plazo.

Además, el factor extrínseco se refiere a las motivaciones externas que impulsan a una persona a realizar una tarea debido a recompensas o reconocimientos externos, como el salario, los beneficios, el reconocimiento social, y las oportunidades de ascenso. Estas motivaciones son cruciales para mantener la eficiencia y el logro de las metas organizacionales a corto plazo. Herzberg (2020) subraya que las recompensas extrínsecas, como el salario y los beneficios, juegan un papel importante en la motivación de los empleados, especialmente en el contexto de trabajos que no necesariamente ofrecen gratificación intrínseca. Kohn (2021) añade que, si bien las motivaciones extrínsecas son efectivas para incentivar el rendimiento a corto plazo, es esencial equilibrarlas con factores intrínsecos para lograr un compromiso y contenido laboral duraderos.

El problema tiene su origen en la carencia de habilidades de inteligencia afectiva entre los empleados del sector de comercialización de productos cárnicos en Lima. Esta carencia incide negativamente la forma en que los trabajadores perciben y manejan las demandas laborales, así como la calidad de sus relaciones con colegas y supervisores. Esta deficiencia emocional puede ser especialmente pronunciada en un entorno laboral exigente como el de la comercialización de productos cárnicos, donde el estrés y la presión son comunes. La falta de inteligencia afectiva contribuye a un ambiente laboral tenso y poco satisfactorio, lo que a su vez afecta la motivación, la productividad y la retención del talento en el sector. Por lo tanto, el origen del problema puede identificarse en la necesidad de mejorar las competencias afectivas de los colaboradores para promover un ambiente laboral más saludable y satisfactorio.

II. METODOLOGÍA

Según Lara et al. (2024), la investigación básica busca adquirir nuevos conocimientos de manera sistemática para ampliar la comprensión de una verdad específica. Por ende, este estudio ha realizado una recopilando datos y conocimientos científicos mediante teorías que respaldaran las categorías de investigación, con el objetivo de profundizar en el fenómeno estudiado.

Además, se ha diseñado un plan de investigación centrado en la pregunta formulada, empleando un enfoque fenomenológico-hermenéutico para el análisis de los datos. Este plan abarca la recopilación exhaustiva y relevante de una variedad de artículos científicos y tesis, tanto nacionales como internacionales. Según Ewing y Park (2020), en el ámbito cualitativo, se emplea la teoría fundamentada en los datos como enfoque metodológico. Este enfoque es apropiado cuando los fenómenos han sido poco investigados, no existen teorías consolidadas o se pretende adquirir una nueva perspectiva para entender la realidad social.

En el ámbito cualitativo, las categorías son fundamentales ya que representan el núcleo central del objetivo de la investigación, permitiendo al investigador llegar a conclusiones precisas y efectivas. Estas categorías se presentan como conceptos abstractos desde una perspectiva igualmente abstracta. Según Vives y Hamui (2021), cuando las categorías y subcategorías se definen antes de recolectar datos, se les llama categorías a priori, siguiendo un proceso deductivo basado en un marco teórico y conceptual. Por otro lado, las categorías que se desarrollan durante la recolección de datos se conocen como categorías emergentes, siguiendo un proceso inductivo. El contexto de la población, lugar, área geográfica o entorno ecológico en el que se realiza la investigación, con especial énfasis en su alcance y extensión. La investigación que se realizó ha seleccionado la Ciudad de Lima como el escenario de estudio, dado que esta área se ocupa principalmente ya que nuestro objeto de estudio es la empresa Cárnica de Lima

Para Curi & Ferro (2022) los instrumentos de investigación cualitativa son herramientas esenciales en el proceso de investigación. Las técnicas como

entrevistas y análisis de documentos, proporcionan datos estructurados para recopilar información de manera sistemática. Por otro lado, los instrumentos, como guías de entrevista y fichas de análisis, son dispositivos específicos utilizados dentro de estas técnicas para obtener datos concretos sobre las categorías de interés. Estas herramientas se seleccionan cuidadosamente según los objetivos y la naturaleza de la investigación, garantizando la rigurosidad en la obtención de los datos recopilados. Su uso permite obtener información precisa y relevante que aporta al progreso del conocimiento en el área de estudio correspondiente.

La técnica de entrevista, de acuerdo con Saavedra (2021), es fundamental para obtener información personalizada basada en el saber de los especialistas en los temas investigados. Se utiliza una guía de entrevista que consta de 9 preguntas, distribuidas en 3 preguntas para cada uno de los objetivos. Este proceso, según Berrío et al. (2021), busca fomentar un desarrollo que requiere una interacción entre el documento original y el investigador. Es fundamental que la persona que documenta interprete y analice la información contenida en los documentos, dado que una mera cita textual no cumple con este nivel de análisis intelectual. El trabajo se centra en el contenido obtenido a través de la revisión y recopilación de datos textuales, secuencias e imágenes. Este enfoque es el resultado de la investigación y del problema planteado permitiendo una mejor comprensión del fenómeno propuesto y facilitando su divulgación posterior.

Luego de analizar las entrevistas, las técnicas de investigación se vuelven cruciales, ya que se aplican en la práctica mediante herramientas que concretan los conceptos obtenidos. En este contexto, se introduce la guía de análisis de fuentes documentales, que incluye las decisiones judiciales emitidas por la entidad responsable de la función jurisdiccional (Vives & Hamul, 2021).

El estudio adopta una metodología cualitativa que incluye tanto la utilización como la creación de técnicas y herramientas para la recolección de datos durante la fase metodológica del proceso. Estas herramientas están diseñadas para facilitar la obtención de información relevante para alcanzar los objetivos de la investigación y definir el problema. Los datos obtenidos reflejan

una modificación sistemática que inicia con la recopilación de fragmentos bibliográficos contribuyendo significativamente al desarrollo del marco teórico. Posteriormente, se implementó una herramienta de recolección de datos y se desarrolló un protocolo de entrevista con preguntas abiertas. Estos serán completados por los sujetos de la investigación para proporcionar sus perspectivas legales sobre el tema en estudio.

De acuerdo a Gama (2021), en la investigación cualitativa en las ciencias sociales, los principios de procesos flexibles, etapas y credibilidad se fundamentan en un mayor grado de madurez científica con coherencia metodológica y científica. Estos criterios se aplicarán a los diseños y técnicas utilizadas en la investigación. La investigación ha empleado una metodología dirigida a la obtención de datos genuinos y precisos de fuentes confiables que permanecen inalterados.

Se empleó el método inductivo para analizar el fenómeno social y extraer conclusiones. Además, se utilizó un enfoque interpretativo para evaluar las teorías revisadas en la investigación. Igualmente, se adoptó el método hermenéutico para examinar jurisprudencias, normas y legislación comparada. Finalmente, se aplicó un enfoque sintético para resumir los estudios previos y presentar los hallazgos y conclusiones de la investigación.

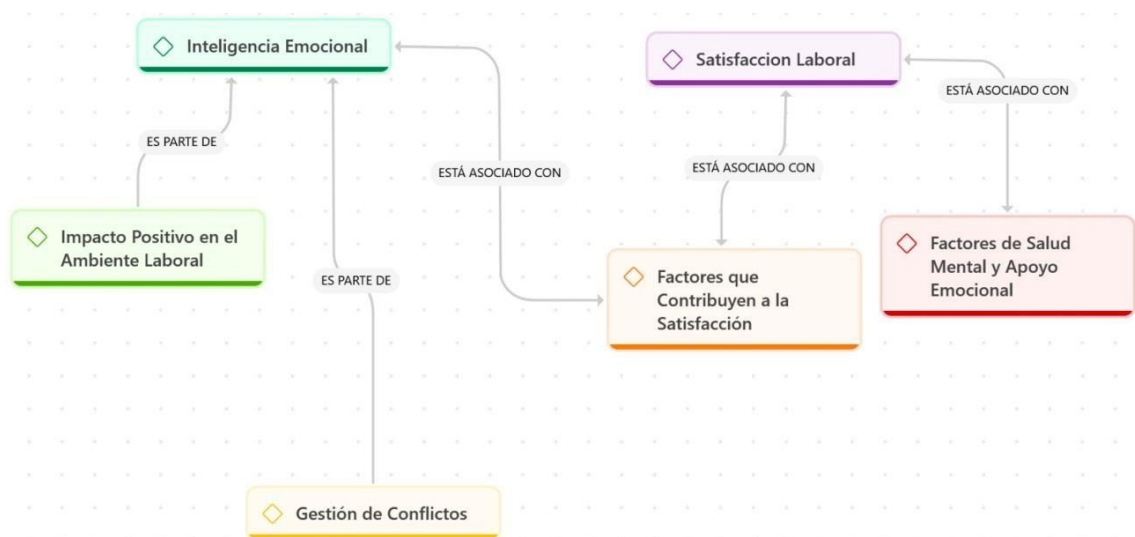
El presente estudio ha adherido a los principios de buena fe y confidencialidad en la gestión de los datos recolectados durante las entrevistas. La información obtenida ha sido tratada con estricta confidencialidad y se utilizará exclusivamente con fines académicos. Además, se ha subrayado la importancia de mantener el respeto y seguir la ética profesional, citando a los autores con precisión conforme al estilo APA. Este enfoque asegura que la obtención de la información sea comprobable. Por consiguiente, la información presentada no incluye estudios cuestionables y se recomienda precaución frente a cualquier uso indebido de los datos.

III. RESULTADOS

De acuerdo al análisis realizado, se elaboró la siguiente red semántica del objetivo general que señala como eje el analizar la forma en la que la inteligencia afectiva se evidencia en el contenido laboral de los colaboradores de una empresa del sector de comercialización de productos cárnicos, en el distrito de Carmen de La Legua, Callao, el año 2024.

Figura 1

Red semántica del análisis del objetivo general



Nota. Elaborado con ATLAS.ti (2024)

Como se puede ver, las categorías de inteligencia afectiva y contenido laboral son cruciales en el entorno laboral. El programa diseñado resalta cómo la inteligencia afectiva es el núcleo que afecta varios aspectos del ambiente de trabajo. Está directamente vinculada con el código denominado Impacto Positivo en el Ambiente Laboral, indicando que un alto nivel de inteligencia afectiva entre los empleados ayuda a generar y sostener un entorno de trabajo más positivo y colaborativo.

Entre los entrevistados, se destaca que la importancia de la capacidad para reconocer y manejar sus emociones le permite ser más empático con sus colegas, gestionar mejor sus interacciones y evitar conflictos, lo cual mejora tanto el ambiente de trabajo como su contenido laboral. Otro entrevistado mencionó que manejar sus emociones adecuadamente le ayuda a reducir el estrés y la ansiedad

en situaciones laborales desafiantes, permitiéndole mantener un equilibrio afectivo que se convierte en un mayor contenido en su trabajo. Además, se destacó que, al ser consciente de sus emociones, un empleado puede abordar conflictos de manera más constructiva, analizando la situación y encontrando soluciones que beneficien a todos, mejorando así su percepción del ambiente laboral.

Asimismo, la inteligencia afectiva está asociada con la Contenido laboral, lo que indica que los empleados con mayores competencias afectivas tienden a estar más satisfechos en su trabajo. Dentro de esta categoría, los Factores que Contribuyen a la Satisfacción y los Factores de Salud Mental y Apoyo Emocional juegan un papel significativo. Por ejemplo, entre las entrevistas se destacó que ser consciente de sus emociones le permite comunicar sus necesidades y expectativas de manera más clara y efectiva con sus superiores, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más positivo y satisfactorio. Otro entrevistado mencionó que su habilidad para manejar sus emociones le permite adaptarse mejor a los cambios y desafíos en el trabajo, mejorando su contenido laboral al enfrentar situaciones difíciles con una actitud positiva y proactiva.

La gestión de conflictos se identifica como una parte integral de la inteligencia emocional, subrayando su papel crucial en la resolución efectiva de conflictos, esencial para mantener un ambiente laboral armonioso. En las entrevistas, se relató una experiencia donde un empleado utilizó sus habilidades de inteligencia afectiva para calmar los ánimos durante un proyecto importante que estaba retrasado. Reconoció sus propias frustraciones y las de sus colegas, organizando una reunión donde todos pudieron expresar sus preocupaciones de manera constructiva, mejorando la comunicación y logrando completar el proyecto a tiempo.

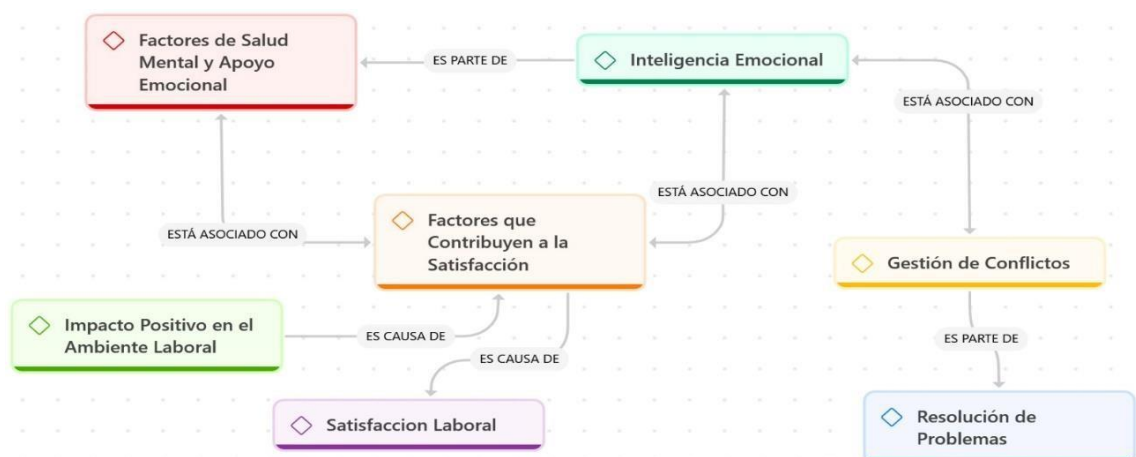
Además, otra entrevistada recordó una evaluación de desempeño donde recibió críticas constructivas que inicialmente la hicieron sentir defensiva. Sin embargo, utilizó su inteligencia afectiva para aceptar las críticas con una actitud abierta, mejorando su desempeño y fortaleciendo su conexión con su supervisor. De manera similar, en un conflicto sobre la distribución de tareas, otro empleado utilizó sus habilidades de inteligencia afectiva para escuchar las preocupaciones

de su colega y compartir las suyas de manera calmada, encontrando una solución que satisfacía a ambos y fortaleció su conexión de trabajo.

En relación con el primer objetivo específico de la presente investigación, que se centra en analizar cómo la inteligencia emocional se manifiesta en el bienestar psicológico de los empleados de una empresa del sector de comercialización de productos cárnicos en el distrito de Carmen de La Legua, Callao, durante el año 2024, se llevó a cabo un análisis de la información cualitativa con el apoyo del software ATLAS.ti. Como resultado, se elaboró la siguiente red semántica

Figura 2

Red semántica del análisis del objetivo específico 1



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

En la figura se observan las subcategorías de Factores de Salud Mental, Apoyo Emocional e Inteligencia Emocional, presentando un diagrama conceptual que muestra las relaciones entre la inteligencia afectiva y varios factores que influyen en el contenido laboral. En el centro, la inteligencia afectiva se destaca como un componente clave que se asocia con diversas dimensiones del entorno de trabajo. Esta habilidad está directamente vinculada con la gestión de conflictos, sugiriendo que una buena inteligencia afectiva es crucial para resolver problemas de manera eficaz. La gestión de conflictos es fundamental para la resolución de problemas y es una parte integral de mantener un ambiente laboral armonioso.

La red semántica resalta que la inteligencia afectiva está asociada con factores de salud mental y apoyo emocional, lo que implica que un entorno de trabajo que fomenta estas cualidades contribuye a un mayor contenido laboral. Además, los factores que contribuyen a la satisfacción, como la salud mental y el apoyo emocional, están estrechamente relacionados con el impacto positivo en el ambiente laboral. Este impacto positivo se presenta como una causa directa del contenido laboral, reforzando la idea de que un entorno de trabajo emocionalmente saludable es fundamental para el bienestar y la satisfacción de los empleados. En conjunto, el diagrama ilustra cómo la inteligencia afectiva es una fuerza motriz en la creación de un entorno de trabajo positivo y en la mejora del contenido laboral.

Las entrevistas realizadas ofrecen una comprensión más profunda de estos conceptos. En cuanto a los principales elementos que influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores, los entrevistados destacaron varios puntos clave. Mencionaron que es fundamental mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal para reducir el estrés y asegurar un bienestar mental adecuado. También se señaló que la carga de trabajo y las expectativas laborales pueden influir notablemente en la salud mental, sugiriendo que las empresas deberían establecer expectativas razonables y proporcionar apoyo para manejar la carga de trabajo. Además, se subrayó la relevancia de la calidad de las interacciones personales en el entorno laboral, indicando que un ambiente tóxico puede perjudicar la salud mental, mientras que relaciones positivas y de apoyo pueden mejorar significativamente el bienestar emocional.

Además, sobre los aspectos específicos del entorno laboral que contribuyen más al contenido laboral en 2024, los entrevistados proporcionaron respuestas reveladoras. En alusión a la flexibilidad laboral, como ofrecer horarios flexibles y opciones de trabajo remoto, es cada vez más importante. Esta flexibilidad facilita a los empleados equilibrar de manera más eficaz su vida laboral y personal, disminuyendo el estrés relacionado con los desplazamientos y mejorando el bienestar general. En otros pasajes se añadió que el reconocimiento y la apreciación del trabajo de los empleados son esenciales, destacando que programas de reconocimiento regulares como premios, bonificaciones y elogios públicos refuerzan la sensación de valor y motivación de los empleados.

Entre las preguntas, sobre los factores que más prevalecen en el rendimiento laboral de los trabajadores durante el año 2024, se identificaron varios elementos cruciales. Por ejemplo, se destacó la importancia de la flexibilidad laboral y la posibilidad de trabajar remotamente, señalando que estas opciones reducen el estrés asociado con los desplazamientos y permiten una mejor gestión del tiempo, aumentando la productividad. También se subrayó el bienestar emocional y mental como factores críticos, sugiriendo que programas de soporte psicológico y orientación pueden asistir a los empleados a gestionar el estrés y mantener una condición mental saludable, lo que se traduce en un mayor rendimiento laboral. En otro acápite, se enfatizó la necesidad de claridad en la comunicación y la definición de roles y expectativas, indicando que cuando los empleados entienden claramente sus responsabilidades y los objetivos de la empresa, pueden enfocarse mejor en sus tareas y trabajar de manera más eficiente.

Respecto al segundo objetivo específico, que busca analizar cómo la inteligencia emocional se refleja en el rendimiento de los colaboradores de una empresa del sector de comercialización de productos cárnicos en el distrito de Carmen de La Legua, Callao, en el año 2024, se ha realizado un análisis detallado de los datos recopilados

Figura 3

Red semántica del análisis del objetivo específico 2



Nota. Elaborado con ATLAS.ti (2024)

En la representación gráfica se visualizan las subdivisiones de Inteligencia afectiva y Rendimiento Laboral, mostrando cómo la inteligencia emocional ocupa una posición central en un sistema de factores interdependientes que influyen en la satisfacción en el trabajo. Se destaca que la inteligencia afectiva es fundamental para promover un ambiente laboral positivo y colaborativo. Además, se enfatiza la importancia de la gestión de conflictos como parte integral de la inteligencia emocional, indicando que la habilidad para manejar conflictos de manera efectiva está estrechamente ligada a esta competencia emocional, siendo crucial para mantener el funcionamiento armonioso de un equipo.

El contenido laboral está íntimamente vinculado con la salud mental y el apoyo emocional, lo que subraya la importancia del bienestar emocional y el respaldo psicológico en el lugar de trabajo. Estos factores son cruciales para que los empleados se sientan contentos en su entorno laboral. Además, la conexión entre salud mental, apoyo emocional y contenido laboral refuerza la idea de que un ambiente que promueva el bienestar emocional es esencial para mantener niveles elevados de satisfacción entre los trabajadores. En resumen, se destaca que la inteligencia afectiva no solo es esencial para la gestión de conflictos y para mejorar el ambiente laboral, sino que también está intrínsecamente ligada a la salud mental y al contenido laboral, generando así un ciclo positivo en el entorno de trabajo.

Las entrevistas realizadas ofrecen una comprensión más detallada de estos conceptos. En la pregunta 7, que indaga sobre áreas específicas de la comunicación interna susceptibles de mejora para incrementar el contenido laboral, los entrevistados plantearon varios puntos significativos. Una de las entrevistadas del sector cárnico propuso la introducción de horarios flexibles y opciones de trabajo remoto para que los empleados puedan gestionar mejor su tiempo y alcanzar un balance entre su vida profesional y personal. Por otro lado, el entrevistado número 8 destacó la importancia de establecer un ambiente laboral positivo y de apoyo, en el que los empleados se sientan valorados y respaldados por sus compañeros y superiores. También sugirió la implementación de programas de formación y desarrollo continuo para capacitar a los empleados y

prepararlos mejor para desempeñar sus funciones de manera eficaz, así como para adaptarse a los cambios y desafíos en el entorno laboral.

En la pregunta 8, acerca de cómo los empleados perciben la efectividad de la comunicación interna actual en términos de claridad, frecuencia y accesibilidad de la información, los entrevistados compartieron sus puntos de vista. El primer entrevistado enfatizó la importancia de equilibrar las exigencias laborales con la vida personal de los empleados, asegurando que no se sientan sobrecargados y tengan tiempo para su vida personal. También destacó la necesidad de ofrecer reconocimiento y recompensas adecuadas para que los empleados se sientan valorados y motivados por sus esfuerzos. Por otro lado, el sexto entrevistado subrayó la necesidad de mantener una comunicación clara y abierta para evitar malentendidos y desmotivación. Enfatizó que los empleadores deben esforzarse por mantener a los empleados informados y escuchados.

En la pregunta 9, se obtuvieron respuestas claras sobre de qué manera una comunicación interna más efectiva puede impactar en el rendimiento laboral de los empleados y en su nivel de satisfacción en el trabajo. Según la entrevistado número 5, la comunicación clara y efectiva es crucial para la satisfacción y el rendimiento de los empleados, ya que les permite comprender las expectativas y recibir retroalimentación constructiva. La entrevistado número 3 enfatizó que una comunicación abierta y transparente fomenta la confianza entre los empleados y la dirección, creando un entorno de trabajo positivo donde los laborantes se sienten a gusto manifestando sus ideas y preocupaciones. Por su parte, el entrevistado número 9 destacó que una comunicación regular y consistente ayuda a los empleados a mantenerse informados sobre los objetivos y cambios dentro de la organización, reduciendo la incertidumbre y mejorando su capacidad para alinearse con la visión de la empresa.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo, se sintetizan y analizan los hallazgos clave obtenidos en la investigación sobre la inteligencia afectiva en el contenido laboral de los colaboradores del sector de comercialización de productos cárnicos en Lima, año 2024. Se contrastan los resultados en tiempo presente para subrayar su relevancia continua en el ámbito laboral. Al contrastar estos descubrimientos con teorías y estudios previos, se identifican tanto puntos de convergencia como discrepancias significativas, las cuales están fundamentadas en decisiones metodológicas rigurosas. Este análisis los supuestos iniciales, sino que también introduce nuevas perspectivas que enriquecen el conocimiento académico y científico, estableciendo un vínculo entre el conocimiento consolidado y los avances en la investigación actual.

En cuanto al resultado general sobre la relación entre inteligencia afectiva y contenido laboral en el sector de comercialización de productos cárnicos en Lima, desde una perspectiva teórica, se ha identificado la teoría de la Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey (según Rojas et al., 2024), que destaca la importancia de la percepción y regulación emocional en el entorno laboral. Esta teoría destaca cómo los empleados con alta inteligencia afectiva pueden enfrentar mejor los desafíos laborales al comprender y gestionar sus emociones, lo que mejora las relaciones interpersonales y reduce el agotamiento emocional.

En sectores como la comercialización de productos cárnicos en Lima, donde las interacciones intensas pueden generar estrés, estas habilidades son especialmente valiosas. Los empleados entrevistados señalaron que la capacidad para reconocer y manejar sus propias emociones influye directamente en su contenido laboral. Por ejemplo, entre los entrevistados se afirmó que la capacidad para reconocer sus emociones le permite ser más empática con sus colegas, lo que mejora el ambiente de trabajo y su contenido laboral.

Además, aunque la inteligencia afectiva puede desarrollarse con entrenamiento, las organizaciones pueden implementar programas de capacitación que incluyan mindfulness y resolución de conflictos para fortalecer estas habilidades. Este enfoque no solo mejora el contenido laboral sino también el

rendimiento en el trabajo, como lo expresaron los entrevistados al mencionar que manejar adecuadamente sus emociones reduce el estrés y la ansiedad, permitiéndole disfrutar más de sus tareas diarias y ser más productiva.

Según la investigación llevada a cabo en el distrito de Carmen de La Legua, se determinó que la manera en que la inteligencia emocional se refleja en el contenido laboral de los empleados de una empresa del sector de comercialización de productos cárnicos es esencial para crear un entorno laboral positivo. Las entrevistas realizadas destacaron varios factores clave que impactan tanto la inteligencia afectiva como el contenido laboral de los colaboradores. Por ejemplo, en las entrevistas se señaló que ser consciente de sus emociones le permite abordar conflictos de manera más constructiva, lo que mejora la percepción del ambiente laboral y reduce la tensión entre colegas.

Figura 4

Coocurrencia en entrevistas frente a categorías

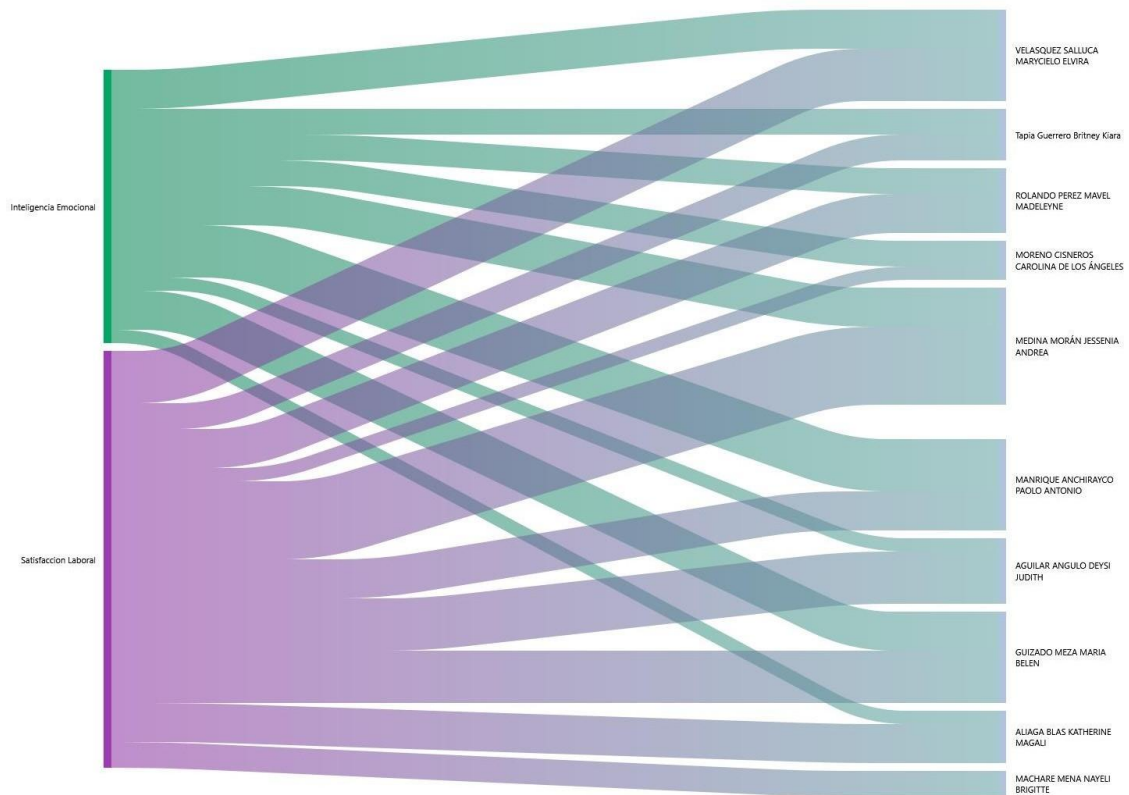
	1: AGUILAR... 22	2: ALIAGA B... 20	3: Tapia Guer... 19	4: MACHAR... 7	5: MORENO... 17	6: MEDINA... 17	7: MANRIQU... 18	8: ROLAND... 12	9: VELASQU... 12	10: GUIZAD... 10	Totales
Factores... 29	1	4	2	4	5	5	2	1	3	2	29
Factores... 40	7	7	3	1	6	5	3	2	3	3	40
Totales	8	11	5	5	11	10	5	3	6	5	69

Nota. Elaborado con ATLAS.ti (2024)

En contraste, con la tabla de coocurrencia del ATLAS.ti, se tiene que el conjunto de entrevistas, señala que la carga de trabajo constituye un elemento central en el contexto laboral que, de gestionarse inadecuadamente, puede tener repercusiones severas en la salud mental de los empleados. Este estrés crónico no solo afecta la salud mental individual, sino que también repercute negativamente en el bienestar físico y emocional, generando un ciclo de agotamiento que puede llevar a problemas más graves como el burnout. El alcance de una carga de trabajo abrumadora se manifiesta en diferentes dimensiones de la vida laboral. Por un lado, los empleados pueden experimentar agotamiento emocional, sintiéndose mentalmente exhaustos y desconectados de su trabajo. Este agotamiento no solo afecta la motivación para realizar tareas laborales, sino que también puede influir en la calidad de las interacciones sociales y emocionales tanto en el trabajo como fuera de él.

Figura 5

Diagrama Sankey de entrevistas frente a categorías



Nota. Elaborado con ATLAS.ti (2024)

Conforme indica el Sankey, es esencial que las organizaciones reconozcan estos impactos adversos y adopten medidas proactivas para mitigar los efectos negativos de una carga de trabajo excesiva. Implementar programas de bienestar integral que incluyan estrategias efectivas para gestionar el estrés, como sesiones de mindfulness o entrenamiento en habilidades de gestión del tiempo, puede ser fundamental. Asimismo, ofrecer horarios flexibles que permitan a los empleados ajustar su carga laboral a sus necesidades personales puede mejorar significativamente su bienestar general y satisfacción en el trabajo.

Un ambiente laboral saludable también juega un papel crucial en la gestión de la carga de trabajo. Promover una cultura organizacional que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como la apertura para discutir y ajustar las cargas de trabajo de manera colaborativa, puede fomentar un entorno más positivo y solidario. Los líderes y gerentes desempeñan un papel

fundamental al proporcionar apoyo emocional y recursos prácticos para ayudar a los empleados a manejar el estrés relacionado con el trabajo de manera efectiva.

Abordar la carga de trabajo de manera equilibrada y compasiva es crucial para proteger la salud mental de los empleados y promover un ambiente laboral sostenible a largo plazo. Al reconocer los impactos negativos de una carga laboral excesiva y tomar medidas proactivas para gestionarla, las organizaciones no solo cuidan el bienestar de su personal, sino que también fortalecen su capacidad para alcanzar metas organizacionales de manera efectiva y humana.

Así, el resultado obtenido, a nivel general, a partir de las entrevistas, refleja una visión rica y matizada del clima organizacional en la institución estudiada, alineándose en gran medida con teorías y antecedentes, aunque también destacando diferencias significativas que pueden atribuirse al contexto y las metodologías específicas empleadas.

Respecto al primer objetivo específico, que busca analizar cómo la inteligencia emocional se manifiesta en la salud mental de los empleados de una empresa del sector de comercialización, se ha realizado un estudio detallado para comprender esta relación de productos cárnicos en el distrito de Carmen de La Legua, Callao, en el año 2024, se observa lo siguiente:

La regulación emocional, con una alta frecuencia de coocurrencia de 15 con el contenido laboral, indica que los colaboradores que manejan adecuadamente sus emociones tienden a estar más satisfechos en su trabajo. Esto se debe a que estos empleados pueden manejar el estrés y la frustración de manera efectiva, resolver conflictos interpersonales y mantener la motivación y el compromiso con sus tareas. Las empresas podrían beneficiarse al invertir en programas de formación en inteligencia afectiva que incluyan técnicas de regulación emocional, creando así un entorno de trabajo que promueva la expresión y gestión saludable de las emociones.

El apoyo social mostró una frecuencia de coocurrencia de 20 con la baja ansiedad, destacando su importancia en la reducción de la ansiedad entre los empleados. Tener una red de apoyo en el trabajo, ya sea de compañeros,

supervisores o recursos institucionales, proporciona respaldo emocional, ayuda en la resolución de problemas y fomenta un ambiente de confianza y colaboración. Las organizaciones pueden fomentar una cultura de apoyo social mediante actividades de team building, programas de mentoría y políticas que faciliten el acceso a recursos de apoyo, como líneas de asistencia psicológica.

Aunque la coocurrencia entre la gestión del estrés y los síntomas de depresión es menor, con un valor de 5, sigue siendo significativa. La capacidad de manejar el estrés es crucial para prevenir la acumulación de estrés crónico, que puede llevar a síntomas depresivos. Promover programas de manejo del estrés, como mindfulness y técnicas de relajación, y fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal son estrategias clave. En conjunto, estas intervenciones no solo mejorarían la salud mental de los empleados, sino también su bienestar general y productividad en el trabajo.

Figura 6

Coocurrencia en entrevistas frente a las subcategorías

	1: AGUILAR... 22	2: ALIAGA B... 20	3: Tapia Guer... 19	4: MACHAR... 7	5: MORENO... 17	6: MEDINA... 17	7: MANRIQU... 18	8: ROLAND... 12	9: VELASQU... 12	10: GUIZAD... 10	Totales
Impacto... 18						1	5	3	5	4	18
Resoluci... 14	2		2		1	2	2	2	1	2	14
Totales	2	0	2	0	1	3	7	5	6	6	32

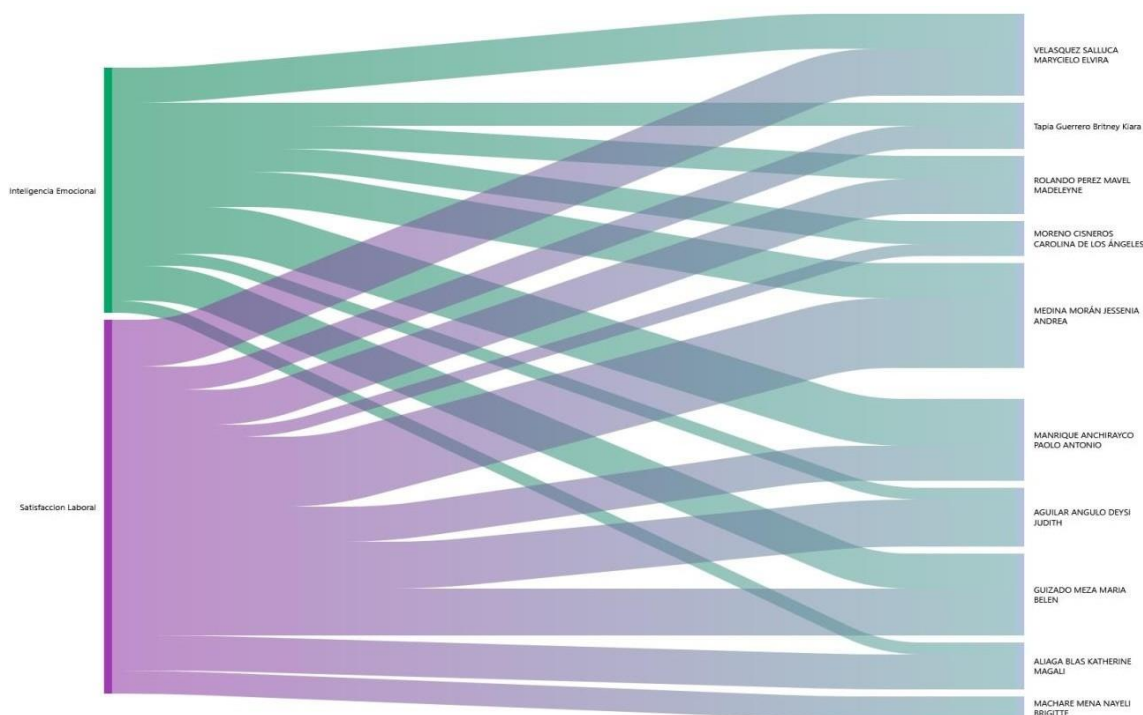
Nota. Elaborado con ATLAS.ti (2024)

El análisis del Diagrama Sankey, elaborado con ATLAS.ti para el objetivo de analizar la relación entre la inteligencia afectiva y la salud mental de los colaboradores, revela conexiones significativas entre diversas categorías y subcategorías. El diagrama muestra cómo las habilidades de regulación emocional están directamente vinculadas con el contenido laboral y la reducción del estrés. Colaboradores que demuestran una alta capacidad para manejar sus emociones tienden a reportar una mayor satisfacción en sus roles y una mejor capacidad para afrontar situaciones estresantes. Esto sugiere que la inteligencia afectiva es un factor crucial para el bienestar y la productividad en el entorno laboral.

Además, el diagrama destaca la importancia del apoyo social dentro de la empresa. La conexión robusta entre el apoyo social y la baja incidencia de ansiedad indica que los empleados que cuentan con redes de apoyo efectivas – ya sean colegas comprensivos, supervisores atentos o recursos institucionales – experimentan menores niveles de ansiedad. Esto resalta la necesidad de promover una cultura empresarial que aprecie y promueva el apoyo mutuo, creando un entorno laboral más saludable y cooperativo. Programas de mentoría y actividades de team building pueden ser estrategias efectivas para fortalecer estas redes de apoyo.

Figura 7

Diagrama Sankey de entrevistas frente a subcategorías



Nota. Elaborado con ATLAS.ti (2024)

El análisis del Diagrama Sankey, elaborado con ATLAS.ti para el objetivo de analizar la relación entre la inteligencia afectiva y la salud mental de los colaboradores, revela conexiones significativas entre diversas categorías y subcategorías. El diagrama muestra de qué manera las competencias de regulación emocional están directamente vinculadas con el contenido laboral y la reducción del estrés. Colaboradores que demuestran una alta capacidad para

manejar sus emociones tienden a reportar una mayor satisfacción en sus roles y una mejor capacidad para afrontar situaciones estresantes. Esto sugiere que la inteligencia afectiva es un factor crucial para el bienestar y la productividad en el entorno laboral.

Además, el diagrama destaca la importancia del apoyo social dentro de la empresa. La conexión robusta entre el apoyo social y la baja incidencia de ansiedad indica que los empleados que cuentan con redes de apoyo efectivas – ya sean colegas comprensivos, supervisores atentos o recursos institucionales – experimentan menores niveles de ansiedad. Esto resalta la necesidad de fomentar una cultura organizacional que valore y promueva el apoyo mutuo, creando un ambiente de trabajo más saludable y colaborativo. Programas de mentoría y actividades de team building pueden ser estrategias efectivas para fortalecer estas redes de apoyo.

Para el análisis del segundo objetivo específico, que se enfoca en la relación entre la inteligencia afectiva y el rendimiento de los empleados en una empresa del sector de comercialización de productos cárnicos en el año 2024, se toman en cuenta los hallazgos de Shigyo et al. (2022). Este estudio, aunque se centra en la influencia de la inteligencia afectiva en el desempeño de la fuerza de ventas en el ámbito del marketing y utiliza un modelo PLS-SEM para conectar los componentes emocionales con el desempeño en ventas, ofrece perspectivas valiosas sobre cómo ciertos aspectos de la inteligencia afectiva pueden impactar directamente el rendimiento laboral en contextos exigentes.

Figura 8

Cocurrencia en entrevistas frente a las subcategorías

	1: AGUILAR... 22	2: ALIAGA B... 20	3: Tapia Guer... 19	4: MACHAR... 7	5: MORENO... 17	6: MEDINA... 17	7: MANRIQU... 18	8: ROLAND... 12	9: VELASQU... 12	10: GUIZAD... 10	Totales
● Intelige... 21	1	1	2		2	3	4	2	3	3	21
● Satisfac... 32	4	3	2	2	1	6	3	3	4	4	32
Totales	5	4	4	2	3	9	7	5	7	7	53

Nota. Elaborado con ATLAS.ti (2024)

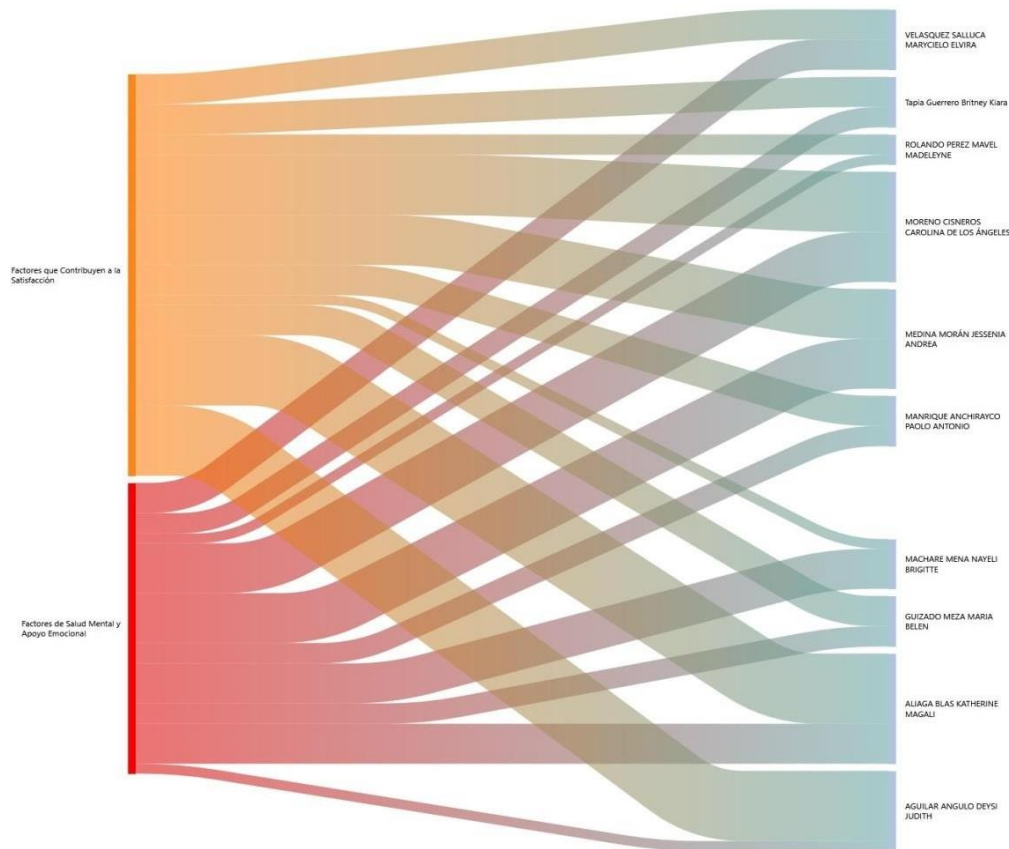
Para el análisis del objetivo específico 2, que se centra en la vinculación entre la inteligencia emocional y el rendimiento de los colaboradores en una

empresa del sector de comercialización de productos cárnicos, el año 2024, la Tabla 3 elaborada con ATLAS.ti proporciona información crucial sobre cómo ciertas competencias afectivas impactan en el desempeño laboral. La coocurrencia entre la gestión del estrés y la eficiencia en el trabajo sugiere que los colaboradores que manejan bien su estrés tienden a ser más productivos. Esta conexión puede atribuirse al hecho de que el manejo efectivo del estrés puede mejorar la concentración, la toma de decisiones y la capacidad de resolver problemas de manera eficiente. Además, la tabla revela que la regulación emocional está estrechamente relacionada con la innovación y la creatividad en el trabajo. Los empleados que son capaces de regular sus emociones de manera efectiva son más propensos a pensar de manera flexible y a encontrar soluciones innovadoras a los desafíos laborales. Esto subraya la importancia de promover el desarrollo de habilidades de inteligencia afectiva a través de capacitaciones y programas específicos, que no solo mejoren el bienestar emocional de los empleados, sino que también potencien su capacidad para contribuir de manera significativa a la innovación dentro de la organización.

En menor medida, la conexión entre el apoyo social y la colaboración efectiva en equipo resalta la importancia de las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Los equipos que disfrutan de un buen apoyo social tienden a colaborar de manera más efectiva, compartiendo conocimientos y recursos de manera fluida. Esto puede llevar a mejoras en la calidad del trabajo y en la satisfacción general de los colaboradores. En conjunto, estos hallazgos indican que fortalecer la inteligencia afectiva entre los colaboradores no solo puede mejorar su bienestar personal, sino también optimizar su rendimiento y contribución al éxito organizacional.

Figura 9

Diagrama Sankey de entrevistas frente a subcategorías



Nota. Elaborado con ATLAS.ti (2024)

Para el análisis del objetivo específico 2, centrado en cómo la inteligencia emocional influye en el rendimiento de los colaboradores en una empresa de comercialización de productos cárnicos en el distrito de Carmen de La Legua, Callao, el año 2024, el Diagrama Sankey elaborado con ATLAS.ti proporciona una representación visual detallada de las interacciones entre diferentes categorías y subcategorías.

El diagrama revela que la gestión del estrés está estrechamente relacionada con la eficiencia y la productividad laboral. Los colaboradores que demuestran habilidades sólidas en la gestión del estrés tienden a ser más efectivos en sus funciones, probablemente debido a una capacidad mejorada para manejar la presión y mantener un enfoque claro en sus tareas. Esto sugiere que invertir en programas que promuevan técnicas de manejo del estrés podría

conducir a mejoras significativas en el desempeño laboral y en la capacidad general de los empleados para enfrentar desafíos cotidianos.

Además, el diagrama muestra que la regulación emocional está asociada con la innovación en el trabajo. Los colaboradores que pueden regular sus emociones de manera efectiva tienden a ser más creativos y capaces de encontrar soluciones innovadoras a los problemas. Esta conexión resalta la importancia de desarrollar competencias en inteligencia afectiva a través de entrenamientos y prácticas organizacionales que fomenten un ambiente propicio para la expresión y gestión de las emociones.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA

El objetivo general de la investigación es examinar cómo la inteligencia afectiva afecta el contenido laboral de los empleados en una empresa de comercialización de productos cárnicos en Carmen de La Legua. Los resultados indican que la inteligencia afectiva es fundamental para la satisfacción en el trabajo, ya que fomenta el bienestar emocional y mental, esto ayuda a disminuir la rotación de empleados, incrementa la motivación y el compromiso, mejora la productividad y el desempeño general de la empresa.

SEGUNDO

La revisión del primer objetivo específico revela que los empleados con habilidades avanzadas en regulación emocional y manejo del estrés muestran niveles más bajos de ansiedad y síntomas depresivos. El apoyo social en el trabajo es clave para reducir el estrés y fomentar un ambiente laboral saludable, concluyendo que las empresas que invierten en formación en inteligencia afectiva y en iniciativas de apoyo social mejoran la salud mental de los empleados, aumentando su contenido laboral y producto.

TERCERO

En el marco del segundo objetivo específico este estudio revela que, en el sector de comercialización de productos cárnicos en Lima, los empleados que gestionan bien el estrés y regulan sus emociones son más productivos y eficientes. Estas habilidades les

ayudan a concentrarse, tomar decisiones correctas y resolver problemas de manera creativa. Además, un entorno laboral con apoyo social y relaciones positivas mejora la colaboración y la calidad del trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A la gerencia general y a los encargados de la alta gerencia en el sector de comercialización de productos cárnicos, se sugiere que, con base en los resultados obtenidos, se establezca un programa integral para el desarrollo de la inteligencia afectiva con el fin de mejorar el contenido laboral. Este programa debe incluir talleres, seminarios y sesiones de coaching enfocados en habilidades clave como la conciencia de sí mismo, la autodisciplina, la motivación, la empatía y las destrezas sociales. Además, es fundamental fomentar una cultura organizacional que priorice y apoye la salud emocional de los laborantes, ofreciendo recursos como asesoramiento psicológico, actividades de integración y espacios para la comunicación abierta.

SEGUNDO

A los ejecutivos de alto nivel de las empresas del rubro, para abordar y mejorar la salud mental de los colaboradores en el sector de comercialización de productos cárnicos, es recomendable que la empresa desarrolle e implemente un programa de bienestar emocional. Este programa debería incluir formación en técnicas de manejo del estrés, mindfulness y habilidades de regulación emocional. También es crucial crear un entorno de apoyo social sólido mediante la promoción de actividades de integración y cohesión de equipo, así como establecer sistemas de mentoría y redes de apoyo entre colegas. La empresa debe asegurar que los empleados dispongan de

recursos de salud mental, como orientación psicológica y líneas de ayuda confidenciales.

TERCERO

A los responsables de la alta dirección, de las empresas del rubro, para mejorar el rendimiento de los colaboradores mediante el fortalecimiento de la inteligencia emocional, se aconseja la puesta en marcha de programas de capacitación continua que desarrollen competencias afectivas específicas. Estos programas deben incluir módulos sobre gestión del estrés, comunicación efectiva, resolución de conflictos y liderazgo emocional. Además, es esencial fomentar un ambiente de trabajo colaborativo donde se valore y promueva la innovación y la creatividad. La empresa puede facilitar sesiones regulares de brainstorming, talleres de innovación y plataformas para compartir ideas y mejores prácticas. También es crucial asegurar que los líderes y gerentes sean modelos a seguir en términos de inteligencia emocional, proporcionando feedback constructivo y apoyo constante.

REFERENCIAS

- Aubert Cervantfue, L. M. (2019). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en trabajador fue de una municipalidad distrital [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María].
- Avila Crispin, M. G. (2022) La inteligencia emocional y la satisfacción laboral en colaborador fue de una empresa de entretenimiento en la ciudad de Lima Metropolitana [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
- Chiang Vega, M. M., Escalona tapia, K., & Rivera Cerda, M. J. (2023). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases fue en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas*, (23), 132.
- Curi, R. y Ferro, P. (2022). Habilidades directivas y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 004- Pro Desarrollo Apurímac. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.
- De la Cruz Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 38(2), 63–92.
- De la Villa Moral Jiménez, M., & Ganzo Salamanca, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología del Caribe*, 35(1), 18 - 32. ISSN: 0123-417X. Recuperado de:
- Egoavil Uehara, L. M., & Vela Chumpitaz, L. A. (2022). Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa comercial de equipos industrial La Molina - 2022 [Tesis de maestría, Escuela de Psicología, Universidad César Vallejo].
- Fernández Ruiz, M. R. (2022). Nativos pandémicos: la educación virtual en Educación Infantil durante el confinamiento por COVID-19 [Pandemic nati: prchoolers' remote learning during COVID-19 confinement]. *Revista de Estudios de la Educación*, 41(1), 49 - 70.

- Guevara Maza, C. F. (2021). Inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los trabajadores pertenecientes a las pymes del sector manufacturero alimenticio del Distrito Metropolitano de Quito [Tesis de maestría, Carrera de Ingeniería Comercial, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE].
- Hinojosa, J. (2022). El papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores del trabajo y el compromiso laboral. *Revista administración de empresas*, 4(62), e2021-0153. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220410>
- Masias, A. M., & Rodriguez, M. (2022). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en los trabajadores de Almer Chemicals S. A., Trujillo 2022 [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
- Millán-Franco, M., Orgambidez Ramos, A., Domínguez de la Rosa, L., & Martínez, S. L. (2020). Inteligencia emocional y felicidad subjetiva en estudiantes de Trabajo Social [Emotional intelligence and subjective happiness in social work students]. *Alternativas. Cuadernos de trabajo social*, 27, 117-132.
- Reivan Ortiz, G., Ortiz, P. & Reivan, P. (2020). A Brief Version of the Difficulties in Emotion Regulation Scale (DERS): Validity Evidence in Ecuadorian Population. *International Journal of Psychological Research*, 13(2), 14-24.
- Rtrepo Ramírez, V. M. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de la Administración Municipal de Montenegro - Quindío [Tesis de maestría, Psicología, Universidad Antonio Nariño].
- Rojas Cadena, C. M., Ruiz Silva, A. M., & Díaz-Mosquera, E. N. (2024). Propuesta psicoeducativa sobre competencias emocionales en jóvenes universitarios [Psychoeducational proposal on emotional competencies in university students]. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (36), 169-197.
- Sáez, F. (2023). La matriz de gestión del tiempo.

- Sarmiento, A. (2022). Relación entre regulación emocional y rendimiento académico desde el modelo de Jam Gross en estudiantes universitarios [Tesis de maestría]. Universidad de Lima, Perú.
- Shigyo Ortiz, Carlos Augusto, Cevallos Ampuero, Juan Manuel, & Flor Gutiérrez, José Ovidio. (2022). Inteligencia emocional en el empeño de las ventas en una empresa del sector salud ubicada en el Perú. *Industrial Data*, 25 (2), 261 - 274.
- Tor, M. (2021). Intervención psicoeducativa de la inteligencia emocional en estudiantes de octavo y décimo semestre de Licenciatura en Educación Infantil [Tesis de maestría]. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.
- Avila Crispin, M. G. (2022) La inteligencia emocional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de entretenimiento en la ciudad de Lima Metropolitana [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98889>
- Chiang Vega, M. M., Escalona tapia, K., & Rivera Cerda, M. J. (2023). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas*, (23), 132. <https://doi.org/10.24215/23143738e132>
- De la Cruz Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 38(2), 63–92. <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
- De la Villa Moral Jiménez, M., & Ganzo Salamanca, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 18 - 32. ISSN: 0123-417X. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21359522002>
- Fernández Ruiz, M. R. (2022). Nativos pandémicos: la educación virtual en Educación Infantil durante el confinamiento por COVID-19 [Pandemic natives: preschoolers' remote learning during COVID-19 confinement].

Revista de Estudios de la Educación, 41(1), 49 - 70.
<https://doi.org/10.15581/004.41.010>

Hinojosa, J. (2022). El papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores del trabajo y el compromiso laboral. *Revista administración de empresas*, 4(62), e2021-0153. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220410> DOI: <https://doi.org/10.1590/s0034-759020220410>

Millán-Franco, M., Orgambidez Ramos, A., Domínguez de la Rosa, L., & Martínez, S. L. (2020). Inteligencia emocional y felicidad subjetiva en estudiantes de Trabajo Social [Emotional intelligence and subjective happiness in social work students]. *Alternativas. Cuadernos de trabajo social*, 27, 117-132. <https://doi.org/10.14198/ALTERN2020.27.06>

Reivan Ortiz, G.; Ortiz, P. & Reivan, P. (2020). A Brief Version of the Difficulties in Emotion Regulation Scale (DERS): Validity Evidence in Ecuadorian Population. *International Journal of Psychological Research*, 13(2), 14-24. <https://doi.org/10.21500/20112084.4325>

Rojas Cadena, C. M., Ruiz Silva, A. M., & Díaz-Mosquera, E. N. (2024). Propuesta psicoeducativa sobre competencias emocionales en jóvenes universitarios [Psychoeducational proposal on emotional competencies in university students]. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (36), 169-197. <https://doi.org/10.17163/soph.n36.2024.05>

Sáez, F. (2023). La matriz de gestión del tiempo. <https://bit.ly/3vhfPdZ>

Shigyo Ortiz, Carlos Augusto, Cevallos Ampuero, Juan Manuel, & Flores Gutiérrez, José Ovidio. (2022). Inteligencia emocional en el desempeño de las ventas en una empresa del sector salud ubicada en el Perú. *Industrial Data*, 25 (2), 261 - 274. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i2.22739>

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2020). *On the self-regulation of behavior*. Cambridge University Press.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer US.
- Feraco, T., Collie, R. J., & Martin, A. J. (2022). Adaptability favors positive academic responses and posttraumatic growth under COVID-19: A longitudinal study with adolescents. *European Journal of Psychology of Education*. <https://doi.org/10.1007/s10212-021-00542-7>
- Herzberg, F. (2020). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Koç, M. S., Aka, B. T., Doğruyol, B., Curtiss, J., Carpenter, J. K., & Hofmann, S. G. (2019). Psychometric properties of the Turkish version of the interpersonal emotion regulation questionnaire (IERQ). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 41(2), 294–303. <https://doi.org/10.1007/s10862-019-09732-3>
- Martin, A. J., Collie, R. J., & Nagy, R. P. (2021). Adaptability and high school students' online learning during COVID-19: A job demands-resources perspective. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.702163>
- Martin, A. J., Collie, R. J., & Nagy, R. P. (2020). Adaptability promotes student engagement under COVID-19: The multiple mediating effects of academic emotion. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.633265>
- Pink, D. H. (2021). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books.

ANEXOS

ANEXO 1:

Tabla 1

Categorías y subcategorías

CATEGORIA A		CATEGORIA B	
Inteligencia Emocional		Satisfacción Laboral	
Subcategoría A1	Subcategoría A2	Subcategoría B1	Subcategoría B2
Factor intrapersonal	Factor de Adaptabilidad	Factor Intrínseco	Factor Extrínseco

Elaborado por Ávila (2022)

ANEXO 2:

Tabla 2: Tabla de Categorización.

CATEGORÍA DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES
INTELIGENCIA EMOCIONAL	De la Cruz Portilla (2020) define la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer, comprender y manejar nuestras propias emociones, así como las emociones de los demás, de manera efectiva y constructiva.	Factor intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de sí mismo • Asertividad • Solución de problemas • Flexibilidad
		Factor de adaptabilidad	
SATISFACCIÓN LABORAL	Curi & Ferro (2022) agregan que la satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten felices y satisfechos con su trabajo y las diferentes facetas del mismo, como las tareas asignadas, el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo.	Factor intrínseco	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Desarrollo de tareas • Beneficios laborales • Relaciones interpersonales
		Factor extrínseco	

Elaborado por Ávila (2022)

ANEXO 3:

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los colaboradores del sector de comercialización de productos cárnicos de Lima, 2024.

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Analizar la forma en la que la inteligencia emocional se evidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa del sector de comercialización de productos cárnicos, en el distrito de Carmen de La Legua, Callao, el año 2024.

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo crees que tu capacidad para reconocer y manejar tus propias emociones influye en tu satisfacción laboral en esta empresa?

2.- En su opinión, ¿Podrías compartir alguna experiencia en la que hayas visto que tus habilidades de inteligencia emocional han impactado positivamente en tu ambiente laboral y en tus relaciones con colegas y supervisores?

3.- ¿Qué aspectos específicos del ambiente laboral de esta empresa crees que contribuyen más a tu satisfacción laboral en términos de apoyo emocional, reconocimiento y oportunidades de crecimiento personal y profesional?

Objetivo específico 1

Determinar los factores que afectan la salud mental, la satisfacción laboral y el rendimiento laboral, en el distrito de Carmen de La Legua, Callao, el año 2024.

4.- En su opinión, ¿Cuáles son los principales factores que influyen en la salud mental de los trabajadores?

5.- ¿Qué aspectos específicos del entorno laboral contribuyen más a la satisfacción laboral de los trabajadores durante el año 2024?

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cuáles son los factores que más impactan en el rendimiento laboral de los trabajadores durante el año 2024?

Objetivo específico 2

Identificar las áreas de oportunidad para mejorar la comunicación interna y su impacto en la satisfacción laboral y el desempeño, en el distrito de Carmen de La Legua, Callao, el año 2024.

7.- Diga usted, ¿Cuáles son las áreas específicas de la comunicación interna que podrían ser mejoradas en nuestra organización para aumentar la satisfacción laboral de los empleados?

8.- En su opinión, ¿Cómo perciben los empleados la efectividad de la comunicación interna actual en términos de claridad, frecuencia y accesibilidad de la información?

9.- Diga usted, ¿Qué impacto tiene una comunicación interna más efectiva en el desempeño laboral de los empleados y cómo se relaciona esto con su nivel de satisfacción en el trabajo?



FIRMA Y SELLO