

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



La Inteligencia Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el

GAD Montecristi, 2023

Autor:

Melanie Julissa Rivera Bacusoy

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO.

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Tutor:

Ing. Carmen Bayas Zambrano, Mg.

MANTA – MANABÍ – ECUADOR.

19 de Julio del 2024

CERTIFICACIÓN

 Uleam <small>ELOY ALFARO DE MANABÍ</small>	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutora de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contabilidad y Comercio de de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de investigación bajo la autoría de la estudiante Rivera Bacusoy Melanie Julissa, legalmente matriculada en la carrera de administración de empresa, período académico 20242025, cumpliendo el total de 320 horas, cuyo tema del proyecto "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL GAD DE MONTECRISTI, 2023".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 19 de julio de 2024.

Lo certifico,



Ing. Carmen Bayas Zambrano
Docente
Área: Administración de Empresa

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

COMPILATION - ANTI PLAGIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TESIS FINAL JULISSA

4%
Textos sospechosos

7% Similitudes (ignorado)
< 1% similitudes entre comillas
2% entre las fuentes mencionadas (ignorado)
4% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS FINAL JULISSA.docx
ID del documento: 6abac8bc0fccc147e9a9b681ad2b196bc5d886e
Tamaño del documento original: 1,7 MB

Depositante: Carmen Bayas Zambrano
Fecha de depósito: 24/7/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 24/7/2024

Número de palabras: 16.510
Número de caracteres: 116.310

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #4b84fc El documento proviene de otro grupo 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (191 palabras)
2	Documento de otro usuario #f137e8 El documento proviene de otro grupo 15 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (139 palabras)
3	scielo.sld.cu http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (127 palabras)
4	www.redalyc.org https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245622008.pdf 17 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (123 palabras)
5	García Chele Yelena Jamileth.docx García Chele Yelena Jamileth #ace423 El documento proviene de mi grupo 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (99 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	psicologiacientifica.com Satisfacción laboral: Determinantes https://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	pepsic.bvsalud.org http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rep/v19n19a07.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
3	repositorio.uwiener.edu.pe https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/20.500.13053/7475/1/T061_45964800_S.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
4	repositorio.upla.edu.pe Listar por autor "Palacios Patilla, Rosario" https://repositorio.upla.edu.pe/browse?type=author&value=Palacios Patilla, Rosario	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
5	COMPILATIONS - JESSICA.docx COMPILATIONS - JESSICA #44023c El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)

Fuente ignorada Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.upla.edu.pe https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3680/TESIS_FINAL.pdf?sequence=1	2%		Palabras idénticas: 2% (368 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/9669/76.0400.ps.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- http://www.medic.ula.ve/cip/docs/optimismo_salud.pdf
- <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7403/1/mutc-000876.pdf>

DECLARATORIA DE AUTORIA

Yo, RIVERA BACUSOY MELANIE JULISSA, con cédula de identidad N° **131441709-6**, declaro que el presente trabajo de titulación: “La Inteligencia Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023” cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Melanie Rivera Bacusoy', with a large, stylized flourish extending upwards from the end of the signature.

Rivera Bacusoy Melanie Julissa
C.I.: 131441709-6
E-mail: e1314417096@live.uleam.edu.ec
Telf: +593 98 514 2152

APROBACIÓN DEL TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema “La Inteligencia Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023”, elaborado por el estudiante Melanie Julissa Rivera Bacusoy, el mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, de la facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.



Ing. Guadamud Vera Jessica Geoconda.

Presidente del tribunal



Ec. Cedeño Macías Alexa María.

Miembro del tribunal



Ing. Rodriguez Durán Miguel Oswaldo.

Miembro del tribunal

DEDICATORIA

No todos los jóvenes en el mundo logran alcanzar esta meta de culminar los estudios superiores, por esta razón, esta tesis está dedicada a Jehová Dios por darme la sabiduría necesaria, el entendimiento, la salud, el amor y la vida para poder llegar hasta este momento de felicidad en mi vida. A mis padres, Elsy Bacusoy y Modesto Rivera, quienes, con su amor, su sacrificio y su guía, han inculcado en mí el ejemplo de no temer ante las adversidades y que, con sus consejos y oraciones, de una u otra forma, me acompañan en todos mis sueños y metas.

A mis hermanos, Billy, Ian y Amy, por su apoyo durante todo este proceso y por estar conmigo en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Extiendo mi más sincera gratitud a mi tutora de tesis, la Ing. Carmen Bayas por el tiempo que me brindó, ya que, con su guía, apoyo y enseñanzas, me asesoró en este trabajo de tesis.

De igual manera, quiero agradecer a todos quienes formaron parte de esta etapa tan importante en mi vida, dado que, con sus constantes estímulos y apoyo me animaron y fortalecieron para no decaer y seguir adelante en mi carrera profesional.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN.....	II
COMPILATION - ANTI PLAGIO	III
DECLARATORIA DE AUTORIA	IV
APROBACION DEL TRABAJO FINAL DE TITULACION.....	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
INDICE DE FIGURAS.....	XII
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
CAPÍTULO I.....	15
INTRODUCCIÓN.....	15
1. Perspectiva teórica.....	19
1.1. Antecedentes investigativos	19
1.2. Bases teóricas.....	23
1.2.1. La inteligencia emocional, un factor clave para el progreso de las organizaciones modernas.....	23
1.2.2. El ser humano, un organismo preparado para la inteligencia emocional. .	27
1.2.3. Factores claves de la inteligencia emocional.....	28
1.2.4. La satisfacción Laboral una consecuencia de la inteligencia emocional.....	30
1.2.5. La inteligencia emocional como potenciador de las aptitudes emocionales a nivel laboral.....	33

1.2.5.1. Satisfacción del trabajador desde el punto de vista emocional.....	35
2.1.4. La satisfacción laboral y el clima organizacional.....	36
1.2.6. La inteligencia emocional y su aporte al reconocimiento del liderazgo organizacional.....	38
1.2.7. La conformidad con la organización una consecuencia del desarrollo de la inteligencia emocional.....	39
1.2.8. La inteligencia emocional, un punto de partida para la conformidad con el reconocimiento profesional.....	41
1.2.9. La inteligencia emocional y su aporte al desarrollo de la conformidad con los compañeros de trabajo.....	41
CAPÍTULO II	44
2. Metodología	44
2.1. Diseño teórico.....	44
2.1.1. Formulación del problema.....	44
2.6. Diseño metodológico.....	49
CAPÍTULO III	52
3. Diagnóstico	52
3.1 Análisis de fiabilidad.....	52
3.1.2. Resultados descriptivos.....	53
3.1.3. Resultados de correlación.....	69
CAPÍTULO IV	75
4. Propuesta	75

4.1. Título de la propuesta.	75
4.2. Importancia de la propuesta.	75
4.3.1. Objetivo general.	75
4.3.2. Objetivos específicos.	75
4.4. Planteamiento de la propuesta	76
4.5. Impacto esperado.	78
4.6. Esquematización de la propuesta.	80
Conclusiones.	82
Recomendaciones.	83
Bibliografía	86

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Modelo teorico para inteligencia emocional según Goleman (1988)	26
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable.....	47
Tabla 3 Análisis Alfa de Cronbach fiabilidad	52
Tabla 4 Dimensión Emocionalidad.....	53
Tabla 5. Autocontrol.....	54
Tabla 6 Optimismo.....	55
Tabla 7 Sociabilidad.....	56
Tabla 8 Automotivación.....	57
Tabla 9 Inteligencia emocional.....	59
Tabla 10 Conformidad con el liderazgo.....	60
Tabla 11 Conformidad con la organización.....	61
Tabla 12 Conformidad con el reconocimiento personal.....	63
Tabla 13 Conformidad con los compañeros de trabajo.....	64
Tabla 14 Conformidad con las remuneraciones.....	65
Tabla 15 Satisfacción Laboral.....	67
Tabla 16. Comprobación de hipótesis X-Y.....	69
Tabla 17 Comprobación de hipótesis X1-Y	70
Tabla 18 Comprobación de hipótesis X2-Y	71
Tabla 19 Comprobación de hipótesis X3-Y	72
Tabla 20 Comprobación de hipótesis X4-Y	73
Tabla 21 Comprobación de hipótesis X5-Y	74
Tabla 22 Matriz grafica de la propuesta de mejora.....	80
Tabla 23 Matriz de consistencia.....	99

INDICE DE TABLAS

Ilustración 1 Visita de socialización de objetivos de investigación e hipótesis	101
Ilustración 2 Revisión de la matriz de consistencia por parte del departamento de RRHH. 102	102
Ilustración 3 Reunión con personal para toma de encuestas	103
Ilustración 4 Colaboradoras del GAD Montecristi llenando la encuesta	104
Ilustración 5 Reunión con colaboradoras del GAD Montecristi socializando la encuesta...	105
Ilustración 6 Reunión con colaboradoras del GAD Montecristi socializando la encuesta...	106
Ilustración 7 Reunión con colaboradoras del GAD Montecristi socializando la encuesta...	107
Ilustración 8 Reunión con colaboradoras del GAD Montecristi socializando la encuesta...	108

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensión emocionalidad.....	53
Figura 2 Dimensión autocontrol	54
Figura 3 Dimensión Optimismo	55
Figura 4 Dimensión Sociabilidad	57
Figura 5 Dimensión Automotivación.....	58
Figura 6 Variable inteligencia emocional	59
Figura 7 Dimensión Conformidad con el liderazgo.....	60
Figura 8 Dimensión conformidad con la organización.....	62
Figura 9 Dimensión Conformidad con el reconocimiento personal	63
Figura 10 Dimensión Conformidad con los compañeros de trabajo	64
Figura 11 Dimensión Conformidad con las remuneraciones.....	66
Figura 12 Variable Y Satisfacción laboral	67

RESUMEN

La presente investigación desarrolla la temática de la Inteligencia Emocional como un factor que puede influir en el Desempeño Laboral de las mujeres servidoras públicas en el GAD Montecristi, 2023, tiene como objetivo lograr determinar esta relación de influencia. Para ello se desarrolló un estudio correlacional, aplicando técnicas de recolección de datos como encuesta y procesando los resultados en el SPSS STATISTIC. El estudio tiene una base teórica amplia que se desarrolló buscando encontrar la vinculación y relación, al igual que los efectos de la inteligencia emocional en el comportamiento de los individuos, especialmente las mujeres. Finalmente, se realizó un análisis estadístico correlacional de comprobación de hipótesis según el método Rho Spearman, lo cual brindó como resultados que la variable X sí influye en la variable Y, a partir de allí el investigador sacó conclusiones y elaboró una propuesta de mejora en los factores claves.

PALABRAS CLAVES

Inteligencia emocional (C38), Estudio cuantitativo (B23), Prueba de hipótesis (C12)

ABSTRACT

The present research develops the theme of Emotional Intelligence as a factor that can influence the work performance of women public servants of the GAD Montecristi, 2023, its objective is to determine this relationship of influence. For this purpose, a correlational study was developed by applying data collection techniques such as a survey and processing the results in SPSS STATISTIC. The study has a broad theoretical base that was developed seeking to find the link and relationship as well as the effects of emotional intelligence on the behavior of individuals, especially women. Finally, a correlational statistical analysis of hypothesis testing was carried out according to the Rho Spearman method, which provided results that the variable keys.

KEYWORDS

Emotional intelligence (C38), Quantitative study (B23), Hypothesis testing (C12)

CAPÍTULO I

1. Introducción.

Hoy en día es común que las mujeres estén más envueltas en el ámbito empresarial, ya sea que ocupen cargos de la alta gerencia, o incluso cargos de menor rango. Ellas tienen el potencial de hacer múltiples actividades al mismo tiempo en comparación al hombre. Sin embargo, las emociones se han considerado un punto muy fundamental. Si solamente se lograra que todos los empleados tengan una buena inteligencia emocional, se pueden obtener efectos positivos, como una mayor eficacia y eficiencia que permitirán alcanzar los objetivos establecidos. Con estos buenos resultados, los colaboradores se verán satisfechos con sus puestos de trabajo y se sentirán más motivados para realizar sus actividades designadas. En este contexto, el estudio sobre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral es importante porque es un tema de gran interés, sobre todo, en las mujeres. Además de su importancia, la presente investigación busca comprender a más profundidad la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en las mujeres, aportando a las investigaciones que existen relacionadas a este tema. Así mismo, al poder comprender de mejor manera todos los puntos a investigar, con este informe se podrán identificar estrategias que ayuden a las mujeres e incluso hombres, a aumentar su inteligencia emocional y que a su vez les permitan tener una mayor satisfacción laboral, ya sea que estén próximos a laborar o ya lo estén.

La inteligencia emocional es un factor clave en el desarrollo de las organizaciones, al trabajar éstas con grandes grupos de personas. Están siempre expuestas a encontrarse con los problemas frecuentes del no saber manejar este factor. El estudio de la influencia de esta temática dentro de una empresa radica su importancia partiendo de base en la afirmación de Molero, Saiz, & Esteban, en la cual mencionan que la IE es “La habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos, y actuar sabiamente en las relaciones humanas” (1998).

Esto quiere decir que el dominio de esta temática aporta a la organización la capacidad de dirigir a los trabajadores y orientarlos, pues la real problemática es que la estadística mundial presenta cuadros alarmantes para el porcentaje de personas que se ven afectadas por el mal manejo de la inteligencia emocional. Según lo afirman Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2019), puede ser la responsable del 85% a 90% del éxito de las empresas. A partir de este punto se decide desarrollar una investigación que analice el comportamiento de esta variable en el medio local.

1.1. Justificación

La inteligencia emocional (IE) ha emergido como un tema central en la literatura de la gestión y la psicología organizacional, debido a su impacto significativo en diversas dimensiones del entorno laboral, incluida la satisfacción laboral. Este proyecto de investigación, que busca explorar la influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral de las mujeres del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Montecristi, tiene una relevancia tanto teórica como práctica que justifica plenamente su realización.

Desde una perspectiva teórica, el estudio de la inteligencia emocional y su relación con la satisfacción laboral aporta una comprensión más profunda de cómo las habilidades emocionales influyen en el bienestar en el lugar de trabajo. La IE, que abarca la capacidad para reconocer, entender y gestionar las propias emociones y las de los demás, es crucial para el desempeño y la satisfacción laboral (Goleman, 1995). La investigación permitirá explorar cómo estas habilidades afectan la percepción de la satisfacción laboral, ampliando el conocimiento existente sobre el impacto de la IE en el contexto específico de las mujeres en el sector público. Además, contribuirá a llenar vacíos en la literatura, especialmente en el contexto ecuatoriano y en el ámbito de la administración pública, proporcionando insights valiosos sobre la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en un entorno institucional específico.

Desde una perspectiva práctica, el estudio tiene implicaciones directas para la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en el GAD Montecristi. La satisfacción laboral es un predictor clave de la productividad, la retención del personal y el clima organizacional positivo (Judge & Bono, 2001). Al entender cómo la inteligencia emocional influye en la satisfacción laboral, el GAD Montecristi puede implementar estrategias para mejorar el desarrollo emocional de su personal, lo cual puede resultar en un ambiente de trabajo más armonioso y eficiente. Programas de capacitación en inteligencia emocional pueden ser

diseñados y aplicados, potenciando así las habilidades emocionales de las empleadas, lo que a su vez puede mejorar su satisfacción y desempeño laboral.

Además, el enfoque en las mujeres del GAD Montecristi permite abordar aspectos específicos de la experiencia laboral femenina en el sector público, considerando posibles desafíos y barreras únicas que enfrentan. Esto es particularmente relevante dado que las mujeres a menudo se enfrentan a desafíos diferentes en el lugar de trabajo en comparación con sus contrapartes masculinas (Eagly & Carli, 2007). El estudio puede arrojar información sobre cómo la IE puede ayudar a las mujeres a superar estos desafíos, mejorando su bienestar general y desempeño.

Este estudio beneficiará a varios grupos clave. En primer lugar, a las empleadas del GAD Montecristi, quienes podrán experimentar una mejora en su satisfacción laboral mediante el desarrollo de habilidades emocionales que faciliten una mejor gestión del estrés, la resolución de conflictos y la comunicación efectiva. En segundo lugar, a los gestores de recursos humanos y administradores del GAD Montecristi, quienes obtendrán datos valiosos para diseñar e implementar políticas y programas enfocados en mejorar el ambiente de trabajo y aumentar la retención del personal. Además, el estudio servirá como referencia para futuras investigaciones en el campo de la administración pública y la gestión de recursos humanos, ampliando la base de conocimientos y ofreciendo directrices prácticas para otros organismos similares.

Finalmente, el proyecto de investigación sobre la inteligencia emocional y su influencia en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi no solo enriquecerá la comprensión teórica del tema, sino que también ofrecerá beneficios prácticos significativos. Al proporcionar una visión detallada de cómo las habilidades emocionales afectan la satisfacción laboral, el estudio permitirá la implementación de estrategias eficaces para mejorar el bienestar y el desempeño del personal, con un impacto positivo en el ambiente laboral y en la eficacia organizacional.

1.2. Perspectiva teórica

1.2.1. Antecedentes de investigación

La investigación sobre la Inteligencia Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral ha sido objeto de interés en varios estudios. Para la realización de la investigación “La inteligencia emocional y su influencia en la satisfacción laboral en las mujeres en el Gad Montecristi, 2023” se tuvieron en cuenta los siguientes estudios relacionados:

En el estudio titulado "*Impacto de la Inteligencia Emocional en la Satisfacción Laboral entre Trabajadores Españoles*" (Villa Morales & Ganzo Salamanca, 2018), se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura académica sobre cómo la Inteligencia Emocional influye en la satisfacción laboral de trabajadores en España durante el año 2018. El objetivo principal fue analizar las variables relevantes y sus interrelaciones. La investigación incluyó 214 participantes de diversas profesiones, con edades comprendidas entre los 18 y 65 años, siendo el 56,25% mujeres y el 43,75% hombres. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional. Se utilizó una encuesta para recopilar datos, facilitando la difusión a través de plataformas de redes sociales.

Un nuevo estudio titulado "Exploración de la Relación entre la Satisfacción Laboral y la Inteligencia Emocional" (Hernández González, 2017) se enfocó en investigar la percepción de la satisfacción laboral en trabajadores del sector privado en Tenerife, España, en relación con su inteligencia emocional. Utilizando el cuestionario de Satisfacción Laboral (SL) de Meliá y Peiró, compuesto por 23 ítems, se recopiló la información de manera anónima. Además, se aplicó la escala TMMS-24 para evaluar la inteligencia emocional de los participantes, considerando dimensiones como la percepción emocional, la comprensión de sentimientos y la regulación emocional. Tras analizar los datos obtenidos, se concluyó que no se encontró una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la inteligencia emocional, desafiando así la hipótesis inicial del estudio.

En su investigación titulada "Exploración de la Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en una Empresa de Entretenimiento en Lima Metropolitana" (Crispin Avila, 2022), el autor examinó la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral entre colaboradores de una empresa de entretenimiento en dicha ciudad. El estudio incluyó una muestra de 70 personas, utilizando el cuestionario SL-SPC de Sonia Palma para medir la satisfacción laboral con 27 ítems que abarcan factores intrínsecos y extrínsecos, evaluados en una escala Likert del 1 al 5. La inteligencia emocional se evaluó mediante el cuestionario de Bar-On, Ice, que consta de 50 ítems, considerando dimensiones como el factor intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo, también valorado en una escala Likert del 1 al 5. Los resultados sugieren que la satisfacción laboral está influenciada significativamente por el contexto y la cultura organizacional, señalando la necesidad de fortalecer las estrategias para mejorar el clima laboral.

En su estudio titulado "Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral como Predictores del Trabajo Emocional en Agencias de Viajes" (Nedeljković et al., 2021), los autores investigaron el papel mediador de la inteligencia emocional entre la satisfacción laboral y el trabajo emocional en agencias de viajes. Utilizaron un cuestionario para medir estos constructos, destacando la escala de Wong y Law (2002) para evaluar las cuatro dimensiones de la inteligencia emocional: evaluación de las autoemociones, evaluación de las emociones de los demás, uso de las emociones y regulación emocional. Para el trabajo emocional, emplearon la escala HELS de Chu y Murrmann (2006), que evalúa la actuación superficial, actuación profunda y esfuerzo emocional. La satisfacción laboral se evaluó con la encuesta JDS de Hackman y Oldham (1975). El análisis estadístico incluyó pruebas de correlación de Pearson, análisis de regresión y mediación utilizando SPSS 23 con la macro de Hayes, confirmando parcialmente la hipótesis de la influencia de la inteligencia emocional en el trabajo emocional de los empleados.

El estudio titulado "Impacto de la Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Microred de Salud Chilca – Huancayo – 2021" (García Torre & Palacios Patilla, 2021) investigó la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras mediante un enfoque cuantitativo, transversal y observacional. Se utilizó el cuestionario "Cuestionario de Inteligencia Emocional Rasgo" de Cooper y Petrides (2010) para medir la inteligencia emocional, y la escala "Nurse Job Satisfaction Scale" desarrollada por Silva y Pereira para evaluar la satisfacción laboral. Los datos se gestionaron con Microsoft Excel 2019 y se analizaron con SPSS v.25 para Windows, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson y pruebas de significancia (p-value). Los resultados indicaron que un aumento en la inteligencia emocional está positivamente asociado con una mayor satisfacción laboral entre las enfermeras.

Además, la investigación titulada "Impacto de la Inteligencia Emocional en la Satisfacción del Cliente" (Catota Mesías, 2020) exploró cómo la inteligencia emocional influye en la satisfacción del cliente en la organización RM Latacunga, ubicada en el Centro Comercial "Maltería Plaza". Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo y empleó técnicas de recopilación de datos como encuestas y observaciones, considerando las cinco dimensiones de la inteligencia emocional según Goleman. Se utilizó un instrumento diseñado por Hernández Galicia (2008) para medir la inteligencia emocional y la técnica IADOV para evaluar la satisfacción del cliente. El análisis estadístico realizado en SPSS estableció correlaciones para examinar las asociaciones entre variables. Los hallazgos mostraron que el coeficiente de inteligencia emocional impactó significativamente en un 40% en la satisfacción del cliente, sugiriendo la implementación de un Programa de Capacitación enfocado en fortalecer habilidades para mejorar este índice.

En otro estudio relevante realizado por Mendoza Franco (2018), se investigó la satisfacción laboral entre los choferes pertenecientes al sindicato de choferes profesionales de Manta. El objetivo principal fue evaluar el grado de satisfacción laboral de estos trabajadores para identificar los factores que impactan en su desempeño. El estudio se fundamentó en la

escala de satisfacción desarrollada por Warr, Cook y Wall (1981) y empleó la técnica de encuesta. Se incluyó el 100% de la población investigada, es decir, todos los miembros del sindicato de choferes. Los resultados indicaron que, aunque el nivel de satisfacción laboral no fue alto, tampoco fue negativo, destacando áreas de mejora como las condiciones físicas de trabajo y las relaciones entre compañeros, entre otros aspectos importantes a abordar.

En la continuación de la búsqueda, se encontró el estudio realizado por Heimerl y Haid (2020) titulado "Determinants of Job Satisfaction in the Hospitality Industry", cuyo propósito fue investigar los factores que impactan en la satisfacción laboral para una comprensión más profunda. La investigación de campo incluyó una encuesta en línea a 345 empleados, utilizando cuestionarios estructurados. Los análisis revelaron que mantener una relación positiva con el supervisor, el cumplimiento efectivo de las responsabilidades y las oportunidades de desarrollo personal fueron los factores más influyentes en la satisfacción laboral. En contraste, la remuneración, la carga de trabajo, el ambiente laboral y las instalaciones proporcionadas resultaron menos significativos. Estos resultados subrayan áreas clave para futuras investigaciones en el ámbito de la satisfacción laboral, ofreciendo a los profesionales información valiosa para mejorar de manera sostenible y efectiva la satisfacción de los empleados.

El artículo académico de Vermeir et al. (2017) titulado "Communication and Job Satisfaction in Healthcare Among Nurses: A Narrative Review and Practical Recommendations" revisó la relación entre la satisfacción comunicativa, la satisfacción laboral y el impacto en la intención de agotamiento en enfermería. Basado en 47 fuentes, empleó una metodología descriptiva para examinar datos que mostraron una correlación positiva entre estas variables, reduciendo así la intención de rotación y el riesgo de agotamiento. Se sugiere implementar un programa integral de prevención e intervención organizacional que optimice

diversas modalidades de comunicación interprofesional, carga de trabajo y satisfacción laboral para mejorar estos aspectos de manera efectiva.

Se descubrió un estudio realizado por Hassan Kariri, Edrees Somaili, Abdulwahab Radwan y Mohammed El-Sayed (2023) que incluyó a 775 trabajadores sauditas del sector público y privado, tanto casados como solteros. Los datos fueron recolectados electrónicamente y gestionados mediante SPSS para su análisis, utilizando modelos de ecuaciones estructurales, análisis factorial confirmatorio y análisis descriptivo. Según el análisis realizado con Amos, se encontró que el capital psicológico positivo (PsyCap) mediaba la relación entre la satisfacción laboral (JobSat) y el compromiso organizacional (PSR). Los resultados del análisis de mediación Bootstrap revelaron un intervalo de confianza del 95% para la influencia de PsyCap en JobSat que osciló entre 0.18 y 0.34. El estudio también exploró conceptos emergentes como la responsabilidad social y el entorno laboral, proporcionando una comprensión más profunda de estos procesos.

1.2.2. Bases teóricas.

En la presente investigación con el tema: La Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral en las mujeres, se pudieron examinar varias teorías relacionadas a dichas variables que explican el cómo medirla. De esta manera, se obtuvo una mejor comprensión del tema investigado, se pudieron identificar los factores más importantes en cada variable según cada autor y se pudo definir cuál es la teoría o base teórica que construirá el soporte de esta investigación. Con esto, se podrá realizar una propuesta valiosa para los resultados de este trabajo.

1.2.2.1. La inteligencia emocional, un factor clave para el progreso de las organizaciones modernas.

El rendimiento de los trabajadores a lo largo de los años se ha visto estudiado desde diferentes perspectivas de la visión administrativa, desde lo estructural con los factores

internos, hasta el impacto de los factores externos en el recurso humano, los problemas sociales, familiares, económicos y, últimamente los problemas de salud mental y emocional.

Las últimas tendencias en la gestión de recursos humanos dentro de las organizaciones están cada vez más centradas en abordar problemas que afectan a una gran cantidad de personas a nivel global. Según los datos recopilados por Statista.com (2023), aproximadamente el 44% de los trabajadores reportan sentirse abrumados y haber experimentado situaciones estresantes, de presión y conflictos que desafían su capacidad de manejar emociones. Además, un informe de las Naciones Unidas de abril de 2022 señala que alrededor del 25% de los trabajadores a nivel mundial se sienten subvalorados y carecen de motivación y optimismo para mejorar su situación laboral.

Estos aspectos son especialmente relevantes para las mujeres en roles laborales que demandan una intensa gestión emocional, como lo destaca un artículo de Kristin Wong publicado en noviembre de 2018 en The New York Times. En dicho artículo se enfatiza que muchas mujeres ocupan roles directamente relacionados con clientes o la coordinación de actividades, donde la empatía, la solidaridad, el autocontrol, la motivación y el optimismo son fundamentales. Sin embargo, estas responsabilidades emocionales también pueden generar un desgaste considerable en las personas.

Es en este contexto que surge la motivación para el presente estudio, enfocado en investigar si la inteligencia emocional de las mujeres empleadas en GAD Montecristi está directamente relacionada con su rendimiento laboral. El estudio se centra exclusivamente en mujeres debido a las condiciones laborales específicas que enfrentan, así como a factores familiares como la crianza, el embarazo, los cambios hormonales, la discriminación y el machismo, que pueden actuar como desencadenantes o limitantes no experimentados por el sexo opuesto.

Además de explorar esta relación, el estudio busca proporcionar una visión comprensiva de la situación actual, permitiendo así un diagnóstico preciso sobre el impacto de la inteligencia emocional en las organizaciones modernas.

En la actualidad, la inteligencia emocional ha adquirido una importancia significativa en las empresas, ya que ayuda a los empleados a adaptarse eficazmente a su entorno laboral. Las emociones desempeñan un papel crucial en diversos procesos cognitivos y fisiológicos, influenciando nuestras decisiones tanto personales como profesionales. Según Weisinger (1998), la inteligencia emocional se define como la habilidad para manejar las emociones de manera inteligente, utilizándolas de manera efectiva para resolver problemas y mejorar el desempeño.

Diversos autores han ofrecido definiciones de inteligencia emocional, como Salovey y Mayer (1990), quienes la describen como una forma de inteligencia social que implica la capacidad de percibir, entender y utilizar las emociones propias y ajenas para guiar el pensamiento y la acción. Goleman (1995) la define como la capacidad de reconocer y gestionar tanto nuestras propias emociones como las de los demás, motivándonos a nosotros mismos y mejorando nuestras relaciones interpersonales.

El dominio de las emociones es crucial para adaptarse a los diversos contextos dentro de una organización, permitiendo alcanzar los objetivos de manera más efectiva. El uso inteligente de las emociones ayuda a dirigir la energía emocional hacia actividades que requieren esfuerzos mayores, evitando que las emociones se desborden en momentos inoportunos.

Además, existen habilidades sociales y emocionales fundamentales que deben desarrollarse en el talento humano de las organizaciones modernas, las cuales pueden ser más determinantes para el éxito que la capacidad intelectual misma. Según Goleman (1998, citado por Úsuga 2009), estas habilidades incluyen el autocontrol, el entusiasmo, la perseverancia, la

capacidad de motivación personal y la habilidad para establecer relaciones interpersonales efectivas.

Este enfoque integral de la inteligencia emocional se refleja en un modelo teórico que busca medir esta variable de manera efectiva en el contexto laboral moderno.

Tabla 1

Modelo teórico para inteligencia emocional según Goleman (1988).

Autor:	Dimensiones
	Autocontrol.
	Entusiasmo.
	Perseverancia.
	Capacidad de motivarse.
(Goleman,1988).	Capacidad de relacionarse con otras personas.

Dicho aquello, el coeficiente emocional representa el elemento que determina el desempeño que tendrán las personas el resto de su vida y, para que todo esto funcione, el cerebro juega un papel muy importante.

De esta manera gráfica se entiende que los factores que miden y determinan la capacidad de manejo de la inteligencia emocional según el autor Goleman en su publicación realizada en 1988 son los que tienen que ver con el autocontrol, es decir, la capacidad de controlarse por uno mismo, el entusiasmo que se relaciona con la capacidad de impulsar acciones de desarrollo y crecimiento individualmente, la perseverancia como un punto fundamental, es decir, aquella persona que sea considerada como alguien capaz de manejar sus emociones debe ser capaz de insistir en el desarrollo de sus ideas y ser firme en la defensa de

las mismas. Así mismo, se menciona la capacidad de motivarse y la capacidad de relacionarse con otras personas, como características propias del individuo.

1.2.3. El ser humano, un organismo preparado para la inteligencia emocional.

La investigación ha demostrado repetidamente que el cerebro está organizado con regiones específicas que juegan roles clave en la inteligencia emocional. Por ejemplo, la amígdala derecha está involucrada en la conciencia y comprensión de nuestros propios sentimientos, mientras que el córtex somatosensorial insular facilita la empatía. Además, la circunvolución del cíngulo anterior controla los impulsos y el córtex orbitofrontal ventromedial maneja la resolución de problemas personales e interpersonales. Estas estructuras cerebrales, junto con el autodomínio y la autoconciencia, son fundamentales para la eficiencia, la gestión del estrés, la motivación, el rendimiento óptimo y la empatía, todos elementos cruciales de la inteligencia emocional.

El desarrollo emocional está íntimamente ligado a procesos de desarrollo cognitivo y maduración biológica del cerebro, según Goleman (1995). Habilidades emocionales como la empatía y la autorregulación comienzan a manifestarse desde la infancia y se desarrollan de manera continua a lo largo de la vida (Goleman, 2011). Además, la inteligencia emocional abarca la expresión y comprensión de los sentimientos, el control de impulsos, la adaptabilidad, la persistencia, la amabilidad y el respeto (Salovey y Mayer, 1990, citado en Rivera, Pons, Rosario, & Ortiz, 2008).

Es así como la inteligencia emocional reside en estructuras cerebrales específicas que influyen nuestras respuestas emocionales y comportamentales. Es crucial aprender a manejar emociones como la ansiedad y el enojo para promover un enfoque positivo en la resolución de conflictos y el desempeño efectivo en roles laborales que demandan una gestión emocional fuerte (Jiménez, 2018).

1.2.4. Factores claves de la inteligencia emocional.

La inteligencia emocional como variable de investigación debe ser determinada por factores específicos y esenciales que muestren concretamente una forma de lograr determinar o definirla dentro de una organización o en un individuo.

Para Cooper & Petrides, (2010), miden la variable Inteligencia Emocional mediante 5 dimensiones: **La emocionalidad; Autocontrol; Optimismo; Sociabilidad; Automotivación.** Lo que intenta cumplir con el objetivo de investigación que es determinar la influencia del manejo de la inteligencia emocional en el desempeño laboral.

Emocionalidad

La emocionalidad se define como la capacidad de sentir. Es una característica innata del ser humano racional que le permite diferenciarse de los seres vivos sin conciencia emocional y el desarrollo intelectual, formar vínculos y reaccionar a diferentes situaciones adversas.

Cualquier componente vinculado en la vida del hombre, sobre todo las emociones, van a estar determinadas por procesos físicos y psicológicos. Por lo tanto, la emoción no solo está involucrada en diversas reacciones cerebrales, sino que se vincula de una u otra manera con los sentimientos y, los sentimientos a su vez nos permiten tener una conciencia diferente que dura más que las emociones. Esto también se producirá según el comportamiento que se está manifestando en la vida de ese individuo. Sin embargo, dentro de las emociones también existen otros factores determinantes como lo son los aspectos culturales y sociales.

Hoy en día las organizaciones requieren de la utilización de las emociones dentro de las actividades que allí se desarrollan, demandando, por ejemplo, individuos con empatía, autorregulados y tranquilos, que se encuentren en capacidad de aprovechar sus propias emociones para su beneficio y el de la organización, manifestado en el aumento de la eficiencia

y la disminución de los conflictos que pueden entorpecer el adecuado funcionamiento de la misma.

Autocontrol

La capacidad de autocontrol se presenta como un factor clave, ya que permite el desarrollo de habilidades de supervivencia y conciencia de las acciones individuales y personales.

Es por eso que tener autocontrol es muy importante porque permite hacer una reflexión de los estados personales como una fuente que ayudará a tener una mejor autonomía y equilibrio personal. De esa manera, afrontamos el miedo, situaciones riesgosas, etc.

Optimismo

El optimismo se define como una característica del ser humano racional que confía en sus acciones y desarrolla su manejo de las emociones, en el cual es capaz de establecer un discurso en su subconciencia y espera siempre los mejores resultados en todas sus actividades diarias.

El optimismo, se asocia a personas que no niegan sus problemas, tienen esperanza, crean estrategias de acción y de afrontamiento de la realidad (Prada, 2005, citado por Maury Ortiz, Martínez Lugo, & González Colón, 2014).

Por otro lado, existen dos teorías del optimismo que se complementan entre sí, como el optimismo disposicional de Scheier y Carver (1985) y el estilo explicativo pesimista-optimista de Peterson y Seligman (1984).

En esta dimensión, ser optimista o pesimista está definido por la forma en que cada individuo explica lo que sucede (Seligman, citado por Maury Ortiz, Martínez Lugo, & González Colón, 2014).

Dicho esto, diferentes trabajos relacionados con la IE, han demostrado que entre mayores sean los niveles de Inteligencia Emocional en las personas, tienen una mejor disposición al optimismo, son más eficaces, y tienden a tener menores niveles de ansiedad.

Sociabilidad

La sociabilidad es un factor importante para la Inteligencia Emocional, y la forma en cómo está compuesto el ser humano indica que se necesita la presencia y el contacto continuo con los demás.

Hay que recalcar que cuando se hace una socialización, influyen directamente aquellas perspectivas que se tienen de las personas y estas se relacionan de gran o poca manera por el afecto que se les tenga a los demás.

Dicho aquello, la sociabilización se da en consecuencia de la conexión de factores grupales, individuales y también sociales.

Automotivación

La automotivación se ha convertido en otro aspecto importante para la IE, a través de ella, las personas se mantienen motivadas para así alcanzar las metas establecidas y al mismo tiempo, todos los aspectos negativos que se interponen en el camino no serán suficientes para detener a las personas a alcanzar sus objetivos.

Para Fuentes Cruz, (2014), la automotivación es la capacidad de pensar de una manera positiva acerca de las metas, sentimientos y emociones, es sentirse capaces de poder alcanzar lo que se propone al saber que se hacen bien las cosas, porque es lo que nos gusta o interesa.

Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar (Sánchez, 2013, citado por Cadena Alarcón, 2019).

1.2.5. La satisfacción Laboral una consecuencia de la inteligencia emocional.

Determinar la satisfacción laboral es crucial porque refleja cómo el manejo emocional de un individuo impacta directamente en su bienestar en el trabajo. Esta investigación se centra en definir y explorar los diversos conceptos asociados con la satisfacción laboral.

La teoría de Herzberg, conocida como la teoría de la motivación e higiene, ofrece una perspectiva sobre los factores que afectan la satisfacción laboral. Esta teoría distingue entre factores motivadores, que promueven la satisfacción, y factores higiénicos, que evitan la insatisfacción.

Además, se destaca que la satisfacción laboral surge de la concordancia entre el rol que el empleado desea desempeñar en la organización y el rol que la organización realmente le permite ocupar. Esta discrepancia entre expectativas y realidades determina en gran medida el nivel de satisfacción percibido por el trabajador (Madero, 2019).

La satisfacción laboral también está influenciada por diversos factores como el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades específicas y la antigüedad en el trabajo. Aunque estos factores no pueden ser modificados por la empresa, son útiles para prever el nivel relativo de satisfacción que se puede esperar en distintos grupos de empleados (Shultz, 1990).

Hoy en día, las organizaciones deben esforzarse por mantener satisfecho a su capital humano, dado que este aspecto es crucial para alcanzar los objetivos corporativos deseados. Incluso pequeños cambios, como un ascenso de puesto, pueden mejorar significativamente la satisfacción de los colaboradores y motivarlos a desempeñarse con mayor entusiasmo en sus responsabilidades futuras.

Es esencial realizar evaluaciones periódicas para conocer el nivel de satisfacción de los empleados dentro de la organización. Variados autores han identificado dimensiones clave que deben ser consideradas en estas evaluaciones para comprender de manera integral la satisfacción laboral.

Conocer las dimensiones de la satisfacción laboral no solo permite evaluar el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral, sino que también facilita su medición y gestión efectiva. Esta comprensión profunda es fundamental, ya que la satisfacción en el trabajo está influenciada por una red compleja de factores y puede variar significativamente según el contexto y el grupo estudiado (Borges, Alves y Regina, 2011, citado por García, Martínez, Rivera, & Gutiérrez, 2016).

Además, diversos investigadores han propuesto diferentes enfoques para evaluar la satisfacción laboral. Por ejemplo, Da Silva João y Duque Ferreira (2007) proponen medir esta variable mediante la conformidad con el liderazgo, la organización, el reconocimiento profesional, los compañeros de trabajo y las remuneraciones, aspectos todos cruciales para entender el panorama completo de la satisfacción laboral en cualquier contexto organizacional.

Por su parte, Goleman D (1996) desarrolla un modelo teórico que propone el estudio y medición de la inteligencia emocional en los siguientes factores:

Dimensiones	Concepto
Conocimiento de las propias emociones.	Consiste en ser capaz de conocer en uno mismo el sentimiento en el momento que aparece.
Capacidad de controlar las emociones.	Consiste en poder controlar los sentimientos propios y utilizar esas emociones en el momento justo.
Capacidad de motivarse.	Consiste en saber aprovechar el potencial propio existente para llevarnos a dar muchísimo más de lo que normalmente se brinda.
Reconocimiento de las emociones ajenas.	Saber ponerse en el lugar de las demás personas y entender sus emociones.
Control de las relaciones.	Poder brindar un trato adecuado con las personas con que se está en contacto permanente.

Nota: Elaborado por autor basado en (Molero, Saiz, & Esteban, 1998).

En resumen, este modelo propone la idea de que la inteligencia emocional va más allá de únicamente el autoconocimiento, sino que también agrega la capacidad de las personas de entender las emociones y sentimientos de los demás y poder lidiar con ello. Esto porque dentro de una organización existen factores relacionados con el clima organizacional que proponen el manejo de relaciones interpersonales efectivas. En este punto, los trabajadores que pretenden aportar para lograr el éxito deben ser capaces de poner en práctica el modelo de Molero, pues deberán manejar e identificar sus emociones al igual que manejar e identificar las emociones de compañeros de trabajo, clientes, proveedores, etc.

1.2.6. La inteligencia emocional como potenciador de las aptitudes emocionales a nivel laboral.

Un trabajador no solamente debe ser capaz de desarrollar aptitudes de bienestar laboral, competencia y factores que determinen la productividad, sino que también debe ser capaz de potenciar sus actitudes emocionales que le permitan aumentar su rendimiento y predisposición.

Es así como se logró distinguir el modelo teórico propuesto por Magallanes en (2021) en su artículo determinado “Inteligencia Emocional y su Influencia en el Ámbito Laboral” en donde propone los siguientes parámetros que determinan cuáles son las aptitudes emocionales que interactúan en el ambiente laboral.

Dimensiones	Conceptos
Empatía interpersonal	Este factor hace referencia a la capacidad de desarrollar el sentido de empatía sobre la situación y emociones de los demás.
Cooperación laboral	Trata de determinar el apoyo entre los trabajadores. Cooperar significa trabajar en conjunto para lograr un mismo objetivo.

Comunicación asertiva	Propone la implementación de un sistema de comunicación interno que permita una migración efectiva y acertada de la información a todas las instancias de la organización.
Auto Concepto	Tener claro y definido un concepto de la personalidad propia.
Horizontalidad laboral	Saber que en un área determinada de trabajo las personas dependen de la horizontalidad, ya que sus acciones se ven reflejadas también en las acciones y procesos de sus compañeros.
Autorregulación	Ser capaz de regular las emociones y llegar a dominarlas para utilizar ese impulso en momentos claves.
Habilidades sociales	Tener la capacidad de desarrollarse socialmente con plenitud.

Nota: Elaborado por autor a partir de (Magallanes, 2021).

El trabajo, en consecuencia, será una obra útil de la mejor utilización de las emociones propias y de los demás.

Goleman (2008), indica que en todo tipo de organizaciones el hecho de que se pueda evaluar para mejorar las aptitudes emocionales sugiere otra zona en la que se puede incentivar el desempeño y la competitividad, lo que se necesita es afinar dichas aptitudes de la empresa, así como identificar, evaluar y aumentar los elementos de inteligencia emocional de manera individual.

Las aptitudes emocionales son, como lo mencionan diferentes autores, en muchos casos aspectos inclusive más relevantes que el propio coeficiente intelectual, ya que el correcto

manejo de estas permite cuidar uno de los entes más importantes dentro de una empresa como lo es el clima organizacional. Si se cuenta con personal que de manera autónoma e innata logra manejar sus emociones y cuenta con aptitudes que le permiten potenciarlas y utilizar esos impulsos en mejores momentos para ser más productivos, se estaría hablando de un mayor rendimiento.

1.2.6.1.Satisfacción del trabajador desde el punto de vista emocional.

“Un trabajador que está a gusto es un trabajador que se presenta más productivo”. Esta es una afirmación que en muchas ocasiones suelen hacer las personas cuando se refieren a la satisfacción laboral y su impacto en el desempeño de un trabajador.

Para Factorial (2023) la idea de satisfacción laboral radica en no solo encontrar una compensación monetaria, sino que intenta salir del paradigma que el trabajo es únicamente una transacción comercial, e involucra también a las emociones y sentimientos, tales como la gratitud y el compromiso. Con aspectos tales como el salario emocional, el manejo efectivo del estrés, involucramiento en la toma de decisiones.

Este es un aspecto muy interesante, más aún cuando se hace relación con el manejo efectivo de las emociones, puesto que la satisfacción es una emoción muy fuerte. Para fortalecer la satisfacción laboral (Ortega, 2023) propone que se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- **Liderazgo:** La falta de un líder comprometido y entusiasta logra en muchos casos generar un sentimiento de desmotivación a los demás colaboradores.
- **Recompensas:** No siempre deben ser monetarias, pero sí deben denotar que se premia a una persona por su buen trabajo, excelente rendimiento, etc.
- **Equipo:** Un equipo de trabajo fuerte, capacitado y que apoya, suele ser también una fuente de satisfacción y respaldo.

- **Flexibilidad:** Permitir el desarrollo profesional, y contar con la conciencia para ser flexibles cuando la ocasión extraordinaria lo requiere.
- **Estructura y reglas:** Deben ser claras y cumplirse uniformemente.
- **Actividades:** Deben estar relacionadas con el área de trabajo propia del puesto ejecutado.
- **Emociones:** Deben ser cuidadas y protegidas.

Y es justamente el último factor de los que propone este autor el que más relación tiene con el tema tratado. Menciona que las emociones deben ser cuidadas y protegidas; para esto no solo deben actuar el jefe, sino también todo el cuerpo laboral. “Satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (Wright y Bonett, 2007). Y es que al final del día la satisfacción es el sinónimo de felicidad, por ello se hace referencia a la frase planteada inicialmente y se menciona que la satisfacción es una variable que permite mejorar el rendimiento de un trabajador, equipo de trabajo, empresa, etc.

2.1.4. La satisfacción laboral y el clima organizacional.

El clima laboral es y ha sido una variable importante del desarrollo de las organizaciones; se ha demostrado innumerables veces su influencia en la productividad y el crecimiento empresarial es un factor de la gestión del talento humano que responde a diferentes estímulos que muchas veces se ven relacionados con las emociones y el sentimiento de cada colaborador, como el apoyo, la presión, la comunicación, el sentirse escuchado y respaldado.

Siguiendo esta consigna encontramos el modelo propuesto por (Robbins, 1998) en donde se consideran a los siguientes factores como los más determinantes para la satisfacción laboral a partir de las emociones:

Dimensiones	Conceptos
-------------	-----------

Reto del trabajo	Trata de determinar cuan grandes y sacrificados son los retos que se presentan en el trabajo dentro de las actividades diarias, de esta manera pretende medir la complejidad de este.
Sistema de recompensas justas	Trata de medir si la organización cuenta con un sistema de recompensas a su trabajo que sea calculado de manera justa e implique el desarrollo correcto de la relación laboral.
Condiciones favorables de trabajo	Pretende determinar si el trabajador está ejecutando su actividad laboral en un entorno que le permita estar principalmente cómodo, y sobre todo que cuente con las herramientas para ejecutar libremente y de manera correcta sus actividades.
Colegas que brinden apoyo	Esta dimensión pretende medir la capacidad de apoyo que tiene la organización desde el punto de vista del capital humano y el aporte que les brindan a los demás compañeros.

Nota: Elaborado por autor a partir de (Robbins, 1998).

Este modelo propuesto desarrolla aspectos muy interesantes. No es desconocido por el mundo laboral que principalmente los compañeros de trabajo y su forma de relacionarse marcan la pauta para la satisfacción laboral, claramente yendo de la mano de que existan las condiciones realmente importantes para trabajar, ya sea la maquinaria, el equipo. Utensilios, capacitación, recursos económicos, ambientales, humanos, tecnológicos, etc. Permiten ir mejorando progresivamente el índice de satisfacción. Evidentemente, sin dejar de lado las recompensas que, no precisamente deben ser monetarias, sino también emocionales. El salario emocional que cuando se analizaba la variable X, se entendía cuán importante es.

La satisfacción laboral de los trabajadores se ve afectada en gran parte por la precaria realización de actividades recreativas dentro de las jornadas de trabajo y sobre todo por la mínima recompensa que se presta al trabajador, sea económica, social o personal, generando en el trabajador disminución de su Desempeño Laboral, (Rodríguez, 2016, citado por Orozco Escarsina, 2018).

Hay que considerar como “exclusividad” esa entrega, asumiendo el concepto de “cliente interno” que es ese empleado (Cuesta, 2009, citado por Orozco Escarsina, 2018)

El sistema de recompensas incluye el paquete total de prestaciones que la organización ofrece a sus miembros, así como los mecanismos y los procedimientos que utiliza para repartir esas prestaciones (Chiavenato, 2009, citado por Orozco Escarsina, 2018).

La compensación incluye sueldos, salarios, bonificaciones y estructuras de comisiones. Cuando las personas se sienten valoradas, se sienten mejor por venir a trabajar. La moral general de la empresa aumenta y las personas están motivadas para venir a trabajar y hacer un buen trabajo. Además, cuando los empleados saben que hay bonificaciones o comisiones, están cada vez más motivados para ofrecer mejores resultados (García Torre & Palacios Patilla, 2021).

Toda persona que está satisfecha con las remuneraciones que la empresa les brinda a los colaboradores, harán que cada uno de ellos, hagan su trabajo con más potencial y se sentirán a gusto. Esto también incrementa la competitividad de la empresa, mejora la eficiencia y la eficacia de los procesos de la misma.

1.2.7. La inteligencia emocional y su aporte al reconocimiento del liderazgo

organizacional

En la actualidad está comprobado que el liderazgo se forma por una serie de habilidades que se adquieren con el aprendizaje. Dentro de las organizaciones no siempre está definido desde un inicio quién es el líder. Hay un concepto erróneo que asocia a los líderes con las

esferas de poder, sin embargo, el liderazgo es una capacidad no un cargo. Las habilidades de liderazgo son innatas y adquiridas. Existen habilidades que pueden ser aprendidas o en todo caso perfeccionadas, pero si no hay una base emocional que respalde esta postura, no será posible su ejecución; entre estas habilidades está el manejo inteligente de las emociones.

En los últimos años se han estado generando ofertas para el desarrollo de esta competencia (Hughes, Ginnett & Curphy, 2007, citado por Aguirre León, Serrano Orellana, & Sotomayor Pereira, 2017).

Esta influencia se desarrolla a través de una visión sustentada por los valores que la apoyan, generando en el individuo la incorporación a su propio comportamiento (Hellriegel & Slocum, 2004, citado por (Aguirre León, Serrano Orellana, & Sotomayor Pereira, 2017).

Para que un liderazgo sea realmente efectivo, se necesita que la persona que tiene el rol de líder demuestre su capacidad para encaminar los esfuerzos de cada una de las personas que los rodea. De esa forma, se puede llegar a obtener el logro de metas que se han propuesto, incentivándolos a realizar sus actividades con buena disposición y entusiasmo.

Por otro lado, el liderazgo debe ser transformador y moral, soportado en valores orientados hacia el bien común, cuya meta principal es la transformación personal, el florecimiento de las relaciones interpersonales y aportar con la transformación de la sociedad (Barroso & Salazar, 2010, citado por Aguirre León, Serrano Orellana, & Sotomayor Pereira, 2017).

Sin embargo, en el 2021 Santa de León mencionó que a través del liderazgo y la toma de decisiones eficientes, se transmiten las directrices de la organización y, además, constituye el motor que impulsa los procesos y procedimientos estratégicos, con el objetivo de lograr la motivación de los colaboradores hacia el desarrollo integral de las operaciones.

1.2.8. La conformidad con la organización una consecuencia del desarrollo de la inteligencia emocional.

El manejo efectivo de las emociones le permite a un individuo identificar una zona de confort en sus actividades diarias, entender que existen cosas que salen de tu control y aceptar esa realidad permite en muchos casos estar de acuerdo con las acciones, decisiones y rumbo que tome una compañía, siempre y cuando no afecte las expectativas individuales.

Es así como para Velásquez Contreras (2007), la organización es un sistema de roles y relacionamientos con una finalidad, la cual se alcanza mediante procesos coordinados en una estructura que propicia la emergencia de atributos necesarios para actuar en un entorno.

Por lo tanto, el clima organizacional favorece el desempeño laboral, la motivación y salud mental de los colaboradores, así como fortalece la integración de los miembros de la organización, la unidad en el equipo de trabajo; sin dudas, analizar el clima favorecerá a la empresa para conocer la percepción de sus colaboradores e identificar cuáles factores requieren un cambio (Achote Caisaguano, Tunja Castro, & Montero Reyes, 2022)

Por otra parte, una cultura organizacional dinámica adoptada por todos los empleados, gracias a valores comunes, proporciona a la institución una fusión y un ambiente de trabajo armonioso, lo que facilita el logro de cualquier objetivo. Los empleados en las organizaciones tienden a compararse con otro personal, cuestionando, no solo en términos de resultados, sino también con respecto a los procesos, las condiciones de trabajo, como la igualdad de remuneración por el mismo rendimiento, la existencia de reglas igualmente aplicadas a todos los miembros de la organización, y la distribución justa de tareas (García Torre & Palacios Patilla, 2021).

Hoy en día, la cultura organizacional y el clima organizacional se han convertido en aspectos claves que influyen en la satisfacción laboral. Cualquier trabajador que tiene buenas condiciones en base a la cultura y el clima de la empresa en la que está laborando, tendrá buenos resultados y una mejor motivación para hacer las cosas bien.

1.2.9. La inteligencia emocional, un punto de partida para la conformidad con el reconocimiento profesional.

Cuando un trabajador se muestra conforme quiere decir que sus objetivos son alcanzados o que está satisfecho con lo que puede obtener de la organización. Un trabajador que es capaz de estimular y desarrollar sus emociones puede sentirse conforme y evitar el reproche continuo.

La apreciación y el reconocimiento son elementos esenciales de la inteligencia emocional, la autopercepción amplía la seguridad en un gran lugar de trabajo y una clave importante para la retención y la productividad de los empleados. Por lo tanto, a todos los empleados les gusta ser reconocidos y apreciados porque es una aspiración innata, así como la necesidad de ser reconocidos como individuos y tener una sensación de logro (García Torre & Palacios Patilla, 2021).

Dicho aquello, reconocer a los colaboradores no solo implica darles un aumento en su sueldo o una recompensa económica, sino que también se les hace sentir que el trabajo que realizan es muy fundamental para el logro de los objetivos, y con ello, sentirán que su labor tiene un gran valor para la empresa.

1.2.10. La inteligencia emocional y su aporte al desarrollo de la conformidad con los compañeros de trabajo.

Dentro de las organizaciones no siempre se puede contar con los compañeros o con las personas que todos desearían, en la mayoría de las ocasiones ese es el mayor reto que representa una vida laboral, salir de la zona de confort y conocer nuevos elementos en la sociedad, con consideraciones, perspectivas, culturas y comportamientos diferentes. La inteligencia emocional es un factor clave para el manejo y desarrollo de esas habilidades sociales de relación y adaptación al cambio, con el autocontrol, la autopercepción. El individuo puede ser capaz de adaptarse y relacionarse sin cambiar su esencia.

Las relaciones interpersonales constituyen un papel crítico en una empresa debido a la interacción con personas que conservan puntos de vista, ideas, percepciones o formación diferentes, las mismas que pueden afectar para bien o mal la satisfacción laboral, por ende, permite o distrae el logro de los objetivos organizacionales (Hanco Gómez, Carpio Maraza, Laura Castillo, & Flores Mamani, 2021).

El hombre por naturaleza es un ser social que necesita relacionarse y no puede estar aislado de otras personas (Cornejo y Tapia, 2011, citado por Hanco Gómez, Carpio Maraza, Laura Castillo, & Flores Mamani, 2021).

Las relaciones interpersonales dependen de la confianza, por lo que la confianza en el lugar de trabajo es esencial para el éxito de cualquier organización. Si los compañeros de trabajo no confían el uno en el otro, o si los empleados y los supervisores no confían el uno en el otro, la organización no puede funcionar de manera tan efectiva para lograr sus objetivos. Las organizaciones exitosas generalmente tienen altos niveles de confianza en el lugar de trabajo, mientras que las organizaciones no exitosas no (García Torre & Palacios Patilla, 2021).

Por lo tanto, el comportamiento existente entre los colaboradores de la empresa, de una u otra forma repercute que exista o no una armonía que, a su vez, influye de cierto modo a la satisfacción laboral. Todas personas, crean conexiones con el entorno que les rodea, con los clientes, con los proveedores, etc., y esto hace que las personas se sientan o no cómodas en respuesta a este ambiente.

La base teórica escogida para el desarrollo práctico de este trabajo de investigación es la que proponen Cooper & Petrides, (2010), la cual mide a la variable Inteligencia Emocional mediante 5 dimensiones como lo son: **La emocionalidad; Autocontrol; Optimismo; Sociabilidad; Automotivación.** Estos indicadores son los que más se ajustan a la realidad de la organización escogida y por ello serán la base para intentar cumplir con el objetivo de

investigación que es determinar la influencia del manejo de la inteligencia emocional en el desempeño laboral.

CAPÍTULO II

2. Metodología.

2.2. Diseño teórico.

2.2.1. Formulación del problema.

Para mostrar de manera específica la problemática que se planea investigar será la siguiente interrogante:

¿La inteligencia emocional influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023?

2.2.1 Problemas específicos

- X1 – Y. ¿La emocionalidad influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi,2023?
- X2 - Y. ¿El autocontrol influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023?
- X3 - Y. ¿El optimismo influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023?
- X4 - Y. ¿La sociabilidad influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023?
- X5 - Y. ¿La automotivación influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023?

2.3 Objetivo General

Determinar si la Inteligencia Emocional incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

2.3.1 Objetivos Específicos

- X1 - Y. Definir si influye la emocionalidad en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
- X2 - Y. Encontrar si influye el autocontrol en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
- X3 - Y. Demostrar si influye el optimismo en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

- X4 - Y. Definir si influye la sociabilidad en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
- X5 - Y. Establecer si influye la automotivación en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

Delimitación espacial

Esta investigación se desarrolló en el Gobierno Autónomo Descentralizado, de la ciudad de Montecristi, provincia de Manabí.

Delimitación temporal

El desarrollo e indagación es determinado en el periodo comprendido desde el 28 de agosto del 2023 hasta Julio del 2024.

Delimitación conceptual

La investigación se lleva a cabo utilizando un enfoque teórico y práctico, donde se examinó las variables en cuestión: Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral.

2.4 Hipótesis General

H₀: La Inteligencia Emocional sí incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

H₁: La Inteligencia Emocional no incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

2.5 Hipótesis específicas

- X1 - Y. La emocionalidad sí influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
- X2 - Y. El autocontrol sí influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
- X3 - Y. El optimismo sí influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

- X4 - Y. La sociabilidad sí influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
- X5 - Y. La automotivación sí influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

2.6. Operacionalización de variables:

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
x. Inteligencia Emocional (Cooper & Petrides, 2010)	X1. Emocionalidad	<u>En el trabajo usted logra conectar con las personas.</u> <u>En el trabajo te permiten expresar tus emociones.</u> <u>En el trabajo usted desarrolla propuestas desde otra óptica.</u> <u>En el trabajo a usted se le permite una relación emocional y de empatía con los sentimientos de sus compañeros.</u>	Likert
	X2. Autocontrol	<u>Usted cree que puede controlar sus emociones en los espacios laborales.</u> <u>El nivel de estrés que genera su trabajo, usted puede controlarlo.</u>	
	X3. Optimismo	<u>Usted considera que tiene una buena calidad de vida.</u> <u>Considera usted que es una persona con muchas virtudes.</u> <u>Considera usted que es una persona con grandes cualidades.</u>	
	X4. Sociabilidad	<u>En el trabajo usted tiene facilidad para relacionarse.</u> <u>Considera usted que es una persona inclusiva con su grupo de trabajo.</u> <u>Usted tiene capacidad de mediación en los conflictos laborales.</u>	
	X5. Automotivación	<u>Usted logra automotivarse.</u> <u>En el trabajo usted puede adaptarse a nuevos escenarios.</u>	
	Y1. Conformidad con el liderazgo	<u>En su trabajo usted implementa nuevos conocimientos.</u> <u>En su trabajo usted participa en la toma de decisiones.</u>	

y. Satisfacción Laboral (da Silva João, Pereira Alves, Silva, Diogo, & Duque Ferreira, 2007).	Y2. Conformidad con la organización	En su trabajo usted respeta a los superiores.	Likert	
		Usted está conforme con los procesos y protocolos que se realizan en su trabajo.		
		Usted está conforme con los equipos y materiales en su trabajo.		
	Y3. Conformidad con el reconocimiento profesional	Usted está conforme con las condiciones físicas en las que trabaja.		
		Usted está conforme con la estructura organizacional de la empresa en la que trabaja.		
		Usted considera que se genera un ambiente de respeto con sus compañeros de trabajo.		
	Y4. Conformidad con los compañeros de trabajo	Usted considera que sus compañeros de trabajo tienen un criterio positivo de usted hacia su desarrollo en los espacios laborales.		
		Usted está conforme con el nivel de confianza que tiene con sus compañeros.		
		Usted considera que en su organización ha desarrollado el espíritu de colaboración entre los compañeros.		
	Y5. Conformidad con las remuneraciones	Usted considera que la organización ha generado medios de comunicación efectivos entre compañeros de trabajo.		
		Usted considera que es retribuida en su salario según las actividades que desarrolla en la empresa.		
		Usted considera que puede cumplir con el nivel de responsabilidades dispuesto por la empresa.		
		Usted considera que existen procesos de promoción serios para aspirar a nuevos cargos en la organización.		

Fuente: Elaborado por autor, basada en autores (da Silva João, Pereira Alves, Silva, Diogo, & Duque Ferreira, 2007) (Cooper & Petrides, 2010).

2.6. Diseño metodológico.

El diseño metodológico para la presente investigación es no experimental porque no se manipulan las variables y los datos son analizados en tiempo real.

- **Enfoque de la investigación.**

El enfoque de la investigación es cuantitativo – basado en la recopilación y análisis de datos numéricos para comprender y explicar fenómenos sociales que están sucediendo, como lo es en la presente investigación de la Inteligencia Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023. En donde se recolectan resultados numéricos de la encuesta y se describen en función de las tendencias. Con este enfoque se obtendrá un análisis más minucioso que permitirá obtener una medición con precisión y ver la influencia entre estas variables.

- **Tipo de Investigación.**

Se utilizó un enfoque descriptivo especialmente en el marco teórico para referir a la relación entre la Inteligencia Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de las mujeres, en el GAD Montecristi, 2023. Este enfoque permitió recopilar información acerca de las emociones que influyen en el desempeño de las mujeres.

Además, al aplicar el alcance correlacional, se analizó la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023. Recopilando así, datos para después hacer el análisis de correlación que existe en ambas.

El objetivo de esta investigación es determinar si existe una influencia entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral.

- **Métodos de investigación.**

Se utilizó el método analítico para comprender los fenómenos de estudio en sus aspectos más pequeños y examinarlos cada uno. Con esto se identifican las características, elementos y relaciones de cada variable.

Mediante la observación y análisis de datos, se pudo comprender cómo la Inteligencia Emocional influye en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

Además, se usó el método deductivo para crear conclusiones generales mediante las premisas específicas de esta investigación. Se inició con teorías y conceptos existentes acerca de la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral.

Por último, se utilizó el método inductivo, ya que con las observaciones y los datos obtenidos se pudieron realizar conclusiones generales.

- **Población y muestra del estudio.**

La muestra es una parte representativa de la población.

Por lo tanto, la población de esta investigación fueron 248 mujeres del GAD de Montecristi.

Además, la muestra está conformada por 150 mujeres del GAD de Montecristi, cálculo que se refleja a continuación.

Formula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor	Tamaño de muestra
N	248	"n" =

Z	1,960	150,95
p	50,00%	150
q	50,00%	
e	5,00%	

Tabla 1. Cálculo de la muestra

El cálculo de la muestra con un 95% de probabilidad dio como resultado 150 mujeres a encuestar.

- **Técnicas de investigación**

En este caso, se utilizó la técnica de la encuesta para obtener información sobre la Inteligencia Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023. Estas pueden ser llevadas de manera virtual, presencial, en línea, etc., dependiendo de las necesidades que requiera la investigación.

Para recolectar, se utilizó un cuestionario a modo de escala Likert.

- **Recolección y procesamiento de datos**

Para la recopilación de datos, se utilizó una encuesta de evaluación diseñada específicamente para medir la Inteligencia Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de las mujeres, fue tomado como referencia de autores García y Torres, en su investigación Inteligencia Emocional Y Satisfacción Laboral En Enfermeras De La Microred De Salud Chilca – Huancayo, 2021.

Además, esta encuesta se realizó a través de un sistema de evaluación en línea.

Luego se utilizó el sistema IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), que es un software creado para realizar análisis descriptivos y estadísticos, ya sean los cálculos de medias, desviaciones estándar, correlaciones y pruebas de significancia.

Con este software también se examinó la relación entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral.

CAPÍTULO III

3. Diagnóstico.

3.1 Análisis de fiabilidad

Tabla 3

Análisis Alfa de Cronbach fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	29

El análisis de la tabla muestra un coeficiente de confiabilidad excepcionalmente alto ($\alpha = 0.986$) para un conjunto de 29 elementos. Esto indica una consistencia interna muy robusta entre las respuestas, sugiriendo que los ítems evaluados están altamente correlacionados, lo que refuerza la validez de las mediciones realizadas.

3.1.2. Resultados descriptivos.

Variable X, Inteligencia emocional.

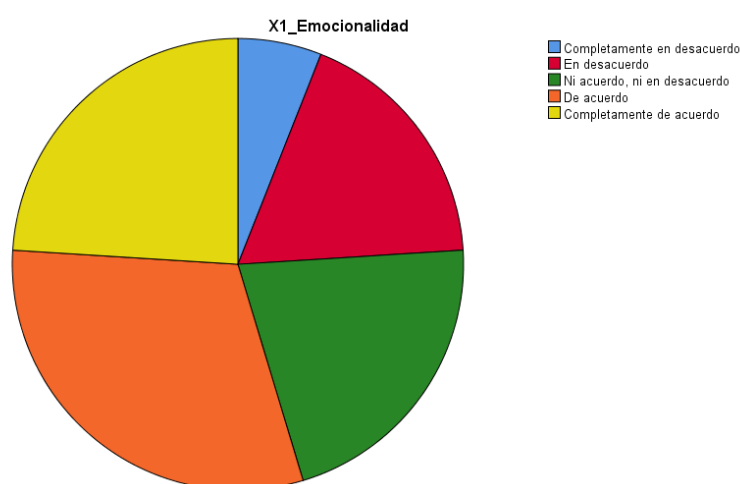
Tabla 4

Dimensión Emocionalidad.

		X1_Emocionalidad		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Completamente en desacuerdo	9	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	27	18,0	18,0	24,0
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	32	21,3	21,3	45,3
	De acuerdo	46	30,7	30,7	76,0
	Completamente de acuerdo	36	24,0	24,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Figura 1

Dimensión emocionalidad



La tabla muestra la distribución de respuestas en la dimensión de Emocionalidad. La mayoría de los participantes (54.7%) expresaron algún nivel de acuerdo con las afirmaciones emocionales, mientras que un 24.0% estuvo completamente de acuerdo. Solo el 6.0% mostró estar completamente en desacuerdo. Esto sugiere una tendencia general hacia la percepción

positiva o neutral de la emocionalidad en el grupo estudiado, destacando la relevancia y la variabilidad emocional dentro de la muestra analizada.

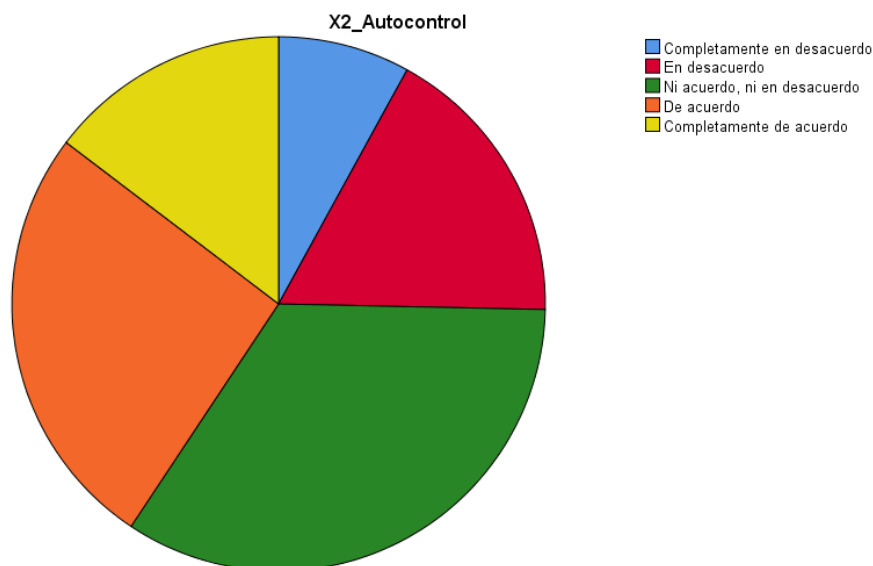
Tabla 5.

Autocontrol

		X2 Autocontrol			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente en desacuerdo	12	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	26	17,3	17,3	25,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	51	34,0	34,0	59,3
	De acuerdo	39	26,0	26,0	85,3
	Completamente de acuerdo	22	14,7	14,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Figura 2

Dimensión autocontrol



La tabla revela la distribución de respuestas en la dimensión de Autocontrol. Un porcentaje significativo (40.7%) se posicionó en los extremos de acuerdo y desacuerdo, mientras que la mayoría (34.0%) se situó en un punto intermedio de neutralidad. Esto sugiere una variedad de percepciones sobre el autocontrol dentro del grupo estudiado, con una

inclinación ligeramente mayor hacia el acuerdo moderado. Los resultados indican que el autocontrol es un atributo valorado, pero no universalmente establecido, reflejando diferencias individuales en la autorregulación emocional y conductual entre los participantes.

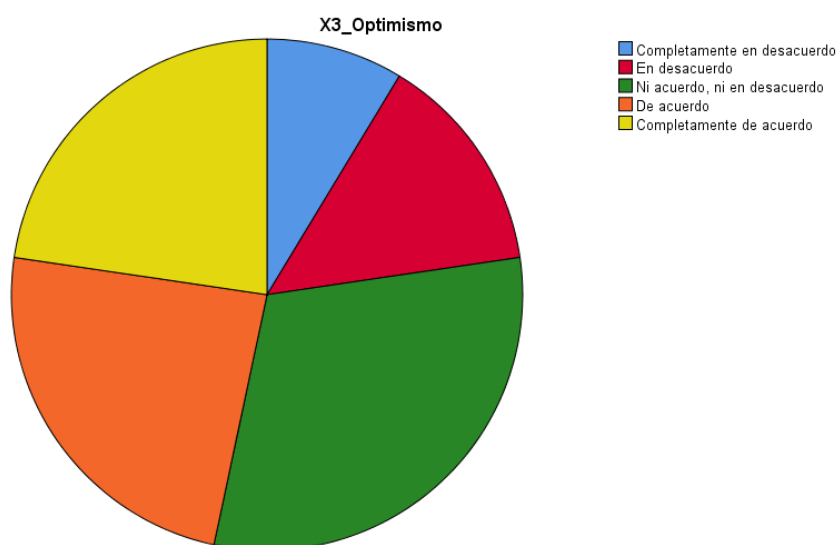
Tabla 6

Optimismo.

		X3 Optimismo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente en desacuerdo	13	8,7	8,7	8,7
	En desacuerdo	21	14,0	14,0	22,7
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	46	30,7	30,7	53,3
	De acuerdo	36	24,0	24,0	77,3
	Completamente de acuerdo	34	22,7	22,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Figura 3

Dimensión Optimismo

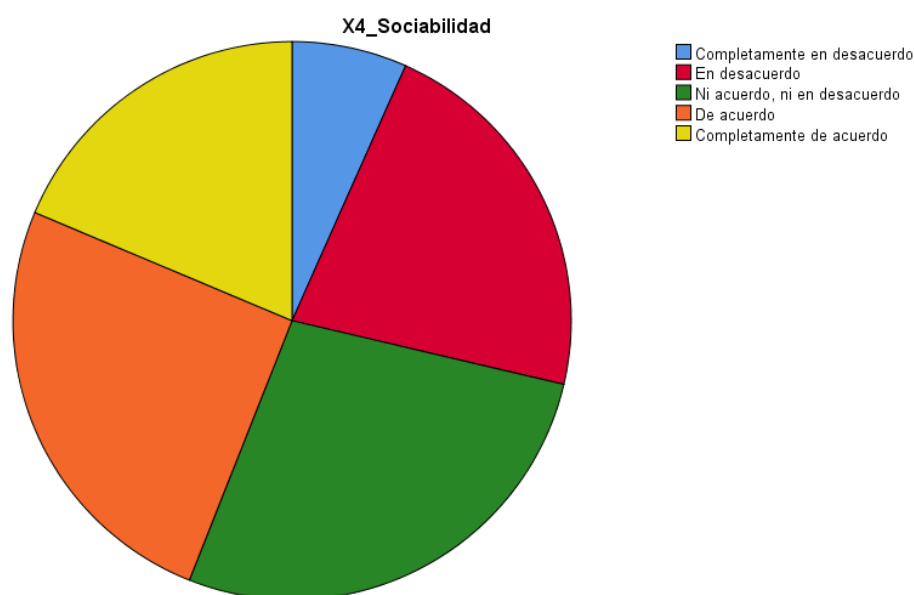


La tabla muestra la distribución de respuestas en la dimensión de Optimismo. Los resultados reflejan una distribución equilibrada entre las respuestas, con un 46.7% mostrando acuerdo o acuerdo completo con las afirmaciones optimistas. Sin embargo, un 22.7% aún expresó un nivel de desacuerdo, lo que sugiere una diversidad de percepciones dentro del grupo estudiado. Esto indica que mientras una parte significativa de los participantes adopta una actitud positiva, otra parte se mantiene más neutral o ligeramente negativa respecto al optimismo. Es crucial considerar estas variaciones al interpretar la disposición hacia el optimismo en la muestra.

Tabla 7

Sociabilidad.

		X4_Sociabilidad			
		Frecuenc ia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli do	Completamente en desacuerdo	10	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	33	22,0	22,0	28,7
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	41	27,3	27,3	56,0
	De acuerdo	38	25,3	25,3	81,3
	Completamente de acuerdo	28	18,7	18,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Figura 4*Dimensión Sociabilidad*

La tabla revela la distribución de respuestas en la dimensión de Sociabilidad. La mayoría de los participantes (44.0%) mostraron algún nivel de acuerdo con las afirmaciones sobre sociabilidad, destacando un apoyo moderado a la interacción social. Sin embargo, un segmento significativo (28.7%) expresó algún grado de desacuerdo, indicando una diversidad en las preferencias sociales dentro del grupo estudiado. Estos resultados sugieren que, mientras la sociabilidad es valorada por muchos, no es universalmente compartida, reflejando variaciones individuales en la disposición hacia la interacción social. Es esencial considerar estos matices al interpretar cómo se percibe y se valora la sociabilidad en la muestra analizada.

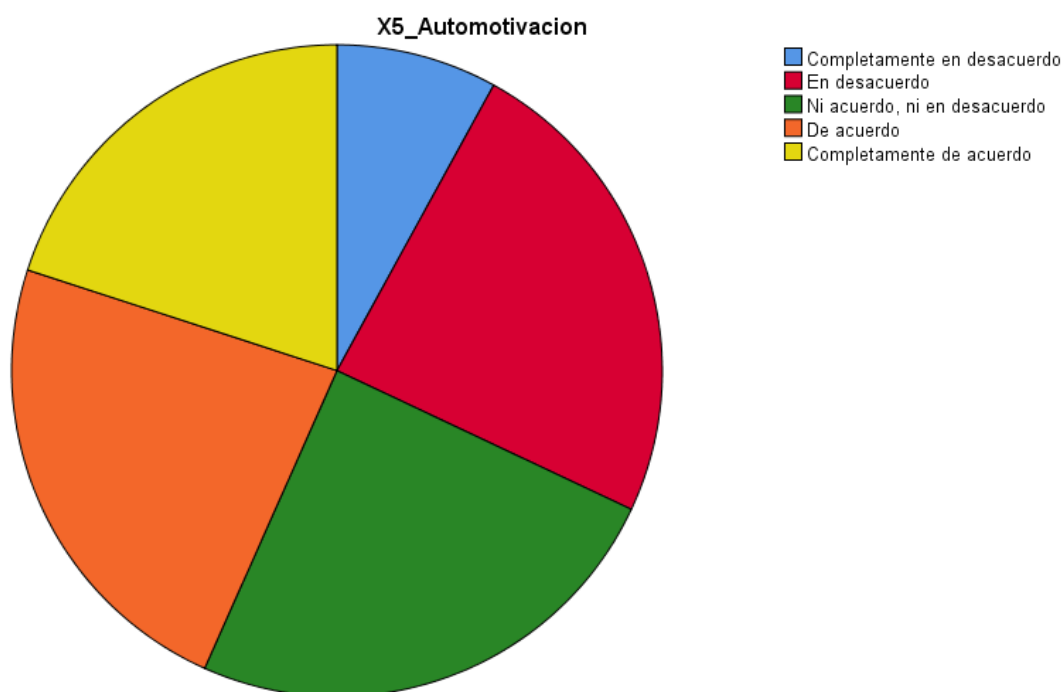
Tabla 8*Automotivación.*

		X5_Automotivacion			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente en desacuerdo	12	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	36	24,0	24,0	32,0
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	37	24,7	24,7	56,7
	De acuerdo	35	23,3	23,3	80,0

Completamente de acuerdo	30	20,0	20,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Figura 5

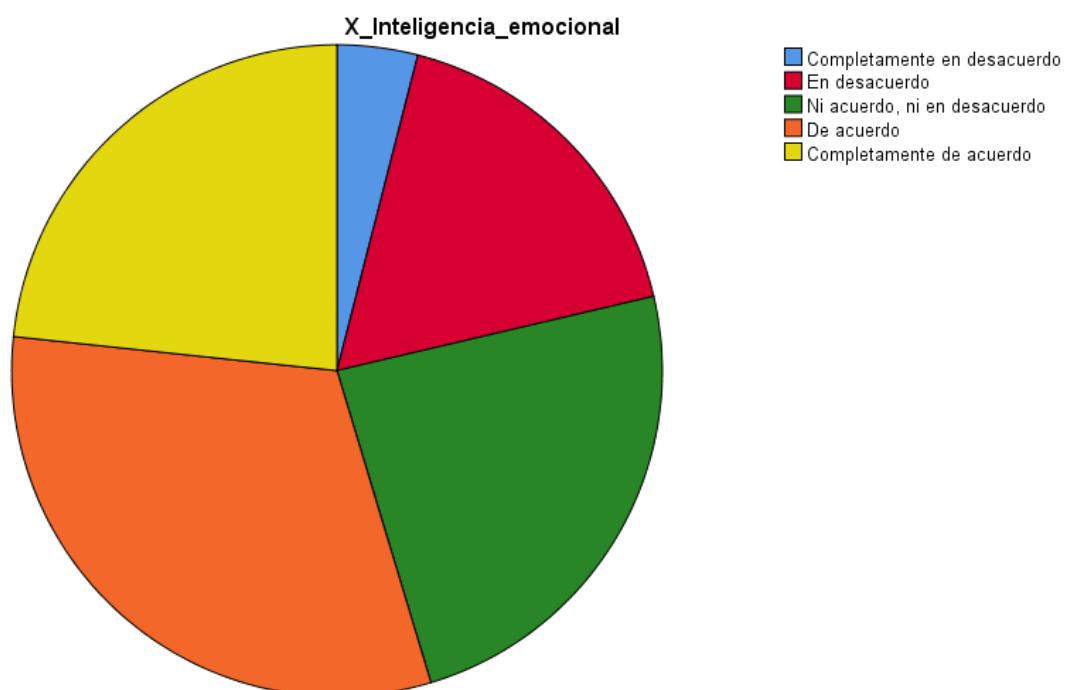
Dimensión Automotivación



La tabla muestra la distribución de respuestas en la dimensión de Automotivación. Un porcentaje considerable (43.3%) se posicionó en los extremos de acuerdo y desacuerdo, mientras que un segmento significativo (24.7%) se situó en un punto neutral. Esto sugiere una variedad de actitudes hacia la automotivación dentro del grupo estudiado, con una inclinación ligeramente mayor hacia el acuerdo moderado. Los resultados indican que, aunque una parte importante de los participantes muestra una motivación intrínseca, otra parte refleja una menor disposición hacia esta característica. Estas variaciones subrayan la diversidad en la autopercepción y motivación personal entre los encuestados.

Tabla 9*Inteligencia emocional.*

		X_Inteligencia_emocional			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Completamente en desacuerdo	6	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	26	17,3	17,3	21,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	36	24,0	24,0	45,3
	De acuerdo	47	31,3	31,3	76,7
	Completamente de acuerdo	35	23,3	23,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Figura 6*Variable inteligencia emocional*

La tabla 9 muestra la distribución de respuestas en la dimensión de Inteligencia Emocional. Aproximadamente tres cuartas partes de los participantes (54.6%) mostraron algún nivel de acuerdo con las afirmaciones sobre inteligencia emocional, destacando una valoración positiva de esta habilidad. Sin embargo, un grupo significativo (21.3%) expresó desacuerdo o

neutralidad, indicando una variedad en la percepción de la capacidad de manejar emociones. Estos resultados sugieren que mientras la mayoría reconoce la importancia de la inteligencia emocional, hay diferencias significativas en cómo se evalúa dentro del grupo estudiado. Es crucial considerar estas variaciones al interpretar la importancia atribuida a la inteligencia emocional en este contexto específico.

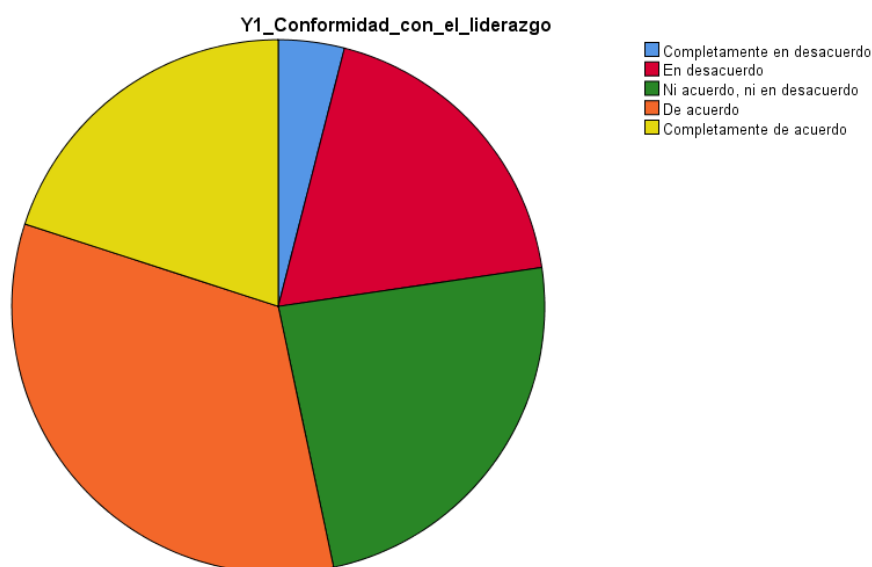
Tabla 10

Conformidad con el liderazgo.

		Y1_Conformidad_con_el_liderazgo			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Completamente en desacuerdo	6	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	28	18,7	18,7	22,7
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	36	24,0	24,0	46,7
	De acuerdo	50	33,3	33,3	80,0
	Completamente de acuerdo	30	20,0	20,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Figura 7

Dimensión Conformidad con el liderazgo

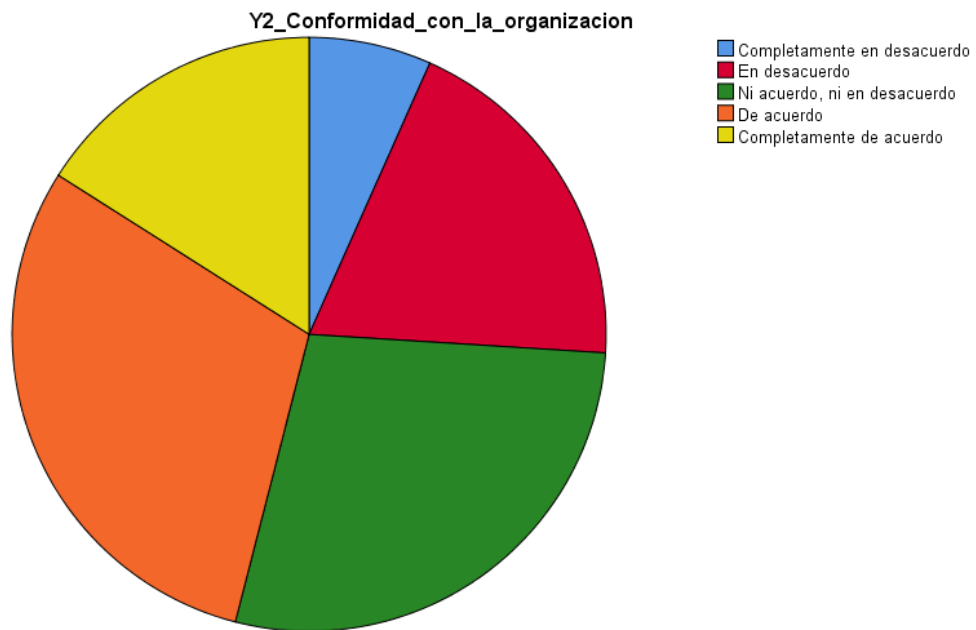


La tabla revela la distribución de respuestas en la dimensión de Conformidad con el Liderazgo. La mayoría de los participantes (53.3%) mostraron algún nivel de acuerdo con las prácticas de liderazgo presentadas. Un 22.7% expresó desacuerdo o falta de acuerdo, indicando una diversidad de opiniones en relación con las cualidades de liderazgo. Estos resultados subrayan la importancia de reconocer y entender las percepciones individuales sobre el liderazgo dentro del grupo estudiado. La disposición hacia la conformidad con el liderazgo refleja diferencias en la aceptación y valoración de estilos de liderazgo específicos, lo cual es esencial para el desarrollo organizacional y la eficacia del liderazgo.

Tabla 11

Conformidad con la organización.

Y2 Conformidad con la organizacion					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente en desacuerdo	10	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	29	19,3	19,3	26,0
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	42	28,0	28,0	54,0
	De acuerdo	45	30,0	30,0	84,0
	Completamente de acuerdo	24	16,0	16,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Figura 8*Dimensión conformidad con la organización*

La tabla muestra la distribución de respuestas en la dimensión de Conformidad con la Organización. La mayoría de los participantes (46.0%) mostraron un acuerdo moderado o completo con las prácticas organizacionales. Sin embargo, un segmento significativo (26.0%) expresó cierto nivel de desacuerdo, indicando una variedad de opiniones sobre las políticas y estructuras organizativas. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría se alinea con la organización, existe una proporción notable que podría tener reservas o discrepancias con respecto a las prácticas vigentes. Es fundamental considerar estas perspectivas al evaluar el nivel de conformidad y su impacto en el compromiso organizacional y la cultura empresarial.

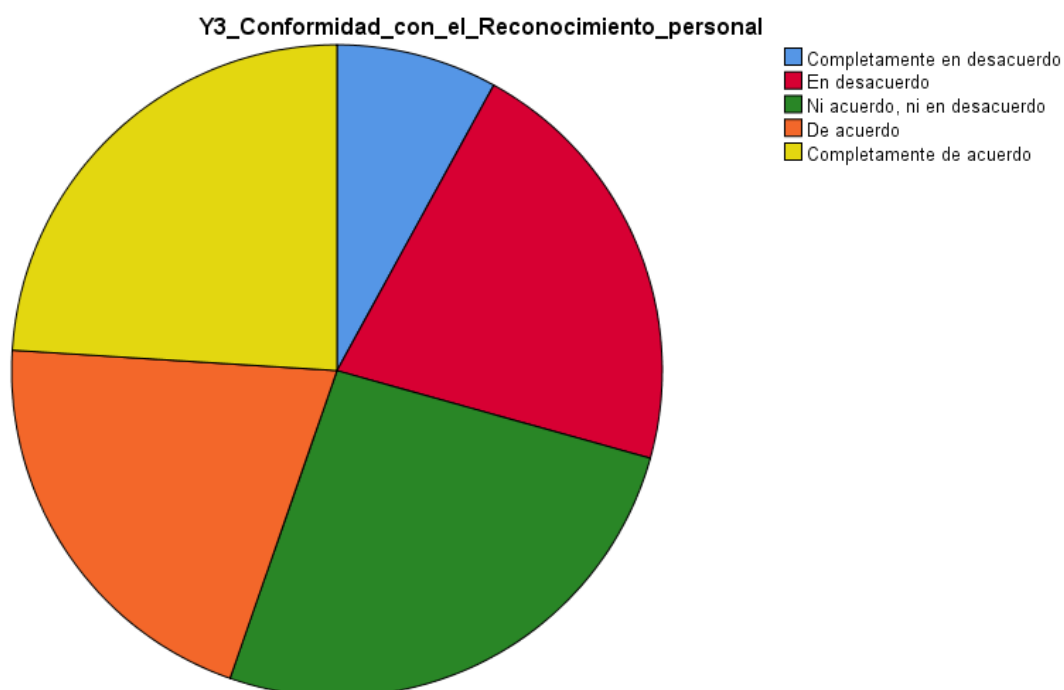
Tabla 12

Conformidad con el reconocimiento personal.

Y3_Conformidad_con_el_Reconocimiento_personal		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente en desacuerdo	12	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	32	21,3	21,3	29,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	39	26,0	26,0	55,3
	De acuerdo	31	20,7	20,7	76,0
	Completamente de acuerdo	36	24,0	24,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Figura 9

Dimensión Conformidad con el reconocimiento personal



La tabla muestra la distribución de respuestas en la dimensión de Conformidad con el Reconocimiento Personal. Aproximadamente tres cuartas partes de los participantes (64.7%) mostraron algún grado de acuerdo con las prácticas de reconocimiento personal dentro de la organización. Sin embargo, un 29.3% expresó desacuerdo o neutralidad, indicando una

variedad de opiniones sobre la efectividad y justicia del reconocimiento recibido. Estos resultados subrayan la importancia de implementar políticas de reconocimiento que sean percibidas como equitativas y significativas por todos los empleados, para fortalecer la motivación y el compromiso laboral de manera efectiva.

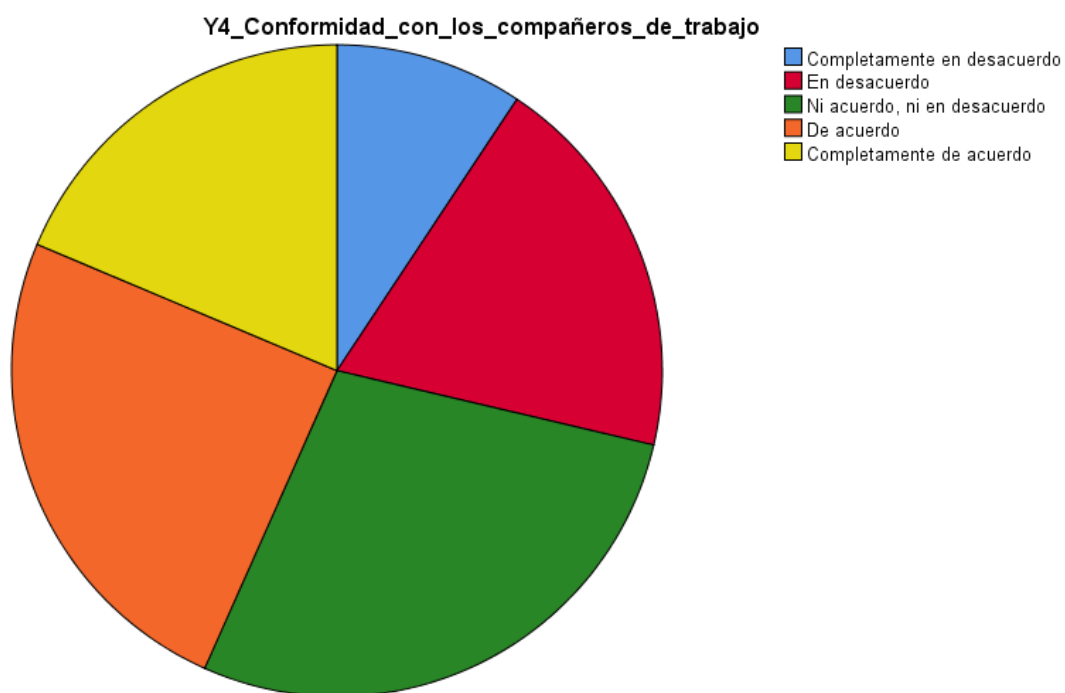
Tabla 13

Conformidad con los compañeros de trabajo.

Y4 Conformidad con los compañeros de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente en desacuerdo	14	9,3	9,3	9,3
	En desacuerdo	29	19,3	19,3	28,7
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	42	28,0	28,0	56,7
	De acuerdo	37	24,7	24,7	81,3
	Completamente de acuerdo	28	18,7	18,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Figura 10

Dimensión Conformidad con los compañeros de trabajo



La tabla muestra la distribución de respuestas en la dimensión de Conformidad con los Compañeros de Trabajo. La mayoría de los participantes (43.4%) mostraron un acuerdo moderado o completo con la relación con sus compañeros, destacando una dinámica positiva en el ambiente laboral. Sin embargo, un porcentaje significativo (28.7%) expresó algún nivel de desacuerdo, indicando posibles discrepancias en las relaciones interpersonales dentro del equipo. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría se siente cómoda con sus compañeros, hay una proporción considerable que podría beneficiarse de iniciativas para fortalecer la cohesión y la colaboración en el lugar de trabajo, mejorando así el clima laboral general.

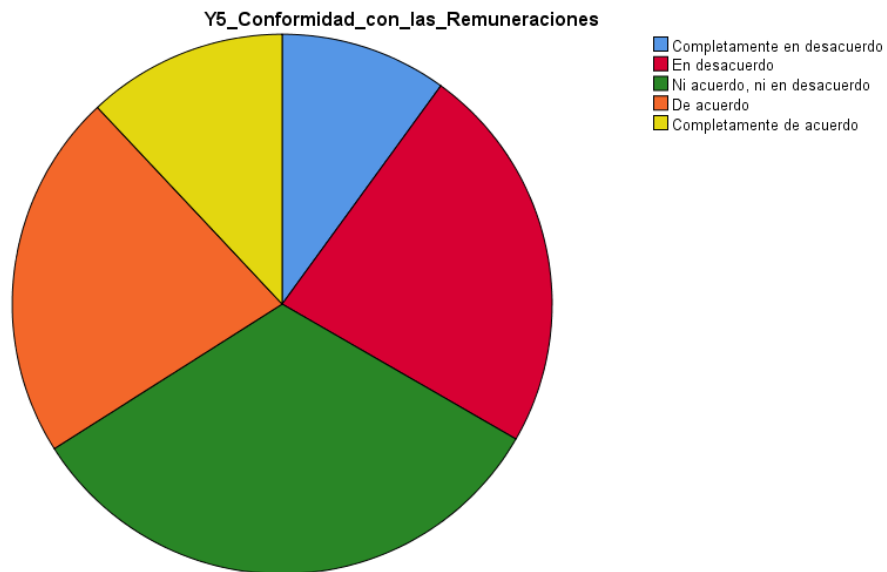
Tabla 14

Conformidad con las remuneraciones.

Y5 Conformidad con las Remuneraciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente en desacuerdo	15	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	35	23,3	23,3	33,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	49	32,7	32,7	66,0
	De acuerdo	33	22,0	22,0	88,0
	Completamente de acuerdo	18	12,0	12,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Figura 11

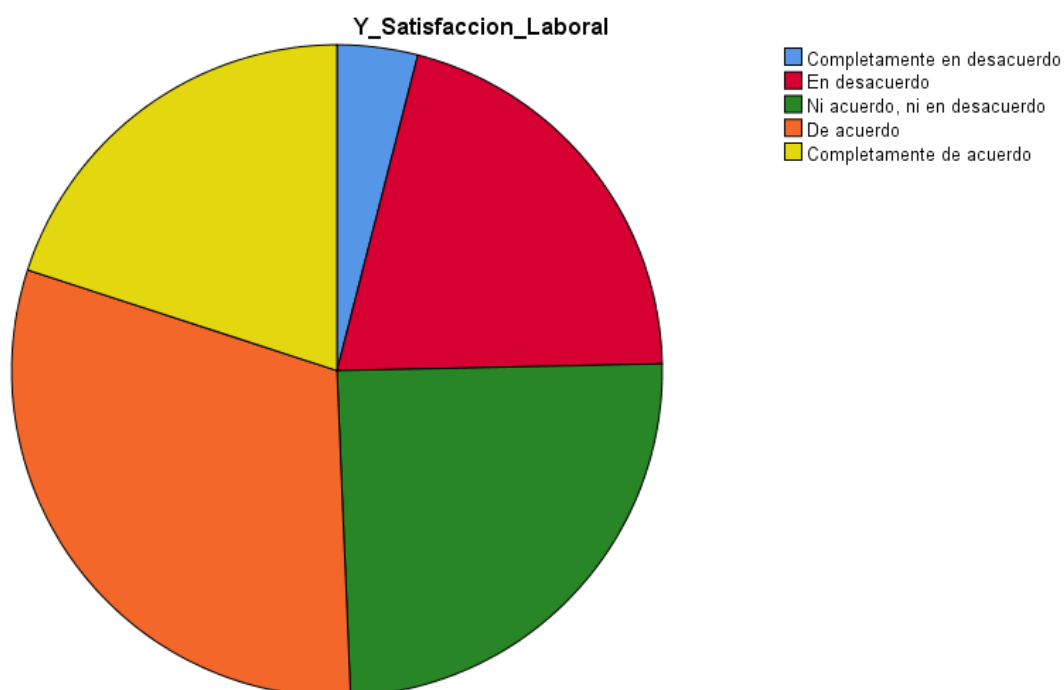
Dimensión Conformidad con las remuneraciones



La tabla muestra la distribución de respuestas en la dimensión de Conformidad con las Remuneraciones. Un tercio de los participantes (34.0%) expresó cierto nivel de desacuerdo con las remuneraciones ofrecidas, mientras que un porcentaje similar (34.0%) mostró acuerdo o acuerdo completo. Esto indica una división significativa en la percepción sobre la adecuación de las compensaciones dentro de la organización. Es crucial abordar estas diferencias para mejorar la satisfacción y la retención del personal, asegurando que las políticas salariales sean transparentes y equitativas. El análisis subraya la importancia de evaluar y ajustar las estructuras salariales para alinearlas con las expectativas y necesidades de los empleados.

Tabla 15*Satisfacción Laboral.*

		Y_Satisfaccion_Laboral			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Completamente en desacuerdo	6	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	31	20,7	20,7	24,7
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	37	24,7	24,7	49,3
	De acuerdo	46	30,7	30,7	80,0
	Completamente de acuerdo	30	20,0	20,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Figura 12*Variable Y Satisfacción laboral*

La tabla muestra la distribución de respuestas en la dimensión de Satisfacción Laboral. La mayoría de los participantes (50.7%) expresaron algún nivel de acuerdo con su satisfacción en el trabajo, mientras que un 24.7% se mostró en desacuerdo o neutral. Esto sugiere una mezcla de percepciones sobre el ambiente laboral y las condiciones de trabajo. Los resultados

resaltan la importancia de identificar y abordar las áreas de insatisfacción para mejorar el bienestar y la productividad del personal. Es esencial implementar estrategias que promuevan un ambiente laboral positivo y que respondan a las necesidades y expectativas individuales de los empleados para fortalecer la satisfacción general en el trabajo.

3.1.3. Resultados de correlación

Comprobación de hipótesis general.

- H_0 : La Inteligencia Emocional no incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
- H_1 : La Inteligencia Emocional sí incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

Tabla 16.

Comprobación de hipótesis X-Y.

Comprobación:

		Correlaciones	
		X_Inteligencia emocional	Y_Satisfaccion Laboral
Rho de Spearman	X_Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,801**
		N	150
	Y_Satisfaccion Laboral	Coeficiente de correlación	,801**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

El coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.801$, $p < 0.001$) entre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi indica una relación positiva significativa. Se rechaza la hipótesis nula (H_0) de que la Inteligencia Emocional no incide en la Satisfacción Laboral. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H_1) de que la Inteligencia Emocional sí influye en la Satisfacción Laboral de este grupo específico, destacando la importancia de promover habilidades emocionales para mejorar el bienestar laboral en el contexto del GAD Montecristi.

Comprobación de hipótesis específica X1_Y.

- H₀: La emocionalidad no incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
- H₁: La emocionalidad sí incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

Tabla 17

Comprobación de hipótesis X1-Y

Comprobación:

		Correlaciones		
			X1_Emocionalidad	Y_Satisfaccion Laboral
Rho de Spearman	X1_Emocionalidad	Coefficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
Y_Satisfaccion Laboral	Y_Satisfaccion Laboral	Coefficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

El coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.754$, $p < 0.001$) entre Emocionalidad y Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi indica una relación positiva significativa. Se rechaza la hipótesis nula (H₀) de que la Emocionalidad no incide en la Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H₁) de que la Emocionalidad sí tiene un impacto en la Satisfacción Laboral de este grupo específico, resaltando la importancia de gestionar adecuadamente las emociones para promover un ambiente laboral más satisfactorio en el contexto del GAD Montecristi.

Comprobación de hipótesis específica X2_Y.

- H₀: El autocontrol no incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
- H₁: El autocontrol sí incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

Tabla 18

Comprobación de hipótesis X2-Y

Comprobación:

		Correlaciones		
			X2_Autocontrol	Y_Satisfaccion Laboral
Rho de Spearman	X2_Autocontrol	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Y_Satisfaccion Laboral	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

El coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.718$, $p < 0.001$) entre Autocontrol y Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi muestra una relación positiva significativa. Se rechaza la hipótesis nula (H₀) de que el Autocontrol no incide en la Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H₁) de que el Autocontrol sí influye en la Satisfacción Laboral de este grupo específico. Estos hallazgos destacan la importancia de fomentar habilidades de autocontrol entre las empleadas para mejorar su bienestar en el trabajo en el contexto del GAD Montecristi.

Comprobación de hipótesis específica X3_Y.

- H₀: El optimismo no incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
- H₁: El optimismo sí incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

Tabla 19

Comprobación de hipótesis X3-Y

Comprobación:

		Correlaciones		
			X3_Optimismo	Y_Satisfaccion Laboral
Rho de Spearman	X3_Optimismo	Coefficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Y_Satisfaccion Laboral	Coefficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

El coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.731$, $p < 0.001$) entre Optimismo y Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi muestra una relación positiva y significativa. Se rechaza la hipótesis nula (H₀) de que el Optimismo no incide en la Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H₁) de que el Optimismo sí tiene un impacto en la Satisfacción Laboral de este grupo específico. Estos resultados resaltan la importancia de cultivar actitudes optimistas entre las empleadas para promover un ambiente laboral más satisfactorio en el contexto del GAD Montecristi

Comprobación de hipótesis específica X4_Y.

- H₀: La sociabilidad no incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
- H₁: La sociabilidad sí incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

Tabla 20

Comprobación de hipótesis X4-Y

Comprobación:

		Correlaciones		
			X4_Sociabilidad	Y Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	X4_Sociabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Y Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

El coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.764$, $p < 0.001$) entre Sociabilidad y Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi muestra una relación positiva y significativa. Se rechaza la hipótesis nula (H₀) de que la Sociabilidad no incide en la Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H₁) de que la Sociabilidad sí tiene un impacto en la Satisfacción Laboral de este grupo específico. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover y valorar la sociabilidad entre las empleadas para mejorar su bienestar y satisfacción en el trabajo en el contexto del GAD Montecristi.

Comprobación de hipótesis específica X5_Y.

- H₀: La automotivación no incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023
- H₁: La automotivación si incide en la Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

Tabla 21

Comprobación de hipótesis X5-Y

Comprobación:

Correlaciones				
			X5_Automotivacion	Y_Satisfaccion Laboral
Rho de Spearman	X5_Automotivacion	Coeficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
Y_Satisfaccion Laboral	Y_Satisfaccion Laboral	Coeficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

El coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.786$, $p < 0.001$) entre Automotivación y Satisfacción Laboral de las mujeres en el GAD Montecristi muestra una relación positiva y significativa. Se rechaza la hipótesis nula (H₀) de que la Automotivación no incide en la Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H₁) de que la Automotivación sí tiene un impacto en la Satisfacción Laboral de este grupo específico. Estos resultados subrayan la importancia de fomentar la automotivación entre las empleadas para mejorar su satisfacción y compromiso laboral en el contexto del GAD Montecristi.

CAPÍTULO IV

4. Propuesta.

4.1. Título de la propuesta.

Proyecto de fortalecimiento de los factores claves de la inteligencia emocional para mejorar los niveles de satisfacción laboral en el GAD Montecristi.

4.2. Importancia de la propuesta.

En ambientes de trabajo como el del GAD Municipal de Montecristi es importante fortalecer los factores claves de la inteligencia emocional, principalmente cuando se aplica esta investigación, especialmente en la población de mujeres colaboradoras en esta organización. La gestión clara de estos factores no solo repercute en una mayor satisfacción laboral, sino que tiene relación directa con la productividad, motivación, trabajo en equipo, y la calidad del servicio público brindado. Es importante desarrollar esta propuesta, ya que la capacidad de manejar las habilidades emocionales tiene una influencia directa en el manejo de las situaciones de estrés, en la resolución efectiva de conflictos de manera pacífica y constructiva, para mantener una actitud de colaboración frente a los problemas. Todo esto aporta al desarrollo de un buen clima laboral.

4.3. Objetivos.

4.3.1. Objetivo general.

Fortalecer los factores claves de la inteligencia emocional para mejorar los niveles de satisfacción laboral en el GAD Montecristi.

4.3.2. Objetivos específicos.

- Aumentar la capacidad de autocontrol en colaboradoras del GAD Montecristi.
- Desarrollar el optimismo y resiliencia en las colaboradoras del GAD Montecristi.

4.4. Planteamiento de la propuesta

La presente propuesta se enfoca en la implementación de un proyecto de fortalecimiento de los factores claves de la inteligencia emocional que han sido menos valorados según los resultados de las correlaciones de la presente investigación. Una vez demostrada la correlación existente con reflexiones estadísticas reales, se pretende fortalecer aquellos aspectos más débiles de la variable independiente con el fin de repercutir en una mejora de la variable dependiente y crecimiento del coeficiente de relación entre las variables generales. Para ello, se debe cumplir con el siguiente plan:

- **Objetivo 1:** Cuando se hace referencia a la gestión para aumentar la capacidad de autocontrol en las colaboradoras del GAD Montecristi, especialmente se trata de intentar fortalecer el manejo propio de sus emociones en los espacios de trabajo sin dejar de lado nunca el profesionalismo, así mismo, se busca robustecer la capacidad de control del estrés generado por la carga laboral dispuesta. Para poder cumplir con este objetivo es imprescindible ejecutar las siguientes estrategias y acciones:
 - Implementar talleres prácticos de gestión emocional y manejo del estrés.
 - Planear y poner en práctica los talleres de manera mensual.
 - Implementar un sistema de apoyo y colaboración entre el equipo de trabajo.
 - Creación de grupos de trabajo multidisciplinario.
 - Creación de grupos de comunicación rápidos (WhatsApp, correo institucional, chat empresarial)

Responsables.

Los responsables de la aplicación de estas estrategias, ejecución de las actividades paso a paso y cumplimiento del objetivo son el gerente o coordinador del departamento de recursos humanos de Gad Montecristi y Psicólogo organizacional.

Indicadores.

Los indicadores que podrán reflejar el cumplimiento de este objetivo serán; porcentaje de colaboradoras que reporten mejorar su nivel de autocontrol, evaluación mediante encuesta de satisfacción laboral, porcentaje de cuellos de botella resueltos por los grupos de trabajo multidisciplinarios.

Plazo.

Este objetivo se cumplirá en aproximadamente 6 meses, es decir en un mediano plazo.

- **Objetivo 2:** El optimismo y la resiliencia son factores muy importantes para el rendimiento laboral, este objetivo busca desarrollar y hacer crecer los niveles de optimismo y resiliencia en las colaboradoras del GAD Montecristi, con el fin de que cada una de ellas pueda creer en sus grandes virtudes y cualidades, fortalezcan el amor propio y la consideración y valoración de su propia vida. Para ello, se deben cumplir con las siguientes estrategias y acciones:
 - Reconocimiento público de logros y cumplimiento de objetivos.
 - Plantear y realizar ceremonias trimestrales de reconocimiento individual y colectivo según méritos alcanzados.
 - Implementar charlas motivacionales de confianza y crecimiento personal.
 - Planear y ejecutar charlas trimestrales con oradores especializados.

Responsables.

Los responsables de la aplicación de estas estrategias y actividades, al igual que el cumplimiento del objetivo específico, son la gerencia del departamento de recursos humanos de la mano con el coordinador(a) de bienestar y motivación laboral.

Indicadores.

Los indicadores que permitirán analizar el cumplimiento de este objetivo serán la satisfacción con las charlas y talleres, al igual que el porcentaje de participación en estos programas.

Plazo.

La planificación y puesta en marcha de este objetivo, al igual que el acopio de los primeros resultados, tendrá una duración de aproximadamente 8 meses, es decir, se cumplirá en un mediano plazo.

4.5. Impacto esperado.

La propuesta diseñada tiene como objetivo fundamental impulsar un cambio significativo en el entorno laboral de las colaboradoras del Gad Municipal de Montecristi, centrado en el fortalecimiento del bienestar emocional y el manejo efectivo de sus emociones. Este enfoque integral busca abordar diversas áreas clave que impactan directamente en la satisfacción y el rendimiento laboral, con el fin último de mejorar tanto la eficiencia organizacional como la calidad del servicio ofrecido, contribuyendo así al fortalecimiento de la imagen institucional.

En primer lugar, se pretende implementar programas y actividades específicas orientadas al manejo del estrés. Esto incluirá técnicas probadas de gestión del estrés, sesiones de mindfulness y prácticas de relajación que ayuden a las colaboradoras a manejar las presiones inherentes a su trabajo diario de manera más efectiva. Al fortalecer estas habilidades, se busca reducir el impacto negativo del estrés en el desempeño laboral y en el bienestar personal.

Además, se proyecta desarrollar programas de resolución de conflictos que fomenten un ambiente laboral colaborativo y armonioso. Esto implicará la formación en habilidades de mediación y negociación, con el objetivo de manejar diferencias de manera constructiva y promover relaciones interpersonales más positivas entre los miembros del equipo.

La comunicación asertiva será otro pilar fundamental de esta propuesta. Se planea ofrecer capacitaciones que mejoren la capacidad de expresar ideas de manera clara, directa y respetuosa. Una comunicación más efectiva no solo fortalecerá la cohesión del equipo, sino que también facilitará la resolución rápida y efectiva de problemas, mejorando así la eficiencia operativa y la calidad del servicio al ciudadano.

Así mismo, se promoverá el desarrollo de una predisposición y espíritu optimista entre las colaboradoras. Esto se logrará a través de talleres y actividades que fomenten el pensamiento positivo, la motivación personal y la construcción de una mentalidad resiliente frente a los desafíos cotidianos. Un equipo con una actitud optimista no solo enfrenta mejor los cambios y desafíos, sino que también inspira confianza y motivación en los demás.

Es importante destacar que la implementación de estas medidas no solo beneficiará directamente a las colaboradoras, sino que también tendrá un impacto positivo en la organización en su conjunto. Un equipo más feliz y motivado no solo mejora su rendimiento individual, sino que también colabora en el fortalecimiento de la cultura organizacional y la reputación del GAD Municipal de Montecristi. Este enfoque integral hacia el bienestar emocional y el desarrollo personal no solo es una inversión en el capital humano de la institución, sino también en su capacidad para cumplir con su misión de manera efectiva y con excelencia.

4.6. Esquematización de la propuesta.

Tabla 22

Matriz gráfica de la propuesta de mejora.

Objetivos específicos.	Estrategias	Acciones.	Responsables	Indicadores.	Plazo.	Presupuesto
Aumentar la capacidad de autocontrol en colaboradoras del Gad Montecristi.	Implementar talleres prácticos de gestión emocional y manejo del estrés.	Planear y poner en práctica los talleres de manera mensual.	Gerente o coordinador del departamento de recursos humanos del GAD Montecristi y Psicólogo organizacional.	Porcentaje de incremento del nivel de autocontrol, evaluación de satisfacción laboral, porcentaje de cuellos de botella resueltos.	4 meses.	\$1500.00
	Implementar un sistema de apoyo y colaboración entre el equipo de trabajo.	Creación de grupos de trabajo multidisciplinario Crear grupo de comunicación rápida (WhatsApp, correo			2 meses. 1 mes.	

		institucional, chat empresarial).				
Desarrollar el optimismo y resiliencia en las colaboradoras del GAD Montecristi.	Reconocimiento público de logros y cumplimiento de objetivos.	Plantear y realizar ceremonias trimestrales de reconocimiento individual y colectivo según méritos alcanzados.	Gerencia del departamento de recursos humanos de la mano con el coordinador(a)	Nivel de satisfacción con las charlas y talleres, al igual que el porcentaje de participación en estos programas.	6 meses.	\$800.00
	Implementar charlas motivacionales de confianza y crecimiento personal.	Planear y ejecutar charlas trimestrales con oradores especializados.	de bienestar y motivación laboral.		4 meses.	

Conclusiones.

- La investigación confirmó que la Inteligencia Emocional tiene una incidencia significativa en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi. Mediante el análisis teórico y la estadística correlacional, se demostró que habilidades emocionales como la empatía y el autocontrol son cruciales para mejorar la percepción de satisfacción en el entorno laboral.
- El estudio evidenció que la emocionalidad influye notablemente en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi. Utilizando teoría emocional y análisis estadístico correlacional, se encontró que la capacidad para manejar y expresar emociones afecta positivamente la satisfacción en el trabajo, resaltando la importancia de una adecuada gestión emocional en el entorno laboral.
- La investigación demostró que el autocontrol tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi. Gracias al uso de teoría emocional y análisis correlacional, se evidenció que un mejor autocontrol emocional contribuye a una mayor satisfacción laboral, al facilitar una mejor gestión del estrés y conflictos en el trabajo.
- El estudio mostró que el optimismo influye positivamente en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi. El análisis teórico y estadístico correlacional reveló que las mujeres con una actitud optimista tienden a experimentar mayor satisfacción en su entorno laboral, beneficiándose de una visión positiva en el trabajo.
- La investigación indicó que la sociabilidad tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi. Mediante el análisis teórico y estadístico correlacional, se confirmó que una mayor sociabilidad

contribuye a una mejor integración y relaciones laborales, elevando así la satisfacción en el entorno de trabajo.

- El estudio estableció que la automotivación afecta positivamente la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi. Con el respaldo de la teoría emocional y la estadística correlacional, se evidenció que la capacidad de automotivarse contribuye a una mayor satisfacción laboral, impulsando la productividad y el compromiso en el trabajo.

Recomendaciones.

- Implementar programas de capacitación en inteligencia emocional para fortalecer habilidades como empatía y autocontrol, mejorando así la satisfacción laboral en el GAD Montecristi.
- Fomentar la integración de técnicas de inteligencia emocional en las evaluaciones de desempeño, para asegurar que las habilidades emocionales sean valoradas y desarrolladas continuamente.
- Ofrecer talleres sobre gestión emocional para ayudar a las mujeres del GAD Montecristi a manejar y expresar emociones de manera efectiva, mejorando la satisfacción laboral.
- Incluir sesiones regulares de apoyo emocional y coaching para fortalecer la capacidad de los empleados para gestionar sus emociones en el entorno de trabajo.
- Promover el autocontrol emocional a través de programas de desarrollo personal, reduciendo el estrés y mejorando la gestión de conflictos en el lugar de trabajo.
- Implementar estrategias de autocontrol en la formación de liderazgo, para que los gestores puedan modelar y enseñar estas habilidades a sus equipos, incrementando la satisfacción laboral.

- Incentivar una cultura de optimismo mediante talleres de desarrollo positivo, para que las mujeres del GAD Montecristi puedan mantener una actitud constructiva y elevar la satisfacción laboral.
- Integrar prácticas de bienestar y mindfulness que fomenten el optimismo, contribuyendo a una mejor satisfacción laboral y un entorno de trabajo más positivo.
- Facilitar actividades de team-building y eventos sociales para fortalecer la sociabilidad y mejorar la integración entre el personal del GAD Montecristi, aumentando así la satisfacción laboral.
- Crear espacios de trabajo colaborativos que promuevan la interacción entre empleados, mejorando las relaciones laborales y elevando la satisfacción en el entorno de trabajo.
- Implementar programas de reconocimiento y recompensa para motivar a los empleados, promoviendo la automotivación y aumentando la satisfacción laboral en el GAD Montecristi.
- Ofrecer formación en técnicas de automotivación y establecimiento de objetivos, para ayudar a los empleados a mantenerse comprometidos y satisfechos con su trabajo.
- Se recomienda brindar mayor importancia desde la administración a los factores que logran ser influyentes para el manejo de las emociones.
- Se propone desarrollar programas de fortalecimiento del rol de la mujer en la organización.
- De igual manera, se aconseja aplicar los objetivos, estrategias y acciones que este proyecto plantea desde la propuesta para lograr aumentar los índices de Desempeño laboral.

- Se propone crear una visión organizacional inclusiva donde tanto hombres como mujeres tengan la misma capacidad de acceder a puestos directivos.
- Se aconseja desarrollar políticas de convivencia claras que promuevan la igualdad de género y equidad en todos los niveles organizacionales.
- Promover activamente la participación de mujeres en roles de liderazgo y decisionales dentro del municipio, asegurando que tengan voz en la formulación de políticas y programas.

Referencias

- Achote caisaguano, m., tunja castro, d., & montero reyes, y. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano en la federación deportiva de cotopaxi (fdc)*. Cotopaxi: investigación, tecnología e innovación. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/593/5933292006/html/#:~:text=el%20clima%20organizacional%20favorece%20el,percepci%20de%20sus%20colaboradores%20e>
- Aguirre león, g., serrano orellana, b., & sotomayor pereira, g. (2017). *El liderazgo de los gerentes de las pymes de machala*. Universidad metropolitana, machala. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Atalaya, m. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Aubert cervantes, l. M. (2019). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad distrital*. Universidad católica de santa maría, arequipa. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/9669/76.0400.ps.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Blanco , a. (2019). *La emoción y sus componentes* . Universidad de acalá. Obtenido de <https://grupoleide.com/wp-content/uploads/2019/09/ana-blanco-la-emoci%20y-sus-componentes.pdf>
- Cadena alarcón, e. (2019). *La motivación y su relación en el desempeño laboral en la empresa envatub s.a de la provincia de pichincha*. Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>

- Calvanese de petris, n., garcía rivero, h., & velásquez vásquez , b. (2006). *Optimismo y salud: perspectivas teóricas y consideraciones*. Obtenido de http://www.medic.ula.ve/cip/docs/optimismo_salud.pdf
- Catota mesías, v. D. (2020). *Inteligencia emocional y satisfacción del cliente*. Universidad técnica de cotopaxi, latacunga. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7403/1/mutc-000876.pdf>
- Chávez , c., aldana, g., márquez, e., & del pilar , m. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de trabajadores remotos de empresas de traducción e interpretación de lima metropolitana durante el covid-19 (2021)*. Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660167/culqui_ca.pdf?sequence=3&isallowed=y
- Cooper, a., & petrides, k. (2010). *Cuestionario de inteligencia emocional rasgo (versión corta)*. London. Obtenido de <https://personales.ulpgc.es/fguillen.dps/cuestionarios/cuestionario-inteligencia-emocional-rasgo-vers-corta.pdf>
- Crispin avila, m. G. (2022). *La inteligencia emocional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de entretenimiento en la ciudad de lima metropolitana*. Universidad César Vallejo, lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98889/avila_cmgsd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Cruz solorzano , a. F. (2019). *Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital materno infantil carlos showing ferrari amarilis – huánuco 2018* . Universidad de huánuco, huánuco. Obtenido de

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1844/t_047_46678308-t.pdf?sequence=3

Da silva João, a., pereira alves, c., silva, c., diogo, f., & duque ferreira, n. (2007). *Validation of a nurse job satisfaction scale for the portuguese*. Brazil. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/ana-joao-3/publication/315864867_validation_of_a_nurse_job_satisfaction_scale_for_the_portuguese_population/links/58f740cbaca2723d16abc930/validation-of-a-nurse-job-satisfaction-scale-for-the-portuguese-population.pdf

Drago perez, d. (2020). *Diseño e implementación de programa de reconocimiento para una empresa del sector de energía*. Universidad de piura , lima. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5062/tsp_ael_042.pdf?sequence=1&isallowed=#:~:text=seg%20cepeda%20salguero%20%26%20s%20a%20lnchez,37\)](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5062/tsp_ael_042.pdf?sequence=1&isallowed=#:~:text=seg%20cepeda%20salguero%20%26%20s%20a%20lnchez,37)).

Dueñas buey, m. (2002). *Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa*. Universidad nacional de educación a distancia. Madrid: red de revistas científicas de américa latina, el caribe, españa y portugal. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>

Duque ceballos, j. (2012). *Emociones e inteligencia emocional: una aproximación a su pertinencia y surgimiento en las organizaciones*. Universidad del valle. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/2979/2390>

Factorial. (07 de junio de 2023). *Factorialhr.es*. Recuperado el 13 de diciembre de 2023, de factorialhr.es: <https://factorialhr.es/blog/empleados-felices/#:~:text=son%20muchos%20los%20estudios%20que,posibilidades%20de%20sufrir%20accidentes%20laborales!q>

- Fuentes cruz, y. (2014). *El manejo de la inteligencia emocional como factor determinante para lograr un alto nivel de desarrollo social en los niños*. Unam, coatzacoalcos. Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2014/marzo/0711480/0711480.pdf>
- Gamboa, e. (2010). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista psicología científica*. Obtenido de <https://psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- García torre, f. M., & palacios patilla, r. (2021). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de la microred de salud chilca – huancayo – 2021*. Universidad peruana los andes, huancayo. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3680/tesis%20final.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- García, y., martínez , m., rivera, m., & gutiérrez , g. (2016). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso hidalgo, méxico*. México. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04ca201601.pdf>
- Goleman, d. (1995). La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el coeficiente intelectual. Obtenido de <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/la-inteligencia-emocional-daniel-goleman-1.pdf>
- Goleman, d. (1996). *La inteligencia emocional "por qué es más importante que el coeficiente intelectual"*. (m. Z. David gonzález raga, trad.) México: vergara: kairos. Doi:9788472453715
- Goleman, d. (2011). *El cerebro y la inteligencia emocional: nuevos descubrimientos*. (s. A. Ediciones b, ed.) Barcelona. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/927a6562397841821ed32b1b8ef96bc2.pdf>

- Hanco gomez, m., carpio maraza, a., laura castillo, z., & flores mamani, e. (2021). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de puno*. Perú: scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2219-71682021000300186
- Hassan kariri, h. D., edrees somaili, h., abdulwahab radwan, o., & mohammed el-sayed, i. M. (2023). The impact of psychological capital on job satisfaction among employees with individuals' social responsibility as a mediator. *Sagepub.com*, 10. Doi:<https://doi.org/10.1177/215824402312182>
- Heimerl, p., & haid, m. (2020). Factors influencing job satisfaction in hospitality industry. *Sagepub.com*, 12. Doi:<https://doi.org/10.1177/2158244020982998>
- Hernández gonzález, g. D. (2017). *La satisfacción laboral y su relación con la inteligencia emocional*. Universidad de la laguna, canarias. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/7130/la%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20la%20inteligencia%20emocional..pdf?sequence=1>
- Jiménez, a. (2018). *Inteligencia emocional*. Madrid. Obtenido de https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469_inteligencia_emocional.pdf
- Lacruz immaculada, c., & rovera, g. (2016). *La importancia de la autorregulación y la empatía en la formación docente*. Rio grande do sul: escola de educação física. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1153/115344155012.pdf>
- Lee, y. &. (2008). Relations between team work and innovation in organizations and the job satisfaction of employees: a factor analytic study. *International journal of management*, 25, 732-739. Recuperado el 2023

- López, p. (2004). *Población, muestra y muestreo*. Cochabamba: scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1815-02762004000100012
- Madero, s. (2019). Factores de la teoría de herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0188-62662019000100194#b17
- Magallanes, m. N. (25 de noviembre de 2021). Inteligencia emocional y su influencia en el ámbito laboral. *Revista científica cienciaeduc*, 8. Doi:2610-816x
- Martín, r. (2015). *Una revisión de la literatura sobre el seguimiento desde 2008: la importancia de las relaciones y la inteligencia emocional*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244015608421#bibr36-2158244015608421>
- Matabanchoy, s., álvarez, k., & riobamba, o. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Revista universidad y salud*, 21(2), 35-56. Doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0124-71072019000200176
- Maury ortiz, j., martínez lugo, m., & gonzález colón , z. (2014). *Relación del optimismo, la personalidad resistente y el engagement con el trabajo en una muestra de empleados*. San juan: red de revistas científicas de américa latina, el caribe, españa y portugal. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245622008.pdf>
- Mendoza franco, o. G. (2018). *Repositorio.uleam.edu.ec*. Recuperado el 2024, de repositorio.uleam.edu.ec: <https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/1830>

- Mérida López, s., Quintana Orts, c., Hintsa, t., & Extremera, n. (2022). Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado: explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente. *Revista de psicodidáctica*. Obtenido de [https://pdf.sciencedirectassets.com/316599/1-s2.0-s1136103422x00026/1-s2.0-s1136103422000107/main.pdf?x-amz-security-token=iqojb3j pz2lux2vjemj%2f%2f%2f%2f%2f%2f%2f%2fweacxvzlwvhc3qtmsjhmeucieci7hxyppvkwjupicgfaurip6jf%2bdlh14id21jks9saiea0tt086dvs5](https://pdf.sciencedirectassets.com/316599/1-s2.0-s1136103422x00026/1-s2.0-s1136103422000107/main.pdf?x-amz-security-token=iqojb3j pz2lux2vjemj%2f%2f%2f%2f%2f%2f%2f%2f%2fweacxvzlwvhc3qtmsjhmeucieci7hxyppvkwjupicgfaurip6jf%2bdlh14id21jks9saiea0tt086dvs5)
- Molero, c., Saiz, e., & Esteban, c. (1998). Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional. *Revista latinoamericana de psicología*, 30, 11-30. Doi:0120-0534
- Montes, g. (2000). *Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural*. Bolivia: scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0040-29152000000100003
- Monteza Paz, m., & Oliva Elera, r. (2020). *Autocontrol en adolescentes para optar el título profesional de licenciados en psicología*. Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9192/monteza%20paz,%20merly%20&%20oliva%20elera,%20rossy.pdf?sequence=8#:~:text=2010%20hagge r%2c%20martin%2c%20wood%2c,dominio%2c%20para%20ajustar%20el%20comp ortamiento>.
- Nedeljković, m., Petrović, m., Kennel, j., Kovačić, s., Mijatov, m., & B. Vuković, d. (2021). *Actuando el papel: inteligencia emocional y satisfacción laboral como predictores del trabajo emocional en agencias de viajes*. Investigación en turismo y hotelería. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1467358420965653>

- Orozco escarsina, s. (2018). “*gestión de las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa especialistas en pre fabricados s.a.c. - puente piedra - 2018*”. Universidad autónoma del Perú, Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/982/orozco%20escarsina%2c%20susy%20rosario.pdf?sequence=3&isallowed=y>
- Ortega, c. (2023). *Questionpro.com*. Recuperado el 2023, de questionpro.com: <https://www.questionpro.com/blog/es/satisfaccion-en-el-trabajo/#:~:text=la%20satisfacci%3%b3n%20en%20el%20trabajo%20es%20un%20t%3%a9rmino%20que%20se,los%20empleados%20y%20el%20salario.>
- Rivera, e., Pons, j., Rosario, e., & Ortiz, n. (2008). Traducción y adaptación para la población puertorriqueña del inventario bar-on de cociente emocional (bar-on eq-i): análisis de propiedades psicométricas. *Popsic*. Obtenido de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1946-20262008000100007#:~:text=bar%2don%20\(1997\)%20define,nuestro%20pensamiento%20y%20nuestras%20acciones.](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1946-20262008000100007#:~:text=bar%2don%20(1997)%20define,nuestro%20pensamiento%20y%20nuestras%20acciones.)
- Robbins, s. P. (1998). *Comportamiento organizacional* (decimotercera edición ed.). Monterrey- México: Pearson Education, Inc., publicado como Prentice Hall, Inc., copyright © 2009. Doi:013600717-1
- Salazar Collavino, y. (2021). *Inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Bellavista – Abancay, 2020*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58935>
- Santa de León, m. (2021). *Clima laboral: influencia del liderazgo en el desempeño y eficiencia de los colaboradores en entidades públicas y privadas en la ciudad de Chitré, provincia de Herrera, República de Panamá*. Panamá: Visión Antataura.

Obtenido de

[http://portal.amelica.org/ameli/journal/225/2253026007/html/#:~:text=a%20trav%
%a9s%20del%20liderazgo%20y,desarrollo%20integral%20de%20las%20operaciones](http://portal.amelica.org/ameli/journal/225/2253026007/html/#:~:text=a%20trav%c3%a9s%20del%20liderazgo%20y,desarrollo%20integral%20de%20las%20operaciones)

Simkin , h., & becerra, g. (2013). *El proceso de socialización, apuntes para su exploración en el campo psicosocial*. Uruguay: red de revistas científicas de américa latina, el caribe, españa y portugal. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/145/14529884005.pdf>

Soledispa, x., balladares , m., & barco, m. (2022). La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada walter landeta "buseta" importadora de banano. Obtenido de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/582/1018>

Statista.com. (09 de 10 de 2023). *Es.statista.com*. Recuperado el 03 de 07 de 2024, de es.statista.com: [https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/#:~:text=en%20todo%20el%20mundo%2c%20el,de%20elevado%20estr%
%a9s%20que%20comenz%3%b3](https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/#:~:text=en%20todo%20el%20mundo%2c%20el,de%20elevado%20estr%3%a9s%20que%20comenz%3%b3)

Úsuga, m. (2009). *Hacia una generación de proyectos emocionalmente inteligente*. Escuela de ciencias estratégicas, colombia.

Vásquez vásquez , j. L. (2021). “*relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de un hospital de bagua grande – amazonas, 2021*”. Universidad autónoma de ica facultad de ciencias de la salud programa académico de psicología, chincha, ica. Obtenido de [http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1190/1/jos%
%a9%20lenin%20v%3%a1squez%20v%3%a1squez.pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1190/1/jos%3%a9%20lenin%20v%3%a1squez%20v%3%a1squez.pdf)

- Velásquez contreras , a. (2007). *La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde niklas luhmann*. Bogotá: red de revistas científicas de américa latina, el caribe, españa y portugal. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>
- Vermeir, p., degroote, s., vogelaers, d., mariman, a., deveugele, m., peleman, r., . . . Vogelaers, d. (2017). Job satisfaction in relation to communication in health care among nurses: a narrative review and practical recommendations. *Sagepub.com*, 11.
Doi:<https://doi.org/10.1177/2158244017711486>
- Villa morales, m., & ganzo salamanca, s. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles* (vol. Psico. Caribe vol.35 no.1 barranquilla ene./abr. 2018). España: psicología desde el caribe. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0123-417x2018000100018
- Wright, b. &. (2003). Satisfaction in the public sector: the role of the work environment. *The american review of public administration*. Recuperado el 13 de diciembre de 2023

Anexos**Tabla 23*****Cuestionario de encuesta***

Encuesta

En el trabajo usted logra conectar con las personas.

En el trabajo te permiten expresar tus emociones.

En el trabajo usted desarrolla propuestas desde otra óptica.

En el trabajo a usted se le permite una relación emocional y de empatía con los sentimientos de sus compañeros.

Usted cree que puede controlar sus emociones en los espacios laborales.

El nivel de estrés que genera su trabajo, usted puede controlarlo.

Usted considera que tiene una buena calidad de vida.

Considera usted que es una persona con muchas virtudes.

Considera usted que es una persona con grandes cualidades.

En el trabajo usted tiene facilidad para relacionarse.

Considera usted que es una persona inclusiva con su grupo de trabajo.

Usted tiene capacidad de mediación en los conflictos laborales.

Usted logra automotivarse.

En el trabajo usted puede adaptarse a nuevos escenarios.

En su trabajo usted implementa nuevos conocimientos.

En su trabajo usted participa en la toma de decisiones.

En su trabajo usted respeta a los superiores.

Usted está conforme con los procesos y protocolos que se realizan en su trabajo.

Usted está conforme con los equipos y materiales en su trabajo.

Usted está conforme con las condiciones físicas en las que trabaja.

Usted está conforme con la estructura organizacional de la empresa en la que trabaja.

Usted considera que se genera un ambiente de respeto con sus compañeros de trabajo.

Usted considera que sus compañeros de trabajo tienen un criterio positivo de usted hacia su desarrollo en los espacios laborales.

Usted está conforme con el nivel de confianza que tiene con sus compañeros.

Usted considera que en su organización ha desarrollado el espíritu de colaboración entre los compañeros.

Usted considera que la organización ha generado medios de comunicación efectivos entre compañeros de trabajo.

Usted considera que es retribuida en su salario según las actividades que desarrolla en la empresa.

Usted considera que puede cumplir con el nivel de responsabilidades dispuesto por la empresa.

Usted considera que existen procesos de promoción serios para aspirar a nuevos cargos en la organización.

Tabla 24

Matriz de consistencia

Variables	Dimensiones	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis
X. Inteligencia emocional (Cooper & Petrides, 2010)	X1. Emocionalidad	X1 - Y. ¿La emocionalidad influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023?	X1 - Y. Determinar si influye la emocionalidad en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.	X1 - Y. la emocionalidad no influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023. X1 - Y. la emocionalidad si influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
	X2. Autocontrol	X2 - Y. ¿El autocontrol influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023?	X2 - Y. Determinar si influye el autocontrol en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023	X2 - Y. El autocontrol no influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023. X2 - Y. El autocontrol si influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
	X3. Optimismo	X3 - Y. ¿El optimismo influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023?	X3 - Y. Determinar si influye el optimismo en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.	X3 - Y. El optimismo no influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023. X3 - Y. El optimismo si influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

X4. Sociabilidad	X4 - Y. ¿La sociabilidad influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023?	X4 - Y. Determinar si influye la sociabilidad en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.	X4 - Y. La sociabilidad no influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023. X4 - Y. La sociabilidad si influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.
X5. Automotivación	X5 - Y. ¿La automotivación influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023?	X5 - Y. Determinar si influye la automotivación en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.	X5 - Y. La automotivación no influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023. X5 - Y. La automotivación si influye en la satisfacción laboral de las mujeres en el GAD Montecristi, 2023.

Nota. La tabla muestra la matriz de consistencia

Ilustración 1

Visita de socialización de objetivos de investigación e hipótesis



Ilustración 2

Revisión de la matriz de consistencia

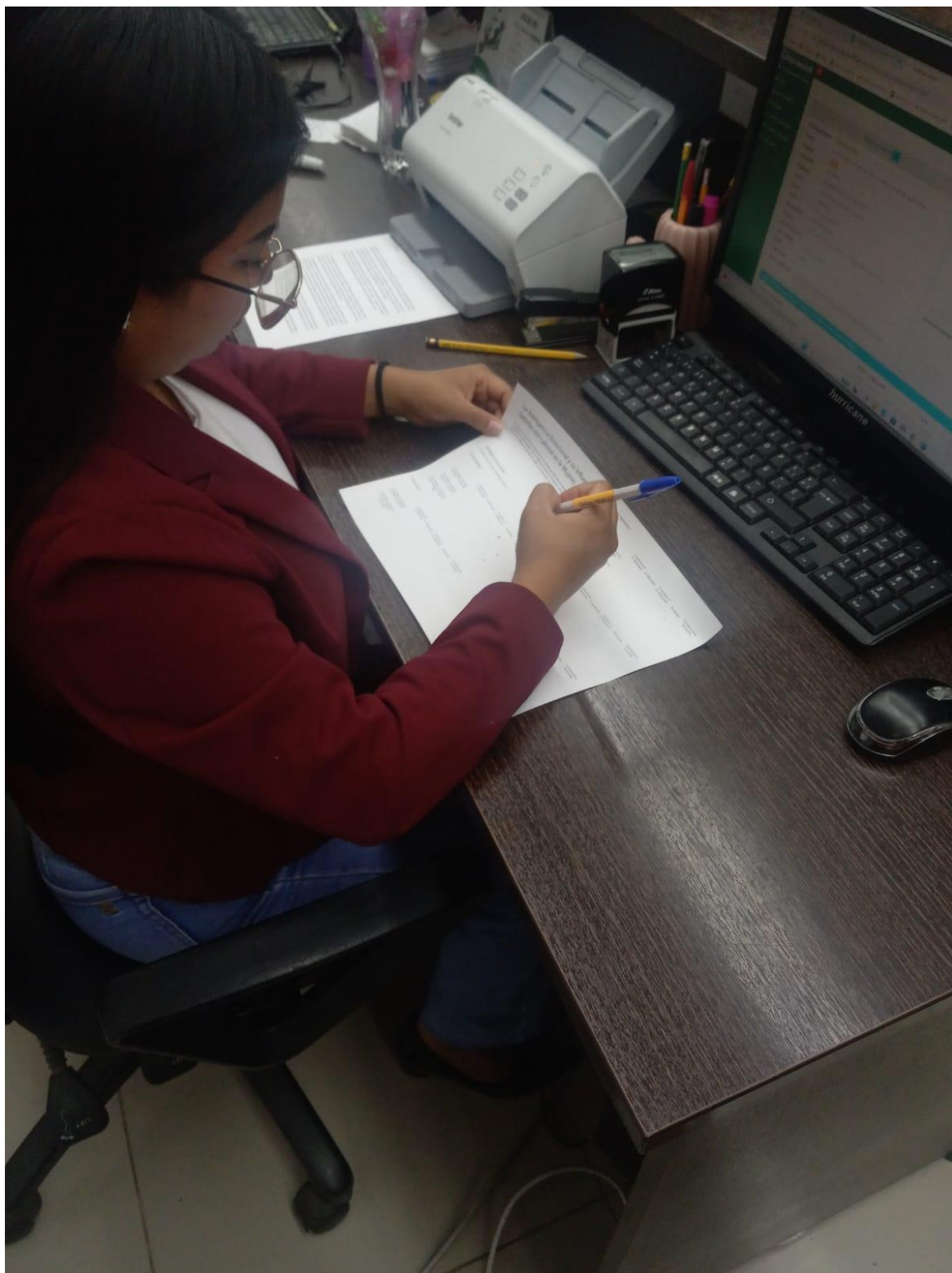


Ilustración 3

Reunión con personal para toma de encuestas



Ilustración 4

Colaboradoras del GAD Montecristi llenando la encuesta



Ilustración 5

Reunión con colaboradoras del GAD Montecristi socializando la encuesta



Ilustración 6

Reunión con colaboradoras del GAD Montecristi socializando la encuesta

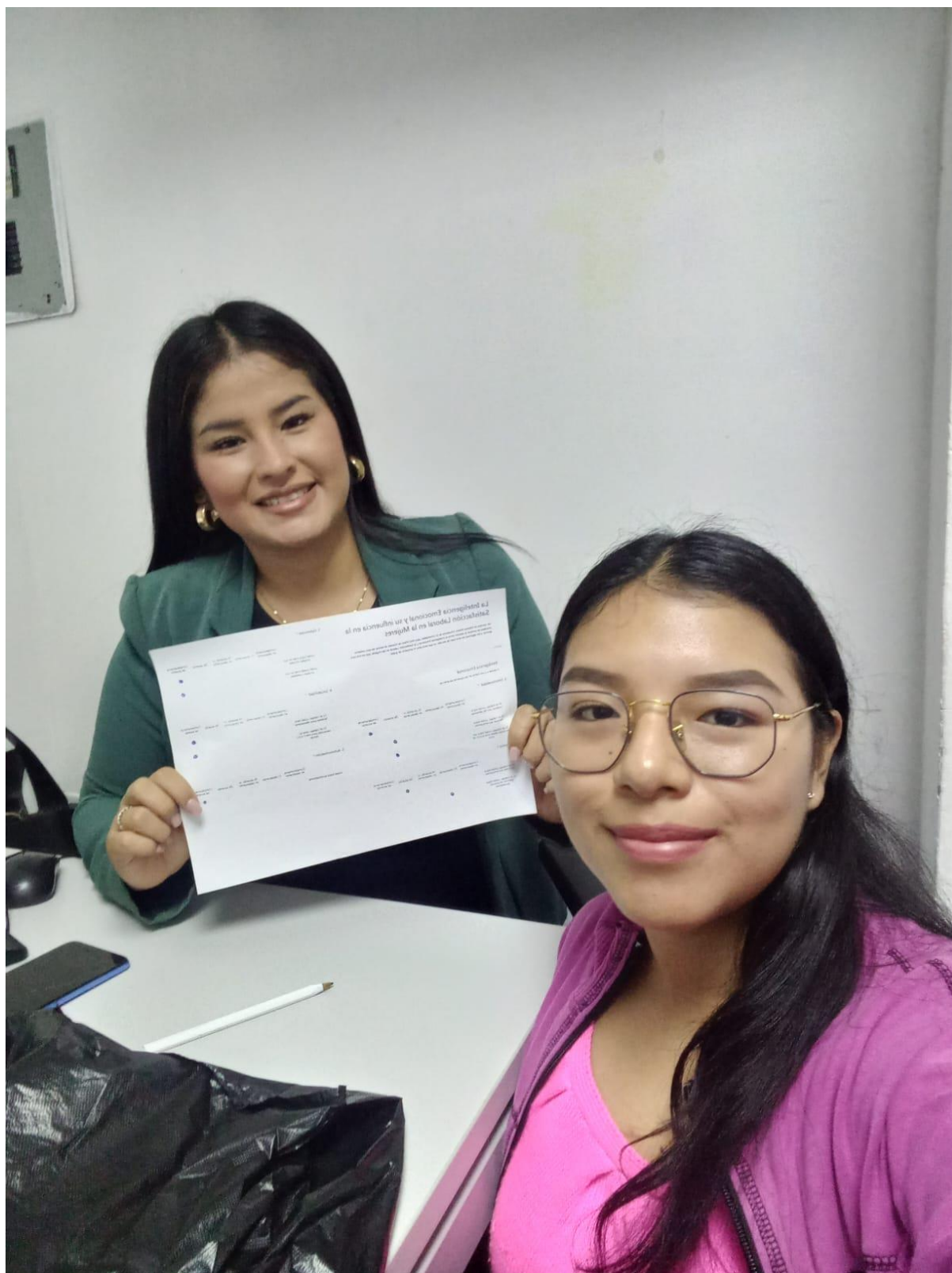


Ilustración 7

Reunión con colaboradoras del GAD Montecristi socializando la encuesta



Ilustración 8

Reunión con colaboradoras del GAD Montecristi socializando la encuesta

