

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“La inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional
de los trabajadores de la empresa Argenper SA – Sucursal de Trujillo, 2021”**

Línea de Investigación

Marketing

Autores

Br. Ballena Pérez, Melissa

Br. Ramos Diaz, Luisa Alejandra

Asesor

Mtro. Chuecas Wong, Efraín Ricardo

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8184-0161>

TRUJILLO – PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/12/20

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Dr. Castañeda Nassi, José Alfredo

Secretario : Ms. Vidalón Moreno, Rosa Beatriz

Vocal : Dr. Márquez Yauri, Heyner Yuliano

PRESENTACIÓN

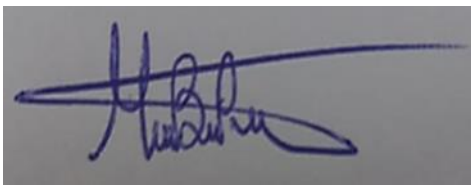
Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: *“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ARGENPER SA – SUCURSAL DE TRUJILLO, 2021”*.

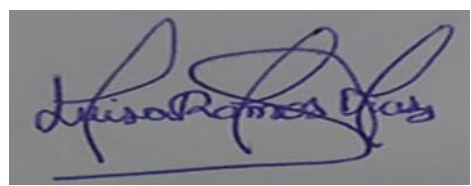
Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar la relación de la inteligencia emocional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



Br. Ballena Pérez, Melissa



Br. Ramos Díaz, Luisa Alejandra

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada:

- En primer lugar a Dios que guio mis pasos durante estos años de carrera, a mis padres Enrique y Lila, quienes con su amor, paciencia, dedicación me ayudaron a cumplir un sueño.
- A mis hermanos Washington, Jesús y Mercedes que me dieron su cariño y apoyo, gracias por estar conmigo siempre.

Melissa Ballena Pérez

- En primer lugar a Dios, a mis padres por su apoyo incondicional estos años, la motivación, dedicación que me brindaron para alcanzar mis anhelos.

Luisa Ramos Díaz

AGRADECIMIENTO

- Quiero expresar mi gratitud a Dios quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presente.
- Mi profundo agradecimiento a la Universidad, a toda la facultad de ciencias económicas por estos años de estudio.

Melissa Ballena Pérez

- A Dios por haberme guiado a concluir mis proyectos.
- A la universidad por los años brindados en mi carrera.
- A mis padres por haberme inculcado valores para lograr mis objetivos

Luisa Ramos Díaz

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo principal determinar la relación de la inteligencia emocional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021. Se evaluó a toda la población constituida por 83 trabajadores de la empresa Argenper SA sucursal de Trujillo, siendo el tipo de estudio no experimental con diseño Transversal - Correlacional. Se utilizó el cuestionario como instrumento de investigación. En cuanto a la evaluación de la correlación entre las variables en estudio mediante la magnitud del tamaño del efecto de la correlación rho de Spearman, se encontró evidencia de que la inteligencia emocional se correlaciona directamente con el compromiso organizacional ($\rho=0.916$), con tamaño de efecto de magnitud grande. Asimismo, se encontró que las dimensiones Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo, se correlacionan directamente con la inteligencia emocional. Finalmente se concluye que las dos variables de estudio se relacionan aceptando la hipótesis planteada.

Palabras clave: Inteligencia emocional, compromiso organizacional, Trujillo.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship of emotional intelligence with the organizational commitment of the workers of the company Argenper SA - Trujillo branch, 2021. The entire population consisting of 83 workers of the company Argenper SA branch was evaluated. of Trujillo, being the type of non-experimental study with Transversal - Correlational design. The questionnaire was used as a research instrument. Regarding the evaluation of the correlation between the variables under study through the magnitude of the effect size of Spearman's rho correlation, evidence was found that emotional intelligence correlates directly with organizational commitment ($\rho=0.916$), with size large effect magnitude. Likewise, it was found that the dimensions Affective Commitment, Continuity Commitment and Normative Commitment correlate directly with emotional intelligence. Finally, it is concluded that the two study variables are related, accepting the proposed hypothesis.

Keywords: Emotional intelligence, organizational commitment, Trujillo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Formulación del Problema	11
1.1.1. Realidad problemática.....	11
1.1.2. Enunciado del problema.....	14
1.2. Justificación.....	14
1.2.1. Teórica	14
1.2.2. Práctica	14
1.2.3. Metodológica	14
1.2.4. Social	15
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
II. MARCO DE REFERENCIA	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1. A nivel internacional	16
2.1.2. A nivel nacional	17
2.1.3. A nivel local	19
2.2. Marco teórico	20
2.2.1. Inteligencia emocional.....	20
2.2.2. Compromiso organizacional	26
2.3. Marco conceptual	32
2.4. Hipótesis	33

2.5. Variables	34
2.5.1. Operacionalización de variables.....	34
III. MATERIAL Y MÉTODOS	35
3.1. Material	35
3.1.1. Población.....	35
3.1.2. Marco muestral.....	35
3.1.3. Unidad de análisis	35
3.1.4. Muestra	35
3.2. Métodos	36
3.2.1. Diseño de investigación	36
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación	37
3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento	38
3.2.4. Procesamiento y análisis de datos	39
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	40
4.1. Presentación de resultados.....	40
4.2. Discusión de resultados	53
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS	58
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Operacionalización de las variables	34
Tabla 2. Trabajadores de la empresa Argenper SA – Sucursal Trujillo.....	35
Tabla 3. Muestra de trabajadores de la empresa Argenper SA – Sucursal Trujillo	36
Tabla 4. Estadístico de confiabilidad del instrumento.....	38
Tabla 5. Nivel de inteligencia emocional	40
Tabla 6. Nivel del cociente emocional intrapersonal	41
Tabla 7. Nivel del cociente emocional interpersonal	42
Tabla 8. Nivel del cociente emocional de estado de ánimo.....	43
Tabla 9. Nivel del cociente emocional de adaptabilidad o ajuste	44
Tabla 10. Nivel del manejo de estrés	45
Tabla 11. Nivel de compromiso organizacional	46
Tabla 12. Nivel de compromiso afectivo (Deseo).....	47
Tabla 13. Nivel de compromiso de continuación (Necesidad).....	48
Tabla 14. Nivel de compromiso normativo (Deber)	49
Tabla 15. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	50
Tabla 16. Correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo	50
Tabla 17. Correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo	51
Tabla 18. Correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo.....	51
Tabla 18. Prueba de hipótesis general.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Nivel en porcentaje de inteligencia emocional.....	40
Figura 2. Nivel en porcentaje del cociente emocional intrapersonal.....	41
Figura 3. Nivel en porcentaje del cociente emocional interpersonal.....	42
Figura 4. Nivel en porcentaje del cociente emocional de estado de ánimo.....	43
Figura 5. Nivel en porcentaje del cociente emocional de adaptabilidad o ajuste.....	44
Figura 6. Nivel en porcentaje del manejo de estrés.....	45
Figura 7. Nivel en porcentaje del Compromiso organizacional.....	46
Figura 8. Nivel en porcentaje del Compromiso afectivo (Deseo).....	47
Figura 9. Nivel en porcentaje del Compromiso de continuación (Necesidad).....	48
Figura 10. Nivel en porcentaje del Compromiso normativo (Deber).....	49

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

De acuerdo con Cabanillas (2016), en la actualidad la fuerza laboral de nuestro país tiene grandes deficiencias en el campo psicológico, los trabajadores carecen de estrategias en cuanto al manejo de las emociones, característica necesaria para que los trabajadores procesen y manejen las emociones. En el ámbito laboral donde se trabaja con trabajadores de diferentes niveles educativos, es importante desarrollar habilidades a nivel de relaciones emocionales con los compañeros, lo que favorece el desarrollo de un entorno laboral y de aprendizaje óptimo, (Magallanes, 2016).

Por ello, es necesario conocer los beneficios de la Inteligencia Emocional como parte de la formación profesional, donde los trabajadores adquieren herramientas para reconocer, gestionar y controlar sus propias emociones. A pesar de la falta actual de estrategias y recursos necesarios, existen estudios que muestran que se debe trabajar en la educación emocional, (Rossi, 2016). Existe evidencia de que las emociones positivas creadas entre los trabajadores benefician su bienestar y contacto relacional con los compañeros, y que incrementar estas emociones facilita una adecuada relación en el lugar de trabajo y es beneficioso para la organización, (Castillo, 2017). Sin embargo, cuando el empleado no muestra resultados positivos en el lugar de trabajo, percibe que su eficiencia y productividad disminuyen y su compromiso con la organización se ve afectado, (Azabache, 2017).

Diversos estudios han confirmado cómo las habilidades de inteligencia emocional se asocian con altos niveles de desempeño y desarrollo profesional exitoso, condiciones de trabajo apropiadas y mecanismos adecuados para el manejo de conflictos laborales en diferentes campos. Estos elementos aportan más herramientas de tolerancia al estrés, proporcionando así un mayor nivel de compromiso y emociones positivas en el entorno laboral, (Castro, 2018).

Las empresas requieren que los trabajadores sean propensos al cambio, manejen las relaciones sociales adecuadas, manejen el estrés, sean empáticos y reconozcan sus emociones, actúen de manera asertiva, demuestren inteligencia emocional y compromiso con los valores y metas de la organización, (Goicochea, 2019).

Arteaga (2019), afirma que la definición de compromiso organizacional es amplia porque también se relaciona con el compromiso que forman con sus colegas, el desarrollo profesional y la organización, se manifiesta en la calidad del trabajo realizado y es la identidad del empleado. Dado que el compromiso del empleado con sus compañeros, profesión y con la organización se manifiesta en la formación de estos, en la aceptación e identificación que el empleado tendrá frente a los lineamientos de su centro de trabajo y tener mayor predisposición para ejecutar actividades que la beneficien.

Si bien es cierto que las organizaciones necesitan estrategias de planificación y ejecución, dado que es un enfoque fundamental en los lineamientos desarrollados dentro de las empresas u organizaciones, existen deficiencias en los esfuerzos de construcción de compromiso organizacional que brindan una visión general de las organizaciones, elementos que intervienen en la operación desde los cuales se logra una perspectiva empresarial positiva o negativa, que se llevan a cabo diariamente. Se ha señalado en estudios previos que las condiciones que recibe el empleado tienen un gran impacto y pueden generar deficiencias en el nivel de salud física y mental, (Zegarra, 2020).

En ámbito laboral, la inteligencia emocional determina en gran medida el éxito o el fracaso de los trabajadores, de hecho, para estos es esencial, dado que sin capacidad de auto - motivarse no hay rendimiento óptimo posible. Además, el control de las emociones es importante no sólo durante sus funciones, sino en el día a día laboral, durante las horas de trabajo y en la convivencia con sus superiores y compañeros.

Asimismo, cuando hay un déficit en la inteligencia emocional, aparecen las conductas de inadaptación social; por citar sólo algún ejemplo, la falta

de compromiso, uno de los problemas prioritarios en las empresas peruanas tiene altos niveles de incidencia, de hecho, el Ministerio de Trabajo reportó en 2021 que la rotación de personal por la falta de compromiso organizacional afecta al 85% de las empresas. En efecto, los trabajadores con baja inteligencia emocional presentan alteraciones significativas en lo que a habilidades emocionales respecta, poniendo a la vez en riesgo su estabilidad laboral y los rendimientos de la empresa.

Este estudio se llevó a cabo en Argenper SA, una sucursal de Trujillo, que es un distrito sindicado por sus altos índices de rotación de personal, donde existen deficiencias a nivel de compromiso organizacional, siendo la falta de inteligencia emocional causada por diversos problemas psicosociales, los trabajadores que ejercen sus funciones y se desarrollan en la empresa están en contacto constante con la realidad antes mencionada y son más vulnerables a esta problemática, en nuestra realidad existen escasos estudios que trabajen con la temática abordada, siendo conocedora del ámbito y tomando en cuenta cuán importante es la inteligencia emocional y el compromiso dentro de la organización que permitan trabajar para brindar un mejor servicio y lograr mejores resultados en general, (Moscoso, 2020).

De igual forma, los trabajadores carecen de estrategias que les permitan comprender y canalizar estas emociones que no apoyan el correcto desarrollo de la organización, y no son capaces de lograr la relación adecuada, generando cierta frustración en sus compañeros. Según el FODA realizado por la organización, existen dificultades de relación entre los trabajadores así como deficiencias en los canales de comunicación con los directivos.

Por tanto, la investigación buscó determinar la relación de la inteligencia emocional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

Para la justificación teórica se consideró lo planteado por Bernal (2010), señala que la investigación es la reflexión o el debate académico, asimismo esta investigación se basa en la teoría de la inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997), quien afirma que es la capacidad de reconocer, comprender, sentir y expresar con precisión las emociones con el fin de regular las emociones que permitan un óptimo desarrollo y crecimiento personal. Y la teoría del compromiso organizacional propuesto por Meyer y Allen (1991) y sus tres componentes; componente afectivo, de continuación y normativo. Finalmente, esta investigación tiene como objetivo contribuir al conocimiento y relación de ambas variables, así como a validar y desarrollar teorías, y también es importante dado que sienta las bases, siendo un precedente para futuras investigaciones.

1.2.2. Práctica

Esta investigación proporciona datos actualizados para que la empresa formule estrategias para desarrollar e incrementar la inteligencia emocional de cada empleado a través de capacitaciones para contribuir al desarrollo efectivo de la inteligencia emocional y el compromiso organizacional.

1.2.3. Metodológica

La investigación debe responder a un propósito bien definido, que debe especificar la importancia y los beneficios de los nuevos conocimientos adquiridos, mediante la producción de nuevos conocimientos válidos y fiables. En este sentido, la metodología abordada, los instrumentos sugeridos y las técnicas de análisis de la información pueden ser utilizadas en otros estudios similares donde se evalúa la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional.

1.2.4. Social

También es importante porque permitió a la empresa conocer la idoneidad de la inteligencia emocional ante el compromiso organizacional, mejorando así la interrelación entre sus trabajadores, logrando un entorno más empático con una excelente atención al cliente, mejor resolución de problemas sociales y conflictos laborales.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer como se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.
- Establecer como se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso de continuación de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.
- Establecer como se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Chávez (2019), en su tesis titulada *Inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores de una empresa industrial de Cali, 2019*. Estudio para optar el grado de Licenciado en Administración de la Universidad Autónoma de Occidente. La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el estrés laboral de una empresa industrial de Cali; el tipo de investigación fue cuantitativa y el diseño no experimental transversal. Se trabajó con una muestra de 75 trabajadores, hombres y mujeres; la forma de recabar información fue virtual, por medio de formularios; los instrumentos que se utilizaron para medir la inteligencia emocional; el test de Inteligencia Emocional TMMS-24 (Trait Meta-Mood Scale) y para medir el estrés laboral; la escala de Estrés Laboral OIT – OMS. Los resultados indicaron para la dimensión de atención emocional respecto a la variable de estrés laboral un coeficiente de correlación Rho Spearman=.08, para la dimensión de claridad emocional con respecto a estrés laboral el Rho Spearman=-0.122 y para la dimensión de reparación emocional con respecto a estrés laboral el Rho Spearman= -.05; se llegó a la conclusión según los resultados que no existe correlación entre las dimensiones de inteligencia emocional y estrés laboral.

Peláez (2020), en su investigación titulada *Empoderamiento y Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Walmart, México, 2020*, investigación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Autónoma de México. La presente investigación Empoderamiento y Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Walmart, México, 2020; el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables Empoderamiento y Compromiso Organizacional; la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con diseño no experimental de nivel correlacional y corte transversal; la población fue de 25 colaboradores del supermercado, usamos la técnica de la encuesta y empleamos al cuestionario como

instrumento de recolección de datos, el cual tuvo 20 interrogantes en la escala de tipo Likert para las 2 variables. El instrumento fue validado por medio de la técnica de juicio de expertos y la confiabilidad se calculó por medio del coeficiente Alfa de Cronbach; recolectados los datos se procesaron utilizando el programa estadístico SPSS V25, obteniendo como resultado que si existe una correlación positiva muy alta de ($r=0,967$) entre Empoderamiento y Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Walmart.

2.1.2. A nivel nacional

García (2017), en su tesis titulada *Inteligencia emocional e intención emprendedora de los estudiantes universitarios en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, filiales Lima, Juliaca y Tarapoto, 2016-II*, investigación para optar el título profesional de licenciado en Administración realizada en la Universidad Peruana Unión. El objetivo de esta investigación fue determinar qué relación existe entre la inteligencia emocional y la intención emprendedora de los estudiantes universitarios del sexto y octavo ciclo de la facultad de ciencias empresariales en la Universidad Peruana Unión, con sede en Lima y sus filiales en Tarapoto y Juliaca, durante el ciclo 2016-II; el estudio fue de tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, porque los datos se tomaron en un solo tiempo; la muestra para la investigación fue de 422 universitarios, calculados de manera no probabilística. Los instrumentos utilizados fueron el TMMS-24, conformado por tres dimensiones: Atención emocional, claridad emocional y reparación emocional; el cuestionario de Intención emprendedora, compuesto por seis dimensiones: Antecedentes personales y familiares, normas sociales, características emprendedoras, creencias, actitud y oportunidades y recursos; para el análisis estadístico se utilizó tablas de frecuencia y porcentajes, para determinar los niveles de intención emprendedora e inteligencia emocional en los estudiantes. Los resultados obtenidos mediante los análisis estadísticos comprueban las hipótesis presentadas en la investigación, demostrando una relación positiva, directa y significativa entre las variables y las dimensiones; asimismo, los niveles de

intención emprendedora en los estudiantes de la sede y sus dos filiales fue de 68.8%, mientras que el de intención emprendedora fue de 70.2%. También se encontró que, en la filial de Tarapoto, los niveles de inteligencia emocional e intención emprendedora son los más bajos, comparado a la sede en Lima y la filial en Juliaca, con un 55.9% y 63.6% respectivamente. Finalmente se concluye que los niveles de intención emprendedora e inteligencia emocional de los estudiantes del ciclo sexto y octavo de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Peruana Unión, con sede en Lima y sus filiales en Tarapoto y Juliaca, presentan una correlación positiva y significativa. Demostrando que, a mayor nivel de inteligencia emocional, los estudiantes unionistas tienen mayor intención de emprender.

Alvarado (2018), en su investigación titulada *La Inteligencia Emocional y su influencia en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Los Olivos, 2018*. Investigación para optar el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad César Vallejo. El bajo compromiso organizacional, terminan arruinando a las organizaciones, la solución está en la inteligencia emocional, por ello la presente investigación se formuló como objetivo general: Determinar la influencia de la Inteligencia Emocional en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Los Olivos – 2018. La investigación se realizó con una población de 179 colaboradores de la organización, una muestra no probabilística por conveniencia de 54, se utilizó la técnica de la encuesta, se elaboró un cuestionario de 20 preguntas con una escala de medición de Likert, siendo el cuestionario validado por expertos. Luego de ello los resultados obtenidos fueron procesados, mediante el programa estadístico SPSS, se logró medir el nivel de confiabilidad de las preguntas mediante el uso del alfa de Cronbach. Se obtuvo como conclusión que la Inteligencia Emocional si influye en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Los Olivos – 2018.

2.1.3. A nivel local

Agreda y Lavado (2019), en su tesis titulada *Inteligencia Emocional de los colaboradores y su Compromiso Organizacional en las cinco estaciones de servicio en la empresa Grifos Estrella de David EIRL en la ciudad de Trujillo, en el año 2019*. Investigación para optar el título profesional de licenciado en Administración realizada en la Universidad César Vallejo. La finalidad del estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre la inteligencia emocional de los colaboradores y su compromiso organizacional en las cinco estaciones de servicio en la empresa Grifos Estrella de David EIRL en la ciudad de Trujillo, en el año 2019; utilizando el diseño de investigación correlacional, no experimental y se realizó a través de una muestra de 49 colaboradores en la empresa Grifos Estrella de David EIRL; se empleó la técnica de encuesta para la recolección de datos, mediante cuestionarios que se designaron a los trabajadores; al estimar el efecto de las variables de la investigación muestran que existe un nivel medio de inteligencia emocional y un nivel medio de compromiso. Se concluye finalmente de acuerdo con las demostraciones estadísticas que consta una relación positiva débil en la variable indicada inteligencia emocional y la variable llamada compromiso organizacional, estimando como población a los colaboradores en las cinco estaciones de servicio en la empresa Grifos Estrella de David, obteniendo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.305 y de nivel de significancia 0,033. Se percibió que no logran desarrollar de manera adecuada el uso de la inteligencia emocional y es por ello por lo que no incrementa el compromiso organizacional, dado que no prevalece la dimensión del compromiso afectivo; por lo tanto, no permite que el colaborador se identifique en la empresa en su misión, visión, objetivos, metas y este comprometido por decisión propia sin afectar la proyección del trabajo en la organización.

Juárez (2020), en su tesis titulada *Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral en la compañía constructora H&M ingenieros S.A.C. de Trujillo*, investigación para optar el grado de maestro en Administración de empresas realizada en la Universidad Privada del Norte, se planteó como objetivo general: Determinar la influencia de la

Inteligencia Emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía constructora H&M Ingenieros S.A.C., de Trujillo; investigación realizada bajo el paradigma cuantitativo, de alcance explicativo y de diseño no experimental y transeccional; para la recopilación de datos se consideró una población de 23 colaboradores de la mencionada organización; la muestra fue de tipo censal, la técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos, dos cuestionarios validados, los datos recopilados se procesaron con el SPSS V25. Luego del análisis de los datos se llegaron a las siguientes conclusiones: que la Inteligencia Emocional influye significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la compañía constructora H&M Ingenieros S.A.C., Trujillo; existe una asociación significativa ($p-v=0,000 < 0,05$) entre la inteligencia emocional y su desempeño laboral; y una correlación directa de nivel muy alta ($T=0,823$). Por lo que se afirma que la Inteligencia Emocional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía constructora H&M Ingenieros S.A.C., de Trujillo.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Inteligencia emocional

En la última década, la investigación sobre la regulación y gestión de las emociones han sido muy populares, (Rego y Fernández, 2005). Salovey y Mayer (1990) definieron la inteligencia emocional como la parte de la inteligencia social que incluye la capacidad de controlar nuestras emociones y las de los demás, distinguirlas y utilizar esa información para guiar nuestro pensamiento y comportamiento.

El concepto de inteligencia emocional fue desarrollado en la década de los noventa por Mayer y Salovey (1997), que se define como la capacidad de reconocer, comprender, sentir y expresar con precisión las emociones con el fin de regular las emociones que permitan un óptimo desarrollo y crecimiento personal.

Bar-On (1997), afirma que la inteligencia emocional como conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra capacidad global para hacer frente a las demandas y presiones de nuestro entorno.

Cooper y Sawaf (1997), lo conceptualizan como la capacidad de reconocer y utilizar positivamente la energía de las emociones, dado que proporcionan fuerza y sirven para establecer relaciones con los demás.

Goleman (1996), afirma que es la capacidad de automotivarse, la capacidad de lidiar con situaciones frustrantes y controlar los impulsos de las emociones negativas, regular el estado de ánimo, procesar el orden del procesamiento mental, desarrollar la capacidad de obtener en lugar de otras personas, y mirar las situaciones con optimismo.

- *Teoría de las inteligencias múltiples*

Gardner (1983), formuló el concepto de inteligencias múltiples, en el cual una persona tiene diversas habilidades relacionadas con la lingüística, las relaciones intrapersonales, las matemáticas, las relaciones interpersonales, la música, la naturaleza, el corporal y el espacial todo esto basado en investigaciones neurobiológicas que integran de manera similar el proceso de enseñar, aprender, apreciar y progresar la inteligencia en el campo educativo. Cabe destacar que con el tiempo, el conocimiento humano evoluciona a medida que se acerca a la realidad o la verdad, (Gardner, 2001).

En cuanto a la teoría triárquica de la inteligencia de Robert Sternberg, consta de tres aspectos de las inteligencias múltiples de Howard Gardner, se han desarrollado varias teorías sobre la inteligencia, como la inteligencia emocional de Goleman (1996). Por lo tanto, Gardner cree que los humanos no solo son inteligentes cuando se trata del coeficiente intelectual (IQ), sino también que hay una serie de inteligencias independientes, lo que significa que cada persona desarrolla un patrón diferente de inteligencia.

- *Teoría triárquica de la inteligencia*

Uno de los principales investigadores de la inteligencia, Robert Sternberg y la teoría triárquica, más aún cuando se trata de una serie de cuestiones sobre la inteligencia. De manera similar, la teoría consta de tres subteorías.

❖ *Teoría triárquica contextual:* Describe que el comportamiento depende del entorno sociocultural. Específicamente, la subteoría consta de tres

tipos de procesos mentales: metacomponentes, planificación, control y evaluación de la acción; elementos ejecutivos, acciones a realizar para lograr los resultados esperados; y elementos de aprendizaje, mejoran el desempeño cognitivo, (Beltrán y Bueno, 1996).

❖ *Teoría triárquica experiencial*: Se asume que habrá un encuentro con situaciones innovadoras, que deben afrontarse con una solución adecuada y la posibilidad de automatizar la información. En concreto, la subteoría consta de dos tipos de procesos: ante situaciones nuevas, reacciones creativas y originales; y automatización, procesos mentales, (Beltrán y Bueno, 1996).

❖ *Teoría triárquica contextual adaptada* al tiempo, la cultura y el contexto en el que se vive se refiere a metas más conductuales donde se excluye entornos fantásticos del mundo real. En particular, la subteoría consta de tres tipos de acción: adaptación del mundo exterior, transformación del mundo exterior y elección del mundo exterior, (Beltrán & Bueno, 1996).

- *La visión del nuevo término de inteligencia emocional*

A principios de los noventa, apareció la primera interpretación formal de la inteligencia emocional (Mayer y Salovey, 1990) la que puede definirse como la capacidad de controlar los propios sentimientos y emociones de los demás, discriminarse unos a otros y utilizar esta información para dirigir los propios pensamientos y acciones. A su vez, el escritor Goleman en sus primeros pasos se refiere a la inteligencia emocional como la capacidad de identificar los sentimientos propios y ajenos, motivarse y tratar las relaciones con los demás a su manera.

- *Principales modelos de inteligencia*

Desde la revolución de la inteligencia y las emociones de expresión, han surgido varios modelos de inteligencia emocional en función de la perspectiva de sus creadores. Según Forgas y Mayer (2001), se pueden dividir en dos conjuntos: el modelo mixto y el modelo de habilidad.

Los dos modelos más detallados son: a) modelo de competencias emocionales de Goleman y b) modelo de inteligencia emocional y social Bar-On, que incluyen también las destrezas, habilidades, rasgos de

personalidad, metas, competencias y disposiciones afectivas, (Fragoso-Luzuriaga, 2015).

❖ *Modelo de las competencias emocionales de Goleman*

En 1995, uno de los temas más reconocidos del investigador, periodista y psicólogo Daniel Goleman de la Universidad de Harvard, fue la transformación del término inteligencia emocional en un fenómeno editorial, tras la publicación del texto "Inteligencia emocional". La esencia principal de esta obra fue expresar lo que significa transferir la inteligencia a las emociones para afrontar mejor el mundo personal, social y profesional. La inteligencia emocional se describe como: "la capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos, motivarse y gestionar la emocionalidad en uno mismo y en las relaciones interpersonales" (Goleman, 1998). Por ello, el concepto y desarrollo de la inteligencia emocional ha recibido mucha atención, especialmente cuando las emociones son parte fundamental del ser humano.

Goleman (1996), considera la presencia de dos tipos de mentes: las racionales (lógicas y analíticas) y las emocionales (sentimientos y emociones), cuando ambos sentidos trabajan juntos de la forma correcta se construye un equilibrio que permite tomar mejores decisiones para tener un comportamiento asertivo. Además, no solo el intelecto de una persona determina el éxito de su futuro, sino que un hombre que mantenga más control sobre sus emociones obtendrá mejores recompensas en el trabajo y la vida social. Es por ello por lo que el modelo de competencias emocionales de Goleman se compone de:

- ✚ Autoconciencia
- ✚ Autorregulación
- ✚ Motivación
- ✚ Empatía
- ✚ Habilidades sociales

Teniendo esto en cuenta, las emociones pueden ser tanto naturales como influir entre sí. De esta forma y según esta teoría, al desarrollar cada una de estas habilidades, permite tener autoconciencia, equilibrio

emocional, distinguirnos de los "otros" y entre "uno mismo". Por tanto, las personas desarrolladas en inteligencia emocional interactúan adecuadamente en los mil aspectos que se presentan a diario.

❖ *Modelo de la inteligencia emocional y social de Bar-On*

El modelo Bar-On, también conocido como el "Modelo de inteligencia social y emocional", se basa en grupos de metafactores y factores interrelacionados de competencias emocionales, personales y sociales que determinan la efectividad de las personas para identificar, comprender, tratar e interactuar con otros y asesoramiento para hacer frente a las necesidades diarias, (Bar-On, 1997).

Según Bar-On, la esencia de la inteligencia emocional es comprenderse a sí mismo y a los demás, aprender a relacionarse con las personas, adaptarse y afrontar los cambios que se están produciendo en el entorno para lograr el éxito. Dado que la inteligencia emocional representa la forma en que alguien aplica su conocimiento a determinadas situaciones, también puede ayudar a predecir el éxito futuro, (Bar-On, 1997).

Es por ello por lo que el modelo de la inteligencia emocional y social de Bar-On se compone de:

- + Cociente emocional intrapersonal
- + Cociente emocional interpersonal
- + Cociente emocional de estado de ánimo
- + Cociente emocional de adaptabilidad o ajuste
- + Manejo de estrés

En todo esto, la inteligencia emocional es la capacidad de identificar, comprender e intervenir con emociones interpersonales como las intrapersonales de una manera más lógica y racional. Asimismo, se deben desarrollar estrategias de habilidades personales y sociales para el bien común.

❖ *Modelo de habilidades de Mayer y Salovey*

Mayer y Salovey (1990), investigadores y psicólogos estadounidenses, contribuyen a la literatura científica al introducir un

nuevo concepto llamado inteligencia emocional. Autores similares argumentan que la inteligencia emocional existe porque las emociones humanas existen, y esas emociones son significativas. Hay una parte cognitiva y emocional en la construcción teórica.

El modelo de habilidad también se denomina "modelo de las cuatro ramas de la inteligencia emocional", la esencia del modelo se basa en el procesamiento de la información, se divide en habilidades básicas en el campo de la inteligencia emocional.

- + Percepción de las emociones
- + Facilitación de las emociones
- + Comprensión de las emociones
- + Regulación de las emociones

Puesto que el modelo de cuatro ramas es el más consistente para explicar el concepto de inteligencia emocional, dado que se enfoca en la perspectiva contemporánea de la emoción, que adopta un enfoque cognitivo, en contraposición a los modelos mixtos donde se combinan las habilidades de inteligencia emocional con ciertos rasgos de personalidad.

- *Dimensiones de la inteligencia emocional*

A continuación, se describirá el modelo de la inteligencia emocional y social con mayor aval empírico, el cual se compone en las siguientes dimensiones:

- ❖ *Cociente emocional intrapersonal*: La capacidad de ser responsable de los estados emocionales personales, comprender lo bueno y lo malo y expresar de manera constructiva los sentimientos propios hacia los demás.
- ❖ *Cociente emocional interpersonal*: La capacidad de diferenciar los sentimientos y pensamientos de los demás a través de gestos y situaciones expresivas, que tiene que ver con la cultura y el significado emocional.

- ❖ *Cociente emocional de estado de ánimo*: El arte de crear tu propia identidad emocional, segura y confiable, para que no surjan efectos sentimentales no deseados.
- ❖ *Cociente emocional de adaptabilidad o ajuste*: La capacidad de identificar y corregir las situaciones cambiantes que requiere el rol social.
- ❖ *Manejo de estrés*: La capacidad de lidiar con emociones aversivas que surgen en circunstancias que hacen sentir mal a una persona, generando estados de tensión que son cada vez más complejos para oponerse.

2.2.2. Compromiso organizacional

Según el autor de Robbins (1998), define el compromiso organizacional como un estado en el que un empleado se identifica con una organización específica, sus metas y deseos de mantener la pertenencia en la organización. Un alto compromiso laboral significa identificación con un trabajo específico, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificación con su propia organización.

Mosqueira y Avalos (2015), indicaron que es el vínculo entre el individuo y la organización, reduciendo así la probabilidad de abandono. Por tanto, tratamos el compromiso como un sentido del individuo hacia la organización, que lo condiciona a un comportamiento o dirección de actuación concretos y que reduce la probabilidad de dejar la organización.

Anaya (2017), se refirió al respecto a lo siguiente, el compromiso organizacional es la fuerza relativa de la identificación y el compromiso de un individuo con una organización en particular. El comportamiento organizacional es algo así como "Usar una camiseta de organización".

Los autores de la consulta señalan que el compromiso organizacional es un aspecto que consiste en el involucramiento sincero, honesto y desinteresado del colaborador en la organización para la cual presta servicios de trabajo. Los líderes de la organización deben mantener relaciones adecuadas con cada empleado y probar estrategias que les

permitan tener una buena relación con cada empleado que trabaja en la organización.

El compromiso organizacional que sienten los trabajadores les permitirá unir fuerzas para lograr las metas organizacionales.

- *Importancia del compromiso organizacional*

Al respecto, Sánchez y Pajuelo (2013), afirman que el nivel de compromiso de los trabajadores en la empresa para la que trabajan se ha convertido en uno de los fenómenos más estudiados de los últimos años. Una de las razones de tal interés es que los gerentes y directores han comenzado a darse cuenta de que para lograr una ventaja competitiva en una economía global, es esencial equiparar los recursos humanos con los objetivos de la empresa. Además de ser una de las alternativas más efectivas para lograr los objetivos organizacionales, la importancia del compromiso organizacional (CO) radica en su capacidad para influir en el desempeño y bienestar de los miembros de la organización.

Carrillo y Jauregui (2012), argumentan que el compromiso organizacional permite la estabilidad laboral dado que impactan en los beneficios, jubilación, beneficios sociales, cobertura de necesidades materiales y psicológicas (reconocimiento, desarrollo de habilidades, socialización, estatus) en beneficio de las familias y la economía del país. La importancia del compromiso organizacional para el personal de recursos humanos es principalmente la que tiene un impacto directo en las actitudes y comportamientos del trabajador; tales como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, disminución del absentismo, baja rotación de personal entre otros.

Los autores afirman que el compromiso organizacional se ha convertido en uno de los aspectos más importantes que las organizaciones deben tomar en cuenta en su política organizacional para que su mejoramiento facilite el logro de sus metas por parte de la organización.

El grado de participación de los trabajadores en la institución debe ser alto para poder realizar un trabajo de alta calidad. Es por ello por lo que las organizaciones actualmente se esfuerzan por brindar a sus trabajadores

condiciones de trabajo óptimas, incentivos sociales y económicos, actividades que controlen el estrés en el trabajo, gracias a las cuales los trabajadores se sienten reconocidos como personas valiosas e importantes, y sobre todo que son reconocidos por la organización a la cual prestan sus servicios.

- *Características del compromiso organizacional*

Chanduvi y Lozano (2014), argumentan al respecto que las características del compromiso organizacional son:

- ❖ *Identificación*, donde existe aceptación de las metas organizacionales y con las creencias, metas, ideas y metas de la empresa.
- ❖ *Membresía*, en la que el empleado desea seguir siendo miembro es un sentido de pertenencia a la organización.
- ❖ *Lealtad*, donde el cumplimiento y respeto por la organización se manifiesta a través de acciones para defenderla.

- *La contribución del compromiso organizacional*

Rojas y Verastegui (2016), afirmaron al respecto que el compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas en el comportamiento organizacional; una de las razones por las que esto sucedió es porque varias investigaciones han encontrado que la participación en una organización suele ser un mejor predictor de rotación y puntualidad; el compromiso organizacional va más allá de la lealtad y contribuye activamente al logro de los objetivos de la organización.

El compromiso organizacional de cada empleado no es solo la lealtad, sino que es un sentimiento mucho más profundo y complejo; esto requiere la puesta en común de todos los esfuerzos del personal para lograr cada uno de los objetivos organizacionales hasta que se logren las metas. Hoy en día, el compromiso organizacional se ha convertido en uno de los aspectos importantes que muchas empresas incorporan en sus estrategias de desarrollo organizacional.

- *Consecuencias del compromiso organizacional*

Terán (2011), señaló que las consecuencias son los resultados esperados de los individuos involucrados, reflejados en actitudes,

comportamientos o acciones que se relacionan directa o indirectamente con los resultados de la organización. Como se ha visto, existen muchas investigaciones que afirman que los trabajadores se están comprometiendo; pero lo expresan con relativa fuerza porque no todo es igual. En consecuencia, pasó a ser considerado como un concepto multidimensional. "La fuerza relativa de la identificación y el compromiso de un individuo con la organización" conceptualiza la relación entre el empleado y la organización, por lo que no todos "sudan" con la misma intensidad, o no todos tienen el mismo nivel de compromiso. Los beneficios del compromiso se expresan en la responsabilidad que adquiere el colaborador por sus resultados, la voluntad de participar en el proceso de mejora continua, así como el sentimiento de motivación e identificación con la organización.

El autor afirma que las consecuencias de aceptar un compromiso con la organización para la cual se prestan los servicios se reflejan en las actitudes y comportamientos de cada colaborador que afectan la vida de la organización. Es imperativo que los trabajadores se involucren de manera realista en la organización donde prestan servicios, porque su retención en el mercado laboral dependerá del esfuerzo que pongan en ella.

- *El compromiso organizacional de las personas*

Al respecto, Sosa (2008), afirmó que ahora y cada vez con mayor frecuencia, el compromiso de las personas en la organización será un activo importante para la misma, porque si se suma el aporte a la prosperidad y al progreso social, al desarrollo de la empresa o la propia supervivencia, ¿Cómo se convierte el compromiso? ¿Cómo influye esto? Cuando se piensa en un empleado común o en un gerente de nivel medio-bajo, el compromiso, si es genuino, toma la forma de coraje o determinación, que se manifiesta en actitudes y acciones.

El compromiso organizacional de las personas que trabajan en la organización se considera un activo importante en el desarrollo y crecimiento de la organización. Actualmente, las organizaciones en expansión reconocen la gran importancia del valor humano porque es insustituible y que gracias a su esfuerzo y compromiso, las organizaciones

logran alcanzar sus objetivos una a una hasta lograr las metas organizacionales.

- *Las percepciones individuales y el compromiso organizacional*

Altamirano (2010), encontraron al respecto que el clima organizacional se basa en la percepción individual, muchas veces definida como patrones repetidos de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en una organización y se relacionan con la situación actual en la organización y el entorno y los vínculos entre grupos laborales, trabajadores y productividad laboral. Por lo tanto, a la gerencia casi siempre le es más fácil manipular el clima que la cultura para influir directamente en el comportamiento de los trabajadores.

Los autores consultados afirman que el clima organizacional está íntimamente relacionado con las actitudes de cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios en la organización, las cuales son percibidas por los destinatarios.

- *Dimensiones del compromiso organizacional*

En virtud de los efectos de la investigación se toma en cuenta las siguientes dimensiones

❖ *Compromiso afectivo (deseo)*

Jara, Navarrete y Vejar (2005), indicaron que el compromiso afectivo se refiere a los lazos emocionales que las personas crean con la organización, refleja el apego emocional en la percepción de satisfacer necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas, y disfruta de su persistencia en la organización. Los trabajadores con tal compromiso se enorgullecen de pertenecer a la organización.

El compromiso afectivo de un empleado en la organización en la que trabaja se basa en la relación emocional que tiene con la organización. Es importante que el trabajador se sienta parte importante de la entidad dado que esto le permitirá esforzarse por el correcto desempeño en cada una de sus actividades laborales. El compromiso afectivo ocurre en conexión con sentimientos positivos de querer lo mejor para la organización en la que trabajan.

❖ *Compromiso de continuación (necesidad)*

Fuentes et al. (2000) argumentan al respecto que el compromiso de continuación indica el reconocimiento de un individuo en términos de costos (económicos, físicos, psicológicos) y la escasez de oportunidades para encontrar otro trabajo si opta por renunciar a la organización. Es decir, el empleado se siente apegado a la organización porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla sería perderlo todo; así como también ve que sus oportunidades fuera de la empresa están disminuyendo, su compromiso con la empresa está aumentando.

Los autores argumentan que el compromiso de continuación es la apertura de que los trabajadores deben ser parte de la empresa, se basa en la relación económica, financiera y psicológica que brinda la organización y la necesidad de tener ya un trabajo seguro que, en caso de perderlo, puede resultar desempleados. En este tipo de compromiso, el colaborador se siente vinculado con la organización por la duración de la prestación de los servicios y el miedo a comenzar a trabajar en otra organización.

❖ *Compromiso normativo (deber)*

Valencia et al. (2013), afirmaron que el compromiso normativo es aquella que reconoce la creencia en la lealtad a una organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago por recibir ciertos beneficios; por ejemplo, cuando la organización paga derechos de matrícula para la capacitación; se crea un sentimiento de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso, se desarrolla un intenso sentido de permanencia en la organización a medida que uno experimenta un sentido de endeudamiento con la organización por brindarle una oportunidad o recompensa que fue valorada por el empleado.

Los autores argumentan que un compromiso normativo es un tipo de obligación que asume un empleado con base en el deber, la lealtad o algún tipo de favor recibido de una entidad a la que presta sus servicios. Aquí surge una especie de compromiso mutuo entre el empleado y la organización. Se crea un vínculo importante que invita a

los trabajadores a permanecer en la organización por las oportunidades que ofrece.

2.3. Marco conceptual

- Inteligencia emocional

La capacidad de procesar información emocional de manera precisa y eficiente que incluye el conocimiento sobre el reconocimiento, la estructuración y la regulación de las emociones en uno mismo y en los demás, (Alvarado, 2017).

- Percepción emocional

La capacidad de percibir las emociones de los demás ayuda a las personas a identificar las emociones de estos y a obtener información valiosa sobre las intenciones y metas de los demás, (Pérez, 2015).

- Facilitación emocional del pensamiento

Facilitación emocional mediante la identificación de emociones que fomentan pensamientos y acciones, (Roldan, 2014).

- Comprensión emocional

Conocimiento del sistema emocional, es decir, cómo se procesa la emoción a nivel cognitivo y cómo la información emocional afecta su uso en los procesos de razonamiento, (Aredo, 2016).

- Regulación emocional

Perspectiva novedosa, motivación dirigida y planificación ágil para la resolución de problemas y el desempeño de tareas, (Santos, 2018).

- Compromiso organizacional

Es un estado psicológico que define la relación entre los trabajadores y la organización, que puede afectar las decisiones de los trabajadores de continuar o renunciar a ser miembros de la organización, (Díaz, 2015).

- Compromiso afectivo

El compromiso afectivo refleja la implicación emocional del empleado en los valores y objetivos de su empresa, el placer que obtiene de la relación laboral y su sentido de compromiso y pertenencia a su empresa, (Morales, 2013).

- **Compromiso de continuidad**

El compromiso de continuidad demuestra la intención de seguir trabajando en la misma empresa, (Saavedra, 2015).

- **Compromiso normativo**

El compromiso normativo presupone un sentido del deber, obligación interna y responsabilidad hacia la empresa que es compartida, pactada o derivada de obligaciones implícitas, obligación interna específica de las partes, (Vidal, 2017).

2.4. Hipótesis

H₀: La inteligencia emocional no se relaciona significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

H_i: La inteligencia emocional se relaciona significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Inteligencia emocional	Mayer y Salovey (1997), define como "la capacidad de reconocer, comprender, sentir y expresar con precisión las emociones con el fin de regular las emociones que permitan un óptimo desarrollo y crecimiento personal".	Vinculado con el cociente emocional intrapersonal, interpersonal, estado de ánimo, adaptabilidad y el manejo de estrés las cuales permiten medir la inteligencia emocional en base a un cuestionario formado por 26 ítems bajo una escala tipo Likert.	Cociente emocional intrapersonal	Comprensión de sí mismo	01 al 10	Escala tipo ordinal
				Autoconcepto		
				Autorealización	11 al 17	
				Independencia		
			Cociente emocional interpersonal	Relaciones interpersonales	18 al 21	
				Responsabilidad social		
Cociente emocional de estado de ánimo	Empatía	22 al 24				
	Felicidad					
Cociente emocional de adaptabilidad o ajuste	Optimismo	25 al 26				
	Solución de problemas					
Manejo de estrés	Prueba de realidad	27 al 32				
	Flexibilidad					
Compromiso organizacional	Según Robbins (1998), define el compromiso organizacional como un estado en el que un empleado se identifica con una organización específica, sus metas y deseos de mantener la pertenencia en la organización. Un alto compromiso laboral significa identificación con un trabajo específico, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificación con su propia organización.	Vinculado con el compromiso afectivo, de continuación y normativo las cuales permiten medir el compromiso organizacional en base a un cuestionario formado por 18 ítems bajo una escala tipo Likert.	Compromiso afectivo (Deseo)	Emociones	33 al 38	Escala tipo ordinal
				Sentimientos		
				Deseos	39 al 44	
				Permanencia		
			Compromiso de continuación (Necesidad)	Continuidad		
				Necesidad		
Compromiso normativo (Deber)	Leyes					
	Directivas					
	Reglamentos					

Fuente: *Elaboración propia*

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Sarmiento (2015), expresa que la población es el conjunto de individuos o personas que son motivo de investigación. De acuerdo con la información brindada por la empresa Argenper SA de la sucursal Trujillo, la población estuvo conformada por 105 trabajadores.

Tabla 2. Trabajadores de la empresa Argenper SA – Sucursal Trujillo

Denominación	Descripción del puesto	Cantidad
Trabajadores	Departamento Financiero	05
	Departamento de Recursos humanos	08
	Departamento de Marketing	09
	Departamento Comercial	25
	Departamento de Logística y Operaciones	35
	Departamento de Control de Gestión	15
	Dirección General	08
	TOTAL	105

Fuente: Reporte trimestral del departamento de recursos humanos 2020-III

3.1.2. Marco muestral

El marco muestral de la presente investigación estuvo conformada por todos los trabajadores de la empresa Argenper SA de la sucursal de Trujillo.

3.1.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis de la presente investigación estuvo conformada por cada uno de los trabajadores de la empresa Argenper SA de la sucursal de Trujillo.

3.1.4. Muestra

Según Sarmiento (2015), es una parte representativa de la población cuyas características básicas son su objetividad y su fiel reflejo, por lo que los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos constituyentes de dicha población.

Para calcular la muestra se utilizó la fórmula de población finita, el cual es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(105)}{(0.05)^2(105 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{100.842}{0.26 + 0.9604}$$

$$n = \frac{100.842}{1.2204} = 82.63 \approx 83$$

Sabiendo que:

- n: Tamaño de muestra: 83
- Z: Nivel de confianza: 95%
- P: Proporción de las unidades que reúnen las características a observar (cuando no se conoce se asume que es de 50% o 0.50)
- Q: Proporción de las unidades que no reúnen las características a observar (cuando no se conoce se asume que es de 50% o 0.50)
- E: Margen de error: 5% o 0.05
- N: Población: 105

Obteniendo un resultado de 83 trabajadores, el cual representó la muestra de estudio.

Tabla 3. Muestra de trabajadores de la empresa Argenper SA – Sucursal Trujillo

Descripción del puesto	Cantidad	%	Muestra
Departamento Financiero	05	4.76	04
Departamento de Recursos humanos	08	7.62	06
Departamento de Marketing	09	8.57	07
Departamento Comercial	25	23.81	20
Departamento de Logística y Operaciones	35	33.33	28
Departamento de Control de Gestión	15	14.29	12
Dirección General	08	7.62	06
TOTAL	105	100.0	83

Fuente: Reporte trimestral del departamento de recursos humanos 2020-III

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de investigación

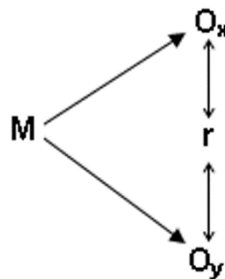
El estudio es de carácter aplicada, concuerda con Cáceda (2017), alega que tiene un carácter de estudio aplicado dado que examina la aplicación de las nociones que se quieren alcanzar.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, que de acuerdo con Urtecho (2015), espera perfeccionar una investigación con variables cualitativas tras la implementación de técnicas y métodos del enfoque cuantitativo y así sustentar la información obtenida. Cerna (2016), precisa que el enfoque de la investigación es cuantitativa, porque se recaudaran datos numéricos con base estadística e información útil para vincular las variables.

Asimismo, respecto al tipo de investigación, está fue de tipo aplicada, en donde, Neyra (2018), recalca que esta averiguación contribuye en aportar acontecimientos nuevos, los cuales son útiles para llevar la teoría a la práctica, llevando a resolver ciertos problemas o necesidades que haya en una organización u otros ámbitos. En otras palabras, es la resolución de problemas que hay un momento establecido, en cual se soluciona con la aplicación de acuerdo con el conocimiento que se ha adquirido.

De la misma manera, según la investigación, fue de tipo correlacional, se usaron las teorías de ambas variables satisfacción laboral y desempeño laboral, para la solución de la problemática encontrada, (Romero, 2017).

De lo anterior, el esquema lógico del diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

- M: Muestra de investigación
- Ox: Variable uno – Inteligencia emocional
- Oy: Variable dos – Compromiso organizacional
- r: Relación entre las variables de estudio

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnica de colecta de datos

La técnica de la encuesta es una técnica que es utilizada en casi todas las investigaciones como método intuitivo, puesto que permite adquirir y manejar información de manera rápida y productiva para una investigación. Con respecto a esta técnica de recolección de datos Tello (2014), expresa que: es el método o modo característico de conseguir distintos datos o información. Por lo tanto, este procedimiento fue utilizado por los investigadores para desarrollar las estructuras de información, donde encontramos a la encuesta y el cuestionario.

- **Instrumentos de colecta de datos**

Según Montuy (2016), el cuestionario es un es un formulario con una lista de preguntas estándar y estructuradas que todos los encuestados deben responder. Esta investigación tiene un cuestionario que consta de 44 preguntas con la finalidad de obtener información relevante para realizar el estudio deseado.

3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento

- **Validez del instrumento**

Cabrera (2015) afirmó que, si un instrumento ya ha sido utilizado y aprobado en otras investigaciones, el instrumento cuenta con la validez necesaria para ser utilizada en futuras investigaciones. Por lo anteriormente descrito, para la presente investigación se usó el cuestionario desarrollado y utilizado por Juárez (2019) para la variable *Inteligencia emocional* y el cuestionario desarrollado y usado por Agreda y Lavado (2019) para la variable *compromiso organizacional*.

- **Confiabilidad del instrumento**

Según Mora (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Tabla 4. Estadístico de confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Inteligencia emocional	,984	26
Compromiso organizacional	,967	18

Fuente: SPSS Vs.23

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de confiabilidad alfa de Cronbach. Los resultados indican que la confiabilidad es alta con ($\alpha=0,984$ y $\alpha=0,967$); esto indica que los cuestionarios son confiables.

3.2.4. Procesamiento y análisis de datos

Primero se procedió a ejecutar y determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos, seguido de ello se pasó a recoger los datos necesarios aplicando los instrumentos a la muestra de estudio, con los cuales se recogió la información, luego se procedió a usar la hoja de Excel, y posteriormente el SPSS versión 23, con el cual se realizó todo el proceso, obteniendo los resultados para luego interpretarlos haciendo uso de los cuadros y gráficos estadísticos.

Se realizó la encuesta mediante un cuestionario, luego se procedió la información recolectada a través del uso de programas de Excel los cuales son representados en cuadros estadísticos y gráficos en barras, univariados, bivariado, prueba de normalidad e inferencial bivariado, lo que permitió poder analizar e interpretar con mayor claridad y facilidad los datos obtenidos a través del proceso de evaluación.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

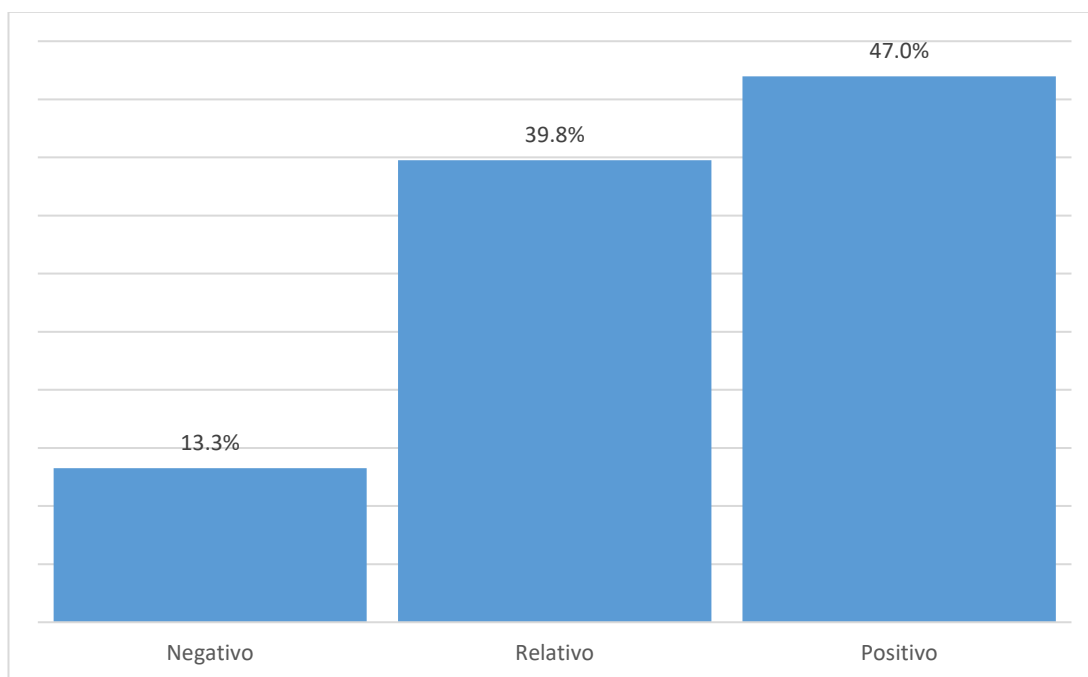
- Análisis descriptivo
- ❖ Variable uno: Inteligencia emocional

Tabla 5. Nivel de inteligencia emocional

Niveles	Rango	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Negativo	[46 - 71]	11	13.3
Relativo	[72 - 97]	33	39.8
Positivo	[98 - 122]	39	47.0
TOTAL		83	100.0

Fuente: SPSS Vs.23

Figura 1. Nivel en porcentaje de inteligencia emocional



Fuente: Tabla 5

Interpretación

La tabla 5 y la figura 1 muestran que los trabajadores de la empresa Argenper SA de la sucursal Trujillo, el 13.3% presentan un nivel negativo de la inteligencia emocional, el 39.8% alcanzó un nivel relativo y el 47.0% obtuvo un nivel positivo de la inteligencia emocional.

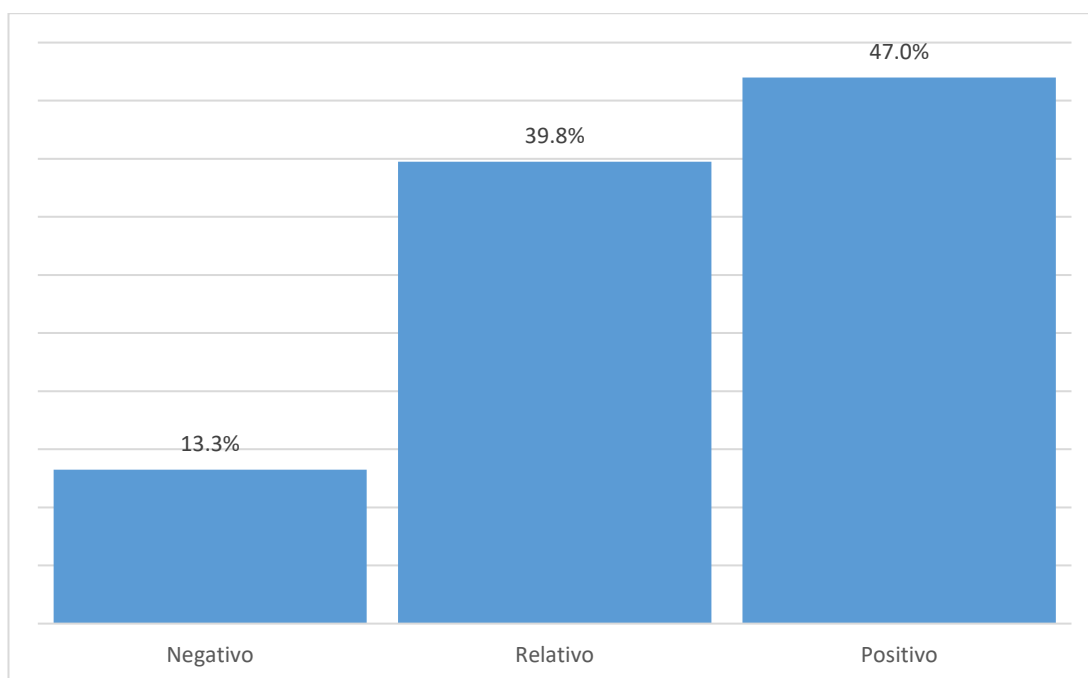
❖ Dimensión: Cociente emocional intrapersonal

Tabla 6. Nivel del cociente emocional intrapersonal

Niveles	Rango	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Negativo	[15 - 26]	11	13.3
Relativo	[27 - 38]	33	39.8
Positivo	[39 - 49]	39	47.0
TOTAL		83	100.0

Fuente: SPSS Vs.23

Figura 2. Nivel en porcentaje del cociente emocional intrapersonal



Fuente: Tabla 6

Interpretación

La tabla 6 y la figura 2 muestran que los trabajadores de la empresa Argenper SA de la sucursal Trujillo, el 13.3% presentan un nivel negativo del cociente emocional intrapersonal, el 39.8% alcanzo un nivel relativo y el 47.0% obtuvo un nivel positivo del cociente emocional intrapersonal.

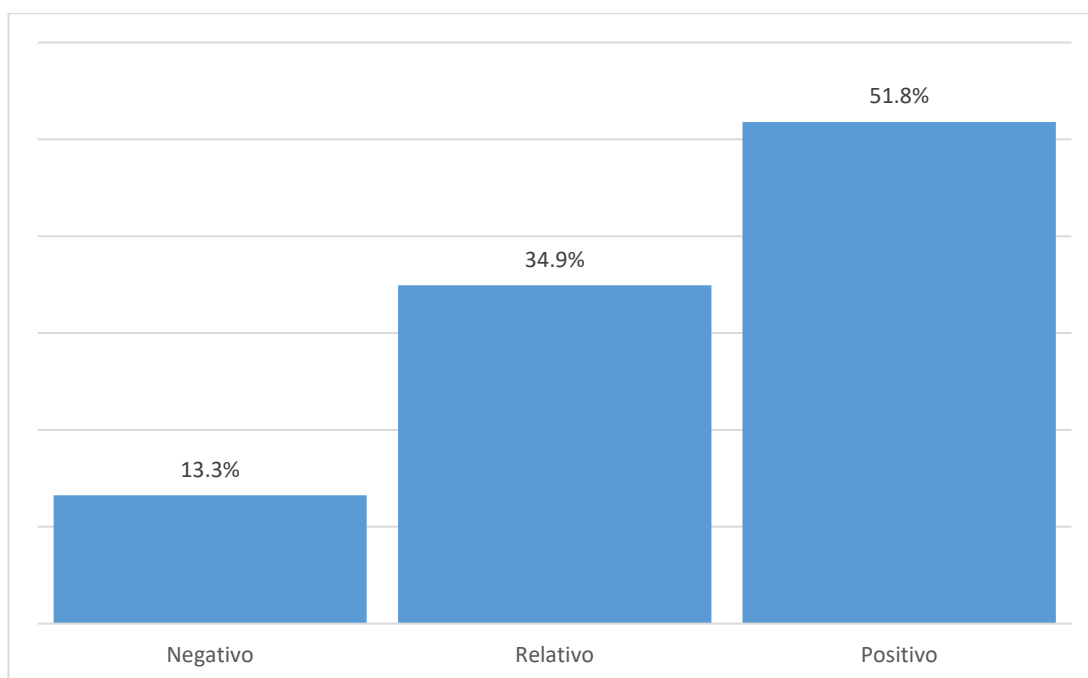
❖ Dimensión: Cociente emocional interpersonal

Tabla 7. Nivel del cociente emocional interpersonal

Niveles	Rango	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Negativo	[09 - 17]	11	13.3
Relativo	[18 - 26]	29	34.9
Positivo	[27 - 33]	43	51.8
TOTAL		83	100.0

Fuente: SPSS Vs.23

Figura 3. Nivel en porcentaje del cociente emocional interpersonal



Fuente: Tabla 7

Interpretación

La tabla 7 y la figura 3 muestran que los trabajadores de la empresa Argenper SA de la sucursal Trujillo, el 13.3% presentan un nivel negativo del cociente emocional interpersonal, el 34.9% alcanzo un nivel relativo y el 51.8% obtuvo un nivel positivo del cociente emocional interpersonal.

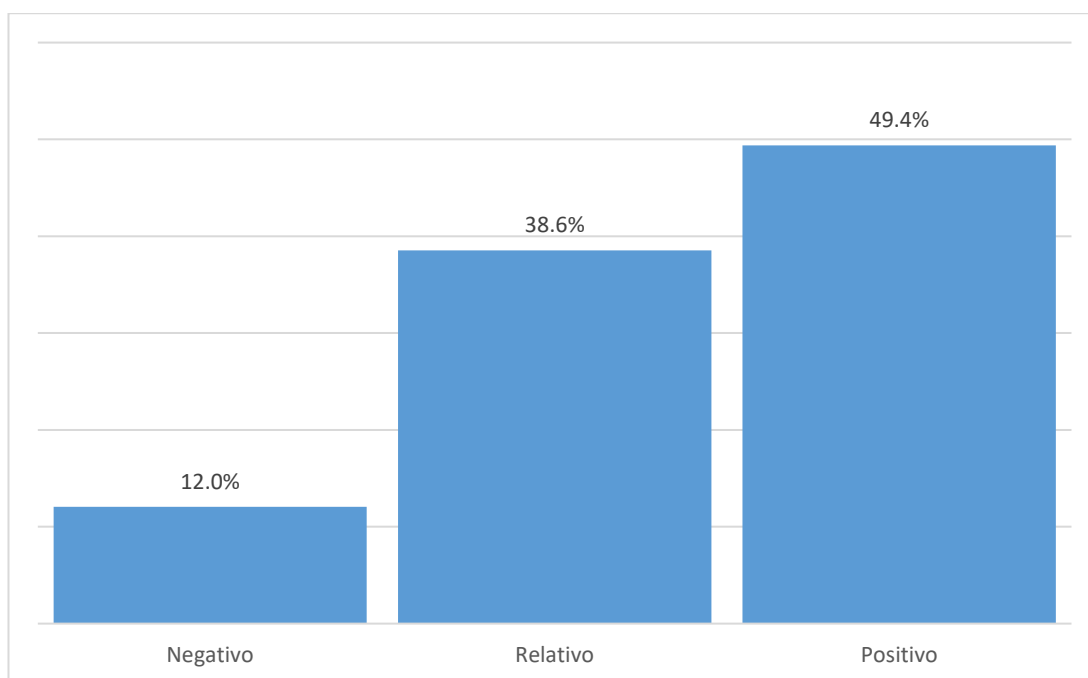
- ❖ Dimensión: Cociente emocional de estado de ánimo

Tabla 8. Nivel del cociente emocional de estado de ánimo

Niveles	Rango	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Negativo	[06 - 10]	10	12.0
Relativo	[11 - 15]	32	38.6
Positivo	[16 - 20]	41	49.4
TOTAL		83	100.0

Fuente: SPSS Vs.23

Figura 4. Nivel en porcentaje del cociente emocional de estado de ánimo



Fuente: Tabla 8

Interpretación

La tabla 8 y la figura 4 muestran que los trabajadores de la empresa Argenper SA de la sucursal Trujillo, el 12.0% presentan un nivel negativo del cociente emocional de estado de ánimo, el 38.6% alcanzo un nivel relativo y el 49.4% obtuvo un nivel positivo del cociente emocional de estado de ánimo.

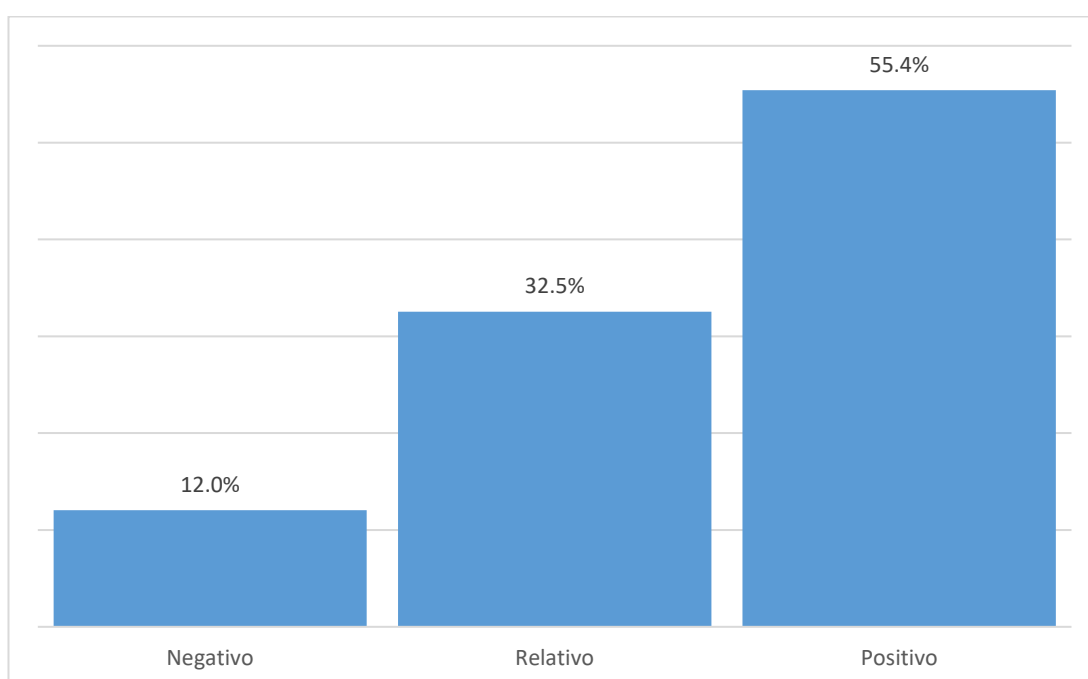
- ❖ Dimensión: Cociente emocional de adaptabilidad o ajuste

Tabla 9. Nivel del cociente emocional de adaptabilidad o ajuste

Niveles	Rango	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Negativo	[04 - 07]	10	12.0
Relativo	[08 - 11]	27	32.5
Positivo	[12 - 15]	46	55.4
TOTAL		83	100.0

Fuente: SPSS Vs.23

Figura 5. Nivel en porcentaje del cociente emocional de adaptabilidad o ajuste



Fuente: Tabla 9

Interpretación

La tabla 9 y la figura 5 muestran que los trabajadores de la empresa Argenper SA de la sucursal Trujillo, el 12.0% presentan un nivel negativo del cociente emocional de estado de adaptabilidad o ajuste, el 32.5% alcanzó un nivel relativo y el 55.4% obtuvo un nivel positivo del cociente emocional de estado de adaptabilidad o ajuste.

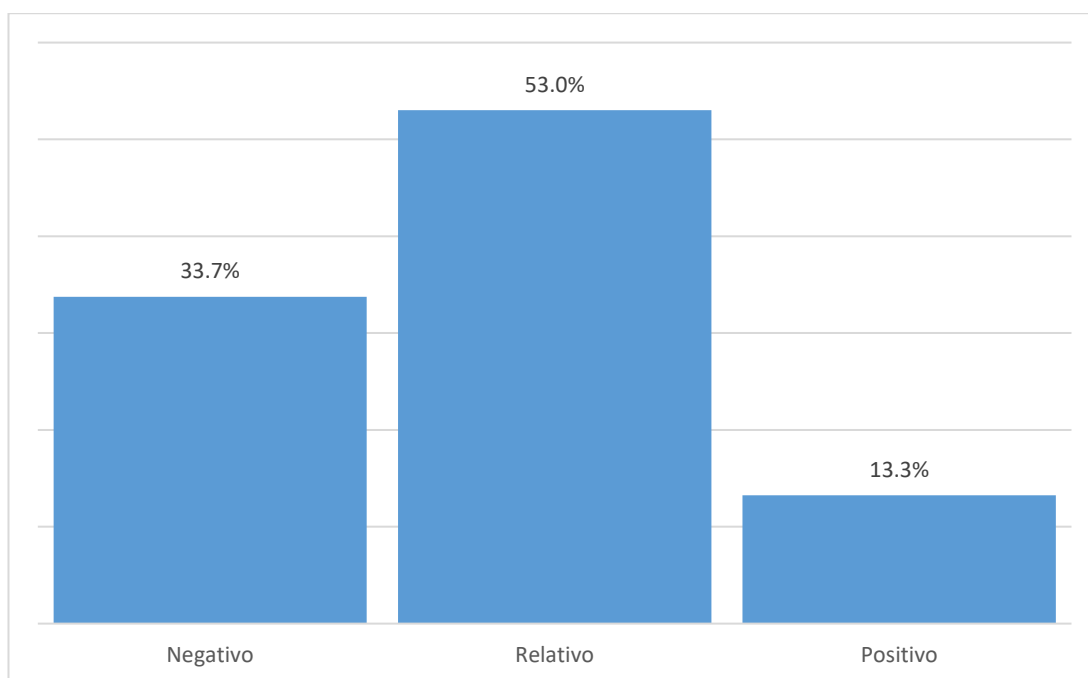
❖ Dimensión: Manejo de estrés

Tabla 10. Nivel del manejo de estrés

Niveles	Rango	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Negativo	[04 - 06]	28	33.7
Relativo	[07 - 09]	44	53.0
Positivo	[10 - 11]	11	13.3
TOTAL		83	100.0

Fuente: SPSS Vs.23

Figura 6. Nivel en porcentaje del manejo de estrés



Fuente: Tabla 10

Interpretación

La tabla 10 y la figura 6 muestran que los trabajadores de la empresa Argenper SA de la sucursal Trujillo, el 33.7% presentan un nivel negativo en el manejo de estrés, el 53.0% alcanzó un nivel relativo y el 13.3% obtuvo un nivel positivo en el manejo del estrés.

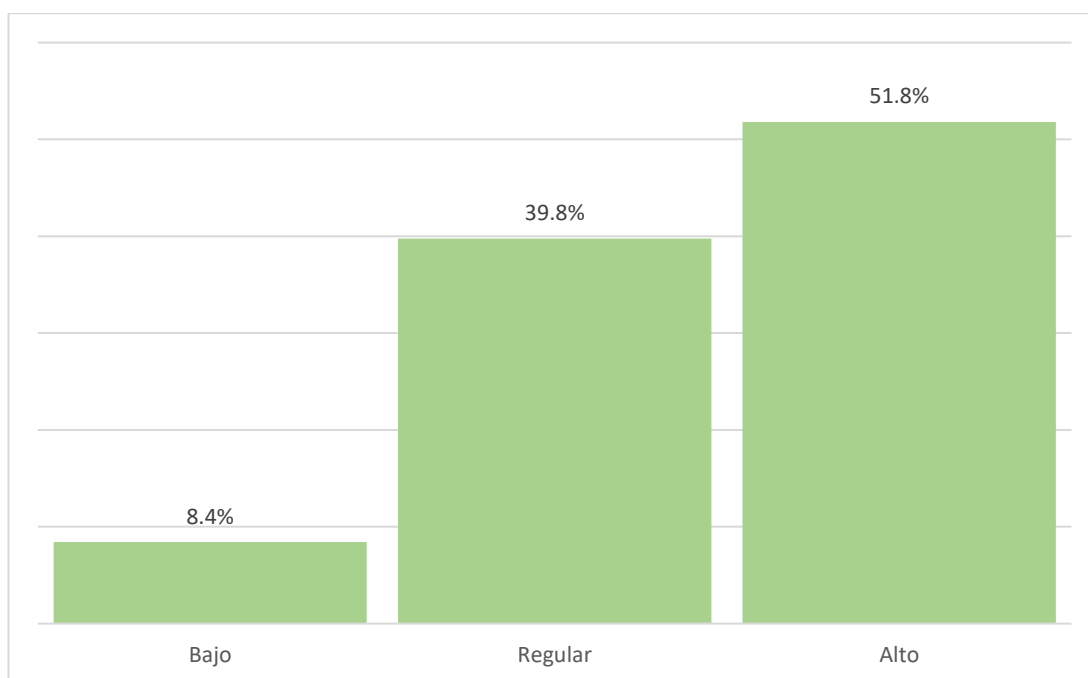
❖ Variable dos: Compromiso organizacional

Tabla 11. Nivel de compromiso organizacional

Niveles	Rango	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Bajo	[32 - 49]	7	8.4
Regular	[50 - 67]	33	39.8
Alto	[68 - 84]	43	51.8
TOTAL		83	100.0

Fuente: SPSS Vs.23

Figura 7. Nivel en porcentaje del Compromiso organizacional



Fuente: Tabla 11

Interpretación

La tabla 11 y la figura 7 muestran que los trabajadores de la empresa Argenper SA de la sucursal Trujillo, el 8.4% muestra un nivel bajo de compromiso organizacional, el 39.8% muestran un nivel regular y el 51.8% muestran un nivel alto de compromiso organizacional.

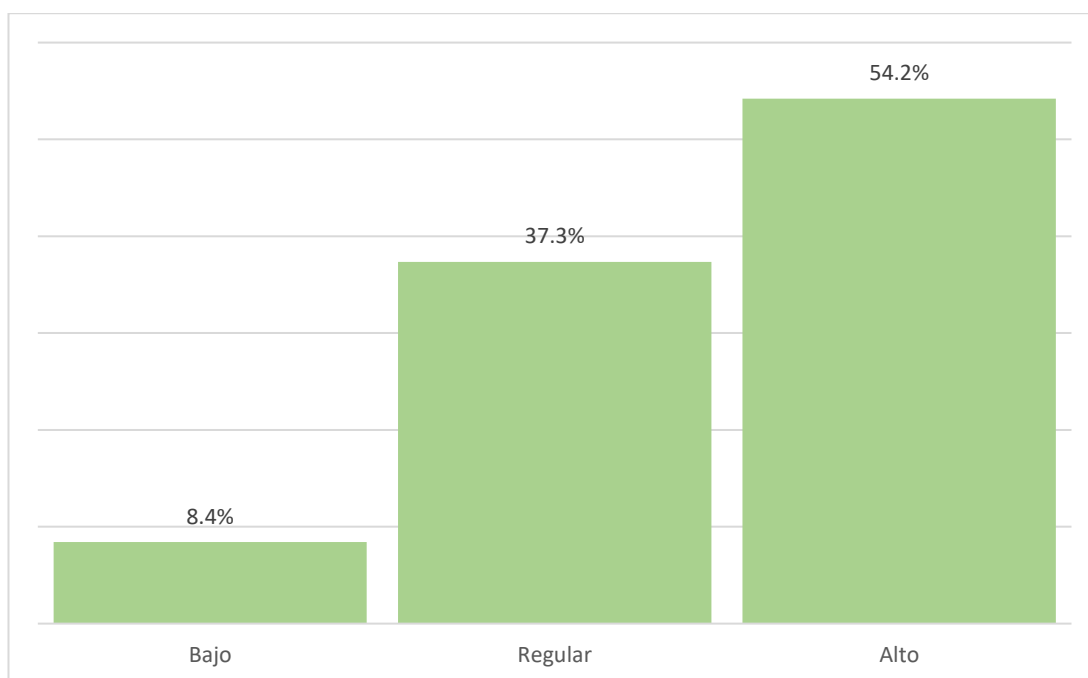
❖ Dimensión: Compromiso afectivo (Deseo)

Tabla 12. Nivel de compromiso afectivo (Deseo)

Niveles	Rango	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Bajo	[07 - 14]	7	8.4
Regular	[15 - 22]	31	37.3
Alto	[23 - 30]	45	54.2
TOTAL		83	100.0

Fuente: SPSS Vs.23

Figura 8. Nivel en porcentaje del Compromiso afectivo (Deseo)



Fuente: Tabla 12

Interpretación

La tabla 12 y la figura 8 muestran que los trabajadores de la empresa Argenper SA de la sucursal Trujillo, el 8.4% muestra un nivel bajo de compromiso afectivo, el 37.3% muestran un nivel regular y el 54.2% muestran un nivel alto de compromiso afectivo.

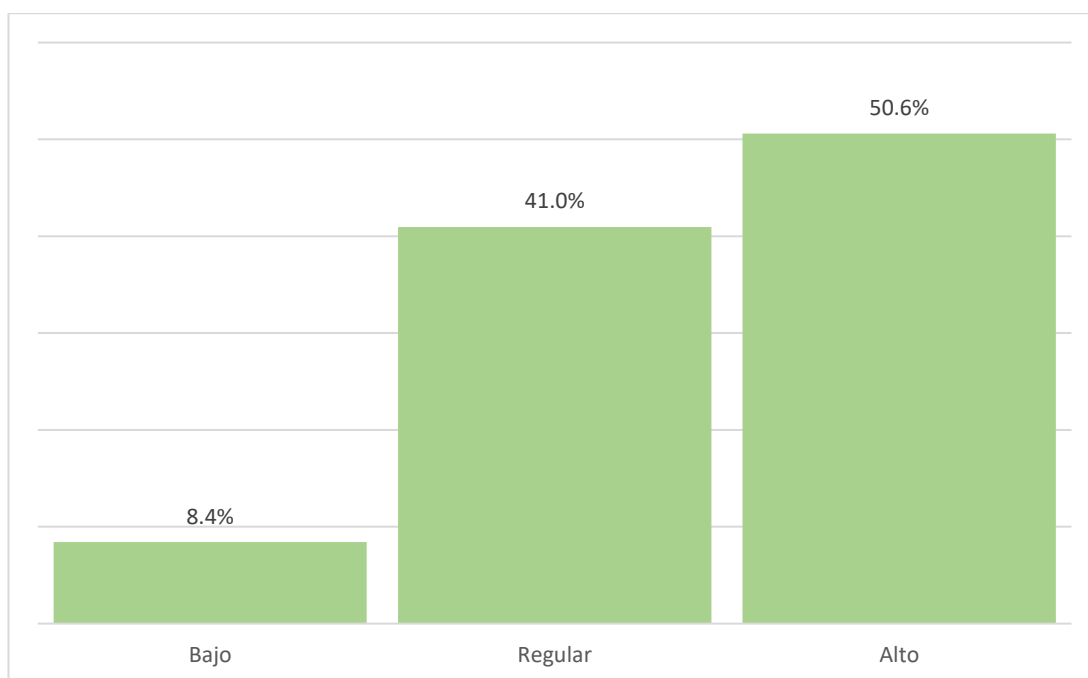
❖ Dimensión: Compromiso de continuación (Necesidad)

Tabla 13. Nivel de compromiso de continuación (Necesidad)

Niveles	Rango	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Bajo	[11 - 17]	7	8.4
Regular	[18 - 24]	34	41.0
Alto	[25 - 30]	42	50.6
TOTAL		83	100.0

Fuente: SPSS Vs.23

Figura 9. Nivel en porcentaje del Compromiso de continuación (Necesidad)



Fuente: Tabla 13

Interpretación

La tabla 13 y la figura 9 muestran que los trabajadores de la empresa Argenper SA de la sucursal Trujillo, el 8.4% muestra un nivel bajo de compromiso de continuidad, el 41.0% muestran un nivel regular y el 50.6% muestran un nivel alto de compromiso de continuidad.

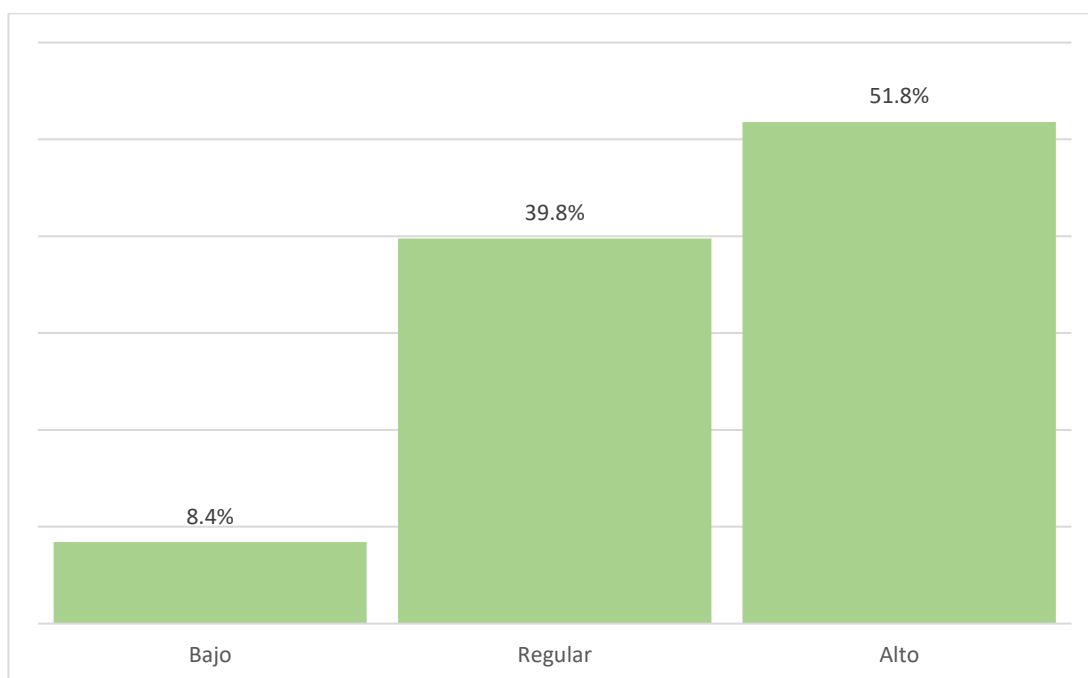
❖ Dimensión: Compromiso normativo (Deber)

Tabla 14. Nivel de compromiso normativo (Deber)

Niveles	Rango	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Bajo	[09 - 15]	7	8.4
Regular	[16 - 22]	33	39.8
Alto	[23 - 29]	43	51.8
TOTAL		83	100.0

Fuente: SPSS Vs.23

Figura 10. Nivel en porcentaje del Compromiso normativo (Deber)



Fuente: Tabla 14

Interpretación

La tabla 13 y la figura 9 muestran que los trabajadores de la empresa Argenper SA de la sucursal Trujillo, el 8.4% muestra un nivel bajo de compromiso normativo, el 39.8% muestran un nivel regular y el 51.8% muestran un nivel alto de compromiso normativo.

- Análisis inferencial

❖ Prueba de normalidad

Prueba de normalidad a través de Kolmogórov-Smirnov por tratarse de una población mayor a 50 individuos.

Hipótesis

H₀: Se presenta una distribución normal

H_i: No se presenta una distribución normal

Regla de decisión

Sig.<0.05 = Se rechaza la hipótesis nula

Sig.>0.05 = Se acepta la hipótesis nula

Tabla 15. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	0.221	83	0.000
Compromiso organizacional	0.211	83	0.000

Fuente: SPSS Vs.23

Interpretación

La tabla 15, basándose en las pruebas estadísticas que las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional no presentan una distribución normal, pues el nivel de significancia es de 0.000, lo cual indica que $p < 0.05$, es por esto, que se acepta la H_i, puesto que los datos no derivan de una distribución normal por lo que se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

- ❖ **Objetivo específico uno:** Establecer como se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021

Tabla 16. Correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo

		Compromiso afectivo
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,887**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	83

Fuente: SPSS Vs.23

Interpretación

La tabla 16, presenta un coeficiente de correlación de $r=.887$, con una $p=0.000$ ($p<0.05$), confirmando la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa Argenper SA es significativa, especificando que esta correlación es un nivel alto.

- ❖ **Objetivo específico dos:** Establecer como se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso de continuación de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021

Tabla 17. Correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo

		Compromiso de continuidad
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,930**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	83

Fuente: SPSS Vs.23

Interpretación

La tabla 17, presenta un coeficiente de correlación de $r=.930$, con una $p=0.000$ ($p<0.05$), confirmando la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa Argenper SA es significativa, especificando que esta correlación es un nivel fuerte.

- ❖ **Objetivo específico tres:** Establecer como se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021

Tabla 18. Correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo

		Compromiso normativo
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,916**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	83

Fuente: SPSS Vs.23

Interpretación

La tabla 18, presenta un coeficiente de correlación de $r=.916$, con una $p=0.000$ ($p<0.05$), confirmando la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa Argenper SA es significativa, especificando que esta correlación es un nivel fuerte.

- ❖ **Objetivo general:** Determinar la relación de la inteligencia emocional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021

Contraste de hipótesis

El tipo de prueba no paramétrica es la correcta para realizar la prueba de hipótesis de la investigación, entonces el test adecuado es el de Rho Spearman, porque se cumple los requisitos requeridos como son las variables ser numéricas, ordinales y no cumplir los supuestos de normalidad. (Romero, 2017).

Prueba de hipótesis general

La hipótesis general planteada es la inteligencia emocional ayuda a mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

Hipótesis general

H₀: La inteligencia emocional no se relaciona significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

H_i: La inteligencia emocional se relaciona significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

Nivel de significancia

Se empleó un nivel de significancia $\alpha=0.05$ y un nivel de confianza del 95%

Regla de decisión

Sig. < 0.05 = Se rechaza H₀

Sig. > 0.05 = Se acepta H_i

Tabla 19. Prueba de hipótesis general

		Compromiso organizacional
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,916**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	83

Fuente: SPSS Vs.23

Interpretación

El valor de $Rho=0.916$, indica que existe correlación positiva muy fuerte entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021. Además, el nivel de significancia ($Sig.=0.000$) es inferior a p valor 0.05, de modo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_i .

4.2. Discusión de resultados

Los resultados de la investigación titulada “La inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021” determinó que la inteligencia emocional ayuda a alcanzar el compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa.

El objetivo general buscó determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021. En la Tabla 18 se observa que el nivel de correlación es de 0,916, positivo y muy fuerte, con un valor de significación menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, la cual afirma que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021; que en cierto modo guarda relación con lo manifestado por Goleman en su modelo teórico denominado Competencias o Habilidades emocionales donde indica que las personas cuentan con múltiples capacidades las cuales permiten comprenderse y al entorno, de manera que ayuda a relacionarse de manera positiva tanto en el ámbito personal y laboral. Por otro lado, se relaciona con la investigación de Alvarado (2018) en el cual concluyó que hay relación positiva muy fuerte entre inteligencia emocional y compromiso organizacional con un valor $Rho=0,815$. Por lo tanto, el compromiso organizacional derivado de la inteligencia emocional se produce cuando las personas realmente se identifican con su trabajo y desean desempeñarlo de la mejor manera posible; cuando los trabajadores tienen una inversión emocional en su desempeño o comparten los objetivos o valores de la dirección.

El objetivo específico uno buscó establecer como se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso afectivo de los trabajadores de la

empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021. La tabla 16 mostro que el nivel de correlación fue 0.887, positiva y alta, su valor de significancia es menor a 0.05, la cual afirma que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo en la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, que en cierto modo guarda relación con Agreda y Lavado (2019), mencionan que las personas presentan emociones de acuerdo a la forma que perciben e interpretan los acontecimientos que se dan en el medio donde se desenvuelven, es por ello que el trabajador valora encontrarse en una organización con un clima de trabajo agradable en el que pueda participar y con la que pueda crear lazos emocionales. Por lo que, mantener el compromiso afectivo de los trabajadores con la organización debe ser una de las prioridades de las empresas. Los empleados afectivamente comprometidos muestran una menor intención de abandono y están dispuestos a realizar esfuerzos adicionales para mejorar la productividad y garantizar la supervivencia de la empresa, particularmente en periodos de crisis económica. Por ello, es de vital importancia comprender mejor los determinantes del compromiso afectivo en la empresa Argenper SA.

El objetivo específico dos buscó establecer como se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso de continuación de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021. La tabla 17 muestra que el nivel de correlación es 0.930, positiva y muy fuerte, su valor de significancia es menor a 0.05, la cual afirma que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso de continuidad en la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021, que en cierto modo guarda relación con la investigación de Peláez (2020), en la que sostiene que el colaborador establece vínculos de pertenencia fruto de las actividades e inversiones que realiza y por las cuales obtiene beneficios, estos le sirven de estímulo para seguir formando parte de la organización, demostrar un desempeño favorable y desarrollar habilidades emocionales que le ayuden a ser más eficiente. Por lo tanto, cuando existe un nivel de compromiso continuo, significa que quiere permanecer en la organización por un período de tiempo más largo, pues siente que debe quedarse, puesto que ha invertido suficiente energía y se ha apegado a la organización.

El objetivo específico tres buscó establecer como se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021. La tabla 18 muestra el nivel de correlación es 0.916, positiva y muy fuerte, su valor de significancia es menor a 0.05, la cual afirma que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo en la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021, que en cierto modo guarda relación con la investigación de Alvarado (2018), donde indica que el colaborador demuestra disposición hacia la organización por brindarle un ambiente laboral cálido, justo, organizado y ofrecerle prestaciones, por ello como muestra de correspondencia y gratitud, siente que debe permanecer en la entidad, respetar las normas y mantener buenas relaciones laborales a través de una óptima gestión de sus emociones. Por lo que, manifestar un compromiso normativo implica permanecer por cumplir con un deber moral de reciprocidad, puesto que este tipo de compromiso hace referencia al apego del empleado con la institución que se basa en un sentido de lealtad y se expresa en sentimientos de obligación de perdurar en la organización para cumplir con un deber.

CONCLUSIONES

1. Conforme a los resultados obtenidos, se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021, puesto que la correlación Rho de Spearman tuvo un valor de 0,916 y un nivel de significancia de $p=0.00 < 0.05$.
2. Conforme a los resultados obtenido, se estableció que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la inteligencia emocional y el componente de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021, puesto que la de correlación Rho de Spearman tuvo un valor de 0,887 y un nivel de significancia $p=0.00<0.05$.
3. Conforme a los resultados obtenido, se estableció que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la inteligencia emocional y el componente de compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021, puesto que la de correlación Rho de Spearman tuvo un valor de 0,930 y un nivel de significancia $p=0.00<0.05$.
4. Conforme a los resultados obtenido, se estableció que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la inteligencia emocional y el componente de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021, puesto que la de correlación Rho de Spearman tuvo un valor de 0,916 y un nivel de significancia $p=0.00<0.05$.

RECOMENDACIONES

1. El departamento de recursos humanos de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo debe contar con diagnóstico social como línea de base para formular un plan de capacitación, y así fortalecer la inteligencia emocional y el compromiso organizacional y por ende el desarrollo de la empresa.
2. La empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, debe estar integrada por un equipo multidisciplinario y promover un plan que conlleve a mejorar las relaciones laborales, para fortalecer cada una de las gerencias, manejo, trato y control de su cultura y clima laboral. Con el propósito de optimizar su eficiencia, eficacia y productividad; formando lazos laborales y amicales entre los trabajadores.
3. Se recomienda implementar políticas de capacitación permanente de programas que busquen desarrollar la capacidad emocional de los trabajadores. Asimismo, diseñar estrategias para la delegación de tareas laborales con el fin de distribuir la carga laboral de forma justa y equitativa para mejorar la competitividad laboral de cada uno de los trabajadores.
4. Se le recomienda a la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo fomentar la participación de los colaboradores en los diferentes eventos confraternales, actividades, jornadas pedagógicas y de reflexión realizadas en la entidad, para de esta manera reforzar un ambiente de trabajo cálido y motivado para la mejora de la institución, permitiendo que se fortalezcan los vínculos afectivos entre todos los colaboradores.

REFERENCIAS

- Agreda, A., & Lavado, A. (2019). *Inteligencia Emocional de los colaboradores y su Compromiso Organizacional en las cinco estaciones de servicio en la empresa Grifos Estrella de David EIRL en la ciudad de Trujillo, en el año 2019*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Altamirano, B. (2010). *Las percepciones individuales y el compromiso organizacional*. Bogotá, Colombia: Trillas.
- Alvarado, H. (2018). *La Inteligencia Emocional y su influencia en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Los Olivos, 2018*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Alvarado, L. (2017). *Definición de inteligencia emocional*. México D.F., México: Limas.
- Anaya, S. (2017). *¿Qué es compromiso organizacional?* Chiapas, México: UDEC.
- Aredo, J. (2016). *¿Qué es comprensión laboral?* Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Arteaga, E. (2019). *¿Qué es compromiso organizacional?* Sevilla, España: Floe Ediciones.
- Azabache, R. (2017). *¿Qué proporcionan los colaboradores a las empresas?* Madrid, España: Pirámide ESIC.
- Bar-On, R. (1997). *EQ-i, Bar-On Emotional Quotient Inventory: A measure of emotional intelligence. (Technical manual)*. Toronto, Canadá: Multi-Health Systems.
- Beltrán, J., & Bueno, A. (1996). *Estrategias de aprendizaje*. Madrid, España: Síntesis.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, (3ra ed)*. Colombia: Prentice Hall.
- Cabanillas, P. (2016). *La fuerza laboral en las organizaciones*. Barcelona, España: McGraw-Hill.
- Cabrera, R. (2015). *Validez*. Bilbao, España: Ideas propias Editorial.
- Cáceda, O. (2017). *Diseños para la investigación científica*. Madrid, España: Áltera Ediciones.

- Carrillo, A., & Jauregui, P. (2012). *El compromiso organizacional en las empresas de hoy*. Madrid, España: Áltera Ediciones.
- Castillo, F. (2017). *Inteligencia emocional en las empresas*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Castro, E. (2018). *Habilidades de inteligencia en las organizaciones*. Juárez, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Cerna, P. (2016). *Diseño de investigación científica*. Buenos Aires, Argentina: Kapeluz.
- Chanduvi, D., & Lozano, J. (2014). *Compromiso organizacional: definición, importancia y características*. Juárez, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Chávez, M. (2019). *Inteligencia emocional y estrés laboral en los trabajadores de una empresa industrial de Cali, 2019*. Cali, Colombia: Universidad Autónoma de Occidente.
- Cooper, R., & Sawaf, A. (1997). *La Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y a las*. Bogotá, Colombia: Norma.
- Díaz, R. (2015). *Definición de compromiso organizacional*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Forgas, J., & Mayer, J. (2001). *Emotional Intelligence in every day*. New York, Estados Unidos: Psychology Press.
- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). *“Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior,.”* Obtenido de <https://ries.universia.net/article/view/1085/inteligencia-emocional-competenciasemocionales-educacion-superior-un-concepto-> [consulta: fecha de última consulta]
- Fuentes, A., García, P., & Cabrera, L. (2000). *¿Qué es el compromiso de continuidad?* Sevilla, España: Gráficas Dehon.
- García, E. (2017). *Inteligencia emocional e intención emprendedora de los estudiantes universitarios en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, filiales Lima, Juliaca y Tarapoto, 2016-II*. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind*. New York, Estados Unidos: Basic Books.

- Gardner, H. (2001). *Inteligencias múltiples- La Teoría en Práctica*. Barcelona, España: Paidós.
- Goicochea, F. (2019). *La nueva fórmula del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Kapeluz.
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires, Argentina: Javier Vergara.
- Goleman, D. (1998). *What makes a leader?* Harvard Business Review.
- Jara, A., Navarrete, E., & Vejar, B. (2005). *¿Qué se entiende por compromiso afectivo?* Caracas, Venezuela: Editorial Epitesme.
- Juarez, M. (2020). *Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral en la compañía constructora H&M ingenieros S.A.C. De Trujillo*. Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Magallanes, D. (2016). *Los empleados del hoy*. México D.F., México: Compañía Editorial Continental SA.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality*.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). *“What is emotional intelligence?”*. New York, Estados Unidos: Basic Books.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. New Orleans, Estados Unidos: Human Resources Management Review.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Informe trimestral del mercado laboral; Situación del empleo en 2020*. Lima, Perú: El Perú Primero.
- Montuy, K. (2016). *Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Mora, L. (2014). *Confiabilidad y validez de instrumentos de investigación*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Morales, J. (2013). *Compromiso afectivo*. Cali, Colombia: Editorial Desclée De Brouwer.
- Moscoso, B. (2020). *Aprendiendo de los mejores*. Bilbao, España: Ideas propias Editorial.

- Mosqueira, L., & Avalos, A. (2015). *Definición de compromiso organizacional*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Neyra, D. (2018). *Tipos de Investigación Científica*. Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Peláez, L. (2020). *Empoderamiento y Compromiso organizacional en los colaboradores del supermercado Walmart, México, 2020*. México D.F., México: Universidad Autónoma de México.
- Pérez, D. (2015). *¿Qué es percepción emocional?* Barcelona, España: McGraw-Hill.
- Rego, A., & Fernández, C. (2005). *Inteligencia emocional: Desarrollo y validación de un instrumento de medida*. Revista Interamericana de Psicología.
- Robbins, S. (1998). *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application, seventh edition, Englewood Cliffs*.
- Rojas, P., & Verastegui, T. (2016). *La contribución del compromiso organizacional*. Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Roldan, R. (2014). *Facilitación emocional del pensamiento*. Cali, Bogotá: McGraw-Hill.
- Romero, L. (2017). *Metodología de la investigación*. Nuevo León, México: Ecoe Ediciones.
- Rossi, O. (2016). *Inteligencia emocional*. Chiapas, México: UDEC.
- Saavedra, M. (2015). *Compromiso de continuidad*. México D.F., México: Compañía Editorial Continental SA.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, cognition and personality*.
- Sánchez, A., & Pajuelo, D. (2013). *Importancia del compromiso organizacional*. Nuevo León, México: Ecoe Ediciones.
- Santos, H. (2018). *Regulación emocional*. Madrid, España: Pirámide ESIC.
- Sarmiento, M. (2015). *Metodología de la investigación científica*. México D.F., México: Ipade Publishing.
- Tello, G. (2014). *Metodología para la investigación científica universitaria*. Sevilla, España: Gráficas Dehon.
- Terán, M. (2011). *¿Cuáles son las consecuencias del compromiso organizacional?* Monterrey, México: Editorial San Diego.

- Urtecho, S. (2015). *Modelo de investigación*. Monterrey, México: Editorial San Diego.
- Valencia, L., Martínez, D., & Munder, I. (2013). *¿Qué es el compromiso normativo?* Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Vidal, P. (2017). *¿Qué es compromiso normativo?* Caracas, Venezuela: Editorial Epitesme.
- Zegarra, B. (2020). *El arte de dirigir personas hoy*. Monterrey, México: Editorial San Diego.

ANEXOS

Anexo N.º 01: Instrumentos de investigación

Cuestionario N.º 01: Inteligencia emocional

Estimado colaborador:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la relación de la inteligencia emocional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021. He de mencionarle además que la investigación es totalmente anónima, por lo que se le recomienda leer cuidadosamente cada pregunta y marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio. Muchas gracias.

Datos generales

Edad: ()

Sexo: ()

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
INTELIGENCIA EMOCIONAL						
Cociente emocional intrapersonal						
01	Soy muy bueno (a) para comprender que me sucede ante cualquier situación.					
02	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.					
03	Soy feliz.					
04	Me gustan todas las personas que conozco.					
05	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).					
06	Sé cómo se sienten las personas.					
07	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).					
08	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.					
09	He sentido una profunda satisfacción y realización al alcanzar una solución para algo					
10	Necesito que me feliciten para creer que he actuado bien					
Cociente emocional interpersonal						
11	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos					

12	Pienso bien de todas las personas.					
13	Peleo con la gente.					
14	Me siento comprometido con las normas de la empresa.					
15	Trato de cumplir todas las leyes impuestas a la empresa para no causar daños en la comunidad					
16	Obtengo buenas referencias de mi persona por parte de mis compañeros.					
17	Me gusta ser empático con mis compañeros de trabajo.					
Cociente emocional de estado de ánimo						
18	Me siento feliz trabajando en mi área dispuesta.					
19	Soy feliz por el ambiente laboral.					
20	Ante los problemas presentados suelo confiar en que encontraré la solución.					
21	Soy optimista cada día en el trabajo.					
Cociente emocional de adaptabilidad o ajuste						
22	Soy bueno (a) resolviendo problemas.					
23	Puedo darme cuenta cuando mi compañero se siente triste.					
24	Soy una persona flexible ante cualquier suceso.					
Manejo de estrés						
25	Manejo con facilidad situaciones difíciles, buscando una solución.					
26	Ante una situación negativa contra mi persona suelo contenerme y actuar racionalmente					

Juarez, M. (2020). *Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral en la compañía constructora H&M ingenieros S.A.C. De Trujillo*. Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte.

Cuestionario N.º 02: Compromiso organizacional

Estimado colaborador:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la relación de la inteligencia emocional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021. He de mencionarle además que la investigación es totalmente anónima, por lo que se le recomienda leer cuidadosamente cada pregunta y marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio. Muchas gracias.

Datos generales

Edad: ()

Sexo: ()

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo no en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
Compromiso afectivo (Deseo)						
27	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización					
28	Me siento integrado plenamente en mi organización.					
29	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
30	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
31	Me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
32	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
Compromiso de continuación (Necesidad)						
33	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
34	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
35	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
36	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
37	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					

38	Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
Compromiso normativo (Deber)						
39	Mi condición Contractual implica una condición beneficiosa por lo que debo permanecer en la organización.					
40	Mi nivel como trabajador implica una situación beneficiosa y contribuye a que haga mi mejor esfuerzo para incrementar mi desempeño.					
41	La aplicación de las Directivas y Reglamentos en mi organización contribuyen a que mi trabajo sea más eficiente.					
42	El Reglamento Interno se ha implementado adecuadamente y contribuye a mi disciplina y dedicación laboral.					
43	Mi compromiso ante mi organización es consecuencia de que me siento protegido por la normatividad existente.					
44	La Ley vigente en mi caso especial como trabajador me implica que me identifique más con mi organización en particular.					

Agreda, A., & Lavado, A. (2019). Inteligencia Emocional de los colaboradores y su Compromiso Organizacional en las cinco estaciones de servicio en la empresa Grifos Estrella de David EIRL en la ciudad de Trujillo, en el año 2019. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: La inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – Sucursal de Trujillo, 2021.

Objetivo general: Determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

Hipótesis: La inteligencia emocional se relaciona significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

Juez metodólogo: Millones Coronel, José Manuel

Firma: 

Grado académico del metodólogo: Magister

Fecha de revisión: 07 / 09 / 2021

Variables	Dimensiones	Ítems	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Inteligencia emocional	Cociente emocional intrapersonal	Soy muy bueno (a) para comprender que me sucede ante cualquier situación.	X		X		X		X		
		Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.	X		X		X		X		
		Soy feliz.	X		X		X		X		
		Me gustan todas las personas que conozco.	X		X		X		X		
		Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	X		X		X		X		
		Sé cómo se sienten las personas.	X		X		X		X		
		Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	X		X		X		X		
		Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.	X		X		X		X		
He sentido una profunda satisfacción y realización al alcanzar una solución para algo	X		X		X		X				

		Necesito que me feliciten para creer que he actuado bien	X		X		X		X		
	Cociente emocional interpersonal	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos	X		X		X		X		
		Pienso bien de todas las personas.	X		X		X		X		
		Peleo con la gente.	X		X		X		X		
		Me siento comprometido con las normas de la empresa.	X		X		X		X		
		Trato de cumplir todas las leyes impuestas a la empresa para no causar daños en la comunidad	X		X		X		X		
		Obtengo buenas referencias de mi persona por parte de mis compañeros.	X		X		X		X		
		Me gusta ser empático con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
	Cociente emocional de estado de ánimo	Me siento feliz trabajando en mi área dispuesta.	X		X		X		X		
		Soy feliz por el ambiente laboral.	X		X		X		X		
		Ante los problemas presentados suelo confiar en que encontraré la solución.	X		X		X		X		
		Soy optimista cada día en el trabajo.	X		X		X		X		
	Cociente emocional de adaptabilidad	Soy bueno (a) resolviendo problemas.	X		X		X		X		
		Puedo darme cuenta cuando mi compañero se siente triste.	X		X		X		X		
		Soy una persona flexible ante cualquier suceso.	X		X		X		X		
	Manejo de estrés	Manejo con facilidad situaciones difíciles, buscando una solución.	X		X		X		X		
		Ante una situación negativa contra mi persona suelo contenerme y actuar racionalmente	X		X		X		X		
	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	X		X		X		X	
			Me siento integrado plenamente en mi organización.	X		X		X		X	
Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.			X		X		X		X		
Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.			X		X		X		X		
Me siento ligado emocionalmente a mi organización.			X		X		X		X		
Esta organización significa personalmente mucho para mí.			X		X		X		X		
Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.		X		X		X		X			

	Compromiso de continuación	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X		X		X		X		
		Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.	X		X		X		X		
		Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	X		X		X		X		
		Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		X		
		Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		X		
	Compromiso normativo	Mi condición Contractual implica una condición beneficiosa por lo que debo permanecer en la organización.	X		X		X		X		
		Mi nivel como trabajador implica una situación beneficiosa y contribuye a que haga mi mejor esfuerzo para incrementar mi desempeño.	X		X		X		X		
		La aplicación de las Directivas y Reglamentos en mi organización contribuyen a que mi trabajo sea más eficiente.	X		X		X		X		
		El Reglamento Interno se ha implementado adecuadamente y contribuye a mi disciplina y dedicación laboral.	X		X		X		X		
		Mi compromiso ante mi organización es consecuencia de que me siento protegido por la normatividad existente.	X		X		X		X		
		La Ley vigente en mi caso especial como trabajador me implica que me identifique más con mi organización en particular.	X		X		X		X		

Título: La inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – Sucursal de Trujillo, 2021.

Objetivo general: Determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

Hipótesis: La inteligencia emocional se relaciona significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

Juez metodólogo: Fiestas Dejo, Iris Paola

Firma:



Grado académico del metodólogo: Magister

Fecha de revisión: 08 / 09 / 2021

Variables	Dimensiones	Ítems	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Inteligencia emocional	Cociente emocional intrapersonal	Soy muy bueno (a) para comprender que me sucede ante cualquier situación.	X		X		X		X		
		Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.	X		X		X		X		
		Soy feliz.	X		X		X		X		
		Me gustan todas las personas que conozco.	X		X		X		X		
		Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	X		X		X		X		
		Sé cómo se sienten las personas.	X		X		X		X		
		Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	X		X		X		X		
		Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.	X		X		X		X		
		He sentido una profunda satisfacción y realización al alcanzar una solución para algo	X		X		X		X		
		Necesito que me feliciten para creer que he actuado bien	X		X		X		X		
		Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos	X		X		X		X		
		Pienso bien de todas las personas.	X		X		X		X		

	Cociente emocional interpersonal	Peleo con la gente.	X		X		X		X	
		Me siento comprometido con las normas de la empresa.	X		X		X		X	
		Trato de cumplir todas las leyes impuestas a la empresa para no causar daños en la comunidad	X		X		X		X	
		Obtengo buenas referencias de mi persona por parte de mis compañeros.	X		X		X		X	
		Me gusta ser empático con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		X	
	Cociente emocional de estado de ánimo	Me siento feliz trabajando en mi área dispuesta.	X		X		X		X	
		Soy feliz por el ambiente laboral.	X		X		X		X	
		Ante los problemas presentados suelo confiar en que encontraré la solución.	X		X		X		X	
		Soy optimista cada día en el trabajo.	X		X		X		X	
	Cociente emocional de adaptabilidad	Soy bueno (a) resolviendo problemas.	X		X		X		X	
		Puedo darme cuenta cuando mi compañero se siente triste.	X		X		X		X	
		Soy una persona flexible ante cualquier suceso.	X		X		X		X	
	Manejo de estrés	Manejo con facilidad situaciones difíciles, buscando una solución.	X		X		X		X	
		Ante una situación negativa contra mi persona suelo contenerme y actuar racionalmente	X		X		X		X	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	X		X		X		X	
		Me siento integrado plenamente en mi organización.	X		X		X		X	
		Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	X		X		X		X	
		Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	X		X		X		X	
		Me siento ligado emocionalmente a mi organización.	X		X		X		X	
		Esta organización significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		X	
	Compromiso de continuación	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X		X		X		X	
		Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X		X		X		X	

		Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	X		X		X		X		
		Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	X		X		X		X		
		Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		X		
		Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		X		
	Compromiso normativo	Mi condición Contractual implica una condición beneficiosa por lo que debo permanecer en la organización.	X		X		X		X		
		Mi nivel como trabajador implica una situación beneficiosa y contribuye a que haga mi mejor esfuerzo para incrementar mi desempeño.	X		X		X		X		
		La aplicación de las Directivas y Reglamentos en mi organización contribuyen a que mi trabajo sea más eficiente.	X		X		X		X		
		El Reglamento Interno se ha implementado adecuadamente y contribuye a mi disciplina y dedicación laboral.	X		X		X		X		
		Mi compromiso ante mi organización es consecuencia de que me siento protegido por la normatividad existente.	X		X		X		X		
		La Ley vigente en mi caso especial como trabajador me implica que me identifique más con mi organización en particular.	X		X		X		X		

Título: La inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – Sucursal de Trujillo, 2021.

Objetivo general: Determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

Hipótesis: La inteligencia emocional se relaciona significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Argenper SA – sucursal de Trujillo, 2021.

Juez metodólogo: García Crisanto, Alex

Firma: 

Grado académico del metodólogo: Doctor

Fecha de revisión: 08 / 09 / 2021

Variables	Dimensiones	Ítems	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Inteligencia emocional	Cociente emocional intrapersonal	Soy muy bueno (a) para comprender que me sucede ante cualquier situación.	X		X		X		X		
		Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.	X		X		X		X		
		Soy feliz.	X		X		X		X		
		Me gustan todas las personas que conozco.	X		X		X		X		
		Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	X		X		X		X		
		Sé cómo se sienten las personas.	X		X		X		X		
		Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	X		X		X		X		
		Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.	X		X		X		X		
		He sentido una profunda satisfacción y realización al alcanzar una solución para algo	X		X		X		X		
		Necesito que me feliciten para creer que he actuado bien	X		X		X		X		
		Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos	X		X		X		X		
		Pienso bien de todas las personas.	X		X		X		X		

	Cociente emocional interpersonal	Peleo con la gente.	X		X		X		X	
		Me siento comprometido con las normas de la empresa.	X		X		X		X	
		Trato de cumplir todas las leyes impuestas a la empresa para no causar daños en la comunidad	X		X		X		X	
		Obtengo buenas referencias de mi persona por parte de mis compañeros.	X		X		X		X	
		Me gusta ser empático con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		X	
	Cociente emocional de estado de ánimo	Me siento feliz trabajando en mi área dispuesta.	X		X		X		X	
		Soy feliz por el ambiente laboral.	X		X		X		X	
		Ante los problemas presentados suelo confiar en que encontraré la solución.	X		X		X		X	
		Soy optimista cada día en el trabajo.	X		X		X		X	
	Cociente emocional de adaptabilidad	Soy bueno (a) resolviendo problemas.	X		X		X		X	
		Puedo darme cuenta cuando mi compañero se siente triste.	X		X		X		X	
		Soy una persona flexible ante cualquier suceso.	X		X		X		X	
	Manejo de estrés	Manejo con facilidad situaciones difíciles, buscando una solución.	X		X		X		X	
		Ante una situación negativa contra mi persona suelo contenerme y actuar racionalmente	X		X		X		X	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	X		X		X		X	
		Me siento integrado plenamente en mi organización.	X		X		X		X	
		Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	X		X		X		X	
		Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	X		X		X		X	
		Me siento ligado emocionalmente a mi organización.	X		X		X		X	
		Esta organización significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		X	
	Compromiso de continuación	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X		X		X		X	
		Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X		X		X		X	

		Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.	X		X		X		X		
		Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	X		X		X		X		
		Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		X		
		Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		X		
	Compromiso normativo	Mi condición Contractual implica una condición beneficiosa por lo que debo permanecer en la organización.	X		X		X		X		
		Mi nivel como trabajador implica una situación beneficiosa y contribuye a que haga mi mejor esfuerzo para incrementar mi desempeño.	X		X		X		X		
		La aplicación de las Directivas y Reglamentos en mi organización contribuyen a que mi trabajo sea más eficiente.	X		X		X		X		
		El Reglamento Interno se ha implementado adecuadamente y contribuye a mi disciplina y dedicación laboral.	X		X		X		X		
		Mi compromiso ante mi organización es consecuencia de que me siento protegido por la normatividad existente.	X		X		X		X		
		La Ley vigente en mi caso especial como trabajador me implica que me identifique más con mi organización en particular.	X		X		X		X		

Anexo N.º 03: Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Método de consistencia interna “Alpha de Cronbach” para el cuestionario *Inteligencia emocional*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	26

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
Ítem 1	3.93	1.335	15
Ítem 2	3.87	0.990	15
Ítem 3	3.80	1.082	15
Ítem 4	4.20	0.775	15
Ítem 5	4.07	0.884	15
Ítem 6	3.73	1.335	15
Ítem 7	3.87	1.125	15
Ítem 8	3.60	0.910	15
Ítem 9	3.87	0.990	15
Ítem 10	3.80	1.014	15
Ítem 11	3.93	0.884	15
Ítem 12	3.67	1.175	15
Ítem 13	4.07	0.704	15
Ítem 14	3.93	0.799	15
Ítem 15	3.80	0.941	15
Ítem 16	3.73	1.033	15
Ítem 17	3.87	1.060	15
Ítem 18	3.87	1.125	15
Ítem 19	4.07	0.961	15
Ítem 20	3.93	0.961	15
Ítem 21	3.87	0.990	15
Ítem 22	3.93	0.799	15

Ítem 23	3.67	1.113	15
Ítem 24	3.87	1.125	15
Ítem 25	3.93	0.884	15
Ítem 26	3.93	0.961	15

Método de consistencia interna “Alpha de Cronbach” para el cuestionario
Compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	18

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
Ítem 1	3.93	1.163	15
Ítem 2	3.73	0.704	15
Ítem 3	4.13	0.640	15
Ítem 4	3.67	0.976	15
Ítem 5	3.80	0.676	15
Ítem 6	3.87	0.743	15
Ítem 7	3.73	1.033	15
Ítem 8	3.80	1.082	15
Ítem 9	3.80	1.014	15
Ítem 10	3.87	0.743	15
Ítem 11	4.07	0.704	15
Ítem 12	4.07	0.884	15
Ítem 13	3.80	0.676	15
Ítem 14	3.93	0.961	15
Ítem 15	3.87	0.640	15
Ítem 16	4.07	0.594	15
Ítem 17	3.87	0.915	15
Ítem 18	3.67	1.113	15

Anexo N.º 04: Base de datos

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	P3 1	P3 2	P3 3	P3 4	P3 5	P3 6	P3 7	P3 8	P3 9	P4 0	P4 1	P4 2	P4 3	P4 4					
E1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3			
E2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5			
E3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5			
E4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4		
E5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	
E6	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3		
E7	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	3	1	3	1	2	3	1	3	3	1	1	3	3	2	3	1	2	3	3	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	2		
E8	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4		
E9	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5		
E1 0	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5		
E1 1	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	3	3	1	2	2	3	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	1	1		
E1 2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4		
E1 3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4		
E1 4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5			
E1 5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3		
E1 6	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3		
E1 7	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4		
E1 8	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
E1 9	1	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	3
E2 0	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4		
E2 1	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
E2 2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5		
E2 3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	
E2 4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	
E2 5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	

E2 ₆	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4			
E2 ₇	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3			
E2 ₈	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4				
E2 ₉	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4			
E3 ₀	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5				
E3 ₁	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5			
E3 ₂	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4			
E3 ₃	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5			
E3 ₄	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2				
E3 ₅	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3			
E3 ₆	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5		
E3 ₇	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3			
E3 ₈	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4			
E3 ₉	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4			
E4 ₀	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4				
E4 ₁	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3			
E4 ₂	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5			
E4 ₃	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
E4 ₄	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
E4 ₅	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	1	3	3	3	1	2	1	1	3	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	3	3	2			
E4 ₆	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5			
E4 ₇	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
E4 ₈	1	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
E4 ₉	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5		
E5 ₀	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3		
E5 ₁	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4		
E5 ₂	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3

E5 ₃	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3				
E5 ₄	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4					
E5 ₅	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5					
E5 ₆	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5						
E5 ₇	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5						
E5 ₈	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4				
E5 ₉	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5		
E6 ₀	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4		
E6 ₁	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3			
E6 ₂	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3				
E6 ₃	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3			
E6 ₄	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4		
E6 ₅	3	3	3	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3			
E6 ₆	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3			
E6 ₇	3	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3			
E6 ₈	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3				
E6 ₉	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3			
E7 ₀	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5		
E7 ₁	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
E7 ₂	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	
E7 ₃	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	
E7 ₄	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
E7 ₅	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
E7 ₆	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
E7 ₇	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	
E7 ₈	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
E7 ₉	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5

E8 0	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4		
E8 1	1	2	1	3	1	1	2	3	3	2	3	1	2	1	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1	3	1	1	3	2	3	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2		
E8 2	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
E8 3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4