



Universidad  
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN  
EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA NOR  
ANDINO -CAJAMARCA 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Autora:**

**Bach. Aranda Gonzales Jetsabella Denisse**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1715-253X>**

**Asesor:**

**Dr. García Yovera Abraham José**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel - Perú**

**2024**

## HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

### TESIS

#### **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA NOR ANDINO -CAJAMARCA 2022**

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo  
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José  
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes  
Nombre Completo Firma

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

### **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA NOR ANDINO -CAJAMARCA 2022**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

ARANDA GONZALES JETSABELLA DENISSE	DNI: 72023498	
------------------------------------	---------------	---

Pimentel, 21 de Noviembre de 2023

## **DEDICATORIA**

Dedico el resultado de este trabajo a mis padres, mis amados abuelos quienes me enseñaron a ser quien soy hoy, mis principios, valores, determinación y compromiso para enfrentar las dificultades con la mejor actitud posible.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres y abuelos por su infinito apoyo, ya que han sido mis guías en esta etapa, el camino no ha sido fácil hasta ahora, pero gracias a su amor, inmensa bondad y apoyo, me ayudaron a superar las dificultades para lograr este objetivo.

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca, con el objetivo de penetrar en la mente de los trabajadores, en el cual se pretende identificar los principales factores que aumentan la inteligencia emocional y la felicidad en el trabajo de los colaboradores de esta entidad. El diseño de este estudio fue descriptivo, utilizando métodos cuantitativos y un diseño no experimental para brindar asistencia adicional en la interpretación de los resultados. La investigación detallada involucra hechos, para ello se utilizará un cuestionario administrado a los colaboradores de la empresa. Para la recolección de datos se tomó una muestra de 18 trabajadores tras analizar la información obtenida y observar los resultados, se logró el propósito de la investigación y se confirmó la validez de la hipótesis, el coeficiente de correlación de Pearson y la confiabilidad fue de 0.926, fue buena. Este estudio concluyó que, hay una buena relación entre la variable IE y la felicidad en los trabajadores de la Cooperativa Nor Andino, encontrando una relación positiva entre estas, demostrando así que los colaboradores poseen una buena IE y esta se ve proyectada en la felicidad de su trabajo. Finalmente, se recomienda fomentar la inteligencia emocional e implementar programas de desarrollo personal que se centren en mejorar las habilidades de percepción personal y comprensión de sentimientos, además implementar políticas que fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, como horarios de trabajo flexibles y días libres adicionales.

**Palabras claves:** Inteligencia emocional, Felicidad en el trabajo, Habilidades personales.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research is to determine the relationship that exists between emotional intelligence and happiness at work in the Nor Andino Cooperative - Cajamarca, with the aim of penetrating the minds of the workers, in which it is intended to identify the main factors that increase the emotional intelligence and happiness at work of this entity's collaborators. The design of this study was descriptive, using quantitative methods and a non-experimental design to provide additional assistance in interpreting the results. The detailed investigation involves facts, for which a questionnaire administered to the company's collaborators will be used. For data collection, a sample of 18 workers was taken after analyzing the information obtained and observing the results, the purpose of the research was achieved and the validity of the hypothesis was confirmed, the Pearson correlation coefficient and reliability was 0.926. , she was good. This study concluded that there is a good relationship between the EI variable and happiness in the workers of the Nor Andino Cooperative, finding a positive relationship between them, thus demonstrating that the collaborators have a good EI and this is projected in the happiness of his work. Finally, it is recommended to promote emotional intelligence and implement personal development programs that focus on improving personal perception skills and understanding of feelings, as well as implement policies that encourage a healthy balance between work and personal life, such as flexible work schedules. and additional days off.

**Keywords: Emotional intelligence, Happiness at work, Personal skills.**

## INDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1. Realidad problemática. ....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.2.1. A Nivel Internacional .....	14
1.2.2. A Nivel Nacional.....	15
1.2.3. A Nivel Local .....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	18
1.3.1. Inteligencia emocional .....	18
1.3.2. Felicidad en el trabajo.....	22
1.4. Formulación del Problema .....	25
1.4.1. Problema General.....	25
1.4.2. Problemas específicos.....	25
1.5. Justificación e Importancia de estudio .....	25
1.6. Hipótesis .....	26
1.7. Objetivos .....	26
1.7.1. Objetivo General .....	26
1.7.2. Objetivos específicos .....	26
II. MATERIAL Y METODO .....	27
2.1 Tipo y diseño de la investigación .....	27
Tipo de investigación. ....	27
2.2. Variables y operacionalización.....	27
2.2.1. Variables.....	27
2.2.2. Operacionalización de variables .....	29
2.3. Población y muestra.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad .....	31
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	34

2.6. Criterios éticos .....	34
2.7. Criterios de rigor científico .....	35
III. RESULTADOS .....	36
3.1 Resultados en tablas y figuras .....	36
3.2 Discusión de resultados .....	44
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	47
4.1 Conclusiones.....	47
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS .....	56

## INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Operacionalización de Inteligencia Emocional .....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 2 Operacionalización de Felicidad en el Trabajo.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 3 Validación por expertos en la materia .....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 4 Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la IE.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 5 Confiabilidad de Alfa de Cronbach de Felicidad en el Trabajo .....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 6 Dimensión Percepción emocional .....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 7 Dimensión Comprensión de sentimientos .....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 8 Dimensión Regulación emocional .....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 9 Dimensión Sentido positivo de la vida .....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 10 Satisfacción con la vida .....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 11 Dimensión Realización personal .....</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 12 Dimensión Alegría de vivir.....</i>	<i>42</i>

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Dimensión Percepción emocional</i> .....	37
<b>Figura 2</b> <i>Dimensión Comprensión de sentimientos</i> .....	38
<b>Figura 3</b> <i>Dimensión Regulación emocional</i> .....	39
<b>Figura 4</b> <i>Dimensión Sentido positivo de la vida</i> .....	40
<b>Figura 5</b> <i>Satisfacción con la vida</i> .....	41
<b>Figura 6</b> <i>Dimensión Realización personal</i> .....	42
<b>Figura 7</b> <i>Dimensión Alegría de vivir</i> .....	43

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática.

Actualmente en la nueva era tecnológica de R.H, aún más, finalizando el mes de febrero en el año 2020 en el cual se inició una pandemia mundial SARS-CoV-2, esta pandemia generó el cierre de las organizaciones y de sus actividades presenciales convirtiéndolos de manera virtual, por ende, los empleados se vieron obligados a tomar nuevas actitudes y aptitudes que se puedan moldear a la pandemia, el cual debe darse de manera eficaz y eficiente, con la finalidad que cuenten con un nivel alto de IE para afrontar cualquier situación, pero esto también generó estrés, confusiones en algunas personas, además hubo un incremento por lo que pueda ofrecer el futuro en el ámbito laboral, generando bajo desempeño laboral por la falta de la IE, asimismo Conexión Esan. (2019) determinó que la IE es el principal motivo para generar un buen rendimiento de los colaboradores, se basó en un estudio donde infieren que un colaborador que tiene un alto nivel de IE alcanzaría un porcentaje de 58 magnificencia laboral.

Asimismo, Tirado (2020) infiere que es esencial el lazo que poseen los empleados con buena estabilidad emocional en sus funciones, generando un ambiente adecuado, generando mayor conciencia de sus emociones y afinidad por relacionarse en el entorno laboral. Zapata & Céspedes (2022) nos menciona que el Ministerio de educación, debe concientizar que la IE desarrolla el aprendizaje y también el bienestar de las personas.

Del mismo modo, Manpower (2018) es una consultora a nivel internacional, nos infiere que, a nivel global, el 56% por ciento de los empleados, describen que las habilidades escritas, verbales, empatía y la confianza en la resolución de problemas son las cualidades humanas más valiosas. Manpower, infirió que el 3% por ciento de los candidatos a áreas determinadas, aún no alcanzan a incluir las habilidades y destrezas necesarias para encontrar un trabajo, por lo que las organizaciones con más de 250 empleados, el 5% de los cuales reportan escasez de talento. La IE es un requisito especial que ha ganado valor en los últimos años. Esto no quiere decir que se deje de lado la experiencia y formación del empleado, sino que las llamadas soft skills cobran cada vez más

importancia, pues de ellas depende muchas veces la productividad del equipo y la consecución de resultados idóneos. Aprende Institute (2021).

Durante las últimas 5 décadas, cada vez se investiga más sobre los efectos de la felicidad en diferentes áreas de la vida, como la familia, el trabajo, etc., y cada vez se investiga más sobre los efectos de la felicidad en el trabajo. y relaciones Para resolver este problema, muchas organizaciones han cambiado su estructura, aflojando la estructura para aumentar el contacto con los empleados, con el fin de aumentar la productividad. Se puede inferir que muchas empresas en el Perú son burocráticas, autoritarias, verticales e informales, con la única preocupación de las ganancias del día a día, negando recursos humanos. Ante la situación laboral inestable y la epidemia, la confusión de los colaboradores aumentó, y de repente teníamos un colaborador estresado con pensamientos negativos sobre el futuro, lo que puede sumar a la inestabilidad que una persona puede experimentar durante una crisis. Alama, Motosono & Ramos (2016).

Este estudio estudiará la cooperativa NOR Andino - Cajamarca, ubicada en la provincia de Cajamarca, perteneciente al rubro de servicios financieros. Podemos observar en la cooperativa NOR Andino - Cajamarca, la tasa de rotación laboral aumenta, debido al aumento de la competencia en el sector financiero, las epidemias y la inestabilidad política y económica. A ojos del propio Estado, estos cambios han afectado a las organizaciones grandes y pequeñas, pero sobre todo a los trabajadores que se sienten cada vez más incómodos en el ámbito laboral, donde no pueden conciliar la vida laboral y familiar, y tolerando la inestabilidad del contexto en el que trabajan.

Si la Cooperativa NOR Andino - Cajamarca continúa operando con normalidad, es posible que los colaboradores estén cada vez más insatisfechos con su lugar de trabajo y esto afectará el nivel de rotación voluntaria e involuntaria, así como reducirá su trabajo. La escasez en las operaciones y el servicio al cliente puede poner en peligro sus operaciones en curso y crear una crisis que puede llevar a la quiebra de las organizaciones. Por lo tanto, este estudio contribuirá a incrementar la IE para mejorar la felicidad laboral en la cooperativa NOR Andino - Cajamarca, ya que se puede observar un factor esencial para mejorar la felicidad laboral de los empleados, el lugar de trabajo

es gracias a una emoción importante. La inteligencia ayuda a incentivar a los trabajadores que pueden brindar un mejor servicio.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. A Nivel Internacional**

Del mismo modo, Suleiman et al. (2020) en su artículo científico en idioma inglés determinaron que el conocimiento emocional es fundamental en el funcionamiento de los puestos de liderazgo. Su muestra incluyó a 02 de 88 directores de diferentes escuelas secundarias que utilizaron la técnica de muestreo. Los métodos utilizados son correlativos, descriptivos y cuantitativos. Como herramienta, se utiliza una encuesta para compilar información de los colaboradores, además de herramientas estadísticas, como la desviación estándar, la correlación del momento del producto de Pearson. Se concluye que posee una correlación positiva moderada entre las dimensiones de la variable IE.

García. (2019). La investigación ha revelado la relación entre la felicidad en el trabajo y la responsabilidad social empresarial, para demostrar su implicación en el desarrollo de las actividades que se realizan en la empresa. Para ello se utilizaron dos herramientas (autodiagnóstico de RSE y felicidad en el trabajo). En primer lugar, resultó que el 50% de las organizaciones encuestadas preferiría implementar un nuevo modelo sobre el que sentar las bases de la RSC. Por otro lado, en los resultados obtenidos en la variable felicidad en el ambiente laboral y RSE se ha demostrado un índice del 60,6%, concluyendo la existencia entre las variables de investigación y demostrando que según el estudio presentado lo más importante es la felicidad en la vida y la laboral.

De igual forma, en el estudio realizado por Posada, Salanova. & Vera. (2018), para analizar si la felicidad en el ambiente laboral puede explicar la relación entre la felicidad, en el que se destaca el factor felicidad encuesta intervencionista sobre el historial de satisfacción con la vida, en el que el “Verdadero Se utilizó la herramienta Inventario de Felicidad”, con una escala tipo Likert. Se concluyó que, el 95% de los encuestados mostró una relación pragmático entre el optimismo y la satisfacción laboral. Esto sugiere que la

felicidad en el ambiente de trabajo es un factor fundamental que beneficiará o aumentará la satisfacción personal del colaborador.

Malluk. (2018) en su estudio dirigido a conocer el diagnóstico del estado en el que se encuentra la felicidad de trabajar en el personal administrativo del Instituto de Educación Superior del Estado de Colombia, se utilizó como método de estudio alfa de cronbach para estar seguros de la confiabilidad por arrojando el 80%, de igual manera y si están relacionados con la competencia que poseen los empleados en cuanto a intelecto y desarrollo. Se concluyó que se alcanzó la relación con la variable felicidad de la organización.

Novello (2017) en su estudio titulado “Felicidad y compromiso en el trabajo”, buscó explorar la literatura sobre variables y examinar varios conceptos relacionados para descubrir su relación. Tuvo una metodología de modelo no experimental. Se realizó un cuestionario y la muestra incluye 35 personas. Se determinó que la relación entre variables es significativa y que pretende que la persona permanezca en una organización que comparte los valores asociados a su identidad.

### **1.2.2. A Nivel Nacional**

Gutiérrez (2018) Su encuesta tuvo como neutral sentenciar una lista directa entre el pleito emocional y el desempeño sindical en Gutzel S.A.C. En la cercana Santa Anita, la muestra comprende 20 colaboradores, la metodología utilizada es descriptiva-correlación y no transformación experimental. La herramienta utilizada es un cuestionario analizado por profesionales de administración de empresas, la confiabilidad se construye a partir de la estadística Alfa de Cronbach. Concluyendo que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño laboral.

Bueno (2018) Por otro lado, el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los empleados del Banco de la Nación de Tacana, incluidos 0 empleados, el método utilizado es descriptivo - Relación y diseño experimental Ninguno. Concluyendo que existe un 95% de confianza, determine que la correlación es 0.926. Esto indica que

existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la productividad de los empleados.

Díaz. (2018) en su estudio pretenden proponer un modelo conceptual para gestionar la felicidad y la motivación, incluyendo la satisfacción laboral y la salud psicológica. Para este estudio se aplicó el modelo de Seligman (PERMA) y el modelo de felicidad en el trabajo. Concluya que la organización debe estar centrada en las personas.

Lázaro, (2019) en su tesis titulada “Felicidad y compromiso con el trabajo entre los trabajadores de una empresa del sector financiero de la ciudad de Lima capital”, El objetivo general es determinar los niveles de Felicidad y Compromiso, para determinar si existe una conexión entre ellos. La población es de 500 personas. Se encontró que existe una relación positiva en la que más de la mitad de los encuestados se consideran felices, mientras que solo el 35% tiene un alto nivel de determinación.

Lastra y Tamayo (2017) realizaron su estudio Felicidad y compromiso de los docentes de una empresa educativa de la ciudad de Arequipa. Su objetivo era encontrar la relación entre las variables felicidad y compromiso en un complejo educativo compuesto por cinco instituciones en una ciudad. La muestra estuvo conformada por 123 colaboradores de estas 5 instituciones, se utilizaron como herramientas la escala de Felicidad 6 y el cuestionario UWES. Se puede demostrar que existe una correlación moderada, similar a investigaciones previas sobre este tema.

Delgado y Velásquez, (2018) en su estudio titulado “Efecto del compromiso en la satisfacción laboral de los empleados de una sucursal bancaria en el distrito de Cayma - Arequipa, 2018” tuvo como objetivo común analizar el efecto del compromiso en su satisfacción laboral. trabajar en una sucursal bancaria. El método de investigación es transversal descriptivo-correlativo. La plantilla está formada por empleados. Se concluye que, si existe un efecto entre estas dos variables, una mayor proporción de una variable afectará directamente a la otra.

### 1.2.3. A Nivel Local

Burga (2022) Su investigación tuvo como objetivo determinar el impacto de la inteligencia emocional en el trabajo de los empleados del Gobierno Regional de Lambayeque. Se extrajeron muestras de 169 empleados como herramienta a partir de dos cuestionarios utilizados para medir variables. Se puede concluir sobre el impacto de la inteligencia emocional en la inteligencia emocional en el trabajo de los empleados del gobierno regional de Lambayeque.

Quenema (2021) Su estudio tuvo como objetivo determinar la inteligencia emocional y las conductas parentales positivas de los estudiantes de secundaria de una institución educativa de Chiclayo, 2021. El método utilizado fue cuantitativo y poco práctico, un diseño experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 75 estudiantes de secundaria de 11 a 18 años. Los cuestionarios utilizados fueron el cuestionario ICE de Bar-on y la Escala de Parentalidad Positiva. Se encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional general y las habilidades parentales ( $Rho = 0,25$ ;  $p < 0,05$ ). Por otro lado, no se encontró relación significativa ( $p > 0,05$ ) entre aspectos de comunicación interpersonal, introspección, adaptabilidad y afrontamiento al estrés y apego, práctica de aprendizaje, defensa y reflexión.

Martínez. (2022) en el estudio titulado “Relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los trabajadores de oficina Coopac Santo Cristo de Bagazán Chiclayo 2020” para determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los trabajadores de la COOPAC. Chiclayo 2020. Su muestra consistió en 30 empleados, se utilizó una encuesta para obtener datos precisos de la encuesta y se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre las variables. En la investigación se dedujo que existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, lo que indica que la inteligencia emocional tiene un impacto directo en el desempeño de los empleados.

Albines (2021) en su estudio para determinar la definición de felicidad según la psicología positiva, sus fuentes causales en el lugar de

trabajo y variables determinantes de grado en hispanos de Estados Unidos. Por lo tanto, se asume que la felicidad es un estado de satisfacción que involucra la evaluación de la vida misma y la expresión de componentes como emociones, logros y relaciones afectivas. Además, se concluyó acerca de la dependencia del fenómeno de fuentes externas y personales de su ocurrencia y desarrollo en el ámbito laboral; Se identificaron como factores explicativos del alto nivel de felicidad en América Latina la importancia de las relaciones sociales y la adecuada adaptación a los problemas sociales y culturales.

Villareal (2021) El estudio tiene como finalidad estudiar la felicidad de los empleados de El Águila SRL, averiguar cómo encontrar esta variable de investigación y proponer un modelo de gestión de la felicidad en la empresa. y encontró la felicidad plena en algunos de los aspectos faltantes de la organización, utilizando el modelo PERMA midiendo la variable objeto de estudio, se ha obtenido un estudio cuantitativo con encuestas separadas de nuestra muestra. Los principales resultados muestran que cuando la felicidad en el trabajo es baja y media, la dimensión de relaciones positivas es más baja, lo que indica que los empleados no se sienten apoyados por sus compañeros, lo que lleva a un mejor desempeño laboral insatisfactorio. Por lo tanto, se concluye que es necesario aplicar las intervenciones desarrolladas en la propuesta de este trabajo, encaminadas a potenciar la felicidad en el lugar de trabajo.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Inteligencia emocional**

##### **1.3.1.1. Definición**

Según Sawaf (1998), se supone que las personas con alto coeficiente intelectual no son exactamente exitosas en diferentes áreas de la vida porque la IE estimulará a las personas a desarrollar su potencial.

Por otro lado, Londoño (2009) argumenta que la IE no es innata y que puede desarrollarse a lo largo de la vida ya través de la experiencia.

Según Goleman (2011), afirma que la IE establece nuestra capacidad para aprender las bases del autodomínio.

Además, Goleman (1996) también infiere cuatro aspectos que componen la inteligencia emocional y autoconocimiento emocional para que puedas reconocer tus emociones y actuar conscientemente de acuerdo a tus valores; controlarse a sí mismo, motivación, empatía, relaciones.

#### **1.3.1.2. Coeficiente intelectual**

Para Londoño (2009), la inteligencia es innata y la mayoría de las personas nacen inteligentes o no. Además, Maslow (1991) afirma que un coeficiente intelectual bajo no ayuda a desarrollar habilidades.

#### **1.3.1.3. Emociones**

Golman (1996) ha demostrado que las emociones son las que nos permiten hacer frente a las complejas condiciones de la vida. Además, Londoño (2009) también deduce que las emociones juegan un papel fundamental en la vida. En cambio, según Sánchez, Fernández y Palmero (2008), las emociones son procesos desencadenados por un desequilibrio en nuestro organismo. Keltner y Gross (1999) nos dicen que la adaptación es una de las principales funciones de la emoción.

#### **1.3.1.4. Tipos de emociones**

Según Sánchez (2009), concluye que existen los siguientes tipos de emociones: Las emociones son causadas por causas internas.

- Sensación corporal: Viene del cuerpo.
- Emociones de la mente: Es el deseo y la urgencia de realizar actividades.
- Emociones Externas: Impulso a crear nuestros propios movimientos.
- Emociones necesarias: sentirse bien

Según Goleman (2011), entre los principales sentimientos se encuentran:

- El amor hace que la persona exprese ternura y satisfacción sexual.
- Estado de ánimo, la ira tiende a aumentar la adrenalina y el ritmo cardíaco.

- Nervios que mantienen a la persona despierta.
- Felicidad, provoca entusiasmo y alegría en las personas.
- La tristeza, que puede expresarse con lágrimas, reduce el deseo de realizar actividades, provocando depresión en la persona.

#### **1.3.1.5. Modelo de los 4 pilares de la inteligencia emocional**

Sawaf, A. & Cooper, K. (1998) Un modelo de los cuatro pilares básicos de la inteligencia emocional.

**a. Conciencia emocional:** Reconocer, respetar y apreciar las emociones expresadas por un individuo, la honestidad lleva a encontrar la "verdad" en las personas, saber usar la conciencia para conocer los sentimientos de los demás, y esto es necesario para respetarse a uno mismo y poder respetar a los demás.

Energía emocional: Según Thayer (2008), muestra que existen cuatro estados básicos del desarrollo energético humano, en los cuales la tensión energética y el estrés conducen al cambio en la inteligencia emocional, su poderosa transformación, a diferencia del cansancio y la calma llena de energía, beneficia y lo fortalece.

Emocionalmente reactivo: Ser un sujeto impulsivo no permite buenas interacciones con las personas, impide relaciones de mayor confianza y reduce el rendimiento.

**b. Aptitud emocional:** Según Thayer (2008), permite el desarrollo y conocimiento de los rasgos, conduciendo a su realización a través de habilidades de conciencia emocional.

Presencia real: la autoeficacia es lo primero, haciendo del desarrollo de capacidades un área de poder; genere confianza y apertura al cambio y tome riesgos de manera creativa.

Rango de confianza: cuando un individuo tiene relaciones sociales muy limitadas y no puede relacionarse con más personas, puede sentirse frustrado y descontento; porque la confianza es necesaria para tener un trabajo estable, y

al mismo tiempo establecer una relación amistosa con los trabajadores de la empresa.

Descontento constructivo: personas que aspiran a la excelencia, tienen buenas habilidades de liderazgo y buscan la felicidad profesional para su empresa.

Flexibilidad e innovación: Trabajo y familia forman un equilibrio perfecto, y poner en práctica la alianza de aprendizaje te hará más fuerte y capaz.

**c. Profundidad emocional:** Según Thayer (2008), dijo que las personas moldean su personalidad, ayudándolas a alcanzar sus metas y objetivos, lograr objetivos claros en la vida que conduzcan al logro de objetivos, obtener más de 20 puntos de vista y dirección en el trabajo, y maximizar el crecimiento potencial.

**d. Alquimia emocional:** Según Thayer (2008), tener una buena inteligencia emocional nos ayuda a superar obstáculos y desafíos. Enfrente situaciones complejas y aproveche las oportunidades de manera proactiva mientras minimiza los riesgos para las organizaciones y las personas.

Flujo visual: la intuición de esta función está bien desarrollada y funciona.

La intuición se desarrolla por sí misma. El corazón afecta la forma en que las personas reaccionan a sus emociones y sentimientos.

Este movimiento se refleja en el momento justo: cualquier empresa que aspire al futuro y al momento es fundamental, pero a la vez enemiga.

Tienes que salir de tu zona de confort y hacer más eficiente la organización y asumir tus responsabilidades completando e integrando tus tareas.

Visualice la oportunidad: al presentar un problema, cada individuo demuestra una fuerza interior a la que cada uno de nosotros puede recurrir para encontrar soluciones sensatas.

Creando el futuro: los líderes se esfuerzan por innovar fomentando la innovación, que hará más a corto plazo.

## **1.3.2. Felicidad en el trabajo**

### **1.3.2.1. Definición**

Según Seligman (2003), un célebre psicólogo, dedujo que la felicidad es un conjunto de metas que las personas experimentan en relación con las buenas emociones humanas. Como seres humanos, tenemos un buen objetivo final de buscar la felicidad.

Vázquez (2016) La felicidad y el trabajo son dos conceptos completamente diferentes y pocas personas creen que puedan estar relacionados, sin embargo, las personas dedican mucho tiempo a ellos a lo largo de la vida, y la combinación de relaciones ayudará a encontrar el mejor resultado para el trabajo.

Chiavenato (2017) afirma que “El ambiente relacionado con la relación laboral se denomina clima organizacional, el cual está íntimamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados en la organización, derivado de los estados emocionales de la organización, en el siguiente punto se destacan ciertos aspectos de su entorno profesional, ya sea comunicación desde arriba, desarrollo y madurez. Reconocimiento a través de premios.

Para Dan Baker y Hemingway (2007), las empresas felices están mejor preparadas para el éxito a largo plazo. Una empresa feliz no es la que no tiene problemas ni retos, sino la que mira la realidad desde su punto de vista y, desde un punto de vista positivo, ve oportunidades en su entorno. Siente el ambiente que inspira confianza.

### **1.3.2.2. Dimensiones de la felicidad**

Álvarez (2012) afirma que la felicidad se caracteriza por diferentes dimensiones humanas y cada una de estas dimensiones es importante, porque si una de ellas falla, la definición de felicidad tampoco. Por ello, mencionó que existen 3 aspectos principales de la felicidad:

**La felicidad como sentimiento y sentimiento:** La felicidad es un sentimiento que todo ser humano tiene para transmitir felicidad y al experimentar

estos sentimientos, se encuentra en un estado positivo consigo mismo y con la vida.

**La felicidad es crecimiento y superación personal:** No podemos estar satisfechos con nosotros mismos, es nuestra valoración de nosotros mismos, basada en objetivos alcanzados, incluido el autocontrol y la calma emocional.

**La felicidad es una obligación moral y social:** Nuestra felicidad no puede igualar la felicidad de los demás, cada uno debe velar y cuidar su propia felicidad, sin relación con la felicidad de los demás, y esto incluye no realizar acciones negativas. gestos hacia los demás.

Observando estas tres dimensiones propuestas por Álvarez, encontramos que son consistentes con lo establecido por Seligman (2003), donde nos dice que la felicidad misma puede clasificarse en: una vida placentera; Para el segundo punto, buena longevidad y fin de vida útil.

### **1.3.2.3. Escalera de la felicidad de los 7 factores**

Muñoz, et. al (2014) Los autores clasifican la felicidad en siete ingredientes esenciales como una secuencia que debe tomarse en un orden particular:

**Supervivencia material:** aquí estamos hablando de los medios físicos del medio ambiente, que son la base básica para el sentido humano de seguridad, a través de estos medios materiales, las personas obtienen paz mental y disfrutan de la vida.

**Relaciones con los demás:** Se considera la interacción voluntaria del individuo con los demás, o la interacción debe ser demostrada por la acción o involucramiento de la empresa en el ambiente organizacional.

**Valoración:** Implica la auto aceptación, así como el reconocimiento de los demás que considera importantes, pues sus opiniones son fundamentales.

**Autoconocimiento y desarrollo personal:** Está vinculado con la independencia de los comportamientos que tiene una persona en relación a sus decisiones, así como los comportamientos que adopta para su desarrollo personal.

**Sentido vital:** Es la percepción que tienen las personas del sentido de su vida, que es fundamental en el campo de la organización e implica el mismo sentido.

**Contribuir al bien común:** Cuando aportamos algo a la comunidad, sentimos el beneficio para la comunidad, lo que aumenta nuestra felicidad con esta contribución. Ven lo útiles que somos en el medio ambiente.

**Espiritualidad:** El carácter que tenemos o la certeza de que nuestra existencia va más allá del objeto material en cuestión.

#### **1.3.2.4. Modelo PERMA**

Larios (2012) El modelo PERMA o teoría de la felicidad propuesta por Seligman, e incluye una descripción de lo que las personas eligen libremente para mejorar su felicidad. Este modelo consiste en recopilar y detectar indicadores de felicidad y positividad para mantener una mejor actitud ante la vida.

Se compone de 5 tamaños lo que significa:

- **Emociones positivas:** Estas emociones incluyen el amor, la gratitud y el optimismo porque nos hacen sentir más felices en la vida, lo que se puede expresar en la forma en que se sienten, la cantidad de palabras positivas que pueden decir o el interés que tienen en realizar sus deberes.

- **Compromiso:** El acuerdo de las personas sobre la capacidad de lograr la armonía con la vida se demuestra cuando el colaborador participa activamente en los eventos de la vida cotidiana, aun cuando los perciba incómodos, y también advierte situaciones relacionadas con su involucramiento o enfoque en los eventos de la vida.

- **Relaciones Positivas:** Ayuda a sentirse apoyado por los demás, a través de relaciones sólidas en el entorno empresarial y sentirse apoyado entre otras cosas, es decir, un buen manejo de las relaciones entre los beneficiarios, para promover un buen clima organizacional.

- **Sentido y Propósito:** Este es el significado que las personas le dan a la vida, porque cada persona tiene un propósito que incluye las fortalezas personales para lograr las metas que considera importantes, no siempre en beneficio de los demás, sino para mantener la pertenencia o para hacer algo trascendente.

- **Alcanzar el éxito y una sensación de logro:** Esto es establecer metas, lograr esa meta es una mejora en las habilidades, es decir, le permite al trabajador sentir que está haciendo lo que tenía la intención de hacer y la mayoría de los tipos de trabajadores cada uno tiene la capacidad de establecer sus propios objetivos, sin renunciar a ellos, significa avanzar hacia una vida productiva.

Martin Seligman en 1999 presentó tres métodos: Amables, comprometidos y productivos, cada elemento del modelo PERMA debe cumplir con tres características: contribuyen a la felicidad, y las personas los eligen para su propio beneficio, y eso es exclusivo. La diferencia entre su primera propuesta de 1997 (Personal Strengths) y el modelo PERMA es que soportan cada uno de sus elementos. El objetivo principal de la psicología positiva asociada con la teoría de la salud es aumentar la satisfacción con la vida.

## **1.4. Formulación del Problema**

### **1.4.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre el IE y la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino - Cajamarca?

### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel de Inteligencia emocional en la Cooperativa Nor Andino - Cajamarca?

¿Cuál es el nivel de la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino - Cajamarca?

## **1.5. Justificación e Importancia de estudio**

Esta investigación busca dar a conocer la importancia de la inteligencia emocional y la felicidad en el trabajo dentro de la cooperativa Nor Andino-Cajamarca para un mejor rendimiento de sus colaboradores, y así tener un equipo más eficiente que muestre mejores resultados, y juntamente mostrar cómo se refleja la inteligencia emocional en el desarrollo de actividades de los integrantes de la empresa.

Esta investigación permitirá a la empresa, conocer el nivel de significancia e influencia que tiene una variable sobre la otra y así aplicarla correctamente.

## **1.6. Hipótesis**

**H1:** Existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino - Cajamarca.

**H0:** No existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino - Cajamarca.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino - Cajamarca.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Medir el nivel de Inteligencia emocional en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca.

Identificar los principales factores de inteligencia emocional que posee la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca.

Medir el nivel de la felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca.

Identificar los principales factores que aumentan la felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca.

## **II. MATERIAL Y METODO**

### **2.1 Tipo y diseño de la investigación**

#### **Tipo de investigación.**

Según Fernández et al. (2018), explica que la investigación se basa en probar hipótesis y encontrar la relación correcta entre los hallazgos científicos y los principios.

El siguiente estudio es explicativo porque se centrará en analizar la relación causal entre dos variables.

Fernández et al. (2018), mencionan que la investigación explicativa busca la causa de los eventos identificando relaciones de causa y efecto. En esta etapa, la investigación explicativa puede ser responsable de determinar la causa y el efecto mediante la prueba de hipótesis.

#### **Diseño de investigación.**

El presente estudio fue un diseño transversal no experimental.

Fernández et al. (2018). Mencionó que un diseño no experimental es un diseño que se hace sin cambiar significativamente las variables, que se enfoca principalmente en observar un fenómeno preciso en el escenario original para que luego pueda ser estudiado.

Por otro lado, Fernández et al. (2018) dicen que el diseño transaccional puede entenderse cuando dicha investigación se dedica al estudio y determinación del nivel o realidad de una variable en un momento dado para determinar la relación entre dos o un grupo de variables.

### **2.2. Variables y operacionalización**

#### **2.2.1. Variables**

##### **Variable. Inteligencia emocional**

##### **Definición conceptual.**

Sawaf y Cooper (1998) argumentan que las personas con un alto coeficiente intelectual no necesariamente tienen éxito en sus propias vidas y en los negocios, porque la inteligencia emocional alentará a las personas a buscar su potencial único. Su singularidad, su propósito y, por lo tanto, la activación de sus valores y aspiraciones.

**Definición operacional.**

Sawaf y Cooper (1998) infiere que las capacidades de percibir, evaluar y expresar sentimientos, permitiendo la comprensión de los sentimientos y el conocimiento y regulación de las emociones para promover un mejor desarrollo emocional e intelectual.

**Variable. Felicidad en el trabajo**

**Definición conceptual.**

Es un estado pleno de satisfacción que experimenta subjetivamente la persona para poseer el bien deseado (Alarcón, 2006).

**Definición operacional.**

Se supone que la definición de la escala es basada en los puntajes obtenidos en la Escala de Felicidad de Lima, que él mismo desarrolló (Alarcón, 2006).

## 2.2.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de Inteligencia Emocional*

VARIABLE	DIMENCIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TECNICA E INSTRUMENTO
Inteligencia emocional	Percepción emocional	Tengo la capacidad de identificar emociones propias Tengo la capacidad de expresar correctamente mis sentimientos Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir	Ítem 1 - 3	
	Comprensión de sentimientos	Designo diferentes emociones y reconozco la relación entre la palabra y el propio significado de la emoción Comprendo emociones complejas o sentimientos simultáneos de amor y odio Comprendo los sentimientos de los demás	Ítem 4 - 6	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario
	Regulación emocional	Tengo la habilidad para estar abierto a estados emocionales positivos como negativos Reflexiono sobre las emociones y determina la utilidad de su información Regulo emociones propias y de los demás sin minimizarlas o exagerarlas Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir	Ítem 7 - 10	

**Tabla 2***Operacionalización de Felicidad en el Trabajo*

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ITEMS</b>	<b>TÉCNICA E INSTRUMENTO</b>
Felicidad en el trabajo	Sentido positivo de la vida	Positivismo	Ítem 01 - 04	Técnica: Encuesta
	Satisfacción con la vida	Satisfacción	Ítem 05 - 07	
	Realización personal	Nivel de realización	Ítem 08 - 10	Instrumento: Cuestionario
	Alegría de vivir	Nivel de regocijo	Ítem 11 - 14	

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

En el presente proyecto de investigación, he encontrado que la población de la empresa está conformada por 18 trabajadores, en donde toda la población será la muestra que se utilizará para aplicar el instrumento.

Para Fernández et al. (2018). Definen a la población, como la cantidad total de personas o elementos que son seleccionados a estudiar, ya sea por alguna relación en común o sean parte de un material de investigación.

### **Muestra**

Se está considerando como muestra a 18 trabajadores para ser encuestados, el total de la población, siendo este un número reducido.

Según Fernández et al. (2018). Definieron a la muestra como: parte de totalidad de la población, una parte reducida y seleccionada para tener un mejor análisis, ya que permitirá un análisis más alcanzable.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad**

### **Técnicas de recolección de datos.**

#### **Encuesta.**

En este estudio se utilizó como técnica la encuesta. Ya que es útil recopilar datos de la variable dependiente (felicidad en el trabajo) y la variable independiente (inteligencia emocional).

Chávez (2015) nos dice que una encuesta es una técnica que consiste en la elaboración de cuestionarios orales o escritos que se envían a un grupo poblacional.

## **Instrumento de recolección de datos.**

### **Cuestionario Inteligencia emocional**

El cuestionario de IE se basará en el trabajo de Ice Baron (1968), quien evaluará un total de 10 preguntas para medir la variable. La escala de calificación será Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca)

### **Cuestionario sobre la felicidad en el trabajo**

El cuestionario de Felicidad en el Trabajo se basará en el trabajo de Palma S. (2009), quien evaluará un total de 14 preguntas para medir la variable. La escala de calificación será Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca)

### **Validez**

Molina (2015) indica que la validez también significa que la herramienta ha sido aprobada, en su contenido, es decir, los elementos recomendados son suficientes. Esto debe ser determinado tanto por los expertos como por los usuarios a través de la aplicación o las pruebas beta, antes de que la aplicación final de la herramienta de medición conduzca a la confirmación estadística, es decir, estadísticas de elementos.

**Tabla 3**

*Validación por expertos en la materia*

Orden	Experto	Observaciones	Estado
Liset Sugeily Silva Gonzáles	Docente a Tiempo Completo en la USS	Sin observaciones	Aplicable
Abraham José García Yovera	Docente a Tiempo Completo en la USS	Sin observaciones	Aplicable
Segundo René Elera	Especialista administrativo	Sin observaciones	Aplicable

## Confiabilidad

La confiabilidad se probará utilizando el alfa de Cronbach, ya que Molina (2015) menciona que esto significa que el dispositivo está bien desarrollado para que sus resultados sean confiables. Para las pruebas de confiabilidad, se recomienda utilizar dos aplicaciones de hardware desarrolladas con ciertos intervalos de tiempo entre ellas que dan resultados estadísticamente muy cercanos.

### Coeficiente alfa

>.9 a 1 es excelente

>.8 es bueno

>.7 es aceptable

>.6 es cuestionable

>.5 es bajo

### Tabla 4

*Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la IE*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,871	10

*Nota: Realizada por el autor con el programa estadístico SPSS v25.*

El instrumento de esta investigación tiene un alfa de Cronbach de ,871.

### Tabla 5

*Confiabilidad de Alfa de Cronbach de Felicidad en el Trabajo*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,926	14

*Nota: Realizada por el autor con el programa estadístico SPSS v25.*

El instrumento de esta investigación tiene un alfa de Cronbach de ,926.

## **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

- Se requiere la experiencia significativa de tres (03) expertos graduados para validar las herramientas, certificando que tienen la base científica y las características necesarias para su uso futuro.
- Solicitar permiso a Cooperativa Nor Andino - Cajamarca.
- Se visitará la Cooperativa Nor Andino - Cajamarca para explicar a los trabajadores el cuestionario a aplicar, los motivos de la encuesta y solicitar su colaboración de forma anónima.
- Se aplicará el cuestionario a todo el personal presente y se les explicará el procedimiento para contestar las preguntas.
- Se recogerán los cuestionarios y se comprobará que todas las preguntas han sido contestadas correctamente.
- Se agradecerá a todos los presentes

## **2.6. Criterios éticos**

En este trabajo de investigación se protegerá la identidad de los colaboradores entrevistados y se tendrán en cuenta las consideraciones éticas correspondientes, como la confidencialidad, el consentimiento informado, el intercambio de información libre y anónima.

- Consentimiento informado: El propósito del consentimiento informado es poder obtener el consentimiento informado de todos los individuos o poblaciones para realizar investigaciones y garantizar la participación voluntaria.
- Participación libre: significa que la participación no está bajo la presión de los colaboradores, sino que está motivada por la importancia del estudio.
- Anonimato: Este criterio se tendrá en cuenta al inicio del estudio.
- Respete el sitio de la encuesta: los pasantes recibirán los permisos apropiados para acceder al sitio, sujeto a las reglas y regulaciones detalladas establecidas por la organización.

- **Confiabilidad:** La síntesis y las respuestas son consecuentes con los hechos y no chocan de las conclusiones obtenidas del lugar de estudio.
- **Copyright:** Se valorará los derechos de autor, teorías y prácticas (patentes). Queda prohibido el plagio o plagio de otros trabajos.
- **Autenticidad de la Información Registrada:** La información obtenida no han sido alterados o manipulados.

## **2.7. Criterios de rigor científico**

Es necesario un criterio de rigor científico para el estudio, que en este trabajo se basa en el tipo de investigación cuantitativa, teniendo en cuenta los criterios establecidos por Guba (1981). Esto me permitirá analizar la confiabilidad y calidad de mi investigación, incluyendo:

**Confiabilidad:** Esto aumentará la probabilidad de los datos obtenidos del estudio sean confiables y que el uso de la observación continua y las entrevistas en profundidad con los participantes del estudio aumenten la probabilidad de que los resultados del estudio sean corroborados y que se recopile información confiable; puedo. La información cercana es lo que piensan y sienten.

**Valor externo:** Para obtener la certeza externa de la empresa, se toma un porcentaje teórico cuando se ha recopilado información detallada y se realizará una evaluación de la misma.

**Neutralidad:** asegura que, si se descubre algo durante esta investigación, no dependerá de los motivos e intereses del investigador.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados en tablas y figuras

**Tabla 1A**  
**Relación de variables Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral.**

*Análisis correlacional entre las variables*

<b>Correlaciones</b>			
		INTELIGENCIA EMOCIONAL	FELICIDAD
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Correlación de Pearson	1	0,503
	Sig. (bilateral)		0,432
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	0,50 3	1
	Sig. (bilateral)	0,43 2	

Fuente: Elaboración propia

Observamos que la correlación entre las variables Inteligencia Emocional y Felicidad, es de 0,503 (correlación positiva) y estadísticamente es significativo (0,432 es menor que 0,503).

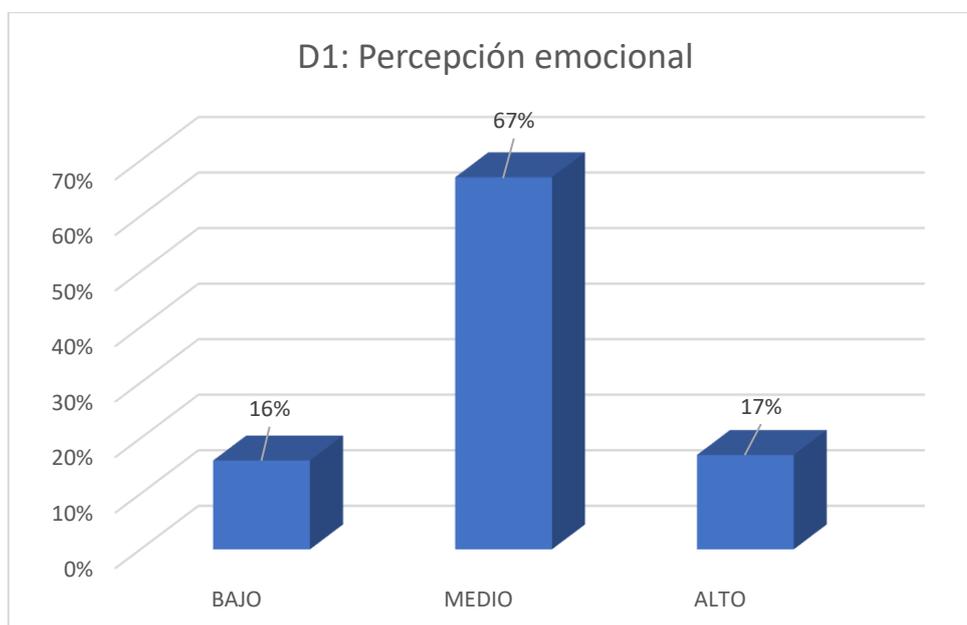
Por lo tanto, se acepta la hipótesis H1 planteada donde se afirmaba que existía una relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca, y se rechaza H0, que indicaba que no existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino - Cajamarca.

##### 3.1.1 Variable Inteligencia Emocional

**Tabla 6**  
*Dimensión Percepción emocional*

NIVELES	Nº	%
BAJO	3	16%
MEDIO	12	67%
ALTO	3	17%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Figura 1**  
*Dimensión Percepción emocional*



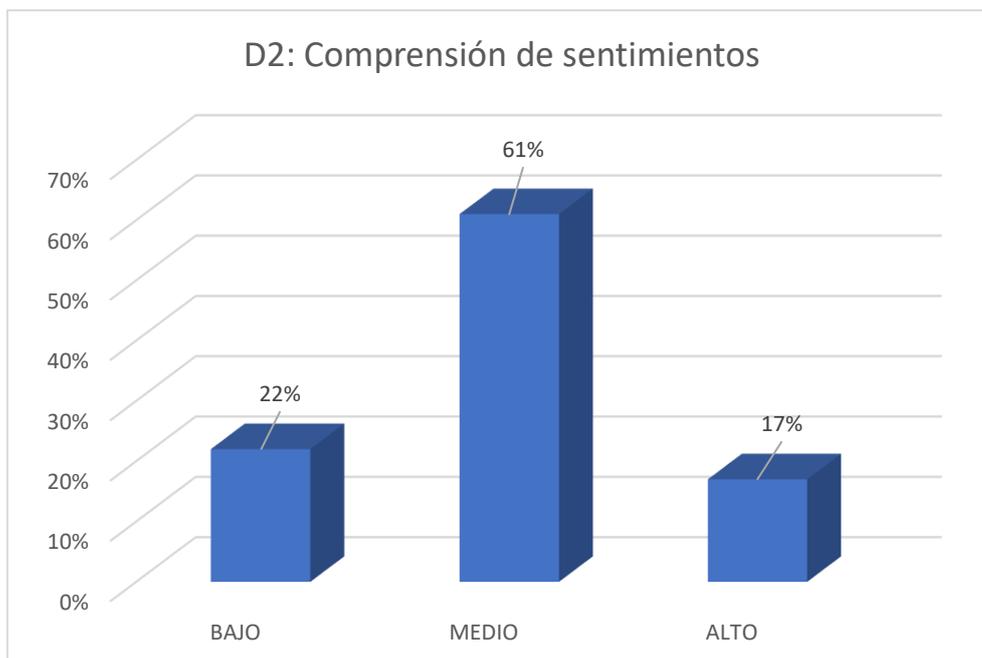
Nota. Se puede observar según los resultados que el 17% de los encuestados tiene un nivel alto, el 67% tiene un nivel medio, y por último el 16% tiene una percepción emocional baja. Fuente: Elaboración Propia.

Se puede identificar además que la percepción emocional actúa como uno de los principales factores que influye en la inteligencia emocional, esto nos indica además que existe una variabilidad en la capacidad de las personas para percibir y comprender sus propias emociones y las emociones de los demás. Aquellos con un nivel alto de percepción emocional podrían tener una mayor habilidad para manejar situaciones emocionales y tener una mejor inteligencia emocional en general.

**Tabla 7**  
*Dimensión Comprensión de sentimientos*

NIVELES	Nº	%
BAJO	4	22%
MEDIO	11	61%
ALTO	3	17%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Figura 2**  
*Dimensión Comprensión de sentimientos*



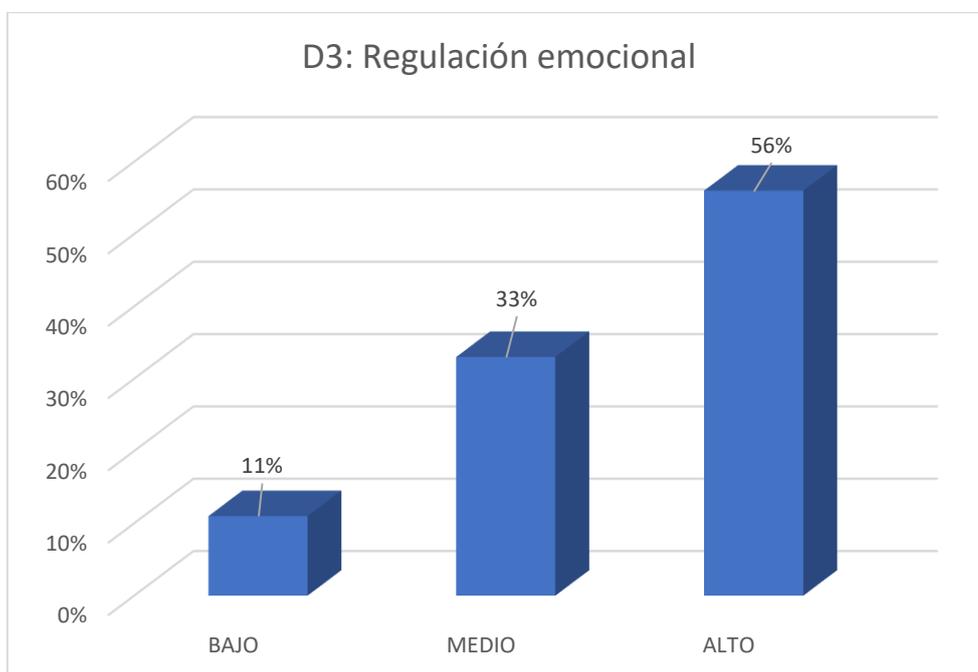
Nota. Se puede observar según los resultados que el 17% de los encuestados tiene un nivel alto, el 61% tiene un nivel medio, y por último el 22% tiene una comprensión de sentimientos baja. Fuente: Elaboración Propia.

Se puede identificar además que la comprensión de sentimientos actúa como uno de los principales factores que influye en la inteligencia emocional, lo que indica que aquellos con un nivel alto de comprensión emocional podrían tener una mayor habilidad para identificar, interpretar y responder adecuadamente a las emociones, tanto propias como de los demás. Por otro lado, las personas con una comprensión emocional baja podrían tener dificultades para entender las señales emocionales, lo que podría afectar su inteligencia emocional.

**Tabla 8**  
*Dimensión Regulación emocional*

NIVELES	N°	%
BAJO	2	11%
MEDIO	6	33%
ALTO	10	56%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Figura 3**  
*Dimensión Regulación emocional*



Nota. Se puede observar según los resultados que el 56% de los encuestados tiene un nivel alto, el 33% tiene un nivel medio, y por último el 11% tiene una regulación emocional baja. Fuente: Elaboración Propia.

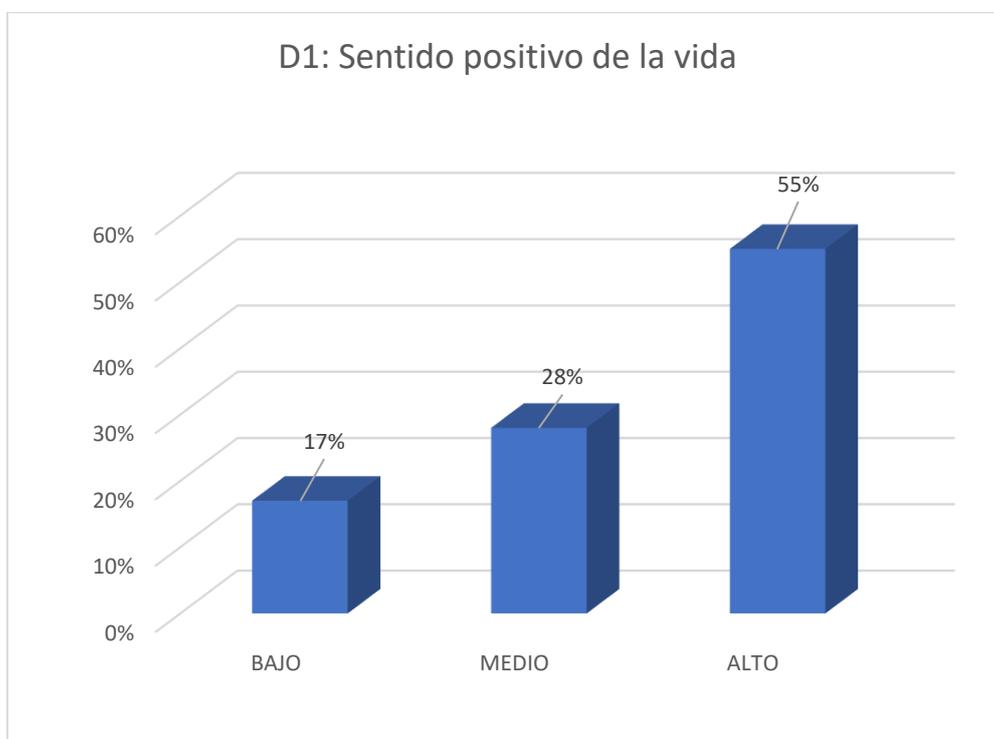
Se puede identificar además que la comprensión de sentimientos actúa como el principal factor que influye en la inteligencia emocional, esto implica ser capaz de lidiar con las emociones negativas de manera constructiva, lo que puede tener un impacto positivo en el bienestar emocional y en las relaciones interpersonales.

### 3.1.2 Variable Felicidad en el trabajo

**Tabla 9**  
*Dimensión Sentido positivo de la vida*

NIVELES	N°	%
BAJO	3	17%
MEDIO	5	28%
ALTO	10	55%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Figura 4**  
*Dimensión Sentido positivo de la vida*



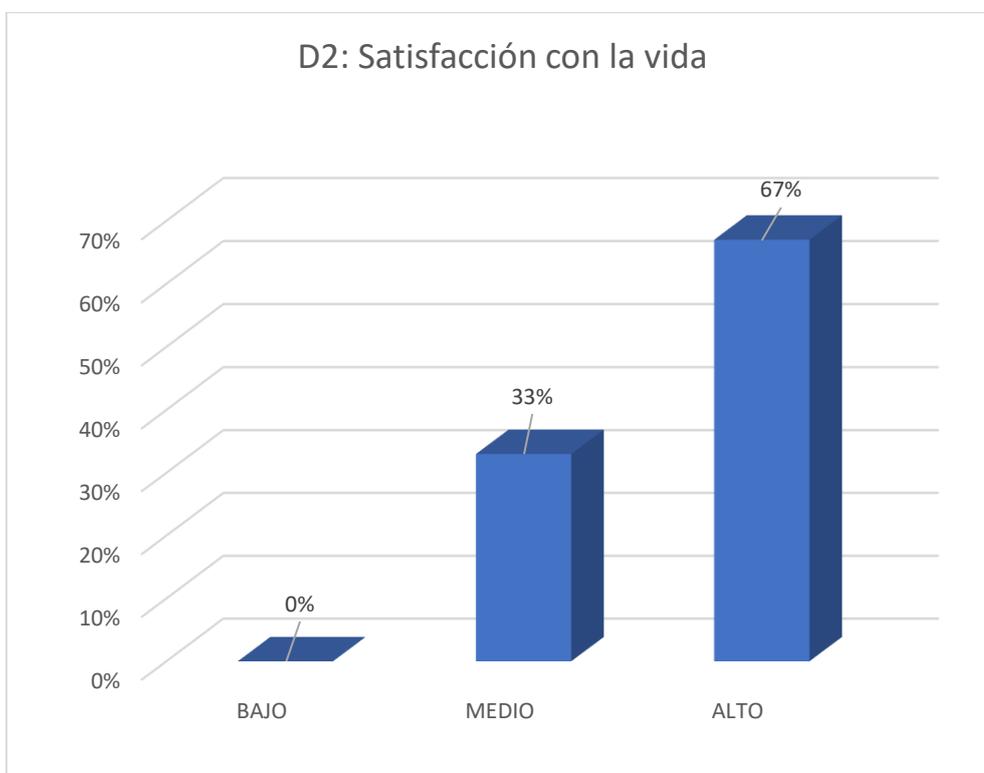
Nota. Se puede observar según los resultados que el 55% de los encuestados tiene un nivel alto, el 28% tiene un nivel medio, y por último el 17% tiene un sentido positivo de la vida bajo. Fuente: Elaboración Propia.

Se puede identificar además que el sentido positivo de la vida actúa como uno de los factores que influyen en la variable felicidad en el trabajo.

**Tabla 10**  
*Satisfacción con la vida*

NIVELES	N°	%
BAJO	0	0%
MEDIO	6	33%
ALTO	12	67%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Figura 5**  
*Satisfacción con la vida*



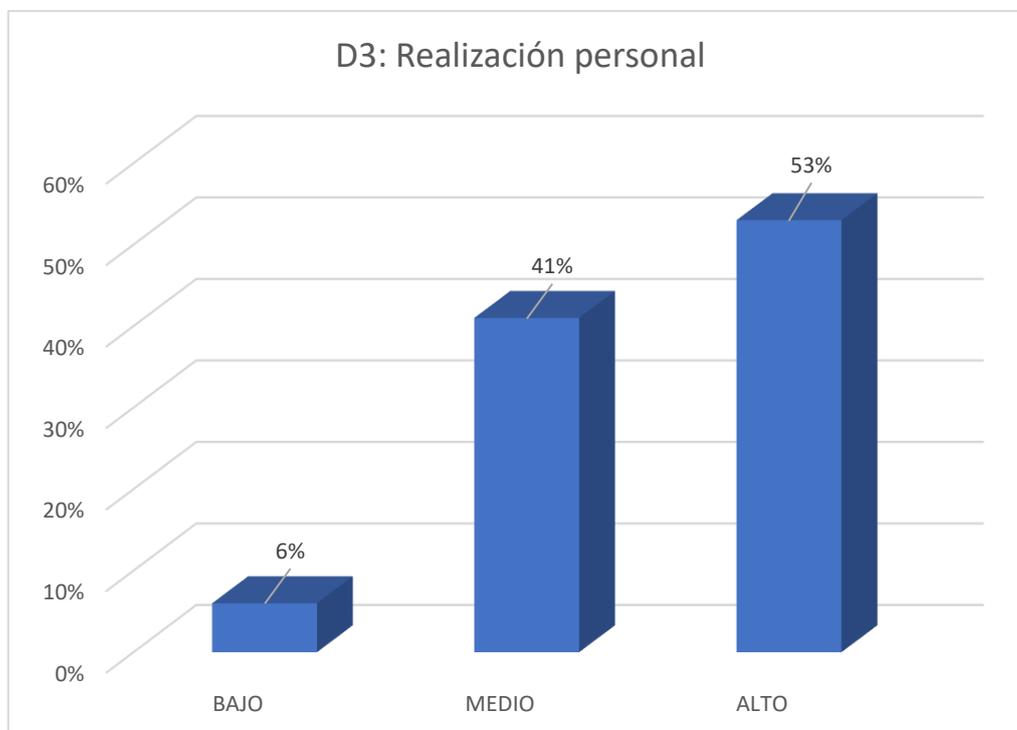
Nota. Se puede observar según los resultados que el 67% de los encuestados tiene un nivel alto, el 33% tiene un nivel medio, y por último el 0% tiene una satisfacción con la vida bajo. Fuente: Elaboración Propia.

Se puede identificar además que la satisfacción con la vida actúa como uno de los factores que influyen en la variable felicidad en el trabajo.

**Tabla 11**  
*Dimensión Realización personal*

NIVELES	N°	%
BAJO	1	6%
MEDIO	7	41%
ALTO	9	53%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

**Figura 6**  
*Dimensión Realización personal*



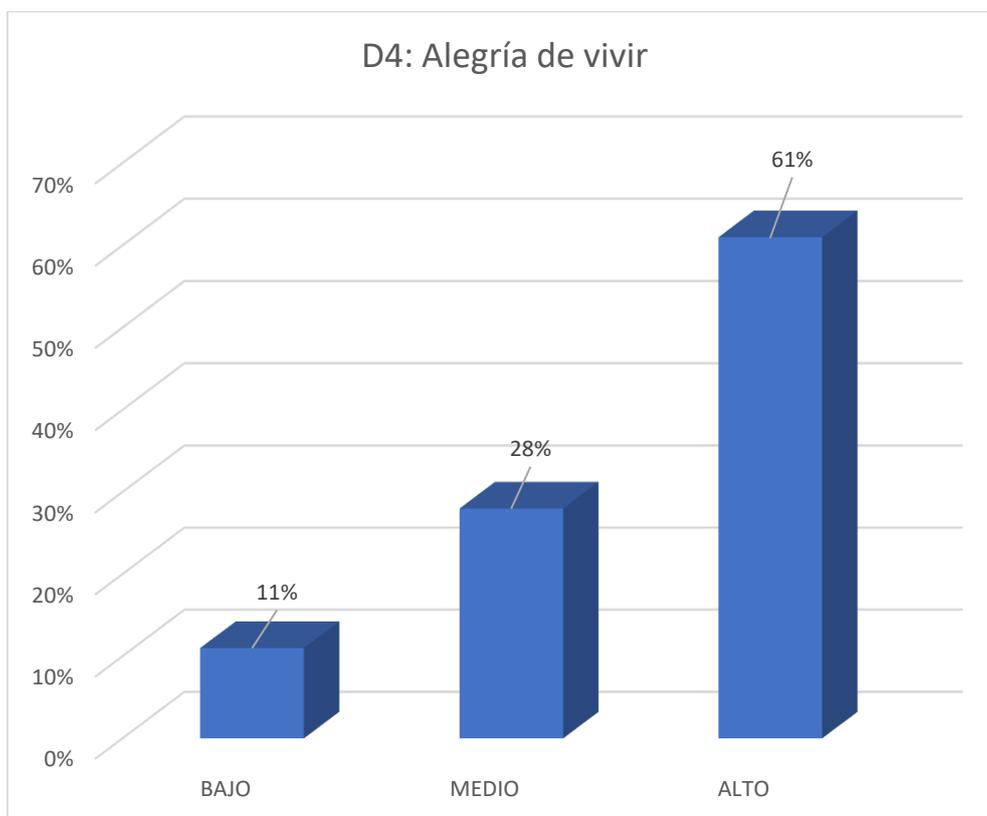
Nota. Se puede observar según los resultados que el 53% de los encuestados tiene un nivel alto, el 41% tiene un nivel medio, y por último el 6% tiene una realización personal baja. Fuente: Elaboración Propia.

Se puede identificar además que la realización personal actúa como uno de los factores que influyen en la variable felicidad en el trabajo de manera muy significativa.

**Tabla 12**  
*Dimensión Alegría de vivir*

NIVELES	N°	%
BAJO	2	11%
MEDIO	5	28%
ALTO	11	61%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Figura 7** Dimensión Alegría de vivir



Nota. Se puede observar según los resultados que el 61% de los encuestados tiene un nivel alto, el 28% tiene un nivel medio, y por último el 11% tiene una alegría de vivir baja. Fuente: Elaboración Propia.

Se puede identificar además que la alegría de vivir actúa como uno de los factores que influyen en la variable felicidad en el trabajo de manera significativa.

### 3.2 Discusión de resultados

Luego de la aplicación de la encuesta en la empresa Cooperativa Nor Andino – Cajamarca, a un total de 18 colaboradores como muestra y población del mismo, se procede a analizar los resultados en los gráficos y tablas por dimensiones anteriormente mostrados en el presente informe, teniendo presente ambas variables como son inteligencia emocional y felicidad en el trabajo y sus respectivos dimensiones e indicadores mostrados en la tabla de operacionalización, y sus objetivos como parte fundamental para el análisis de resultados

Con respecto al primer objetivo específico planteado el cual es “Medir el nivel de Inteligencia emocional en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca” se muestra en el cuestionario las preguntas relacionadas a estas dimensiones donde se puede observar que más del 50% de los encuestados se encuentra en la clasificación media de esta escala de medición, lo que nos indica que hay un nivel medio de Inteligencia emocional dentro de la corporativa Nor Andino – Cajamarca, y por consecuencia se verá reflejado en la siguiente variable (felicidad). Esto concuerda con Lázaro (2019) quien en su trabajo nombrado “Felicidad y compromiso con el trabajo entre los trabajadores de una empresa del sector financiero de la ciudad de Lima capital” donde realizó una encuesta a 500 laboradores y logró identificar que un porcentaje de sus encuestados se encontraba en “media” según, donde aproximadamente el 50% de encuestados mostró no conocer sobre la inteligencia emocional.

Se tiene en cuenta que con respecto a su segundo objetivo, se logró Identificar los principales factores de inteligencia emocional que posee la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca, en consecuente podemos notar que en sus gráficos el 55% de encuestados se encuentra en clasificación alta, esto quiere decir que los colaboradores si identifican que factores aportan y afectan a su inteligencia emocional, esto concuerda con la redacción del autor Sánchez (2018), el cual menciona que en su encuesta aplicada a una muestra de 85 colaboradores, sus resultados determinaron que un porcentaje mayor al 50% tenía conocimiento sobre los principales factores de inteligencia emocional dentro de su entorno laboral.

En cuanto al tercer objetivo específico planteado de igual forma que su anterior, menciona una pregunta la cual habla sobre Medir el nivel de la felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca. Procediendo a analizar los gráficos y tablas de la variable Inteligencia emocional, se puede discutir los resultados por dimensiones donde se puede notar que el 55% de encuestados se encuentra en clasificación alta; con un nivel alto de felicidad según la cantidad de respuestas en su mayoría positivas, este resultado coincide con el estudio de Delgado y Velásquez (2018). Quienes en su trabajo titulado “Efecto del compromiso en la satisfacción laboral de los empleados de una sucursal bancaria en el distrito de Cayma - Arequipa, 2018” nos mencionan que los resultados arrojados según sus gráficos y tablas determinan y dan razón a su hipótesis; la plantilla de colaboradores presentados como muestra demostró que sus encuestados se encuentran felices en su centro de trabajo.

En lo que respecta su cuarto objetivo específico el cual dice Identificar los principales factores que aumentan la felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca; podemos notar en las tablas y gráficos el 61% de encuestados en las dimensión alegría por vivir, donde podemos deducir que los colaboradores han identificado los factores relevantes que aumenta la felicidad en el trabajo y en sus vidas, de igual forma el autor Pérez (2021) en un instrumento aplicado a una muestra de 56 empleados de una empresa privada, logró obtener la información de que sus empleados conocían sobre la felicidad en el trabajo y sus factores de mayor importancia.

Para finalizar el último objetivo que dice Dar respuesta a la Hipótesis 1 sobre la relación que existe entre la Inteligencia emocional y la felicidad en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca, gracias a las tablas y gráficos anteriormente mostrados y ya analizados se puede dar credibilidad a la hipótesis principal donde se afirma que si existe una relación entre la inteligencia emocional y le felicidad en el trabajo en la cooperativa Nor andino - Cajamarca.

Estos resultados proporcionan una visión clara sobre la relación entre la inteligencia emocional y la felicidad en el trabajo. Los datos revelan que más del 50% de los colaboradores se sitúan en una clasificación media en cuanto a inteligencia emocional, lo que sugiere un nivel promedio en esta área dentro de

la empresa. Sin embargo, al analizar los factores específicos de la inteligencia emocional, se encuentra que un porcentaje significativo, el 55%, identifica y comprende los factores clave que influyen en su inteligencia emocional, igualmente la felicidad en el trabajo. Más de la mitad de los encuestados se encuentran en una clasificación alta de felicidad, indicando que la mayoría de los empleados se sienten satisfechos y contentos en su entorno laboral. Este alto nivel de felicidad se atribuye principalmente a la alegría por vivir, un factor crucial que contribuye significativamente a la satisfacción en el trabajo según los colaboradores. Este estudio, aunque valioso, presenta limitaciones en cuanto al tamaño de la muestra y la naturaleza subjetiva de las respuestas. No obstante, su importancia radica en proporcionar a la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca información crucial para mejorar el clima laboral, retener empleados y aumentar la productividad. Los resultados tienen aplicaciones prácticas significativas, desde el desarrollo de programas de formación en inteligencia emocional hasta la implementación de políticas de recursos humanos que fomenten un ambiente laboral positivo. Al comprender la relación entre la inteligencia emocional y la felicidad en el trabajo, la empresa puede tomar medidas concretas para promover un entorno laboral más saludable y satisfactorio para sus empleados, beneficiando tanto a la organización como a su fuerza laboral.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 Conclusiones

- En este estudio concluyo que, hay una buena relación entre la variable IE y la felicidad en los trabajadores de la Cooperativa Nor Andino, encontrando una relación positiva de 0,503 (correlación positiva) entre estas, demostrando así que los colaboradores poseen una buena IE y esta se ve proyectada en la felicidad de su trabajo.
- En relación con el primer objetivo específico, que consistía en medir el nivel de inteligencia emocional en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca, los resultados de este estudio concluyen que existe una variabilidad considerable en las habilidades emocionales dentro de la organización, llegando a niveles de medio en el 67% y alto en el 56% de la población estudiada.
- En cuanto al segundo objetivo específico, que se enfocaba en identificar los principales factores de inteligencia emocional en la cooperativa, se encontró que los factores de percepción personal y comprensión de sentimientos son determinantes significativos. Estos resultados señalan áreas específicas en las que la organización puede enfocar sus esfuerzos de desarrollo profesional y entrenamiento para mejorar la inteligencia emocional de sus empleados.
- En relación al tercer objetivo específico, que buscaba medir el nivel de felicidad en el trabajo, se concluye que los empleados que experimentan un sentido positivo de la vida y encuentran alegría en su trabajo tienden a ser más felices en el entorno laboral, lo que indica la importancia de cultivar un ambiente que fomente la positividad y el optimismo, llegando a niveles altos de 67% en la población estudiada.
- Finalmente, en el cuarto objetivo específico, que tenía como propósito identificar los principales factores que aumentan la felicidad en el trabajo, se descubrió que la realización personal y la satisfacción con la vida son determinantes clave. Los empleados que se sienten realizados en su

trabajo y están satisfechos con su vida en general son más propensos a experimentar felicidad en el entorno laboral.

## **Recomendaciones**

- Se recomienda a la cooperativa Nor Andino que, parcialmente se realicen encuestas a sus colaboradores para conocer el estado en el que se encuentran y a partir de ello ejecutar algún plan que ayude y mejore el ámbito laboral de estos, realizando distintas actividades enfocadas al conocimiento y desarrollo de la inteligencia emocional ya que esto potenciará significativamente la felicidad de los colaboradores dentro de su trabajo.
- Fomentar la inteligencia emocional e implementar programas de desarrollo personal que se centren en mejorar las habilidades de percepción personal y comprensión de sentimientos. Estos programas pueden incluir talleres, sesiones de coaching y actividades prácticas para fortalecer la inteligencia emocional de los empleados, además de realizar sesiones de concientización y seminarios sobre inteligencia emocional para educar a los empleados sobre su importancia y cómo puede afectar positivamente su bienestar en el trabajo. Invitar a expertos en inteligencia emocional para charlas y talleres interactivos.
- Fomentar un clima laboral positivo mediante actividades de team building, reconocimientos y celebraciones regulares para fortalecer el sentido positivo de la vida y la alegría en el trabajo. Establecer un sistema de recompensas que celebre los logros individuales y de equipo para fomentar la positividad y el optimismo en el entorno laboral.
- Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional continuo, como programas de capacitación y educación continua, para ayudar a los empleados a alcanzar sus metas personales y profesionales. Esto puede aumentar la realización personal y la satisfacción con la vida en general.
- Implementar políticas que fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, como horarios de trabajo flexibles y días libres adicionales. Un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede aumentar la satisfacción laboral y la calidad de vida en general, además de realizar encuestas periódicas para evaluar el nivel de inteligencia

emocional y felicidad en el trabajo. Analizar los resultados para identificar áreas de mejora y áreas donde se están obteniendo buenos resultados. Utilizar los comentarios de los empleados para hacer ajustes y mejoras continuas en las estrategias implementadas.

## REFERENCIAS

- Alama, Motosono & Ramos (2016). Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en Perú. Universidad del pacífico. (Tesis para grado de magister). Recuperado de: [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1964/Diana\\_Tesis\\_maestria\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1964/Diana_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Albines (2021). Felicidad en el trabajo y en América Latina. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (Tesis para grado de bachiller). Recuperado de: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4469/1/TIB\\_AlbinesChunJuan.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4469/1/TIB_AlbinesChunJuan.pdf)
- Aprende Institute (2021). Cómo afecta la falta de inteligencia emocional en el trabajo. Blog. Recuperado de: <https://aprende.com/blog/bienestar/inteligencia-emocional/como-afecta-la-falta-de-inteligencia-emocional-en-tu-trabajo/>
- Bueno (2018). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Tacna, 2017. Universidad Privada de Tacna. (Tesis para grado de bachiller). Recuperado de: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/385>
- Burga (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lambayeque-Chiclayo. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. (Tesis de licenciatura) Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/4671>
- Chiavenato (2017). Riesgos psicosociales laborales. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=S8k1EAAAQBAJ&pg=PA27&dq=chiavenato+2017&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiRI\\_7-p9\\_7AhWnq5UCHQwUAH8Q6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=chiavenato%202017&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=S8k1EAAAQBAJ&pg=PA27&dq=chiavenato+2017&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiRI_7-p9_7AhWnq5UCHQwUAH8Q6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=chiavenato%202017&f=false)
- Conexión Esan. (2019). La inteligencia Emocional y su rol en el éxito ejecutivo. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-inteligencia-emocional-y-su-rol-en-el-exito-ejecutivo>

- Delgado y Velásquez (2018). Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma- Arequipa, 2018. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/225490089.pdf>
- Fernández et al. (2018). Metodología de la investigación. Editorial McGraw Hil. Recuperado de: <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/166/1/1646.pdf>
- García, N. y C. (2019). Relación entre la RSE y la felicidad de los empleados. Universidad de Rioja. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5318300>
- Goleman (1996). Inteligencia emocional: porqué puede ser más importante que el coeficiente intelectual. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=AcJ7dwsnWilC&dq=goleman+1996&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=AcJ7dwsnWilC&dq=goleman+1996&hl=es&sa=X&redir_esc=y)
- Goleman (2011). Healthy relationships in higher. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=IZtIEAAQBAJ&pg=PT77&dq=Goleman+\(2011\)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjRwru2nN\\_7AhXOvJUCHYPJD-sQ6AF6BAGLEAI#v=onepage&q=Goleman%20\(2011\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=IZtIEAAQBAJ&pg=PT77&dq=Goleman+(2011)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjRwru2nN_7AhXOvJUCHYPJD-sQ6AF6BAGLEAI#v=onepage&q=Goleman%20(2011)&f=false)
- Guba (1981). Criterios de credibilidad en la investigación naturalista. Recuperado de: <https://www.infor.uva.es/~amartine/MASUP/Guba.pdf>
- Gutierrez (2018). Inteligencia emocional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Gutyzel SAC, Santa Anita 2018. Universidad César Vallejo. (Tesis para grado de licenciatura) Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24547>
- Keltner y Gross (1999). El manual de atención plena de Wiley Blackwell. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=4b9ODwAAQBAJ&pg=PA355&dq=Keltner+y+Gross+\(1999&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi1iJnyod\\_7AhUkrJUCHcU2B\\_AQ6AF6BAGEEAI#v=onepage&q=Keltner%20y%20Gross%20\(1999&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=4b9ODwAAQBAJ&pg=PA355&dq=Keltner+y+Gross+(1999&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi1iJnyod_7AhUkrJUCHcU2B_AQ6AF6BAGEEAI#v=onepage&q=Keltner%20y%20Gross%20(1999&f=false)

- Lastra y Tamayo (2017). Felicidad y compromiso de los docentes de una empresa educativa de la ciudad de Arequipa. Universidad Católica de Santa María. Recuperado de: <https://1library.co/document/qmj3xp7q-felicidad-engagement-docentes-corporacion-educativa-ciudad-arequipa.html>
- Lázaro (2019). Felicidad y engagement laboral en trabajadores de una empresa del rubro financiero de Lima metropolitana. Universidad Nacional Federico Villarreal. (Tesis para grado de bachiller). Recuperado de: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/3155>
- Londoño (2009). El factor proactivo: Inteligencia emocional para líderes y equipos corporativos. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=SyW-DgAAQBAJ&pg=PA187&dq=Londo%C3%B1o+\(2009\)+inteligencia+emocional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjHxLKZmd\\_7AhWHrpUCHZWaBXoQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Londo%C3%B1o%20\(2009\)%20inteligencia%20emocional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=SyW-DgAAQBAJ&pg=PA187&dq=Londo%C3%B1o+(2009)+inteligencia+emocional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjHxLKZmd_7AhWHrpUCHZWaBXoQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Londo%C3%B1o%20(2009)%20inteligencia%20emocional&f=false)
- Lotito, C. (2021). Liderazgo e inteligencia emocional: las emociones como parte relevante del negocio. Universidad de Concepción. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5608/560869828007/html/>
- Malluk, M. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6902643.pdf>
- Manpower (2018). Cómo solucionar la escasez de talento en España. Revista Internacional de Negocios y Gestión. Recuperado de: <https://www.futureofwork.manpowergroup.es/escasez>
- Martínez & Santornicio (2022). Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la COOPAC Santo Cristo de Bagazán oficina Chiclayo 2020. Universidad Señor de Sipan. (Tesis para licenciatura). Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9489>

- Maslow (1991). Motivación y personalidad. Recuperado de:  
[https://books.google.com.pe/books?id=8wPdj2Jzqg0C&printsec=frontcover&dq=Maslow+\(1991\)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjgh9-vn9\\_7AhVKupUCHWnBDwUQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=Maslow%20\(1991\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=8wPdj2Jzqg0C&printsec=frontcover&dq=Maslow+(1991)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjgh9-vn9_7AhVKupUCHWnBDwUQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=Maslow%20(1991)&f=false)
- Novello (2017). Engagement y felicidad en el trabajo de una entidad financiera Arequipa-2021. Univeridad Cesar Vallejo. (Tesis para licenciatura). Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88997/Apaza\\_MJJ-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88997/Apaza_MJJ-SD.pdf?sequence=1)
- Posada, Salanova. & Vera. (2019). Satisfacción con la vida: El rol con la felicidad en el trabajo y la vida. Revista interamericana de psicología ocupacional. Recuperado de:  
<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA604170666&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=23595238&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon%7E9adc38d8>
- Quenema (2021). Inteligencia emocional y parentalidad positiva en estudiantes de una institución educativa de Chiclayo, 2021. Universidad Señor de Sipan. (Tesis para licenciatura). Recuperado de:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9140>
- Sánchez, Fernández y Palmero (2008). Psicología de la emoción. Recuperado de:  
[https://books.google.com.pe/books?id=-2UDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=S%C3%A1nchez,+Fern%C3%A1ndez+y+Palmero+\(2008\),&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjStOX3n9\\_7AhWjppUCHT4dDt4Q6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=S%C3%A1nchez%2C%20Fern%C3%A1ndez%20y%20Palmero%20\(2008\)%2C&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=-2UDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=S%C3%A1nchez,+Fern%C3%A1ndez+y+Palmero+(2008),&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjStOX3n9_7AhWjppUCHT4dDt4Q6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=S%C3%A1nchez%2C%20Fern%C3%A1ndez%20y%20Palmero%20(2008)%2C&f=false)
- Sawaf y Cooper (2018). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones. Recuperado de:  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=tstxzwukS6AC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Sawaf+y+Cooper+\(1998\),&ots=EOxarvYz7z&sig=nJKZm3J\\_P4mr1cmGRJgQ4C9NyvY#v=onepage&q=Sawaf%20y%20Cooper%20\(1998\)%2C&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=tstxzwukS6AC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Sawaf+y+Cooper+(1998),&ots=EOxarvYz7z&sig=nJKZm3J_P4mr1cmGRJgQ4C9NyvY#v=onepage&q=Sawaf%20y%20Cooper%20(1998)%2C&f=false)

Sawaf, A. & Cooper, K. (1998). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=tstxzwukS6AC&printsec=frontcover&dq=Sawaf,+A.+%26+Cooper,+K.+\(1998\)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi9l\\_v\\_ot\\_7AhXbqJUCHZOFBYUQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=Sawaf%2C%20A.%20%26%20Cooper%2C%20K.%20\(1998\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=tstxzwukS6AC&printsec=frontcover&dq=Sawaf,+A.+%26+Cooper,+K.+(1998)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi9l_v_ot_7AhXbqJUCHZOFBYUQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=Sawaf%2C%20A.%20%26%20Cooper%2C%20K.%20(1998)&f=false)

Seligman (1999). El manual de consejería. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=grZ1AwAAQBAJ&pg=PA361&dq=Seligman+en+1999&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwir4cH3tt\\_7AhXzqZUCHR5JBvgQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=Seligman%20en%201999&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=grZ1AwAAQBAJ&pg=PA361&dq=Seligman+en+1999&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwir4cH3tt_7AhXzqZUCHR5JBvgQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=Seligman%20en%201999&f=false)

Thayer (2008). Emprendimiento tecnológico. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=uMcVBAAQBAJ&pg=PA186&dq=Thayer+\(2008\),&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwipraaXpN\\_7AhUKt5UCHet5DIEQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=Thayer%20\(2008\)%2C&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=uMcVBAAQBAJ&pg=PA186&dq=Thayer+(2008),&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwipraaXpN_7AhUKt5UCHet5DIEQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=Thayer%20(2008)%2C&f=false)

Tirado, M. et al. (2020). Inteligencia emocional, Clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441-453. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3763>

Vázquez (2016). Uso del espíritu empresarial y la innovación social para mitigar la desigualdad de la riqueza. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=QQI2DwAAQBAJ&pg=PT157&dq=vazquez+2016&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwju3piBpt\\_7AhWMqpUCHS5lDnEQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=vazquez%202016&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=QQI2DwAAQBAJ&pg=PT157&dq=vazquez+2016&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwju3piBpt_7AhWMqpUCHS5lDnEQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=vazquez%202016&f=false)

Villareal (2021). Propuesta de gestión de la felicidad en la empresa El Águila SRL, Chiclayo 2020. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3796/1/TL\\_VillarrealFernandezJulianaKatherine.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3796/1/TL_VillarrealFernandezJulianaKatherine.pdf)

Zapata & Céspedes. (2022). Inteligencia Emocional en el aprendizaje. Ministerio de educación. Recuperado de:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3645445/Inteligencia%20emocional%20para%20el%20aprendizaje.pdf?v=1663364085>

## ANEXOS

### ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA:

**Título: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA NOR ANDINO SAN IGNACIO-CAJAMARCA 2022**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES
<b>¿Cuál es el nivel de relación entre inteligencia emocional y felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino, San Ignacio- Cajamarca 2022?</b>	Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino, San Ignacio-Cajamarca 2022.	<b>H1:</b> Existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca	<b>Variable independiente:</b> Inteligencia emocional
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	Medir el nivel de Inteligencia emocional en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca.	<b>H0:</b> No existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino - Cajamarca	
<b>¿Cuál es el nivel de Inteligencia emocional en la Cooperativa Nor Andino - Cajamarca?</b>	Identificar los principales factores de inteligencia emocional que posee la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca.		
	Medir el nivel de la felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca.		<b>Variable dependiente:</b> Felicidad en el trabajo
<b>¿Cuál es el nivel de la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino - Cajamarca?</b>	Identificar los principales factores que aumentan la felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca.		

*Fuente: elaboración propia*

**ANEXO N°02 CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO:**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA NOR ANDINO -CAJAMARCA 2022**

Lea de manera cuidadosa cada pregunta y responda con un (X), la información que Usted brinde se mantendrá en absoluta reserva, por lo que le pido sea lo más sincero posible.

**Encuesta para colaboradores**

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

<b>VARIABLE: Inteligencia emocional</b>						
<b>Dimensión: Percepción emocional</b>		1	2	3	4	5
1	Tengo la capacidad de identificar emociones propias					
2	Tengo la capacidad de expresar correctamente mis sentimientos					
3	Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir					
<b>Dimensión: Comprensión de sentimientos</b>						
4	Designo diferentes emociones y reconozco la relación entre la palabra y el propio significado de la emoción					
5	Comprendo emociones complejas o sentimientos simultáneos de amor y odio.					
6	Comprendo los sentimientos de los demás					
<b>Dimensión: Regulación emocional</b>						
7	Tengo la habilidad para estar abierto a estados emocionales positivos como negativos					
8	Reflexiono sobre las emociones y determina la utilidad de su información					
9	Regulo emociones propias y de los demás sin minimizarlas o exagerarlas					
10	Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir					

<b>Variable: Felicidad en el trabajo</b>						
<b>Dimensión: Sentido positivo de la vida</b>						
11	Las condiciones de mi vida laboral son excelentes.					
12	Tengo control sobre las situaciones que se presenten en mi trabajo					

<b>13</b>	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes					
<b>14</b>	Me siento comprometido con mi trabajo					
<b>Dimensión: Satisfacción con la vida</b>						
<b>15</b>	Me siento poco útil en mi trabajo					
<b>16</b>	Soy una persona optimista.					
<b>17</b>	Las tareas que realizo me hacen crecer profesionalmente					
<b>Dimensión: Realización personal</b>						
<b>18</b>	Disfruto haciendo mi trabajo					
<b>19</b>	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.					
<b>20</b>	Mi nivel salarial es satisfactorio					
<b>Dimensión: Alegría de vivir</b>						
<b>21</b>	Me considero una persona realizada laboralmente					
<b>22</b>	Mis superiores reconocen mi esfuerzo					
<b>23</b>	La carga del trabajo es manejable					
<b>24</b>	Me siento feliz yendo a laborar					

ANEXO N°03: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Abraham Jose Goraz Louca
2.	PROFESIÓN	dic. Administración
	ESPECIALIDAD	Talento Humano
	GRADO ACADÉMICO	Dr. Gestión Pública y Mg. Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 años
	CARGO	Docente a Tiempo Completo
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA NOR ANDINO -CAJAMARCA 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Aranda Gonzales, Jetsabella Denisse
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores de la Cooperativa Nor Andino- Cajamarca 2022
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca 2022.

	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar el nivel de Inteligencia emocional en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca 2022.</li> <li>• Evaluar el nivel de la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca 2022.</li> </ul>			
<p>Lea de manera cuidadosa cada pregunta y responda con un (X), la información que usted brinde se mantendrá en absoluta reserva, por lo que le pido sea lo más sincero posible</p>				
<b>Muy malo</b>	<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>VARIABLE: Inteligencia emocional</b>						
<b>Dimensión: Percepción emocional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Tengo la capacidad de identificar emociones propias					
<b>2</b>	Tengo la capacidad de identificar emociones ajenas					
<b>3</b>	Discrimino correctamente entre expresiones honestas y deshonestas					
<b>4</b>	Tengo la capacidad de expresar correctamente mis sentimientos					
<b>5</b>	Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir					
<b>Dimensión: Comprensión de sentimientos</b>						
<b>6</b>	Designo diferentes emociones y reconozco la relación entre la palabra y el propio significado de la emoción					
<b>7</b>	Comprendo emociones complejas o sentimientos simultáneos de amor y odio.					
<b>8</b>	Comprendo los sentimientos de los demás					
<b>9</b>	Reconozco las transiciones de unos estados emocionales a otros.					
<b>10</b>	Cuando alguien se muestra muy nervioso/a o exaltado/a lo calmo y tranquilizo					
<b>Dimensión: Regulación emocional</b>						
<b>11</b>	Tengo la habilidad para estar abierto a estados emocionales positivos como negativos					
<b>12</b>	Reflexiono sobre las emociones y determina la utilidad de su información					
<b>13</b>	Reconozco cómo influyen las emociones de los demás					

14	Regulo emociones propias y de los demás sin minimizarlas o exagerarlas					
15	Tengo confianza en mi mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir					

<b>Variable: Felicidad en el trabajo</b>						
<b>Dimensión: Sentido positivo de la vida</b>						
1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal laboral					
2	Las condiciones de mi vida laboral son excelentes.					
3	Estoy satisfecho con lo logrado en mi trabajo					
4	La vida ha sido buena conmigo.					
5	Me siento satisfecho con lo que soy.					
6	Tengo control sobre las situaciones que se presenten en mi trabajo					
7	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes					
8	Me centro en las cosas positivas que me pasan					
9	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.					
10	Me siento comprometido con mi trabajo					
<b>Dimensión: Satisfacción con la vida</b>						
11	Estoy en un excelente ambiente laboral					
12	Por lo general me siento bien en mi trabajo					
13	Me siento poco útil en mi trabajo					
14	Soy una persona optimista.					
15	He experimentado la alegría de vivir.					
16	Las tareas que realizo me hacen crecer profesionalmente					
<b>Dimensión: Realización personal</b>						
17	Tengo estabilidad profesional					
18	Me siento un fracasado en mi ámbito laboral					
19	Disfruto haciendo mi trabajo					

20	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.					
21	En el trabajo obtengo las justas recompensas					
22	La motivación interna de mi trabajo es buena					
23	Mi nivel salarial es satisfactorio					

**Dimensión: Alegría de vivir**

24	Me considero una persona realizada laboralmente					
25	Mis superiores reconocen mi esfuerzo					
26	La carga del trabajo es manejable					
27	Me siento feliz yendo a laborar					

<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b>	
<b>7. OBSERVACIONES</b>	

  
 Wilfredo  
 80290530

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Liset Sugaily Silva Gonzales
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciada
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Maestra en Administración & Marketing
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)</b>	8 años
	<b>CARGO</b>	Docente a Tiempo Completo
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA NOR ANDINO -CAJAMARCA 2022"		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Aranda Gonzales, Jetsabella Denisse
<b>3.2</b>	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Encuesta aplicada a los trabajadores de la Cooperativa Nor Andino- Cajamarca 2022
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca 2022.

	<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar el nivel de Inteligencia emocional en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca 2022.</li> <li>• Evaluar el nivel de la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca 2022.</li> </ul>
--	--

Lea de manera cuidadosa cada pregunta y responda con un (X), la información que usted brinde se mantendrá en absoluta reserva, por lo que le pido sea lo más sincero posible

<b>Muy malo</b>	<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>VARIABLE: Inteligencia emocional</b>						
<b>Dimensión: Percepción emocional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Tengo la capacidad de identificar emociones propias					
<b>2</b>	Tengo la capacidad de identificar emociones ajenas					
<b>3</b>	Discrimino correctamente entre expresiones honestas y deshonestas					
<b>4</b>	Tengo la capacidad de expresar correctamente mis sentimientos					
<b>5</b>	Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir					
<b>Dimensión: Comprensión de sentimientos</b>						
<b>6</b>	Designo diferentes emociones y reconozco la relación entre la palabra y el propio significado de la emoción					
<b>7</b>	Comprendo emociones complejas o sentimientos simultáneos de amor y odio.					
<b>8</b>	Comprendo los sentimientos de los demás					
<b>9</b>	Reconozco las transiciones de unos estados emocionales a otros.					
<b>10</b>	Cuando alguien se muestra muy nervioso/a o exaltado/a lo calmo y tranquilizo					
<b>Dimensión: Regulación emocional</b>						
<b>11</b>	Tengo la habilidad para estar abierto a estados emocionales positivos como negativos					
<b>12</b>	Reflexiono sobre las emociones y determina la utilidad de su información					
<b>13</b>	Reconozco cómo influyen las emociones de los demás					

14	Regulo emociones propias y de los demás sin minimizarlas o exagerarlas				
15	Tengo confianza en mi mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir				

Variable: Felicidad en el trabajo					
<b>Dimensión: Sentido positivo de la vida</b>					
1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal laboral				
2	Las condiciones de mi vida laboral son excelentes.				
3	Estoy satisfecho con lo logrado en mi trabajo				
4	La vida ha sido buena conmigo.				
5	Me siento satisfecho con lo que soy.				
6	Tengo control sobre las situaciones que se presenten en mi trabajo				
7	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes				
8	Me centro en las cosas positivas que me pasan				
9	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.				
10	Me siento comprometido con mi trabajo				
<b>Dimensión: Satisfacción con la vida</b>					
11	Estoy en un excelente ambiente laboral				
12	Por lo general me siento bien en mi trabajo				
13	Me siento poco útil en mi trabajo				
14	Soy una persona optimista.				
15	He experimentado la alegría de vivir.				
16	Las tareas que realizo me hacen crecer profesionalmente				
<b>Dimensión: Realización personal</b>					
17	Tengo estabilidad profesional				
18	Me siento un fracasado en mi ámbito laboral				
19	Disfruto haciendo mi trabajo				

20	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.					
21	En el trabajo obtengo las justas recompensas					
22	La motivación interna de mi trabajo es buena					
23	Mi nivel salarial es satisfactorio					
<b>Dimensión: Alegría de vivir</b>						
24	Me considero una persona realizada laboralmente					
25	Mis superiores reconocen mi esfuerzo					
26	La carga del trabajo es manejable					
27	Me siento feliz yendo a laborar					

<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b>	
<b>7. OBSERVACIONES</b>	Sin observaciones

  
 Mg. Liset Saguet-Silva Gonzales  
 Lic. en Administración  
 Reg. Único de Coleg. N° 27945

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		SEGUNDO RENÉ OLIVERO ELERD.
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Lic. ADMINISTRACIÓN
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Gestión Pública
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Doctor Gestión Pública y Gobernabilidad
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)</b>	20 AÑOS
	<b>CARGO</b>	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA NOR ANDINO -CAJAMARCA 2022"		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Aranda Gonzales, Jetsabella Denisse
<b>3.2</b>	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Encuesta aplicada a los trabajadores de la Cooperativa Nor Andino- Cajamarca 2022
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<u>GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca 2022.

**ESPECÍFICOS**

- Evaluar el nivel de Inteligencia emocional en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca 2022.
- Evaluar el nivel de la Felicidad en el trabajo en la Cooperativa Nor Andino – Cajamarca 2022.

Lea de manera cuidadosa cada pregunta y responda con un (X), la información que usted brinde se mantendrá en absoluta reserva, por lo que le pido sea lo más sincero posible

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

**VARIABLE: Inteligencia emocional**

Dimensión: Percepción emocional		1	2	3	4	5
1	Tengo la capacidad de identificar emociones propias					
2	Tengo la capacidad de expresar correctamente mis sentimientos					
3	Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir					
Dimensión: Comprensión de sentimientos						
4	Designo diferentes emociones y reconozco la relación entre la palabra y el propio significado de la emoción					
5	Comprendo emociones complejas o sentimientos simultáneos de amor y odio.					
6	Comprendo los sentimientos de los demás					
Dimensión: Regulación emocional						
7	Tengo la habilidad para estar abierto a estados emocionales positivos como negativos					
8	Reflexiono sobre las emociones y determina la utilidad de su información					
9	Regulo emociones propias y de los demás sin minimizarlas o exagerarlas					
10	Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir					

Variable: Felicidad en el trabajo					
<b>Dimensión: Sentido positivo de la vida</b>					
11	Las condiciones de mi vida laboral son excelentes.				
12	Tengo control sobre las situaciones que se presentan en mi trabajo				
13	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes				
14	Me siento comprometido con mi trabajo				
<b>Dimensión: Satisfacción con la vida</b>					
15	Me siento poco útil en mi trabajo				
16	Soy una persona optimista.				
17	Las tareas que realizo me hacen crecer profesionalmente				
<b>Dimensión: Realización personal</b>					
18	Disfruto haciendo mi trabajo				
19	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.				
20	Mi nivel salarial es satisfactorio				
<b>Dimensión: Alegría de vivir</b>					
21	Me considero una persona realizada laboralmente				
22	Mis superiores reconocen mi esfuerzo				
23	La carga del trabajo es manejable				
24	Me siento feliz yendo a laborar				

<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b>	
<b>7. OBSERVACIONES</b>	


 A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'S' and 'D' with a horizontal line through them. Below the signature, the number '27841044' is written. Above the signature, there is a small '1' and some illegible scribbles.

## ANEXO N° 04: CARTA DE ACEPTACIÓN



Tu desarrollo, nuestro compromiso.

•AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL•

CARTA N° 010711 GG-COOPAC-NORANDINO.

Jaén, 08 de Julio de 2022.

Srta. Aranda González Jetsabella Denisse,  
Estudiante de la Universidad Sr de Sigán.

REFERENCIA: Carta de apoyo a investigación en Norandino.

De mi especial consideración.

Me es grato dirigirme a su persona, para saludarla y al mismo tiempo agradecer la deferencia de realizar investigación en mi representada, como estudiante del IX ciclo de la Universidad Sr de Sigán.

En calidad de representante de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Norandino, autorizo a su persona solicitar información concerniente a vuestra investigación; la misma que será proporcionada por nuestros funcionarios previa coordinación; esperando se tenga en consideración la confidencialidad de la información.

Desde ya auguro muchos éxitos en vuestra investigación; y que pueda ser usada para fines de mejora institucional o académicos.

Cooperativamente.

COOPAC NORANDINO S.A.  
Srta. Claver Rosa Wladimir  
GERENTE GENERAL

■ OFICINA CENTRAL  
Calle Pardo-Miguel N° 411 - Jaén - Telf.: 076 430317

Investamos en    [www.cooperacredito.com](http://www.cooperacredito.com)



San Ignacio: Av. San Ignacio N° 454 - Telf.: Fax 076 366000 Tarma: Av. Huancabamba N° 2002 - P. Perros - Cel. 045 676 150 C.Melgar: Calle San Ignacio N° 298 - Cel. 042 760211 San José:  
Lambayeque: J. María Cevallos N° 126 - Cel. 042 760380 Santa Rosa de Yungay: Av. José Carlos S.N. Jaén - Cel. 042 709441 El Ferrocarril: Calle Nicolás Adrián N° 258 - Cel. 056 647905 Pisco:  
J. Libertad N° 334 - Pisco - Telf. 075 308000 Blandinas: Av. Eusebio Méndez S.N. - Cel. 042 322110 San Miguel del Palpa: Av. Pisco S.N. - Cel. 042 702007 Ayacucho: Pz. Andrés Bello Cuzco N° 234 -  
Telf.: 075 629606 Huancabamba: Calle San Martín N° 1100 - Cel. 042 705416 Pasco: Av. Caceres - Cel. 042 723171 Lince: J. San Martín N° 596 - Telf.: 042 540736 San José de  
Shuar: Av. Oros S. N. Cuzco N° 4 - Cel. 042 730229 Jaén: J. Huayta N° 1001 - Telf.: 042 601706 Tarma: Av. Huancabamba N° 2002 - Tarma Comercio - Fax: 042 664444

## ANEXO N° 05: APROBACION TESIS



Universidad  
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N°0593-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 16 de setiembre de 2022.

### VISTO:

El Oficio N°0335-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 15 de setiembre de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 15/09/2022, donde solicita la aprobación del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. A – Plan C, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis, correspondiente al ciclo académico 2022-I, y;

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

### SE RESUELVE

**ARTICULO ÚNICO: APROBAR en vías de regularización**, el Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. A – Plan C, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis, correspondiente al ciclo académico 2022-I, según se indica en cuadro adjunto.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

  
 De LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO  
Decano  
Facultad de Ciencias Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

  
 Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Ac  
Ve

## ANEXO N° 06: APROBACION TESIS



**Universidad  
Señor de Sipán**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N°0593-2022-FACEM-USS**

N°	AUTOR (S)	TÍTULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	ANGASPILCO VÁSQUEZ YOSI LISSET GASTELO TICLAHUANCA BLANCA ESTHEFANIA	MARKETING SENSORIAL Y EL POSICIONAMIENTO EN LOS CUENTES DEL RESTAURANT VICTORINO E.I.R.L. - CHICLAYO 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ARANDA GONZALES JETSABELLA DENISSE	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA NOR ANDINO - CAJAMARCA, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	BUSTILLOS PÉREZ KAREN MARIBEL ROJAS CERNA KATERIN	SALARIO EMOCIONAL Y WORK ENGAGEMENT EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CÁRDENAS MONTALVÁN ÁNGEL MICHAEL SANDOVAL FLORES LEYDI JANETH	VALOR DE MARCA Y LEALTAD DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA TARA-RESTOBAR CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	CARRASCO RAFAEL DILCIA FLOR RAFAEL HERRERA LADY YEYMI	ACTITUD HACIA EL USO DEL APLICATIVO YAPE Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	CHÁVEZ TELLO THALIA TORRES MUÑOZ RUT JACKELINE	VALOR DE MARCA Y FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES EN EL RESTAURANTE MAKISAPA E.I.R.L CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	DIAZ MORALES IBETH ALDAIZA TAMAY FERNANDEZ JOSÉLY EDITH	SALARIO EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AMAZÓN'S CUP S.A.C. JAÉN, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	ITURRIA ATENCIO JOSE LIZANDRO MARTÍNEZ GUERRERO NATALIA ESTEFANIA	COMPETENCIAS DIGITALES Y ACTITUD HACIA LA INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	MARTÍNEZ RIVERA CINTHIA LUCERO MARTÍNEZ RIVERA DENIS MARIELA	INTELIGENCIA EMOCIONAL AUTOPRECIBIDA Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	NECIOSUP OLIVOS JUNIOR EDGARDO SANTISTEBAN PARRA MARIA JOSEFA DEL PILAR	CÍCLO PHVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL EN EL SUPERMERCADO METRO CENCOSUD BALTA, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	NÚÑEZ ROQUE LUCIA DEL PILAR TERAN HUAMAN JOSE ANTONIO	ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FISCALÍA PENAL CORPORATIVA DE MOTUPE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	QUIÑONEZ ARÉVALO SHEYLA MILEIDY RAMIREZ AHUMADA MARGARITA ELIZABETH	COMPORTAMIENTO ECOLÓGICO E INTENCIÓN DE COMPRA DEL CONSUMIDOR EN LA EMPRESA SUPERMARKET SAN EDUARDO E.I.R.L. - CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	SANTIAGO VILLEGAS BRIGITTE FRANCESCA QUISPE MORISAKI RUTH NATHALY	ADICCIÓN A REDES SOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN - LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

## ANEXO N° 07: FORMATO T1



### FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACION DEL AUTOR (E5) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 21 de noviembre del 2023

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito: Jetsabella Denisse Aranda Gonzales con DNI 72023498

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA NOR ANDINO -CAJAMARCA 2022 presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración, de la Facultad de Administración, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NUMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Aranda Gonzales <u>Jetsabella</u> Denisse	72023498	

## ANEXO N° 08: REPORTE DE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD  
EN EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA  
NOR ANDINO -CAJAMARCA 2022**

AUTOR

**Jetsabella Denisse Aranda Gonzales**

RECuento DE PALABRAS

**8584 Words**

RECuento DE CARACTERES

**46733 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**38 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**123.2KB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 20, 2023 12:00 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 20, 2023 12:01 PM GMT-5**

### ● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

## ANEXO N° 09: ACTA DE ORIGINALIDAD



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0593-2022-FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, Jetsabella Denisse Aranda Gonzales, con su tesis Titulada INTELIGENCIA EMOCIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN LA COOPERATIVA NOR ANDINO -CAJAMARCA 2022.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 20% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 27 de noviembre de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. J. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.