



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

Relación entre el contrato temporal y la inteligencia emocional en los
trabajadores de una empresa privada, Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Avila Sanchez, Ximena (ORCID: 0000-0001-7809-0454)

ASESOR:

Dr. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos (ORCID: 0000-0001-5439-7785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA-PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios siempre, a mis padres Félix y Tati que me enseñaron la perseverancia hasta en los momentos de soledad más grandes del ser humano, a mi amada Sori y a Juan por la paciencia y el amor que has tenido conmigo.

Agradecimiento

A Dios, a mis padres, a mi amiga Cindy, a mi amado Juan por el amor, el empuje, las lágrimas y las risas en todo este tiempo.

A mi asesor Dr. Orihuela por su enorme paciencia, sabiduría y buen humor en todo este estudio, sin su guía no lo hubiera logrado, muchísimas gracias.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tabla	vi
Índice de Gráficos y Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Validación y confiabilidad del instrumento	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Certificados de validez de contenido de instrumentos que mide la variable de contrato temporal

Anexo 3: Certificados de validez de contenido de instrumentos que mide la variable de inteligencia emocional

Anexo 4: Encuesta para determinar el nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de una empresa privada

Anexo 5: Encuesta para determinar el nivel de contrato temporal en los trabajadores de una empresa privada

Anexo 6: Consentimiento informado

Anexo 7: Carta de Presentación de la Estudiante a la Institución Privada.

Anexo 8: Ficha técnica del Instrumento Contrato Temporal e Inteligencia Emocional.

Índice de Tablas

Tabla 01: Validez de instrumento de contrato temporal por profesionales expertos en la materia	16
Tabla 02: Validez del instrumento de inteligencia emocional por medio del juicio de expertos	16
Tabla 03: Confiabilidad de la primera variable (contrato temporal)	16
Tabla 04: Confiabilidad de la segunda variable (inteligencia emocional)	17
Tabla 05: Resultado de la primera variable (Contrato temporal)	18
Tabla 06: Resultado de la segunda variable (Inteligencia emocional)	19
Tabla 07: Resultado de la variable I.E en la dimensión autoconocimiento	20
Tabla 08: Resultado de la variable I.E en la dimensión motivación	21
Tabla 09: Resultados de la variable I.E en la dimensión autorregulación	22
Tabla 10: Resultados de la variable I.E en la dimensión empatía	23
Tabla 11: Resultados de la variable I.E en la dimensión habilidades sociales	24
Tabla 12: Tablas cruzadas entre las variables contrato temporal e inteligencia emocional	25
Tabla 13: Tabla cruzada entre contrato temporal y la dimensión autoconocimiento	26
Tabla 14: Tabla cruzada entre contrato temporal y la dimensión motivación	27
Tabla 15: Tablas cruzadas entre contrato temporal y la dimensión autorregulación	28

Tabla 16: Tablas cruzadas de la variable contrato temporal y la dimensión empatía	29
Tabla 17: Tablas cruzadas de la variable contrato temporal y la dimensión habilidades sociales	30
Tabla 18: Prueba de Normalidad del estudio realizado	31
Tabla 19: Correlación de la Hipótesis General	32
Tabla 20: Correlación entre la variable contrato temporal y la primera hipótesis específica	33
Tabla 21: Correlación entre la variable contrato temporal y la segunda hipótesis específica	34
Tabla 22: Correlación entre la variable contrato temporal y la tercera hipótesis específica	35
Tabla 23: Correlación entre la variable contrato temporal y la cuarta hipótesis específica	36
Tabla 24: Correlación entre la variable contrato temporal y la quinta hipótesis específica	37

Índice de Gráficos y Figuras

Figura N°1: Resultados de la primera variable (contrato temporal)	18
Figura N°2: Resultados de la segunda variable (inteligencia emocional)	19
Figura N°3: Resultados de la primera dimensión	20
Figura N°4: Resultados de la segunda dimensión	21
Figura N°5: Resultados de la tercera dimensión	22
Figura N°6: Resultados de la cuarta dimensión	23
Figura N°7: Resultados de la quinta dimensión	24
Figura N°8: Resultados de la variable contrato temporal y de la inteligencia emocional	25
Figura N°9: Resultados de la variable contrato temporal y la dimensión autoconocimiento	26
Figura N°10: Resultados de la variable contrato temporal y la dimensión motivación	27
Figura N° 11: Resultados de la variable contrato temporal y la dimensión autorregulación	28
Figura N° 12: Resultados de la variable contrato temporal y la dimensión empatía	29
Figura N° 13: Resultados de la variable contrato temporal y la dimensión habilidades sociales	30

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el contrato temporal y la inteligencia emocional en los trabajadores de una empresa privada Lima, 2020.

La investigación realizó un diseño no experimental- transversal, de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, descriptivo y de tipo correlacional. Dicha investigación se manejó con una población de estudio de 60 personas, el cual estaba constituido por personal tanto asistencial como administrativo, el muestreo que se manejó es el no probabilístico de tipo censal debido a que no se tomó lo estadístico para extraer una muestra. Se manejó en la investigación realizada como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, constituido cada uno por 15 ítems de tipo politómicas, el cual fue validado por los expertos en la materia. Se concluyó que existe relación estadística entre el contrato temporal y la inteligencia emocional, a través de $r = 0,294$ y $p = 0.023$ entre las variables. La cual indicó que la relación entre ambas es positiva baja y significativa.

Palabras claves: contrato temporal, inteligencia emocional, trabajador.

Abstract

The study aimed to determine the relationship between the temporary contract and emotional intelligence in the workers of a private company Lima, 2020.

The research carried out a basic non-experimental-transversal design, with a quantitative, descriptive and correlational type of approach. Said investigation was carried out with a study population of 60 people, which is made up of both healthcare and administrative personnel; the sampling that was managed is the non-probability type of intentional because the statistics were not taken to extract a sample. In the research carried out, the survey was used as a technique and as a tool a questionnaire for each variable, each consisting of 15 items of a polytomous type, which was validated by experts in the field. It is concluded that there is a statistical relationship between the temporary contract and emotional intelligence, through $r = 0.294$ and $p = 0.023$ between the variables. Which indicates that the relationship between the two is positive, low and significant.

Keywords: temporary contract, emotional intelligence, employee.

I. Introducción

Si nos plasmamos en el contexto mundial que vivimos, se observa que las empresas se están enfocando en seleccionar a su personal de manera más exhaustiva, con el fin de cumplir sus objetivos a largo plazo. (24) Se entiende que el trabajo es un derecho propio del ser humano, en donde la población se ha ido adaptando con los nuevos decretos que disponen los gobiernos con el fin de tener un supuesto mejoramiento en su ámbito laboral, que lamentablemente en muchas ocasiones el colaborador no lo percibe (1). Para que un ser humano pueda ingresar a esta “jungla laboral”, la empresa tiene diversos medios de contratación para poder adquirir sus servicios, el cual puede optar por dos caminos, el primero es a través de los contratos indeterminados y el segundo por medio de contratos a plazo fijo o temporal. Por ello, si la constitución empresarial se conserva a largo del tiempo, lo razonable sería que tenga el mismo sentido los colaboradores que trabajan en sus áreas correspondientes. Esto en la actualidad muchas empresas lo ignoran y solo se enfocan en la competencia (2). Al tener esta indiferencia y el afán de solo llegar a lograr sus metas trazadas, las empresas prefieren contratar de manera temporal a sus colaboradores ya que es un mecanismo para desviar las obligaciones que la ley les exige y así reducir costos a futuro; porque si se desea terminar un contrato sin fecha de caducidad se tendría que pagar un monto por despido ilegal o arbitrario, por ello se ha ido extraviando esta modalidad indefinida, convirtiéndose en un fraude por alcanzar la estabilidad laboral. Por consiguiente, en esta nueva situación laboral, el colaborador sufre ansiedad y como consecuencia de esto el personal busca permanecer en un ámbito equilibrado a pesar de tener “emociones encontradas” por la falta de conocimiento acerca de su continuidad laboral a largo plazo. Por ello, se necesita conservar la inteligencia emocional en un nivel promedio, que desafortunadamente la mayoría de los trabajadores no lo puedan manejar de manera óptima (3). Pero esta realidad es lejana y muchos de ellos se agobian a consecuencia de un contrato temporal que hasta ahora el gobierno peruano no maneja un control minucioso, exhaustivo; que debe tener en la supervisión a través de la Sunafil ante cualquier irregularidad que presente alguna organización. (26) Actualmente, en donde el tiempo vale más que la empatía que podamos tener hacia el otro ser humano, se ve reflejado en una empresa privada

que da sus servicios como terceros en un Instituto de Salud para el Estado, en donde tiene aproximadamente sesenta trabajadores que laboran con un contrato de plazo fijo por el tiempo de tres meses, en el cual muchos de ellos están bajo esta modalidad por más de dos años (algunos más años), en donde cada fin de contrato crece la ambigüedad de saber si continúan o no laborando, preguntándose si llegaron a la expectativa del empleador o en qué parte fallaron. Observando atentamente al supervisor el “llamado a jefatura” para firmar nuevamente contrato o simplemente recibir una despedida amarga; mientras espera, el colaborador se va perjudicando tanto emocionalmente como físicamente, reflejándose en una disminución de su rendimiento laboral y no poder desarrollarse en su área de trabajo de manera óptima ocasionando no solo accidentes en su entorno laboral sino también pérdidas en la empresa. Esto afecta la calidad en el territorio laboral, ya que esto se entiende a cómo ve el empleado de la empresa los manejos y condiciones del trabajo y la concordancia entre la parte familiar, personal y laboral (31). Con el propósito de orientar la investigación se presenta algunas preguntas, siendo la general la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que se presenta entre el contrato temporal y la inteligencia emocional en los trabajadores de una empresa privada? Y las específicas, que son las siguientes: ¿Cuál es la relación entre el contrato temporal y el autoconocimiento, motivación, empatía, autorregulación y habilidades sociales en los trabajadores de una empresa privada, 2020? Además, como finalidad del trabajo, se muestra los siguientes objetivos, siendo el general, se define: Determinar la relación entre el contrato temporal y la inteligencia emocional en los trabajadores de una empresa privada y siendo los específicos, se define: Establecer la relación entre el contrato temporal y el autoconocimiento, motivación, empatía, autorregulación y habilidades sociales en los trabajadores de una empresa privada- 2020. El estudio que se presenta es de gran envergadura, porque se justifica dentro del marco teórico, ya que al no presentar un contrato temporal, según Rupaya en su investigación, el empleador tiende a desnaturalizar el contrato, por ende no lo cumple, y el empleado sufre ansiedad y ambigüedad, el cual muestra una desconcentración en su área de trabajo; además, la segunda variable contribuye a que las empresas privadas o cualquier otra organización, mediante una adecuada inteligencia emocional, según la idea propuesta por Goleman, ayuda a un mejor manejo en el ámbito laboral de cualquier trabajador,

como consecuencia de ello el trabajador puede rendir de manera óptima, y con ello puede contribuir al crecimiento económico de la empresa. Desde la explicación práctica, la investigación dará a conocer si el contrato temporal influye en la inteligencia emocional, con el fin de que los resultados obtenidos se puedan aplicar en otras organizaciones para mejorar la inteligencia emocional de cada colaborador, ya que el desarrollo de habilidades emocionales le da a la persona una herramienta para laborar en forma óptima en su centro de trabajo y por lo tanto en un futuro llegar a las metas que tiene trazada la empresa; por consiguiente, esta investigación también abrirá un enfoque en el desarrollo de cada trabajador mediante la contratación de psicólogos especializados en hallar las problemáticas que puede presentar el trabajador y así mejorar el entorno laboral de cada uno de ellos. Desde la perspectiva metodológica, utilizará el método científico, teniendo como base el estudio de tipo correlacional, en el cual se ha diseñado técnicas e instrumentos válidos y confiables, en donde se pueden responder las deducciones a través de hipótesis, con el propósito de ser un apoyo para otras investigaciones. Asimismo, se justifica dentro del ámbito social, ya que en nuestro país el sector privado tiene como base esencial el talento humano, debido a que representa una sección importante para el progreso de la gestión de una empresa ya que conlleva a que puedan llegar a lograr sus objetivos mediante resultados óptimos que directamente ayudan a la imagen de cualquier institución privada. Además esta investigación va a contribuir con el crecimiento económico de los trabajadores, ya que teniendo una seguridad laboral estable mediante un contrato que no sea a plazo fijo va a garantizar la cumplimiento de las metas del mismo colaborador y la de su familia, además un nivel promedio de inteligencia emocional del trabajador le hará sobrellevar cualquier situación de manera concisa, el cual no solo lo podrá realizar en su trabajo diario, sino también en su ámbito familiar, social, que llevara a una sociedad a tener un mejor manejo de sus habilidades sociales, lo que contribuye a un país a consolidarse de manera inmejorable. Se planteó las siguientes hipótesis, siendo la general: Existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y la inteligencia emocional en los trabajadores de una empresa privada; y las específicas: Existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y el autoconocimiento,

motivación, empatía, autorregulación y habilidades sociales en los trabajadores de una empresa privada.

I. Marco Teórico

Teniendo en cuenta esta realidad es importante conocer si hay una relación entre los contratos temporales de los trabajadores con la inteligencia emocional de cada uno de ellos para sobrellevar de una mejor manera este escenario que se mantiene en nuestro país. Se realizó estudios e indagaciones exhaustivos de las variables, de nuestra investigación, las cuales nos permitieron acceder a una gran variedad de trabajos precedentes, tanto a nivel internacional como nacional, tomados como referencia para la investigación. Se tiene como base los antecedentes internacionales que han ido con el tiempo investigando a fondo las variables mencionadas, es así como Hernández, K. (2018). Guatemala, manifiesta como principal objetivo, establecer el nivel o rango de la variable inteligencia emocional, al igual que de satisfacción en el sector laboral, cuya población trató de 38 colaboradores, en donde su muestra será igual a la población. El cual su investigación es de tipo descriptiva, con una metodología estadística de significación y fiabilidad de medias aritméticas simples, en donde se aplicó como instrumento el test T.I.E=G, dicho instrumento fue a base del Cuestionario C.E de Cooper para la variable I.E y test EBP o escala de bienestar psicológico para la segunda variable. La investigación evidencio que los colaboradores obtienen un grado medio acerca de la variable inteligencia enfocada en lo emocional, porque cuentan con agradable ambiente laboral y sus relaciones interpersonales entre sus supervisores directos y compañeros se maneja de manera cordial. (4)

En cambio, Mendoza, A. (2018). Ecuador, explica en su investigación que toda empresa a nivel mundial debe mantener el bienestar y conformidad tanto del estado psicológico y físico de los empleados de una organización ya que es fundamental para su desarrollo y manejo de los recursos que direcciona a la empresa hacia sus objetivos, el cual el objetivo principal del estudio es relacionar los rangos de esta inteligencia orientada a lo emocional con el desempeño que tiene el colaborador en el trabajo, en la empresa mencionada. Cuenta con una población de estudio de 1650 trabajadores. El diseño es no experimental., donde trabajó con una muestra de 17 colaboradores. El instrumento que se utilizo fue: cuestionario, para esto se utilizó fiabilidad de Alfa de Cronbach. La correlación no paramétrica Rho Spearman entre las dimensiones evaluadas en el test de las variables fueron: en

autoconciencia 0,014, en control de emociones -0,166, en automotivación es de -0,101, en relacionarse bien es de -0,072 y finalmente en asesoría emocional con un -0,400, dando como resultado una correlación baja entre las variables evaluadas. La investigación concluyó que la inteligencia emocional no repercute como factor principal en la evaluación de desempeño de los operarios en su zona laboral, por consiguiente, no logra una correlación entre las dimensiones evaluadas. (5). Por otra parte, Carranco, D. (2018). Ecuador, su objetivo aborda en determinar si el desempeño en el área de trabajo influye en el rango o nivel de inteligencia emocional de los profesionales odontólogos, cuya población de estudio es de 40 colaboradores, en donde su muestra será igual a la población. Presenta un estudio de tipo observacional – transversal, los resultados del nivel de Inteligencia emocional son 77,5% que corresponden al grado alto de esta variable, seguidos por el grado medio con 20% y el grado bajo con 2,5% y del desempeño laboral el 80% de los profesionales observados demuestra un alto grado de desempeño laboral y un 20% en cambio presenta un grado medio. Se llegó a tener como termino final una conexión importante entre las mencionadas variables, ya que aquellos profesionales que presentaban un grado medio de competencias emocionales muestran un valor similar en la apreciación y desempeño de su ejercicio profesional con respecto a la Satisfacción laboral, Jornada laboral y Servicio al usuario. (6)

Asimismo, se enfatiza mucho sobre inteligencia emocional la autora Gonzales, J. (2017). Venezuela, en el cual toma como objetivo el análisis de esta inteligencia y su incidencia en docentes. Realizó un diseño no experimental-descriptivo, teniendo como variables inteligencia emocional y desempeño docente, cuya muestra fue compuesta de 30 estudiantes. Se manejó como instrumento: cuestionario. En la investigación se evidenció que el indicador autodominio, el cual pertenece a inteligencia emocional es deficiente, asimismo se muestra deficiente el indicador manejo de habilidades que pertenece a la variable desempeño del docente, debido a que algunos docentes no pueden manejarse ante las circunstancias difíciles durante el manejo de la clase. (7). Además, no hay que dejar de lado lo que manifestó el autor Barreiro, M. (2015). España, en su investigación hace referencia a los contratos temporales causales y se aborda en la expansión de esta variable y la problemática que ha ocasionado, como así también las posibles correcciones

que busca para tener un sistema contractual adecuado y eficiente. El diseño es analítico, comparativo. No presenta muestra. Dicha investigación describe cómo actúan los contratos temporales causales, para que se tenga evidencia de que esta mala utilización trae consecuencias perjudicables. (8) Por el contrario, el autor Díaz, J. (2015). Colombia, manifestó una investigación de tipo cuantitativo-descriptivo en donde le realizó a 18 trabajadores de una empresa que brinda servicios temporales su nivel de I.E. Manejó como instrumento el cuestionario. Obtuvo: 45% presento un ponderado normal, 33% nivel bajo y 22% nivel elevado. Concluyendo que poseen un rango normal pero que no es el apropiado, ya que lo deseable es que presenten la mayoría de ellos un nivel elevado en el manejo de su inteligencia enfocado a lo emocional. (23) Asimismo, podemos visualizar en los antecedentes nacionales, tenemos a Ruiz, M. (2018), donde emplea el diseño no experimental- transversal y el instrumento cuestionario lo empleó en 51 colaboradores que se desarrollan en una empresa. Obtuvo: 33% presenta bajo nivel de I.E; 51% nivel medio de asertividad y 51% nivel medio de clima laboral. Llegando a la conclusión que tiene relación entre sus variables de estudio. Por otro lado, De La Torre, B. (2018). Lima. En el presente estudio se enfoca en identificar la conexión entre la inteligencia enfocada en lo emocional y la satisfacción en el entorno de trabajo de los operarios de una empresa privada. El diseño del estudio es descriptivo-correlacional, el cual obtuvo 50 colaboradores administrativos para su muestra. Se desarrolló como instrumento: Inventario de Inteligencia enfocada a la parte emocional acerca de Baron y un cuestionario sobre satisfacción en el entorno laboral. Los resultados fueron: el 98% de los trabajadores tiene inteligencia emocional baja y el 88% de ellos presentan una satisfacción laboral. La investigación determinó que no presenta relación directa ya que la inteligencia emocional es influenciada por experiencias vividas y la satisfacción laboral es reflejada en factores que desempeña en el trabajo. (9) De la misma manera, Bustamante, M. (2017). Huaraz., presenta un estudio sobre la relación entre el trabajo en equipo de una institución educativa y la inteligencia emocional. Dicha investigación tiene como diseño correlacional- no experimental, cuya muestra fue de 42 trabajadores entre personal administrativo y docentes. Se manejó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Resultados: El 64% de inteligencia emocional obtuvieron los colaboradores de nivel regular y 54% del mismo nivel acerca del trabajo en equipo.

El estudio corrobora una relación alta y directa entre inteligencia emocional y trabajo en equipo, concluyendo que un adecuado manejo de la inteligencia interpersonal de los trabajadores se direcciona a lograr las metas y objetivos propuestos. (10) Por otro lado, Terreros, W. (2017). Huancayo, su objetivo se enfoca en precisar si se produce adulteración en los contratos ocupacionales con un plazo de tiempo determinado, mostrados en las empresas que fueron estudiadas. Su investigación tiene como población de estudio a dos empresas, cuya total es de 1200 trabajadores, teniendo como muestra 120 trabajadores. El diseño que se ha empleado es descriptivo- no experimental, los instrumentos que se manejaron fueron cuestionarios. Los resultados que se obtuvo del estudio muestran que el 44% de los que trabajan, algunas veces su contrato son variadas a la realidad que perciben , el 34 % de colaboradores indicaron casi siempre, el 11% de trabajadores declara que siempre y el 11% manifiesta que no han ocupado un puesto de trabajo, en el cual no se muestra en su contrato La investigación indica que el artículo número 77 del decreto que trata sobre contrato temporal, se menciona las pautas posibles para identificar cuando se manifiesta una adulteración en el contrato, esta información se complementa con la investigación realizada, el cual se demuestra que la facultad de los trabajadores en su entorno a la estabilidad laboral están siendo infringida. (11) De igual forma, Rupaya, A. (2017). Ancash, se enfocó en identificar si las clases de contrato de trabajo influyen en el engagement en los trabajadores en una institución pública. Cuenta con una población de 2200 colaboradores, teniendo una muestra de 106. Presenta un diseño descriptivo-explicativo, con variables: clases de contratos y niveles de engagement; los instrumentos que utilizó fueron: Cuestionario de información y lista de cotejo para identificar clase de contrato y nivel educativo y Traducción de Escala Utrecht de Engagement en un trabajo realizado en el 2001 de UWES y otros. Concluyo que existe influencia entre el engagement de los trabajadores con la clase de contrato, pero que no lo poseía las personas que poseen mayores beneficios sino las que presentaban una necesidad por permanecer en el centro laboral, que es lo que sucede en nuestro país, en el cual el trabajador tiene que soportar diversos factores para mantenerse en un puesto de trabajo. (12) Por el contrario, Carbajal, E (2015). Huánuco, en su estudio se enfocó en analizar los principales contratos temporales de trabajo, tales como los contratos a plazo fijo, servicios especiales entre otros; y

la estabilidad laboral que surge a raíz de ello. El diseño empleado fue a nivel descriptivo-explicativo, con variables independientes: estabilidad laboral y contratos temporales además de un variable dependiente: entidades públicas del estado, cuya muestra fue de 60 sentencias. Los instrumentos que se manejó en el estudio fueron Encuestas y Técnicas de Fichaje. Resultados: De las 60 sentencias analizadas que adoptaron esa medida, al Despido Nulo corresponden 12; al Despido Incausado corresponden 29; al Despido Fraudulento corresponden 11; y al Despido con Vulneración del Debido Procedimiento y Derecho a la Defensa corresponden 08. En esta investigación se pudo concluir que el tiempo que dura el trabajo tiene relación con la estabilidad en el área laboral del trabajador. (13)

Asimismo, Canaza, J. (2015). Tacna, tuvo como objetivo de estudio encontrar si se muestra la conexión entre inteligencia con enfoque emocional y el cumplimiento, desenvolvimiento o desempeño que tiene el colaborador en su ámbito de trabajo, sobre un análisis de las variables de estudio aplicado a una empresa de servicios educativos. el diseño que presenta es descriptivo no experimental, cuya muestra fue de 48 colaboradores entre docentes y administrativos. Los instrumentos que se manejó en el estudio que realizó el investigador fueron: Test de Inteligencia Emocional (TIE) y Ficha de Evaluación del Desempeño Docente. Los resultados de dicha investigación determinaron la poca influencia entre la IE con el desempeño del docente, por lo tanto, las variables no tienen una relación potente o significativa. (14)

En esta investigación se tiene consideración la siguiente teoría propuesta:

En la actualidad el contrato temporal presenta una conexión laboral entre el titular de una institución y el trabajador por un tiempo definido, el cual debe formalizarse mediante un contrato o documento. (27) Este tipo de contratos son los que tienen mayor auge en las empresas por lo que el contrato indeterminado ha sido suplantado por ello. (30) Pero todo parte sobre como definimos el contrato de trabajo, el cual trata de la modalidad legal que normaliza la prestación de servicios laborales en una sociedad sometida por el dinero y que conlleva a la subordinación y dependencia del contratado. (28) Asimismo, este tipo de contrato de manera temporal, tiene como objetivo incorporar al trabajador un cargo definido, por un tiempo determinado y con diversas funciones establecidas. (15) Por consiguiente,

podemos distinguir los tipos de contratos en dos modalidades sin fecha de caducidad o sin plazo determinado y contrato a plazo fijo o con tiempo definido, en el cual si una empresa continua al pasar los años, lo normal es que se mantengan los colaboradores que trabajan en áreas establecidas e intangibles, pero no ocurre y solo se maneja por plazo determinado.(29) Esto se debe a que la mayoría de empresas tratan de reducir sus costos ante las leyes peruanas, es decir, si se quiere concluir o consumir una relación con plazo de tiempo indeterminado en el ámbito de trabajo, tendría que solventar o pagar al colaborador por despido ilegal, es por ello que al transcurrir el tiempo los contratos de plazo fijo se han ido convirtiendo en una simulación o fraude. (3). Si nos enfocamos en la Constitución peruana, se muestra en el artículo 22 las especificaciones acerca del trabajo, el cual el ciudadano tiene un deber, como un derecho. Asimismo, en el artículo 23, 24, 25 y 26; indica el derecho a una remuneración equitativa, el tiempo de horas trabajadas, el derecho al descanso y compensación; igualdad de oportunidades sin discriminación, el fomento del empleo productivo mediante políticas; entre otros aspectos que ayuda al trabajador a obtener un entorno laboral favorable. (18) De igual importancia, se define las clases de Contratos establecidos por el decreto supremo mencionado, los cuales son: Contratos de Naturaleza temporal: Se muestra a través de tres fuentes a) Contrato por incremento o inicio de actividad: se manifiesta entre el colaborador y el empleador por el comienzo de un reciente ejercicio de la actividad empresarial o el incremento de las ya aperturadas, teniendo una duración de tres años como límite; b) Contrato por Necesidades del Mercado: es aquel que se realiza para atender las necesidades del mercado, como consecuencia del aumento de la demanda entre el empleador y el colaborador; c) Contrato por Reconversión Empresarial: es realiza cuando se amplía o modifica las actividades que se desarrolla en el entorno de la empresa, sobre todo las que pertenecen al sector tecnológico. (18). Contratos de Naturaleza Accidental: el cual se da mediante a) contrato ocasional: necesidades transitorias; b) contrato de suplencia: sustitución de un personal estable deshabilitado por causa que ha sido justificado c) contrato de emergencia: se ejecuta cuando son necesidades por motivos fortuitos. (18). Contratos para servicio o para manejo de obra: a) Contrato para determinado servicio u obra Específica: se realiza con anticipación, una determinada actividad con duración y resultado determinado, b) Contrato

Intermitente: se realiza para mantener los ejercicios de la empresa, en etapas o tiempos de actividad así como también de inactividad, en donde el personal tiene una preferencia a ser contratado en primera instancia; c) Contrato De Temporada: se concreta específicamente en épocas del año, siendo preferentemente las más festivas, como campañas navideñas, fiestas de 28 de julio ente otros. (18). Asimismo, el contrato temporal tiene dimensiones, las cuales son: a) tiempo de Trabajo: Esto se realiza cuando el colaborador continúa realizando sus labores después de haber culminado o vencido su fecha contrato de trabajo; b) continuación Laboral: se ejecuta cuando la persona sigue laborando una vez de terminado el servicio para lo que fue contratado o después de haberse vencido la emergencia o la sustitución del cargo; c) Simulación o fraude: se da cuando el empleador ejecuta un contrato a plazo de tiempo fijo al trabajador para cubrir un contrato con tiempo indeterminado con el fin de reducir costos y así poder desvincularse en cualquier momento con el trabajador; o también cuando no cumple con las pautas pactadas con el contrato de trabajo firmado. (11) Por el contrario, si se presenta una alteración de los contratos en el decreto supremo número 003-97-TR, se estimará como de duración no determinada: a) Cuando el colaborador sigue realizando sus labores después de caducado el plazo manifestado, o si el límite permitido se excede; b) Cuando el trabajador sigue prestando sus servicios, luego de concluido el contrato, sin haberse realizado un contrato de renovación; c) Si la persona que ha sido sustituida y no se reincorpora en la fecha que ha sido pactada en los términos legales y el colaborador continua laborando d) Cuando la persona que labora demuestra que existe un fraude a lo establecido por la Ley a través de Sunafil. (19) Los colaboradores en su entorno laboral además de iniciar con el tipo de contrato que le establece la empresa, también perciben a sus supervisores y como estos visualizan su desempeño en el entorno donde trabajan a través de la inteligencia con enfoque emocional.(32) Se ha presentado en el transcurso de los tiempos la inteligencia emocional, como la aptitud capaz de controlar y regular los sentimientos propios, comprender las emociones o sentimientos de las demás personas y usar esa “emoción” o “sentir” para dirigir nuestras acciones y pensamientos (33); otra definición que se enfatiza es de Gonzales donde indica que la I.E tiene capacidad de manejar los sentimientos para guiar nuestras acciones y pensamientos (22), asimismo Mayor y Salovey manifiesta la inteligencia enfocada

a lo emocional como la preparación que uno tiene para acceder y desarrollar sentimientos que faciliten la cognición y poder comprender al resto (35). El cual se presenta mediante dimensiones: Dimensión 1: Autoconocimiento: Se trata de conocer o sentir nuestros propios estados internos, intuiciones, habilidades, fortalezas, recursos, etc. y utilizar esas preferencias para dirigir nuestras decisiones y orientarlas para tomar las mejores decisiones; con el objetivo de aumentar la confianza interna de cada uno (36); b) Autorregulación o control de sí mismo: Se refiere a la manipulación, control, manejo de los impulsos, estados que presentamos internamente; con el fin de lidiar con nuestras propias emociones adecuándolos a las diferentes circunstancias que presenta cada persona. (37) Los individuos que carecen de esta habilidad presentan inseguridad (38); c) Motivación: Se trata de utilizar nuestras prioridades más profundas, tomarlas como iniciativas y ser perseverantes para llegar hacia los objetivos plasmados. (39) Se manifiesta en individuos con una gran pasión por la labor que ejercen, compromiso, optimismo y por el entusiasmo de alcanzar sus metas, que van más allá del premio monetario. (40) Se presenta cuatro fuentes de motivación: el mismo ser humano, la familia, amigos y compañeros de trabajo (41); d) Empatía: trata sobre percibir o reconocer los deseos, sentimientos, intereses ajenos o necesidades de las demás personas, con el fin de entablar relaciones más eficaces (42); e) Habilidades sociales: se trata de conducir de forma apropiada las emociones o sentimientos que se manejan entre personas e interpretar de manera concisa las situaciones con enfoque social con el objetivo de resolver, negociar e interactuar sin dificultad con otras personas ya sea en tu entorno social o laboral. (19) La persona que cuenta con estas habilidades emocionales de forma óptima, tiende a sentirse satisfechas, teniendo una vida eficaz en el cual domina sus hábitos mentales.(44) Si el trabajador tuviera esta inteligencia emocional de una forma correcta, tuviera una mayor productividad, ya que permite que haya una mayor concentración en el trabajo y las dificultades que se presenten dentro su centro laboral lo puede manejar con claridad y cordura, esto en consecuencia, daría una ganancia a la empresa, pero analizando la cruda realidad en donde las instituciones privadas conforman una variación excesiva en el cambio o rotación de los operarios o colaboradores, pone al trabajador en peligro su integridad. (45)

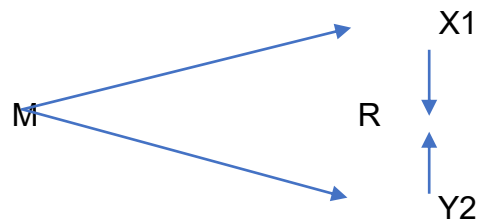
III. Metodología

3.1 Tipo y Diseño

- Tipo de investigación: Básica

- Diseño no experimental: Transversal descriptivo- correlacional

El esquema es:



X1: Contrato Temporal

Y2: Inteligencia Emocional

R: Relación entre el contrato temporal y la inteligencia emocional

M: 60 Trabajadores

3.2 Operalización de Variables

Variab le	Definici ón	Dimensio nes	Indicado res	Numero de items	Tipo de varia ble	Tipo de respu esta	Escal a de medi ción	Niveles y rangos
Contra to laboral a plazo fijo	Se manifiesta entre el colaborador y el empleador por el comienzo de un reciente ejercicio de la actividad empresarial o el incremento de las ya aperturadas	Tiempo de trabajo	Colaborador trabaja sin contrato laboral o trabaja fuera de su tiempo establecido en el contrato	1,2,3,4,5	Cualit ativa	Politó mica Escal a de Likert	Ordinal	Deficiente (<20) Regular (21-40) Bueno (41-60) Excelente (>60)
		Continuación laboral	Después de caducado el contrato continúa trabajando	6,7,8,9,10				
		Simulación o fraude	Su ejercicio en los hechos no va conforme con el contrato de trabajo firmado.	11,12,13,14,15				
Inteligencia Emocional	Capacidad de regular los sentimientos propios, comprender las emociones de los	Autoconocimiento	Correcta Autoevaluación	1,2	Cualit ativa	Politó mica Escal a de Likert	Ordinal	Deficiente (<20) Regular (21-40) Bueno (41-60) Excelente (>60)
			Confianza en sí mismo	3				
		Motivación	Desarrollo personal	4				
			Fuerte impulso a objetivos	5				

demás y usar esa emoción para dirigir nuestras acciones y pensamientos	Autorregulación	Dominio Emocional	6,7			
		Confiabilidad e Integración	8,9			
	Empatía	Comprender a los demás	10,11			
		Trabajo en Equipo	12,13			
	Habilidades Sociales	Colaboración y cooperación	14			
		Resolución de Conflictos	15			

3.3 Población, muestra y muestreo

Dicha investigación se manejó con una población de estudio de 60 personas, el cual estaba constituido por personal tanto asistencial como administrativo, el muestreo que se utilizó es el no probabilístico de tipo censal, debido a que no tomó lo estadístico para extraer una muestra

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se manejó en la investigación realizada como técnica la encuesta.

El instrumento que se brindó fue cuestionario, el cual fueron dos: contrato temporal e inteligencia emocional, las dos variables se manejaron a través de la escala Likert.

Se puede visualizar en el Anexo N°4 y Anexo N°5.

Este cuestionario fue adaptado, el cual se manejó a través de una ficha técnica (Anexo N°8).

3.5 Validación y confiabilidad del instrumento

La validación se brindó a través de tablas, empleando el juicio de expertos para dar eficacia a los instrumentos de recopilación. Siendo dos cuestionarios: El primero que es para la variable inteligencia emocional compuesto por 20 ítems y la segunda variable acerca del contrato temporal donde se muestra 20 ítems, con el propósito de observar si son aplicables o no.

Se visualiza en el Anexo N°2 y Anexo N°3

Tabla 01. Validez de instrumento de contrato temporal por juicio de profesionales expertos en la materia

Expertos	Veredicto
Dr. Jimmy Orihuela Salazar	Si hay suficiencia
Mg. Gino Quiñones Castillo	
Mg. Yolanda Huayta Franco	

Fuente: Elaboración de la autora

Tabla 02. Validez del instrumento de inteligencia emocional por medio del juicio de expertos

Expertos	Veredicto
Dr. Jimmy Orihuela Salazar	Si hay suficiencia
Mg. Gino Quiñones Castillo	
Mg. Yolanda Huayta Franco	

Fuente: Elaboración de la autora

Tabla 03. Confiabilidad de la primera variable (contrato temporal)

Estadísticos de Fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	Cantidad de elementos
Contrato Temporal	0,744	15

Fuente: Elaboración de la autora

Tabla 04. Confiabilidad de la segunda variable (inteligencia emocional)

Estadísticos de Fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N. de elementos
Inteligencia Emocional	0,761	15

Fuente: Elaboración de la autora

3.6 Métodos de análisis y datos

Los documentos y obtención de la data que se adquirió, se ingresaron por un programa llamado SPSS, con el fin de diagnosticar la confiabilidad de Alfa de Cronbach. Asimismo, los resultados estadísticos se mostraron en tablas, barras y gráficos que demuestran la distribución de frecuencia, además del Rho Spearman, el cual brinda si se aprueba o se niega las hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Dicho estudio de investigación no se violentó ni se esforzó al encuestado, los datos obtenidos fueron veraces, sin maniobra por parte del investigador. Asimismo, se realizó el permiso correspondiente al centro donde se manejó toda la investigación. Se puede visualizar en el Anexo N°7

Autorización: Se realizó a cada colaborador un consentimiento informado mediante una solicitud al encargado de la empresa privada para la aplicación del instrumento validado.

Se puede visualizar en el Anexo N°6

IV. Resultados

4.1 Resultados Descriptivos

4.1.1 Resultados de la variable contrato temporal

Tabla 05. Resultado de la primera variable (Contrato Temporal).

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Deficiente	0	0%
	Regular	35	58.3%
	Bueno	25	41.7%
	Excelente	0	0%
	Total		60

Fuente: Propia de la autora

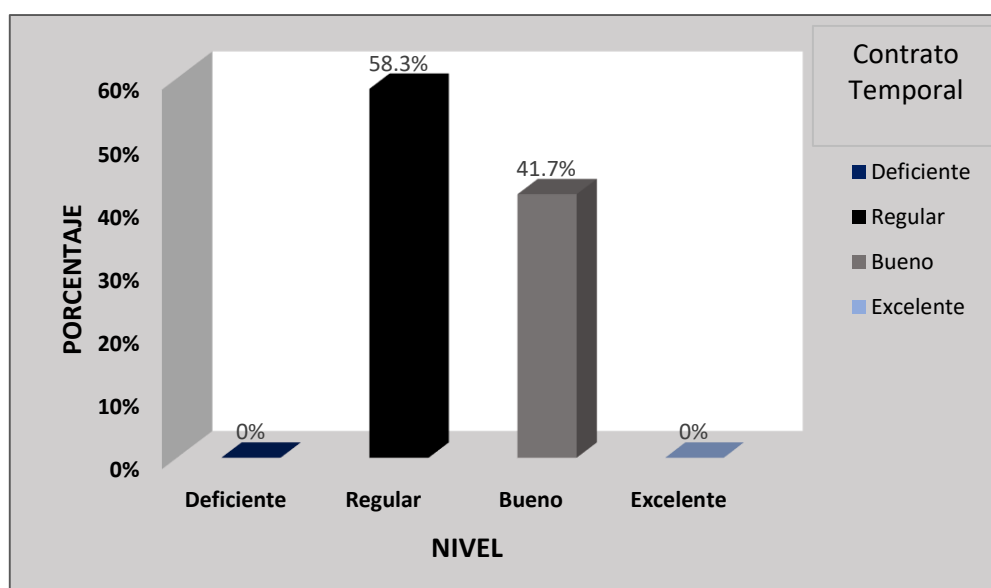


Figura 01. Resultados de la primera variable (contrato temporal).

Se puede apreciar de la tabla 05, figura 1 que el 58.3%, del personal percibe un nivel regular en su contrato temporal, el 41,7% con un nivel bueno y no existe porcentaje tanto en el nivel deficiente como excelente en el personal. Concluyendo: El nivel de contrato temporal que laboran en una empresa privada, tiende a tener un nivel regular.

4.1.2 Resultados de la variable inteligencia emocional

Tabla 06. Resultado de la segunda variable (Inteligencia emocional)

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Deficiente	0	0%
	Regular	32	53.3%
	Bueno	28	46.7%
	Excelente	0	0%
	Total	60	100%

Fuente: Propia de la autora

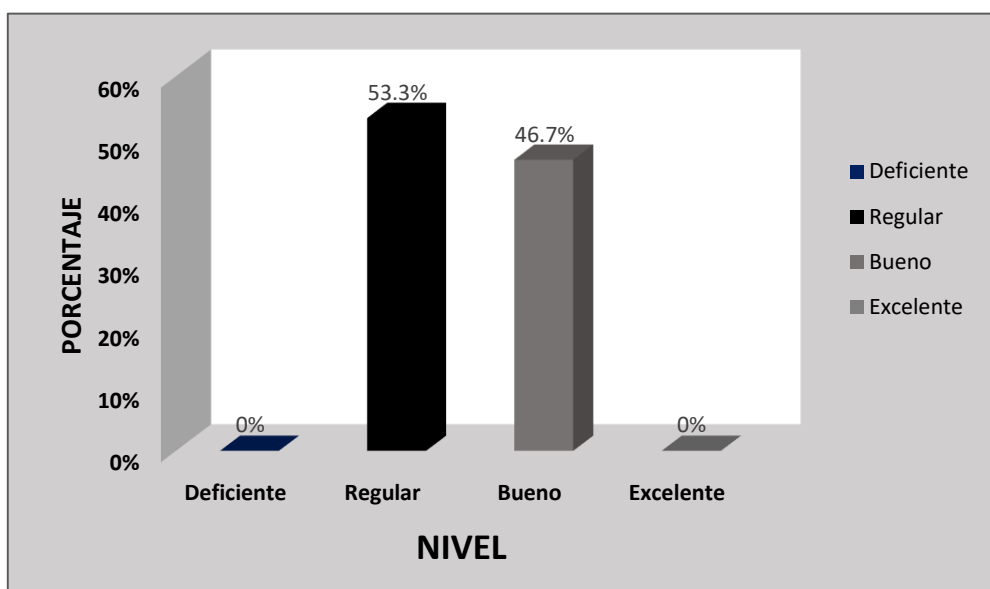


Figura 02. Resultados de la segunda variable (inteligencia emocional).

Se puede observar en la tabla 06, figura 2 que el 53.3%, del personal presenta un nivel regular en su inteligencia emocional, el 46,7% con un nivel bueno y no existe porcentaje tanto en el nivel deficiente como excelente en el personal Concluyendo: El nivel de inteligencia con enfoque emocional que presentan los colaboradores de una empresa privada, tiende a tener un nivel regular.

4.1.3 Resultado de la variable inteligencia emocional en la dimensión autoconocimiento

Tabla 07. Resultado de la variable I.E en la dimensión autoconocimiento

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Deficiente	0	0%
	Regular	32	53.3%
	Bueno	28	46.7%
	Excelente	0	0%
	Total	60	100%

Fuente: Propia de la autora

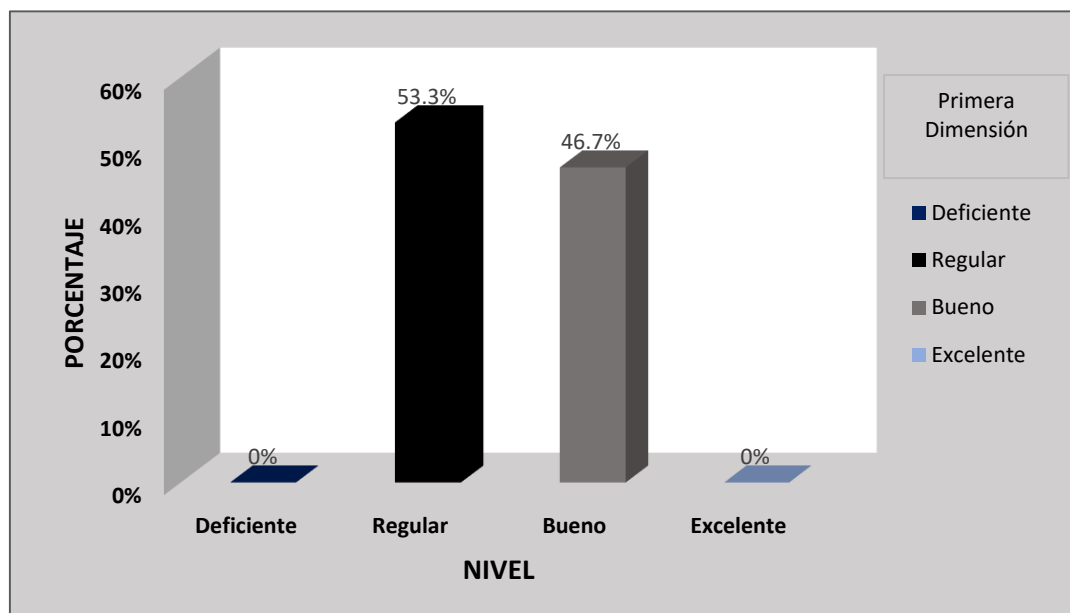


Figura 03. Resultados de la primera dimensión

En la tabla 07, figura 03 analizamos que el 53,3% presenta un nivel regular, el 46,7% un nivel bueno y no existe porcentaje tanto en el nivel deficiente como excelente en el personal. Se determina: el nivel de autoconocimiento de los trabajadores de una empresa privada presenta un nivel regular

4.1.4 Resultado de la variable inteligencia emocional en la dimensión motivación

Tabla 08. Resultado de la variable I.E en la dimensión motivación

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Deficiente	0	0%
	Regular	33	55.0%
	Bueno	27	45.0%
	Excelente	0	0%
	Total	60	100%

Fuente: Propia de la autora

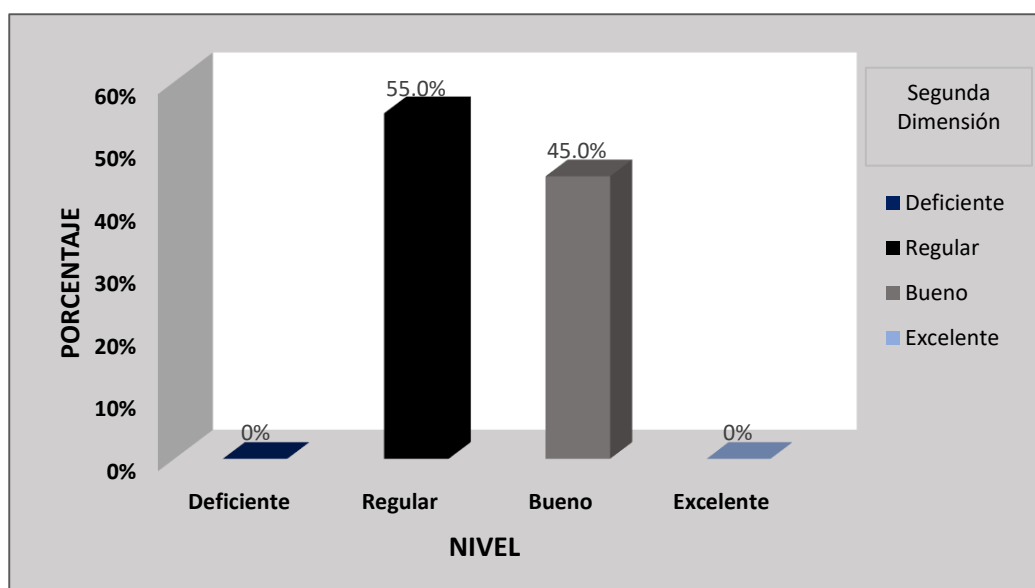


Figura 04. Resultados de la segunda dimensión

En la tabla 08, figura 04 examinamos que el 55,0% presenta un nivel regular, el 45,0% un nivel bueno y no existe porcentaje tanto en el nivel deficiente como excelente en el personal. Se determina: el nivel de motivación de los colaboradores de una empresa privada presenta un nivel regular.

4.1.5 Resultados de la variable inteligencia emocional en la dimensión autorregulación.

Tabla 09. Resultados de la variable I.E en la dimensión autorregulación

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Deficiente	0	0%
	Regular	45	55.0%
	Bueno	15	45.0%
	Excelente	0	0%
	Total	60	100%

Fuente: Propia de la autora

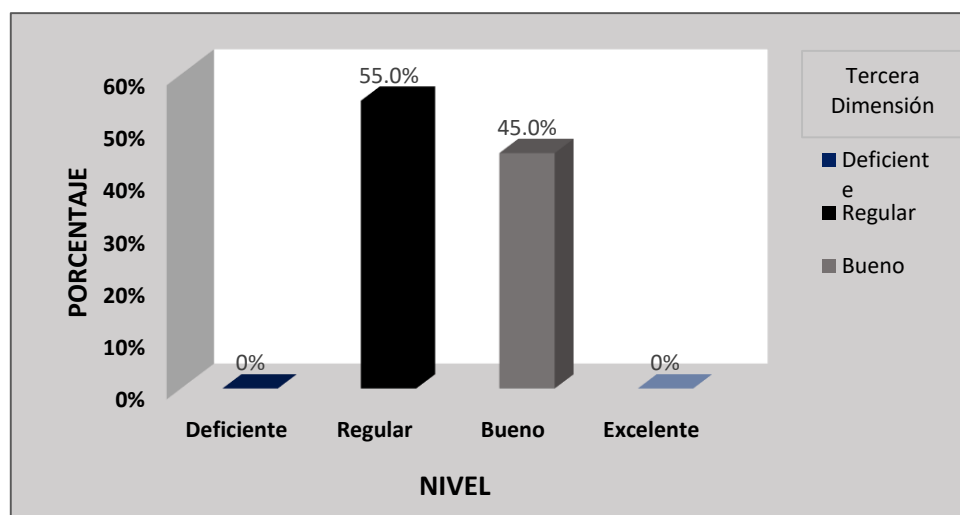


Figura 05. Resultados de la tercera dimensión

En la tabla 09, figura 05 se observa que el 55,0% presenta un nivel regular y 45,0% un nivel bueno y no existe porcentaje tanto en el nivel deficiente como excelente en el personal. Se concluye: el nivel de autorregulación de los trabajadores de una empresa privada presenta un nivel regular.

4.1.6 Resultados de la variable inteligencia emocional en la dimensión empatía

Tabla 10. Resultados de la variable I.E en la dimensión empatía

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Deficiente	0	0%
	Regular	37	61.7%
	Bueno	23	38.3%
	Excelente	0	0%
	Total		60

Fuente: Propia de la autora

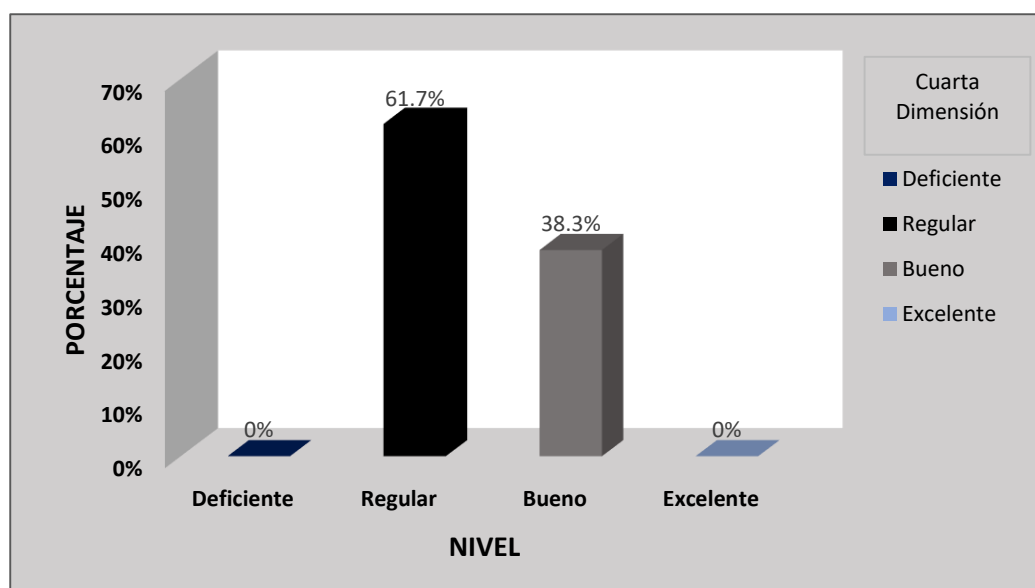


Figura 06. Resultados de la cuarta dimensión

En la tabla 10, figura 06 analizamos que el 61,7% presenta un nivel regular, el 38,3% un nivel bueno y no existe porcentaje tanto en el nivel deficiente como excelente en el personal. Se concluye: el nivel de empatía de los trabajadores de una empresa privada presenta tanto un nivel regular como regular.

4.1.7 Resultados de la variable inteligencia emocional en la dimensión habilidades emocionales

Tabla 11. Resultados de la variable I.E en la dimensión habilidades sociales

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Deficiente	0	0%
	Regular	33	55.0%
	Bueno	27	45.0%
	Excelente	0	0%
	Total		60

Fuente: Propia de la autora

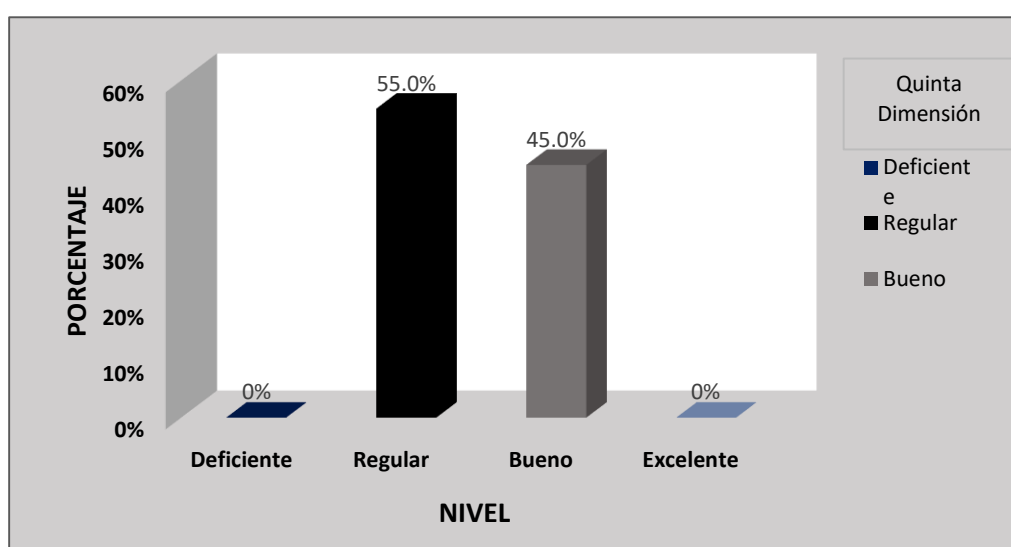


Figura 07. Resultados de la quinta dimensión

En la tabla 11, figura 07 se observa que el 55,0% presenta un nivel regular, el 45,0% un nivel bueno y no existe porcentaje tanto en el nivel deficiente como excelente en el personal. Se concluye: el nivel de habilidades sociales de los colaboradores de una empresa privada tiene un nivel regular.

4.2 Tablas cruzadas de las variables mencionadas

4.2.1 Tablas cruzadas entre variable contrato temporal e inteligencia emocional

Tabla 12. Tablas cruzadas entre las variables contrato temporal e inteligencia emocional

NIVEL		VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL		TOTAL
		REGULAR	BUENO	
VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	REGULAR	38,3%	20,0%	58,3%
	BUENO	15,0%	26,7%	41,7%
TOTAL		53,3%	46,7%	100,0%

Fuente: Propia de la autora

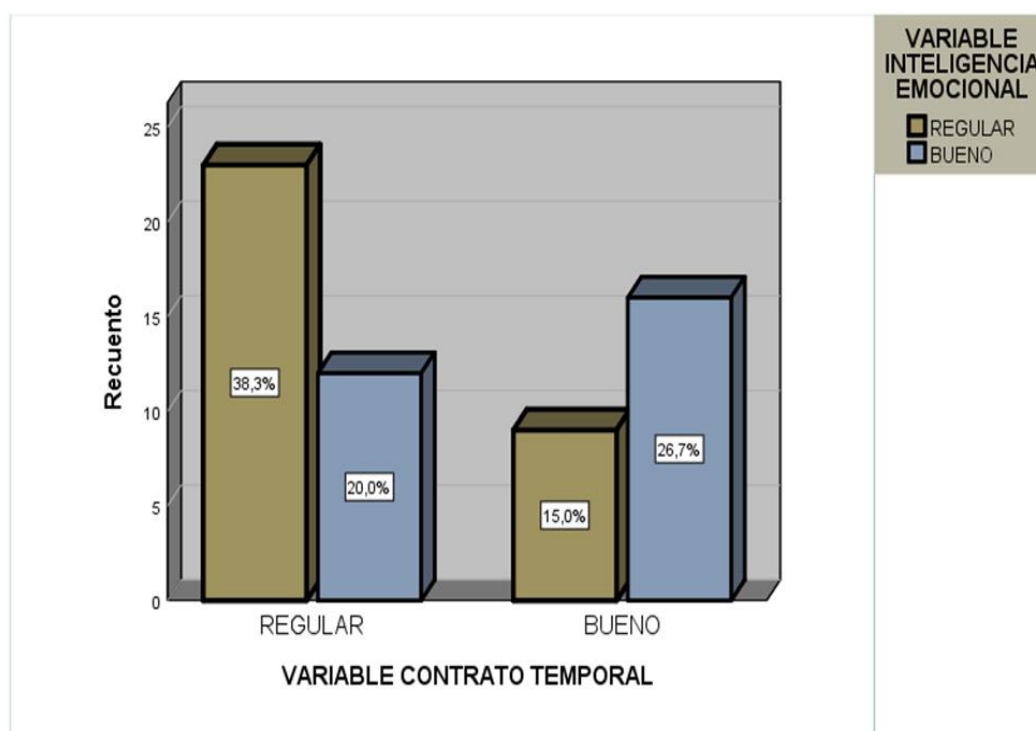


Figura 08. Resultados de la variable contrato temporal y de la inteligencia emocional

En la Tabla 12 y figura 08, se analiza que el 38,3% de los trabajadores captan un nivel regular de contrato temporal y a su vez un nivel de inteligencia emocional regular, el cual lo manifiestan dentro de su centro laboral.

4.2.2 Tablas cruzadas de contrato temporal- dimensión autoconocimiento

Tabla 13. Tabla cruzada entre contrato temporal y la dimensión autoconocimiento

NIVEL		DIMENSION 1: AUTOCONOCIMIENTO		TOTAL
		REGULAR	BUENO	
VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	REGULAR	28,3%	30,0%	58,3%
	BUENO	25,0%	16,7%	41,7%
TOTAL		53,3%	46,7%	100,0%

Fuente: Propia de la autora

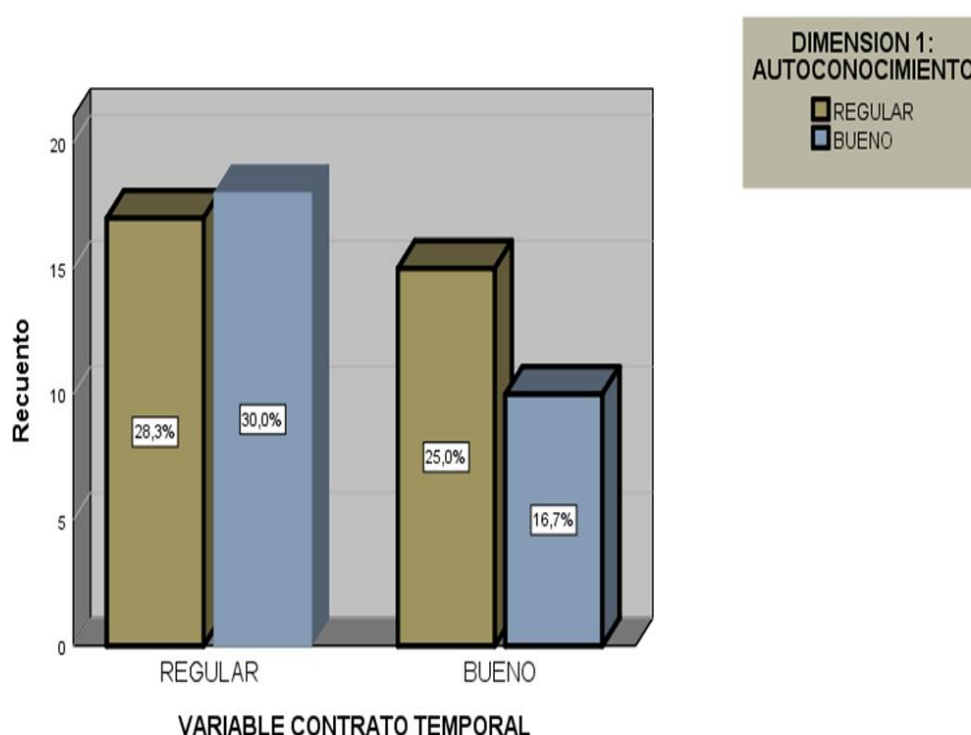


Figura 09. Resultados de la variable contrato temporal y la dimensión autoconocimiento

Se observa en la tabla 13 y figura 09, que los trabajadores de una empresa privada notan un nivel regular en su contrato temporal y presentan un nivel de autoconocimiento bueno 30,0% y un porcentaje de autoconocimiento regular de 28,3%, lo cual demuestra que el personal tiene un autoconocimiento adecuado.

4.2.3 Tablas cruzadas de contrato temporal- dimensión motivación

Tabla 14. Tabla cruzada entre contrato temporal y la dimensión motivación

NIVEL		DIMENSION 2: MOTIVACION		TOTAL
		REGULAR	BUENO	
VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	REGULAR	33,3%	25,0%	58,3%
	BUENO	21,7%	20,0%	41,7%
TOTAL		55,0%	45,0%	100,0%

Fuente: Propia de la autora

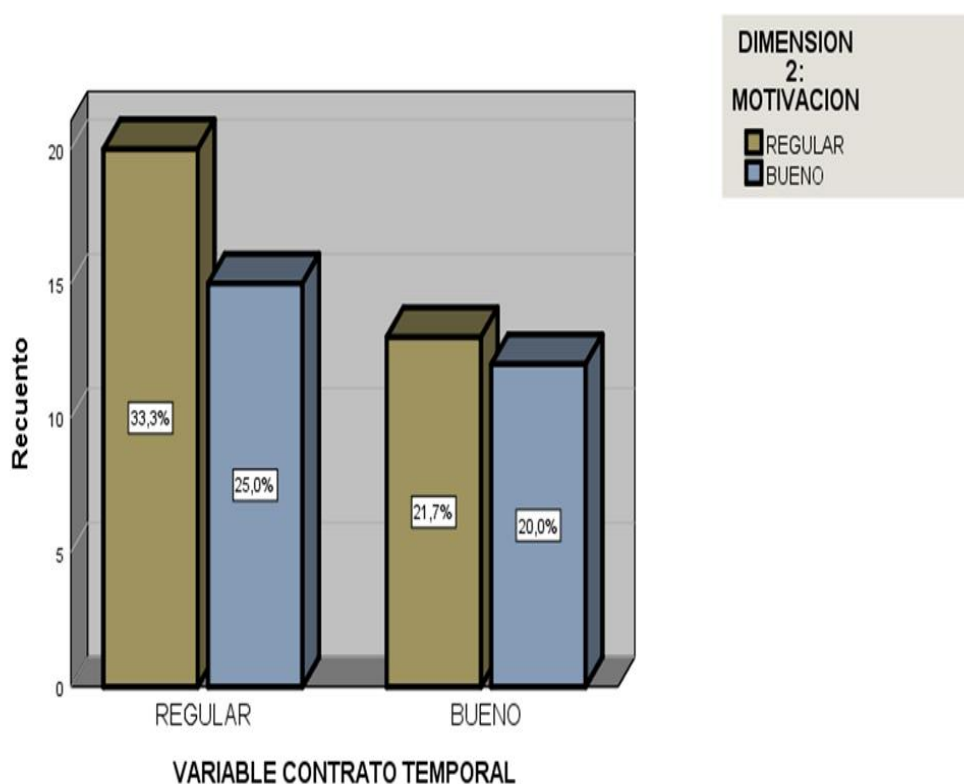


Figura 10. Resultados de la variable contrato temporal y la dimensión motivación

Se observa en la tabla 14 y figura 10, que los empleados de una empresa privada notan un nivel regular en su contrato temporal y presentan un nivel de motivación regular de 33,3% y un porcentaje de autoconocimiento bueno de 25,0%, lo cual demuestra que el personal tiene una motivación regular.

4.2.4 Tablas cruzadas de contrato temporal- dimensión autorregulación

Tabla 15. Tablas cruzadas entre contrato temporal y la dimensión autorregulación

NIVEL		DIMENSION 3: AUTORREGULACION		TOTAL
		REGULAR	BUENO	
VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	REGULAR	38,3%	20,0%	58,3%
	BUENO	28,3%	13,3%	41,7%
TOTAL		66,7%	33,3%	100,0%

Fuente: Propia de la autora

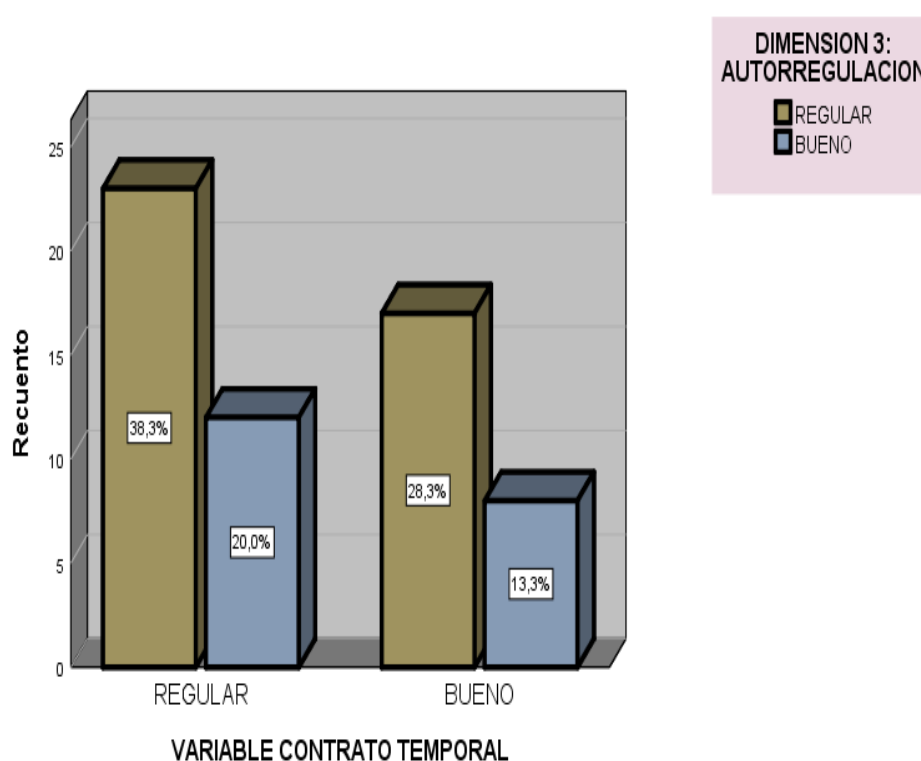


Figura 11. Resultados de la variable contrato temporal y la dimensión autorregulación

Se analiza en la tabla 15 y figura 11, que los colaboradores de una empresa privada perciben un nivel regular en su contrato temporal y presentan un nivel de autorregulación regular de 38,3% y un porcentaje de autorregulación bueno de 20,0%, lo cual demuestra que los trabajadores presentan un nivel de motivación regular.

4.2.5 Tablas cruzadas de contrato temporal- dimensión empatía

Tabla 16. Tablas cruzadas de la variable contrato temporal y la dimensión empatía

NIVEL		DIMENSION 4: EMPATIA		TOTAL
		REGULAR	BUENO	
VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	REGULAR	31,7%	26,7%	58,3%
	BUENO	30,0%	11,7%	41,7%
TOTAL		61,7%	38,3%	100,0%

Fuente: Propia de la autora

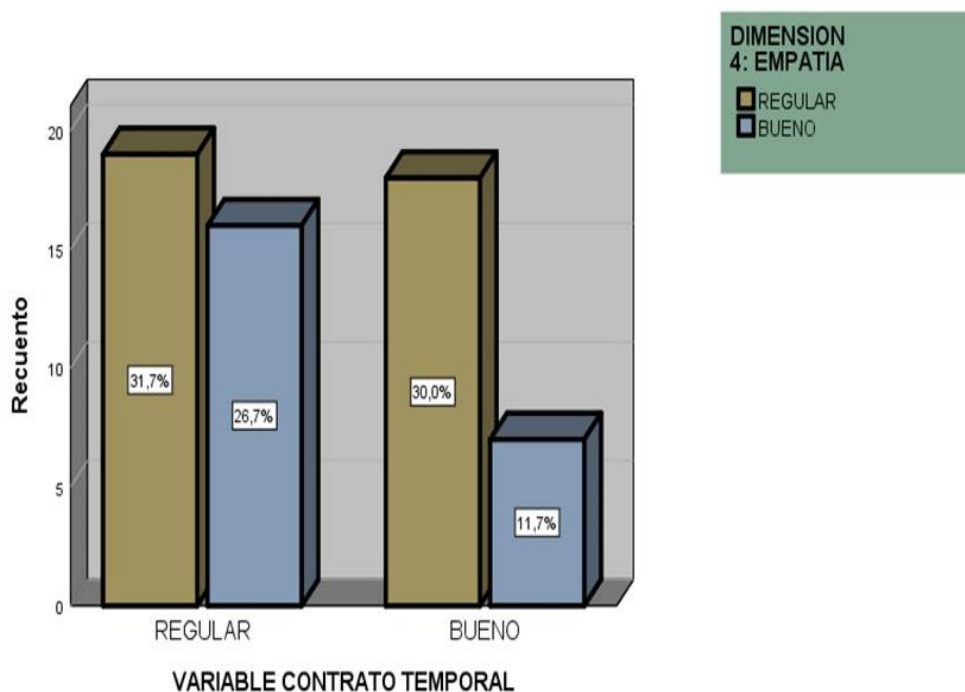


Figura 12. Resultados de la variable contrato temporal y la dimensión empatía

Se analiza en la tabla 16 y figura 12, que los colaboradores de una empresa privada perciben un nivel regular en su contrato temporal y presentan un nivel de empatía regular de 31,7% y un porcentaje de empatía bueno de 26,7%, lo cual demuestra que los trabajadores presentan un nivel de empatía regular.

4.2.6 Tablas cruzadas de contrato temporal- dimensión habilidades sociales

Tabla 17. Tablas cruzadas de la variable contrato temporal y la dimensión habilidades sociales

NIVEL		DIMENSION 5: HABILIDADES SOCIALES		TOTAL
		REGULAR	BUENO	
VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	REGULAR	40,0%	18,3%	58,3%
	BUENO	15,0%	26,7%	41,7%
TOTAL		55,0%	45,0%	100,0%

Fuente: Propia de la autora

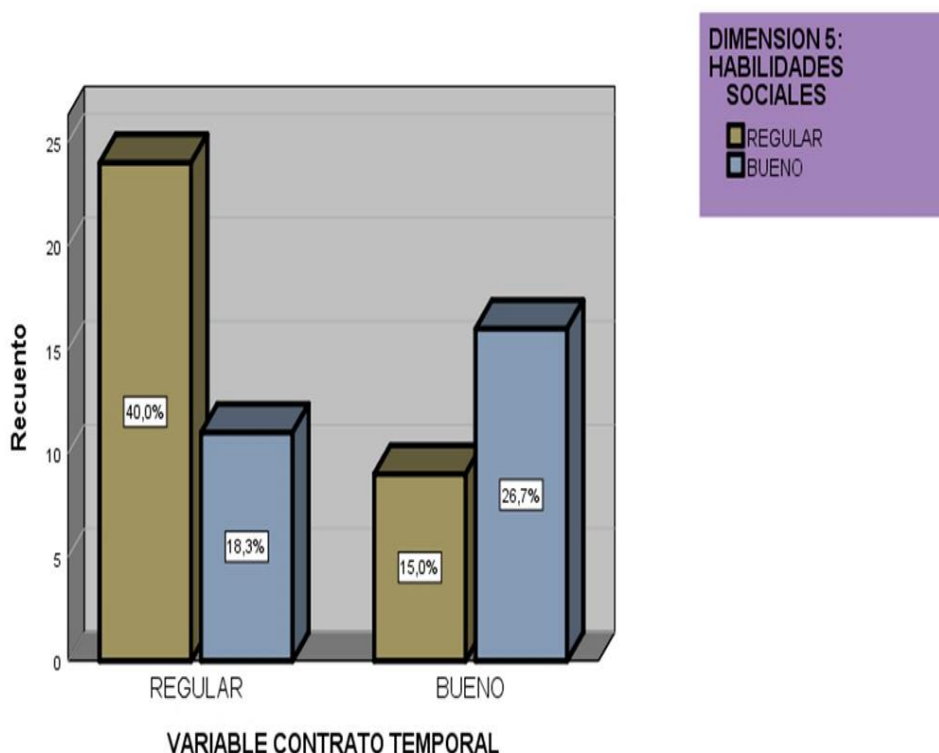


Figura 13. Resultados de la variable contrato temporal y la dimensión habilidades sociales

Se observa en la tabla 17 y figura 13, que los trabajadores perciben un nivel regular en su contrato temporal y presentan en las habilidades sociales un nivel regular de 40,0% y un porcentaje de empatía bueno de 18,3%, lo cual demuestra que los trabajadores presentan un nivel regular sobre la quinta dimensión.

4.3 Prueba de Normalidad

Tabla 18. Prueba de Normalidad del estudio realizado

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL
N		60	60
Parámetros normales a,b	Media	2,42	2,47
	Desv. Desviación	,497	,503
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,382	,357
	Positivo	,382	,357
	Negativo	-,296	-,322
Estadístico de prueba		,382	,357
Sig. asintótica(bilateral)		,000 c	,000 c
a La distribución de prueba es normal.			
b Se calcula a partir de datos.			

Fuente: Propia de la autora

Se ejerció la prueba Kolmogorov-Smirnov, puesto que sobrepasa los 50 encuestados. Asimismo, se aceptó que los datos no presentan una distribución normal, por lo tanto, se usó para la prueba de hipótesis como alternativa la estadística no paramétrica con Rho de Spearman.

4.4 Prueba de correlación de hipótesis

4.4.1 Correlación de la hipótesis general

Ho: No Existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y la inteligencia emocional en los trabajadores de una empresa privada-2020

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y la inteligencia emocional en los trabajadores de una empresa privada-2020

Tabla 19. Correlación de la Hipótesis General

			VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL
Rho de Spearman	VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,294*
		Sig. (bilateral)		0.023
		N	60	60
	VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	,294*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.023	
		N	60	60

Fuente: Propia de la autora

El resultado da una relación $r = 0.294$ entre las variables, las cuales son contrato temporal e inteligencia emocional. Cuyo grado de correlación es positiva baja. La significancia fue de $p=0.023$, donde p es $<$ a 0.05 , lo cual nos da la opción a determinar la aceptación de la hipótesis alternativa, el cual presenta una relación significativa.

4.4.2 Correlación de la hipótesis específicas

H.E N° 1:

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y el autoconocimiento

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y el autoconocimiento

Tabla 20. Correlación entre la variable contrato temporal y la primera hipótesis específica

			VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	DIMENSION 1: AUTOCONOCIMIENTO
Rho de Spearman	VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	Coefficiente de correlación	1.000	0.243
		Sig. (bilateral)		0.010
		N	60	60
	DIMENSION 1: AUTOCONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	0.290	1.000
		Sig. (bilateral)	0.010	
		N	60	60

Fuente: Propia de la autora

Se observa una relación $r = 0.243$ entre el contrato temporal y la dimensión autoconocimiento. Presenta una correlación positiva muy baja entre las variables mencionadas, además se muestra que la significancia fue de $p=0.010$, muestra que $p > 0.05$, por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa.

H.E N° 2:

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y la motivación.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y la motivación.

Tabla 21. Correlación entre la variable contrato temporal y la segunda hipótesis específica

			VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	DIMENSION 2: MOTIVACION
Rho de Spearman	VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,304*
		Sig. (bilateral)		0.018
		N	60	60
	DIMENSION 2: MOTIVACION	Coeficiente de correlación	,304*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.018	
		N	60	60

Fuente: Propia de la autora

Presenta una relación $r = 0,304$ entre el contrato temporal y la dimensión motivación, en el cual nos indica una correlación positiva baja entre la variable y la dimensión mencionada, además se muestra que la significancia fue de $p=0.018$, muestra que p es $<$ a 0.05 , por consiguiente, se reconoce la hipótesis alternativa.

H.E N° 3:

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y la autorregulación

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y la autorregulación

Tabla 22. Correlación entre la variable contrato temporal y la tercera hipótesis específica

			VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	DIMENSION 3: AUTORREGULACION
Rho de Spearman	VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	Coefficiente de correlación	1.000	0.306
		Sig. (bilateral)		0.019
		N	60	60
	DIMENSION 3: AUTORREGULACION	Coefficiente de correlación	0.306	1.000
		Sig. (bilateral)	0.019	
		N	60	60

Fuente: Propia de la autora

Se observa una relación $r = 0.306$ entre el contrato temporal y la dimensión autorregulación. Presenta una correlación positiva muy baja entre las variables mencionadas, además se muestra que la significancia fue de $p=0.019$, muestra que $p < 0.05$, por consiguiente, se acepta la hipótesis.

H.E N° 4:

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y la empatía.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y la empatía.

Tabla 23. Correlación entre la variable contrato temporal y la cuarta hipótesis específica

			VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	DIMENSION 4: EMPATIA
Rho de Spearman	VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	Coeficiente de correlación	1.000	0.287
		Sig. (bilateral)		0.014
		N	60	60
	DIMENSION 4: EMPATIA	Coeficiente de correlación	-0.180	1.000
		Sig. (bilateral)	0.170	
		N	60	60

Fuente: Propia de la autora

Se presenta una relación $r = 0.287$ entre el contrato temporal y la dimensión empatía, en el cual demuestra una correlación positiva muy baja entre las variables dichas, además se muestra que la significancia fue de $p=0.018$, muestra que p es $>$ a 0.05 , por tanto, se niega la hipótesis.

H.E N° 5:

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y las habilidades sociales.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y las habilidades sociales.

Tabla 24. Correlación entre la variable contrato temporal y la quinta hipótesis específica

			VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	DIMENSION 5: HABILIDADES SOCIALES
Rho de Spearman	VARIABLE CONTRATO TEMPORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,361**
		Sig. (bilateral)		0.005
		N	60	60
	DIMENSION 5: HABILIDADES SOCIALES	Coeficiente de correlación	,361**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	
		N	60	60

Fuente: Propia de la autora

Se observa una relación $r = 0,361$ entre el contrato temporal y la dimensión habilidades sociales, en el cual demuestra una correlación positiva baja entre las variables mencionadas, además se presenta una significancia que fue de $p=0.005$, muestra que p es $< a 0.05$, por tanto, se acepta la hipótesis.

V. Discusión

Al realizar el procesamiento de datos se manifestó los distintos resultados, ya que fueron contrastados, comparados los resultados con antecedentes referidos a las áreas estudiadas.

En este estudio se tuvo como objetivo general, si existe relación entre el contrato temporal y la I.E, como se puede visualizar en los resultados se muestra relación positiva baja en la relación contrato temporal y la inteligencia emocional, a pesar que es baja ($0,023 < 0.05$), nos muestra que al tener el personal un contrato temporal regular, en donde no cumple con las normativas de ley a conformidad su inteligencia emocional tiende a presentar un nivel regular, por consiguiente, tiene una correlación directa. Por consiguiente, se da conformidad a Terreros, W. (2017), en donde tuvo como objetivo precisar si se produce adulteración en los contratos ocupacionales con un plazo de tiempo determinado, los resultados que se obtuvo del estudio muestran que el 44% de los que trabajan, algunas veces su contrato es variado a la realidad que perciben, el 34 % de colaboradores indicaron casi siempre, el 11% de trabajadores declara que siempre y el 11% manifiesta que no han ocupado un puesto de trabajo, en el cual no se muestra en su contrato. La investigación indica que el artículo número 77 del decreto que trata sobre contrato temporal, se menciona las pautas posibles para identificar cuando se manifiesta una adulteración en el contrato, esta información se complementa con la investigación realizada, el cual se demuestra que la facultad de los trabajadores en su entorno a la estabilidad laboral está siendo infringida. Cabe resaltar que el mencionado estudio tiene semejanza con la investigación realizada ya que se observa que la variable contrato temporal se percibe para los trabajadores de la empresa privada con un nivel regular y esto refleja que no hay un cumplimiento estricto conforme a ley sobre este tipo de contratos, por lo tanto, coinciden con la doctrina de derecho laboral de los autores Tomaya y Mujica en donde se enfocan, que en nuestra realidad, los contratos de plazo determinado o fijo existe un incumplimiento por parte de las empresas privadas con los requisitos que se impone para el tipo de contrato mencionado, por lo tanto esos contratos son para labores temporales no para puestos permanentes, como se visualiza actualmente en cada realidad de los trabajadores de esta empresa privada (20). Por otro lado,

se puede recalcar en el trabajo de Uribe (2015), en donde se enfoca analizar si el tipo de contratación influye en la calidad de vida laboral; con su estudio de diseño no experimental- transversal, estuvo conformada por 221 trabajadores y se usó como instrumento el cuestionario, en donde concluyó que la condición contractual o tipo de contrato influye en mayor magnitud la calidad de vida del colaborador, convirtiéndose en un riesgo psicosocial. Con los resultados que obtuvieron señalan que en primera instancia las personas que tenían una contratación estable (contrato sin término) presentan condiciones laborales favorables tanto en su actividad laboral como personal. Asimismo, para los trabajadores con un contrato temporal (inestable) existen condiciones menos favorables en su área de trabajo. (31) Estos datos comparados con los resultados del estudio expuestos tienen similitud ya que el tipo de contrato temporal va en concordancia con aspectos tantos laborales como personales de los trabajadores. Asimismo, como nos indica Goleman en su teoría que, al no tener un entorno estable, el ser humano tiende a no tener la capacidad de manejar sus emociones ante circunstancias que lo perjudiquen, es por ello que, en la investigación, los trabajadores mantienen un nivel regular y bueno, algo que para una empresa debe de manejar un personal con niveles de I.E óptimos o elevados.

Por otro lado, en los objetivos específicos, se manifiesta si hay relación entre el contrato temporal y la dimensión autoconocimiento, el cual se tuvo como resultado que $p= 0.010 < 0.05$, quiere decir que existe relación y tiene una correlación positiva baja, analizando la variable inteligencia emocional enfocada al autoconocimiento; podemos mencionar a Díaz (2015), en donde analizó la I.E a 18 colaboradores de una empresa de servicios temporales, tuvo como resultado, que el 45% presentan nivel normal, 33% baja y 22% elevada, llegando a la conclusión de que estos trabajadores poseían un nivel normal pero que a su vez no era el más apropiado cuando se trata de establecer rangos o niveles elevados para tener un excelente manejo de este tipo inteligencia; lo mencionado tiene similitud con la investigación realizada ya que los trabajadores presentaron un 53.3% de nivel regular en autoconocimiento, por tanto la mayoría de ellos no tiene el nivel esperado en esta dimensión. (23) Por consiguiente, es evidente que estos trabajadores deben empezar un mejoramiento de estos rangos, ya que el hombre, como indica

Goleman, debe presentar estas habilidades para percibir y reconocer nuestras propias emociones; algo que no se ve a gran escala en los colaboradores de esta empresa. (29)

En el segundo objetivo específico, trató sobre contrato temporal con la segunda dimensión (motivación), se tuvo como resultado que existe una correlación positiva baja ($0.018 < 0.05$); al comparar con la investigación de Ruíz, presento su estudio en la dimensión automotivación un bajo nivel 59% y un 41% de medio alto; significa a que al personal le falta la habilidad de perseverar ante las malas circunstancias que le pueda suceder y por ende les cuesta más en cumplir los objetivos trazados; esto tiene relación con el trabajo realizado ya que los trabajadores al tener diferencias en su contrato temporal, presenta un nivel de motivación regular por ende muestra poca iniciativa cuando debe de cumplir su compromiso. Además, Se tiene en cuenta el estudio realizado por Massela (2018), en el cual el objetivo que mostró fue si hay una conexión entre motivación y satisfacción laboral en un grupo de empleados que están bajo modalidad de contratos sin fecha de término y temporal, en donde se tiene un investigación de enfoque cuantitativo con alcance correlacional, el cual utilizó como instrumento dos cuestionarios para ambas variables. Se manejó con 30 personas de contrato sin fecha de término y 30 con contrato temporal, el cual concluye que existe una correlación positiva alta. Se comprobó que existe nivel de significancia de 0.05 entre los indicadores de motivación laboral y de satisfacción laboral de los trabajadores contratados con fecha sin termino. Es decir, los que tienen un tipo de contrato sin fecha de término con una buena motivación se demuestran más satisfechos, en todas sus dimensiones. Asimismo, los que tienen contrato temporal presenta una correlación estadísticamente significativa 0.05 entre los indicadores de motivación laboral y los indicadores de satisfacción laboral. Por consiguiente, los trabajadores con tipo de contrato temporal y con contrato indefinido el factor de motivación que más prevalece es la satisfacción y el que menos motivación produce es el de reconocer su trabajo en ambos casos. Esto concluye una relación directa entre ambas variables ya que al tener mayor motivación laboral se va a tener una mayor satisfacción laboral ya sea en los diversos contratos que se puedan manejar; este estudio comparando con los resultados que se obtuvo en la correlación de dimensión motivación con contrato

temporal presentan una similitud ya que se obtuvo en dicha correlación una significancia de $0.018 < 0.05$, el cual se acepta la hipótesis de relación, por lo tanto tiene una correlación directa, es decir, cuanto más se tenga un contrato temporal regular se tendrá también un mayor rango de motivación a nivel regular en el personal.(34) Como lo muestra Goleman en su teoría, que la persona al tener una adecuada motivación tiene el afán de destacarse y sentirse de manera positivo consigo mismo y con su alrededor para llegar a lo que se propone uno.

Al analizar el tercer objetivo, acerca de la relación entre el contrato temporal y la tercera dimensión (autorregulación), se obtuvo una correlación positiva baja donde $p=0.019 < 0.05$, presentando una correlación directa. Se compara con la investigación de Bustamante nos muestra que la I.E de su población tuvo un porcentaje de 64% nivel regular, siendo su dimensión autorregulación un 61% de nivel bajo y un 39% de medio alto, de tal manera que al no evolucionar en el control de nuestras emociones, no pudiendo dominar lo mencionado, las reacciones interpersonales se van a manejar de manera irregular; es por ello que mientras se tenga un contrato temporal inestable, la autorregulación en el personal no será el más apropiado, como lo menciona Goleman en su teoría de I.E en las empresas que la autorregulación se sienta en cinco actitudes: autocontrol de los impulsos, acciones deben ser coherentes, integridad, tolerancia ante los cambios y el innovar soluciones nuevas. Por consiguiente, los trabajadores del estudio les falta mejorar en mayor auge en ese ámbito y alcanzar niveles elevados.

Por otra parte, se manifiesta con cuarto objetivo, la relación entre el contrato temporal y la dimensión empatía, en donde se tuvo como desenlace que si presentan una correlación positiva baja, en el cual se muestra que $p=0.014 < 0.05$; comparando con la investigación de Bustamante tiene similitud, ya que nos indica que su estudio arrojó como resultado que su dimensión empatía tiene un nivel bajo de 63% y 37% medio alto, por lo que el personal no llega a vincularse o no presenta una percepción de lo que está sintiendo la otra persona, no se llega a entender la comunicación. Como lo demuestra Goleman en el enfoque empatía, el ser humano tiene que tener esta dimensión en un buen nivel ya que es básico para desarrollar una buena relación interpersonal, debido a que si reconoces lo que siente nuestro alrededor podemos ayudar al resto, pero siempre manejando el respeto ante las

diversas respuestas culturales que puede presentar cada individuo. En nuestro estudio, al manejar empleados con un porcentaje de contrato temporal regular y con un nivel regular de la cuarta dimensión, además de tener una correlación directa, se debe mejorar adecuadamente estos niveles para que se pueda tener los niveles óptimos apropiados, para que la persona pueda desarrollarse de la mejor manera en el entorno que trabaja.

En el quinto objetivo, el cual se denomina, la relación entre el contrato temporal y la dimensión habilidades sociales; nos demuestra el estudio que si tiene una correlación positiva baja ($p=0.005<0.05$), tiene como estudio comparativo la investigación de Ruiz, demuestra que su dimensión relaciones interpersonales (habilidades sociales) tiene un nivel bajo de 50% y 50% medio alto, el cual la mitad de ellos tiene la habilidad de socializarse y la otra parte no tiene un énfasis a lo que se refiere al trabajo en conjunto. Goleman nos muestra que estas habilidades se manifiestan en siete actitudes: desarrollo de tácticas de persuasión, comunicación asertiva, liderazgo con valores, eliminación de obstáculos y aceptar nuevos ámbitos, dialogar y resolver conflictos, cooperación con el resto y la creación de metas colectivas. Esto tiene similitud con el trabajo de investigación realizado ya que, al tener trabajadores con un nivel regular de esta quinta dimensión, no van a poder manejarse acorde a lo que la empresa requiera, y la base de cualquier empresa es el trabajo en equipo, que por los resultados arrojados tiene un regular manejo de ello y más aun con un personal que presenta un contrato temporal no coherente con las leyes que se rigen en el Perú, es por ello que presentan una correlación directa.

VI. Conclusiones

Con los resultados que ha mostrado este estudio, se puede manifestar las siguientes conclusiones:

- Primera: Existe correlación positiva baja significativa entre el contrato temporal y la inteligencia emocional en trabajadores de una empresa privada.
- Segunda: Existe correlación positiva muy baja significativa entre la variable contrato temporal y la dimensión autoconocimiento.
- Tercera: Existe correlación positiva baja significativa entre el contrato temporal y la dimensión motivación en los trabajadores del presente estudio.
- Cuarta: Existe relación significativa entre la variable contrato temporal y la dimensión autorregulación, teniendo un grado de relación positiva con correlación muy baja.
- Quinta: Existe relación significativa entre la variable contrato temporal y la dimensión empatía, teniendo un grado de relación positivo con correlación muy baja.
- Sexta: Existe correlación positiva baja significativa entre el contrato temporal y la dimensión habilidades sociales en los trabajadores del presente estudio

VII. Recomendaciones

Con la base que se tiene, respecto a lo que se ha obtenido como resultado y al análisis estadístico que se manejó, se hace las siguientes recomendaciones:

- Primera: Se recomienda que haya una inspección inopinada de inspectores especializados en los municipios o de la misma Sunafil, analicen si las empresas privadas que están en su sector, están cumpliendo con los requisitos que deben de presentar un contrato temporal y verificar si estos se están incumpliendo y detectar si el personal que labora pueda pasar a un contrato indeterminado.
- Segunda: El área de recursos humanos debe incentivar programas o capacitaciones que ayuden a enfatizar el desarrollo de la inteligencia enfocada en el autoconocimiento de sus trabajadores que laboran en su empresa privada con el fin de ayudar a potenciar sus habilidades para mejorar en su ámbito laboral.
- Tercera: Enfatizar al área de talento humano en enfocarse en la motivación de sus trabajadores a través de un aviso anticipado de un mes antes de culminar el contrato ya que esto motiva al trabajador a desarrollarse de mejor manera.
- Cuarta: Aplicar test de Inteligencia Emocional en los trabajadores que recién están iniciando, para que el empleador pueda detectar que personal tiene las competencias emocionales en mayor o en menor grado, como la autorregulación con el fin de mostrar las necesidades de cada individuo.
- Quinta: El área de talento humano, debe compartir lo mostrado por este estudio, con las jefaturas pertinentes, coordinaciones de cada área de la empresa, para darle la debida continuidad a los resultados que se obtuvo y poder tener un manejo a través del fortalecimiento de los puntos en riesgo con sus trabajadores; como es el caso de la empatía que no manejan de manera adecuada.
- Sexta: Realizar focus group con los trabajadores, con el fin de mejorar las partes débiles mostradas en el estudio, ejerciendo una fuente de comunicación más fluido, con el propósito que la empresa pueda llegar con sus trabajadores a los objetivos propuestos.

Bibliografía

1. Cañizares O. Hazte experto en Inteligencia Emocional (en línea). Bilbao: Desclee de Brouwer, 2015. (Citado: 2020 mayo 17). Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=wMzyDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inteligencia+emocional+2015&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi-sy3qKbrAhXO1VkKHRhqBB4Q6AEwAXoECAUQAq#v=onepage&q=inteligencia%20emocional%202015&f=false>
2. Gan F y Triginé J. Inteligencia Emocional (en línea). Madrid: Díaz de Santos, 2012. (Citado: 2020 abril 18). Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=BKF5I3LhMF8C&printsec=frontcover&dq=inteligencia+emocional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj624SkqqbrAhXNRjABHcN4A5QQ6AEwAnoECAMQAq#v=onepage&q=inteligencia%20emocional&f=false>
3. Nachtigall P. Inteligencia Emocional en la Empresa- Cómo desarrollar un liderazgo óptimo (en línea). Argentina: Granica; 2018. (Citado: 2020 mayo 17). Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=FcSgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inteligencia+emocional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj624SkqqbrAhXNRjABHcN4A5QQ6AEwBHoECAUQAq#v=onepage&q=inteligencia%20emocional&f=false>
4. Arrabal E. Inteligencia Emocional (en línea). España: Elearning; 2010. (Citado: 2020 junio 22). Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=bp18DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inteligencia+emocional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj624SkqqbrAhXNRjABHcN4A5QQ6AEwA3oECAlQAq#v=onepage&q=inteligencia%20emocional&f=false>
5. Savoley P. Emotional Intelligence: Key Reading son the Mayer and Salovey Model (en línea). New York: Dude. (Citado 2020 abril 19). Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=YVKmxr_D7yQC&printsec=frontcover&dq=intelligence+emotional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiwqNKarabrAhU6RDABHaK5ADEQ6AEwAHoECAMQAq#v=onepage&q=intelligence%20emotional&f=false

Referencias

1. Toyama J. Principio de Primacía de la Realidad. Lima, Perú: UCV; 2007 [Sitio en Internet]. Disponible en: <http://www.derechogeneral.blogspot.pe/2007/12/el-principio-de-primacia-de-la-realidad.html>
2. De Las Casas O. La incorrecta utilización de los contratos temporales de trabajo. Lima, Perú: Revista Derecho & Sociedad; 2011 [Sitio de Internet]. Disponible en: <http://info.upc.edu.pe/hemeroteca/tablas/derecho/DerechoySociedad>.
3. Pereira S. Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral (Tesis para optar el grado Maestría en Ciencias Sociales). Guatemala: Universidad Rafael Landívar: Facultad de Humanidades; 2015
4. Hernández K. Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral (Estudio realizado con colaboradores de Distribuidora VIDDA, zona 12 Huehuetenango) (Tesis para optar el grado de Maestría en Psicología). Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2018.
5. Mendoza A. Relación entre los Niveles de Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en el Área de Matriceria de la Empresa Plasticaucho Industrial S.A., de la Ciudad de Ambato (Tesis para optar el grado de Maestría en Psicología Organizacional). Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2018.
6. Carranco D. Evaluación del Nivel de Inteligencia Emocional (IE) y su Influencia en el Desempeño Laboral de Profesionales Odontólogos del distrito de salud 10d01 Ibarra-Pimampirourcuquí (Tesis para optar el grado de Maestría en Odontología). Ecuador: Universidad Central de Ecuador; 2018.
7. Gonzales J. Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño del docente en la Universidad Tecnológica del Centro (Tesis para optar el grado de Maestría en Ciencias de la Educación). Venezuela: Universidad Tecnológica del Centro; 2017.

8. Barreiro M. La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas (Tesis para optar el grado de doctor en Derecho de Trabajo y Seguridad Social). Valencia: Universidad de Valencia; 2015.
9. De la Torre B. La Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral en los Colaboradores Administrativos de la Empresa Nicoll Perú S.A. en el año 2018 – Lima (Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración). Lima: Universidad San Martín de Porres; 2018.
10. Bustamante M. Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz (Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración). Huaraz: Universidad César Vallejo; 2017.
11. Terreros W. Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo mayo 2016- mayo 2017 (Tesis para optar el grado de Licenciado en Derecho). Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2017.
12. Rupaya, J. E. (2017). Influencia de las clases de contratos en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017 (Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión Pública). Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
13. Carbajal E. Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del ESTADO- 2014 (Tesis para optar el grado de Maestría en Derecho). Huánuco: Universidad de Huánuco; 2015.
14. Canaza J. Estudio de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del C.E.P. SANTA ANA – TACNA 2015 (Tesis para optar el grado de Maestría en Administración de Negocios). Tacna: Neumann Business School; 2015.
15. Reynoso C. Los Contratos de Trabajo en México (Tesis para optar el grado de Maestría en Derecho). México: Universidad Autónoma Metropolitana; 2011.
16. López E. Análisis de la contratación temporal del personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic S.A.C Paita 2016 (Tesis para optar el Pregrado en Contabilidad). Lima: Universidad César Vallejo de Piura; 2016.

17. Gobierno del Estado Peruano. Ley 25327 se promulga el Decreto Legislativo N° 728. Lima, Perú: OAS; 2016 [Sitio en Internet]. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf
18. Ministerio de trabajo. Decreto Supremo N° 003-97-TR. Lima, Perú: Ministerio de Trabajo; 2002 [Sitio en Internet]. Disponible en: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997
19. Goleman D. La Inteligencia Emocional en la Empresa. Lima, Perú: UPCH; 2017 [Sitio en Internet]. Disponible en: [file:///C:/Users/Admin/Downloads/Inteligencia Emocional en la Empresa.-.D.pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Inteligencia%20Emocional%20en%20la%20Empresa.-.D.pdf)
20. Toyama J. Principio de Primacía de la Realidad. Lima, Perú: UCV; 2007 [Sitio en Internet]. Disponible en: <http://www.derechogeneral.blogspot.pe/2007/12/el-principio-de-primacia-de-la-realidad.html>
21. Silva k. Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Novedades B&V S.A.C (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Administración). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2016.
22. Manchay L. Relación entre clima social familiar e inteligencia emocional de alumnas del segundo grado de educación secundaria de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, Piura (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Psicología). Piura: Universidad Católica Chimbote; 2015.
23. Díaz J. Manejo de la inteligencia emocional en el ámbito laboral de la empresa de servicios temporales “Humanos Internacional E.U” (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Psicología). Ibagué: Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD; 2015
24. ALGHORBANY A, HAMZAH MH. The Interplay Between Emotional Intelligence, Oral Communication Skills and Second Language Speaking Anxiety: A Structural Equation Modeling Approach. 3L: Southeast Asian Journal of English Language Studies. Toronto, Canadá; 2018 (Internet). Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=142699101&lang=es&site=eds-live>

25. Bhoumick P. It's Really Matter: Review of the book, Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ' by Daniel Goleman. Research Journal of Humanities and Social Sciences. Washington: Academy Surce Press; 2018 (cited 2020 jul 12). Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsijc&AN=diva.rjh.ss.9.3.028&lang=es&site=eds-live>
26. Rasiyah R., Turner J. y Yew H. The Impact of Emotional Intelligence on Work Performance: Perceptions and Reflections from Academics in Malaysian Higher Education. Contemporary Economics. Alberta, Canada: UA; 2015 (Internet). Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=140284340&lang=es&site=eds-live>
27. The effectiveness of value clarification technique (VCT) and problem-based learning (PBL) models on social problem-solving skills viewed from emotional intelligence (en línea). Ilkogretim: CNB; 2011. (Cited: 2020 jun 12). Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=143392938&lang=es&site=eds-live>
28. Turk E. Principal's Perceived Relationship between Emotional Intelligence, Resilience, and Resonant Leadership throughout Their Career. International Journal of Educational Leadership Preparation [Internet]. Massachusetts: Harvard Business Review Press; 2019 (cited 2020 may 18). Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1218931&lang=es&site=eds-live>
29. Burson C. Everyday emotional intelligence : big ideas and practical advice on how to be human at work / including: Daniel Goleman, Annie McKee, Shawn Achor [Internet]. Massachusetts: Harvard Business Review Press; 2018 (cited 2020 jun 15). Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsnuk&AN=edsnuk.vtls004795082&lang=es&site=eds-live>
30. Papoutsis C., Drigas A. y Skianis C. Emotional Intelligence as an Important Asset for HR in Organizations: Attitudes and Working International Journal of Advanced Corporate Learning. New York, EEUU: NYU; 2017 (Internet).

- Available from:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=140098707&lang=es&site=eds-live>
31. Revista Universidad Católica del Norte (Publicación Periódica en Línea) 2011. Agosto (citada: 2020 junio 20); 10 (1): [aproximadamente 16 pp.]. Disponible en: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/14-76-2-PB.pdf>
32. Delgado A. La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del Hotel Cabaña Quinta (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Administración). Puerto Maldonado: Universidad Andina del Cusco; 2018.
33. Elera B. Inteligencia emocional de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú Agencia Sechura (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Ciencias Administrativas). Piura: Universidad Nacional de Piura; 2016.
34. Massela A. Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Psicología). Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2018.
35. Merida S., Sánchez M. y Extremera N. Leaving the Teaching Profession: Examining the Role of Social Support, Engagement and Emotional Intelligence in Teachers Intentions to Quit. Alberta, Canada: UA; 2018 (Internet). Available from:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.508D0AFF&lang=es&site=eds-live>
36. Rizvandi A., Farzadfar M. y Arzhang E. Investigating Effect of Students and Coaches emotional intelligence on academic achievement with mediation of sport success. Texas, EEUU: UAT; 2017 (Internet). Available from:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=143468956&lang=es&site=eds-live>
37. Páez L. y Castaño J. Emotional intelligence and empathy in medical students from the city of Manizales (Colombia). Bogotá, Colombia: UR; 2020 (Internet). Available from:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.B0177AC&lang=es&site=eds-live>

38. Puertas P., Zurita F., Chacón R., Castro M., Ramírez I. y González G. Emotional intelligence in the field of education: a meta-analysis. Sidney, Australiam: UM; 2016 (Internet). Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=140447202&lang=es&site=eds-live>
39. Alonso M., Valor I. y Expósito F. Couple Conflict-facing Responses from a Gender Perspective: Emotional Intelligence as a Differential Pattern. Psychosocial Intervention. Alberta: Canada; 2018 (Internet). Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=140298323&lang=es&site=eds-live>
40. González S., Martín P. y Lázaro S. Trait and ability emotional intelligence as predictors of alcohol consumption in adolescents, Psicothema. Toronto, Canada: UT; 2018 [Internet]. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=137765879&lang=es&site=eds-live>
41. ansfoundation.org (Internet). New York: Emotional Intelligence in the Company; 2015-1 [updated 2017 May 10; cited 2020 Jun 15]. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsvle&AN=edsvle.AH37299894&lang=es&site=eds-live>
42. La importancia de atender a la inteligencia emocional en las empresas. La opinión a Coruña: 2018 abril 30; Sección Economía y Empresas: 25.
43. Ruiz Facho M. La comunicación asertiva y la inteligencia emocional para mejorar el clima laboral en la empresa junta de usuarios Chancay Lambayeque (Tesis para optar el grado de Maestría en Administración). Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018.
44. Ruiz C. El efecto de la inteligencia emocional en el liderazgo de los mandos medios la empresa CORENA S.A. (Tesis para optar el grado de Maestría en Administración). Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar; 2017.
45. Dejo L. Propuesta de taller de inteligencia emocional basado en la teoría de Goleman para el desarrollo de la capacidad de toma de decisiones de los estudiantes del cuarto ciclo de la carrera de Administración de Empresas en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo – 2017

- (Tesis para optar el grado de Maestría en Ciencias de la Educación). Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019.
46. Manrique J. Características de la cultura, clima organizacional y la inteligencia emocional de una empresa familiar en la ciudad de Cartagena (Tesis para optar el grado de Maestría en Administración). Cartagena: Universidad Tecnológica de Bolívar; 2015.
47. Bender B. Inteligencia emocional en las organizaciones: aplicaciones en empresas de la Argentina (Tesis para optar el grado de Maestría en Administración). Argentina: Universidad de San Andrés; 2015.
48. Rivas V. La inteligencia emocional como herramienta predictiva en la selección de personal en relación con el desempeño laboral en la empresa Proasetel S.A. 2014 (Tesis para optar el grado de Maestría en Psicología Industrial). Quito: Universidad Central de Ecuador; 2014.
49. Díaz J. Manejo de la inteligencia emocional en el ámbito laboral de la empresa de servicios temporales humanos internacional E.U de la ciudad de Ibagué 2015 (Tesis para optar el grado de Maestría en Psicología). Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD-; 2015.
50. Media C. Cómo medir la inteligencia emocional. Quito, Ecuador: UCA; 2016 [Sitio en Internet]. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edseul&AN=edseul.3000144982059&lang=es&site=eds-live>
51. Giménez C., Prado J. y Valero S. Impact of work aspects on communication, emotional intelligence and empathy in nursing; Efeito dos aspectos trabalhistas na comunicação, inteligência emocional e empatia em enfermagem. Alberta, Canada: UA; 2017 (Internet). Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.3C1AB50E&lang=es&site=eds-live>
52. Galarza M. Perception in labor aspects and their contribution to safe work environments. Reino Unido, Inglaterra: UC; 2016 (Internet). Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.37F6EA32&lang=es&site=eds-live>
53. Ojeda A. Aspectos laborales de las redes de empresas. Lima, Perú: URP; 2016 [Sitio en Internet]. Disponible en:

- <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.AF68B74F&lang=es&site=eds-live>
54. Reyes F. Contratación y aspectos laborales en el sector de hidrocarburos colombiano (petróleos) (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Administración). Arequipa: Universidad de la Salle; 2015.
55. Giménez C., Prado J. y Valero S. Impact of work aspects on communication, emotional intelligence and empathy in nursing; Efeito dos aspectos trabalhistas na comunicação, inteligência emocional e empatia em enfermagem. Alberta, Canada: UA; 2017 (Internet). Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.3C1AB50E&lang=es&site=eds-live>
56. Ortega Sánchez C. El proceso de toma de decisiones vinculado a la inteligencia emocional como herramienta de gestión dentro de las organizaciones empresariales (Tesis para optar el grado de Maestría en Ciencias Económicas). España: Universidad Internacional de Catalunya; 2016.
57. Teruel P., Salavera C. y Usán P. Inteligencia emocional centrada en uno mismo y en el otro: Escala Rotterdam de Inteligencia Emocional (Tesis para optar el grado de Maestría en Ciencias de la Educación). Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana; 2019.
58. Educar en inteligencia emocional es una tarea de toda la vida. El Tiempo: 2019 diciembre 22; sección Educación: 31.
59. Falcão F., Cunha M., Curto J. y Oliveira F. A inteligência emocional e o desempenho dos colaboradores: estudo empírico numa instituição financeira. Rio de Janeiro, Brazil: UNICAMP; 2019 (Internet). Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.83436F7E&lang=es&site=eds-live>
60. Fernández J. Motivación, inteligencia emocional y actividad física en universitarios. Huelva, España: UH; 2017 (Sitio en Internet). Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edstor&AN=edstor.4437083&lang=es&site=eds-live>

ANEXOS

ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la Investigación: Relación entre el contrato temporal y la inteligencia emocional en los trabajadores de una empresa privada Lima, 2020				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el contrato temporal y la inteligencia emocional en los trabajadores de una empresa privada Lima, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre el contrato temporal y la inteligencia emocional en los trabajadores de una empresa privada Lima, 2020</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y la inteligencia emocional en los trabajadores de una empresa privada Lima, 2020</p>	<p>Variable 1: Contrato temporal - Dimensiones: - Tiempo de trabajo - Continuación laboral - Simulación de fraude</p>	<p>Diseño: tipo básico, enfoque cuantitativo, no experimental, transversal de tipo correlacional Población: Constituida por 60 personas que trabajan en una empresa privada</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el contrato temporal y el autoconocimiento, motivación, autorregulación, empatía y habilidades sociales en los trabajadores de una empresa privada Lima, 2020?</p>	<p>Establecer la relación entre el contrato temporal y el autoconocimiento, motivación, autorregulación, empatía y habilidades sociales en los trabajadores de una empresa privada Lima, 2020</p>	<p>Hipótesis específica: Existe una relación estadísticamente significativa entre el contrato temporal y el autoconocimiento, motivación, autorregulación, empatía y habilidades sociales en los trabajadores de una empresa privada Lima, 2020</p>	<p>Variable 2: Inteligencia Emocional Dimensiones: - Autoconocimiento - Motivación - Autorregulación - Empatía - Habilidades sociales</p>	<p>Muestreo: Es no probabilístico, de tipo censal, ya que se utilizó toda la población de estudio. Técnica: encuesta Instrumento: Se utilizó dos cuestionarios ambos con 15 ítems conformados</p>

ANEXO N°2: CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE DE CONTRATO TEMPORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTRATO DE TRABAJO

Dimensiones/ Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Tiempo de Trabajo							
1. Ha firmado contrato después de varios días de vencido.	✓		✓		✓		
2. Presta su servicio fuera del plazo pactado.	✓		✓		✓		
3. Empieza a trabajar sin haber firmado contrato de trabajo.	✓		✓		✓		
4. Cumple con el horario de trabajo pactado en el contrato.	✓		✓		✓		
5. Está conforme con el trabajo que realiza actualmente.	✓		✓		✓		
6. Ha firmado contrato luego de realizar alguna actividad en la empresa.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Continuación Laboral							
7. Sigue trabajando después que terminó la obra, servicio o emergencia que fue contratado.	✓		✓		✓		
8. Trabaja en alguna área principal de la empresa.	✓		✓		✓		
9. Le contratan para un trabajo y en la práctica realiza otra.	✓		✓		✓		
10. Le avisan con anticipación si no va a continuar laborando en la empresa.	✓		✓		✓		
11. Te explicaron acerca del tipo de contrato que maneja la empresa al momento de firmar tu contrato.	✓		✓		✓		
12. Aspira a convertirse en un trabajador estable de la empresa en la cual labora actualmente.	✓		✓		✓		
13. Cree que el puesto para el que fue contratado desempeña funciones de carácter permanente.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Simulación o Fraude							
14. Ha rotado en diferentes tipos de contrato en el tiempo que trabaja.	✓		✓		✓		
15. Te han contratado para ocupar el puesto de un trabajador estable.	✓		✓		✓		
16. Le entregan una copia de su contrato una vez firmado.	✓		✓		✓		
17. Trabajas fuera de tu horario de trabajo y no te reconoce la empresa	✓		✓		✓		

18. Conoce el régimen laboral: contrato por inicio o incremento de actividad	✓		✓		✓		
19. Le entregan una copia de su contrato luego de varios días trabajando en la empresa.	✓		✓		✓		
20. Al momento de ejecutar su contrato realiza las labores específicas para el cual fue contratado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quinones Castilla, Karlo Ginno
 DNI: 09796313

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias de la Educación

24 de junio del 2020

K. Quinones

Firma del Experto Informante.

Mg. Karlo Ginno Quinones Castillo
 Docente Universitario

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTRATO DE TRABAJO

Dimensiones/ Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Tiempo de Trabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. Ha firmado contrato después de varios días de vencido.	X		X		X		
2. Presta su servicio fuera del plazo pactado.	X		X		X		
3. Empieza a trabajar sin haber firmado contrato de trabajo.	X		X		X		
4. Cumple con el horario de trabajo pactado en el contrato.	X		X		X		
5. Está conforme con el trabajo que realiza actualmente.	X		X		X		
6. Ha firmado contrato luego de realizar alguna actividad en la empresa.	X		X		X		
Dimensión 2: Continuación Laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7. Sigue trabajando después que terminó la obra, servicio o emergencia que fue contratado.	X		X		X		
8. Trabaja en alguna área principal de la empresa.	X		X		X		
9. Le contratan para un trabajo y en la práctica realiza otra.	X		X		X		
10. Le avisan con anticipación si no va a continuar laborando en la empresa.	X		X		X		
11. Te explicaron acerca del tipo de contrato que maneja la empresa al momento de firmar tu contrato.	X		X		X		
12. Aspira a convertirse en un trabajador estable de la empresa en la cual labora actualmente.	X		X		X		
13. Cree que el puesto para el que fue contratado desempeña funciones de carácter permanente.	X		X		X		
Dimensión 3: Simulación o Fraude	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14. Ha rotado en diferentes tipos de contrato en el tiempo que trabaja.	X		X		X		
15. Te han contratado para ocupar el puesto de un trabajador estable.	X		X		X		
16. Le entregan una copia de su contrato una vez firmado.	X		X		X		
17. Trabajas fuera de tu horario de trabajo y no te reconoce la empresa	X		X		X		
18. Conoce el régimen laboral: contrato por inicio o incremento de actividad	X		X		X		
19. Le entregan una copia de su contrato luego de varios días trabajando en la empresa.	X		X		X		
20. Al momento de ejecutar su contrato realiza las labores específicas para el cual fue contratado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 30 de mayo del 2020.


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE CONTRATO DE TRABAJO**

Dimensiones/ Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Tiempo de Trabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. Ha firmado contrato después de varios días de vencido.	x		x		x		
2. Presta su servicio fuera del plazo pactado.	x		x		x		
3. Empieza a trabajar sin haber firmado contrato de trabajo.	x		x		x		
4. Cumple con el horario de trabajo pactado en el contrato.	x		x		x		
5. Está conforme con el trabajo que realiza actualmente.	x		x		x		
6. Ha firmado contrato luego de realizar alguna actividad en la empresa.	x		x		x		
Dimensión 2: Continuación Laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7. Sigue trabajando después que terminó la obra, servicio o emergencia que fue contratado.	x		x		x		
8. Trabaja en alguna área principal de la empresa.	x		x		x		
9. Le contratan para un trabajo y en la práctica realiza otra.	x		x		x		
10. Le avisan con anticipación si no va a continuar laborando en la empresa.	x		x		x		
11. Te explicaron acerca del tipo de contrato que maneja la empresa al momento de firmar tu contrato.	x		x		x		
12. Aspira a convertirse en un trabajador estable de la empresa en la cual labora actualmente.	x		x		x		

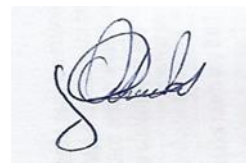
13. Cree que el puesto para el que fue contratado desempeña funciones de carácter permanente.	x		x		x		
Dimensión 3: Simulación o Fraude	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14. Ha rotado en diferentes tipos de contrato en el tiempo que trabaja.	x		x		x		
15. Te han contratado para ocupar el puesto de un trabajador estable.	x		x		x		
16. Le entregan una copia de su contrato una vez firmado.	x		x		x		
17. Trabajas fuera de tu horario de trabajo y no te reconoce la empresa	x		x		x		
18. Conoce el régimen laboral: contrato por inicio o incremento de actividad	x		x		x		
19. Le entregan una copia de su contrato luego de varios días trabajando en la empresa.	x		x		x		
20. Al momento de ejecutar su contrato realiza las labores específicas para el cual fue contratado.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Jimmy Orihuela Salazar**
DNI: 25580673

06 de mayo del 2020



Firma del Experto
Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

ANEXO N°3: CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Dimensiones/ Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Autoconocimiento	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. Me expreso y desenvuelvo de manera correcta con las demás personas.	✓		✓		✓		
2. Mantengo la calma ante las diversas situaciones que se me presenta.	✓		✓		✓		
3. Me siento seguro de mí mismo en las diferentes circunstancias de la vida.	✓		✓		✓		
4. Prefiero acompañar a otros y no ser líder.							
Motivación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5. Estoy conforme con mi trabajo y me siento motivado	✓		✓		✓		
6. Me desmotivo con facilidad cuando algo que he planeado no me sale de manera correcta.	✓		✓		✓		
7. Para hacer un buen trabajo necesito estimulación.	✓		✓		✓		
8. Soy optimista aunque pase por momentos difíciles.	✓		✓		✓		
Autoregulación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9. Controlo mis emociones frente a situaciones de riesgo, que requieren tranquilidad para el equipo.	✓		✓		✓		
10. Sé decir "no" cuando es necesario".	✓		✓		✓		
11. Soy organizado y motivo a los demás hacerlo.	✓		✓		✓		
12. Llego a concluir las actividades que comienzo.	✓		✓		✓		
Empatía	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13. Excluyo toda distracción cuando tenga que concentrarme.	✓		✓		✓		
14. Pienso como se sentirán los demás antes de comentar o expresar mi opinión.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Dimensiones/ Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Autoconocimiento							
1. Me expreso y desenvuelvo de manera correcta con las demás personas.	X		X		X		
2. Mantengo la calma ante las diversas situaciones que se me presenta.	X		X		X		
3. Me siento seguro de mí mismo en las diferentes circunstancias de la vida.	X		X		X		
4. Prefiero acompañar a otros y no ser líder.	X		X		X		
Motivación							
5. Estoy conforme con mi trabajo y me siento motivado	X		X		X		
6. Me desmotivo con facilidad cuando algo que he planeado no me sale de manera correcta.	X		X		X		
7. Para hacer un buen trabajo necesito estimulación.	X		X		X		
8. Soy optimista, aunque pase por momentos difíciles.	X		X		X		
Autoregulación							
9. Controlo mis emociones frente a situaciones de riesgo, que requieren tranquilidad para el equipo.	X		X		X		
10. Sé decir "no" cuando es necesario".	X		X		X		
11. Soy organizado y motivo a los demás hacerlo.	X		X		X		
12. Llego a concluir las actividades que comienzo.	X		X		X		
Empatía							
13. Excluyo toda distracción cuando tenga que concentrarme.	X		X		X		
14. Pienso como se sentirán los demás antes de comentar o expresar mi opinión.	X		X		X		
15. Prefiero trabajar solo que en equipo.	X		X		X		
16. Recorro a mis compañeros cuando necesito ayuda.	X		X		X		
Habilidades Sociales							
17. Busco excusas para salir de cualquier situación complicada.	X		X		X		
18. Se me hace complicado mantener una relación adecuada con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
19. Cuando resuelvo un problema examino todas las posibles soluciones y trato de escoger la mejor opción.	X		X		X		
20. Enfrento y resuelvo problemas que se presentan en mi trabajo en vez de evadirlos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 30 de mayo del 2020.

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Dimensiones/ Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Autoconocimiento	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. Me expreso y desenvuelvo de manera correcta con las demás personas.	x		x		x		
2. Mantengo la calma ante las diversas situaciones que se me presenta.	x		x		x		
3. Me siento seguro de mí mismo en las diferentes circunstancias de la vida.	x		x		x		
4. Prefiero acompañar a otros y no ser líder.	x		x		x		
Motivación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5. Estoy conforme con mi trabajo y me siento motivado	x		x		x		
6. Me desmotivo con facilidad cuando algo que he planeado no me sale de manera correcta.	x		x		x		
7. Para hacer un buen trabajo necesito estimulación.	x		x		x		
8. Soy optimista aunque pase por momentos difíciles.	x		x		x		
Autorregulación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9. Controló mis emociones frente a situaciones de riesgo, que requieren tranquilidad para el equipo.	x		x		x		
10. Sé decir "no" cuando es necesario".	x		x		x		
11. Soy organizado y motivo a los demás hacerlo.	x		x		x		

12. Llego a concluir las actividades que comienzo.	x		x		x		
Empatía	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13. Excluyo toda distracción cuando tenga que concentrarme.	x		x		x		
14. Pienso como se sentirán los demás antes de comentar o expresar mi opinión.	x		x		x		
15. Prefiero trabajar solo que en equipo.	x		x		x		
16. Recorro a mis compañeros cuando necesito ayuda.	x		x		x		
Habilidades Sociales	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17. Busco excusas para salir de cualquier situación complicada.	x		x		x		
18. Se me hace complicado mantener una relación adecuada con los compañeros de trabajo.	x		x		x		
19. Cuándo resuelvo un problema examino todas las posibles soluciones y trato de escoger la mejor opción.	x		x		x		
20. Enfrento y resuelvo problemas que se presentan en mi trabajo en vez de evadirlas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ ninguna _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jimmy Orihuela Salazar
DNI: 25580673

06 de mayo del 2020



Firma del Experto Informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

ANEXO N°4: ENCUESTA PARA DETERMINAR EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA

CUESTIONARIO

FECHA: _____

INSTRUCCIONES: En las siguientes preguntas marque con Una X la alternativa que usted tenga preferencia.

PREGUNTAS		NUNCA	LA MAYORÍA DE LAS VECES NO	UNAS VECES SÍ, OTRAS VECES NO	LA MAYORÍA DE LAS VECES SÍ	SIEMPRE
D1	1. ¿Me expreso y desenvuelvo de manera correcta con los demás?					
	2. ¿Sé decir "no" cuando es necesario?					
	3. ¿Mantengo la calma ante situaciones adversas?					
D2	4. ¿Controlo mis emociones frente a situaciones de riesgo, que requieren tranquilidad para el equipo?					
	5. ¿Soy organizado y motivo a los demás hacerlo?					
D3	6. ¿Me siento seguro de mí mismo en la mayoría de las situaciones?					
	7. ¿Enfrento y resuelvo problemas que se presentan en mi trabajo?					
	8. ¿Busco excusas para salir de la situación?					
	9. ¿Cuándo resuelvo un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la mejor opción?					
D4	10. ¿Me siento motivado y me gusta mi trabajo?					
	11. ¿Llego a terminar las actividades que comienzo?					
	12. ¿Cuándo algo me sale mal me desmotivo con facilidad?					
	13. ¿Pienso cómo se sentirán los demás antes de expresar mi opinión?					
D5	14. ¿Para hacer un buen trabajo necesito estimulación?					
	15. ¿Recurso a mis compañeros cuando necesito ayuda?					

ANEXO N°5: ENCUESTA PARA DETERMINAR EL TIPO DE CONTRATO TEMPORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA

CUESTIONARIO

Fecha: _____

INSTRUCCIONES: En las siguientes preguntas marque con una X la alternativa que usted tenga preferencia.

PREGUNTAS		NUNCA	LA MAYORÍA DE LAS VECES NO	UNAS VECES SÍ, OTRAS VECES NO	LA MAYORÍA DE LAS VECES SÍ	SIEMPRE
D1	1. ¿Ha Firmado contrato después de varios días de vencido?					
	2. ¿Empezó a trabajar sin haber firmado contrato de trabajo?					
	3. ¿Cumples con tu horario de trabajo pactado en el contrato?					
	4. ¿Está conforme con el trabajo que realiza actualmente?					
	5. ¿Ha firmado contrato luego de realizar alguna actividad en la empresa?					
D2	6. ¿Sigue trabajando después que terminó la obra, servicio o emergencia que fue contratado?					
	7. ¿Trabaja en alguna área principal de la empresa?					
	8. ¿Le avisan con anticipación si no va a continuar laborando en la empresa?					
	9. ¿Te explicaron acerca del tipo de contrato que maneja la empresa al momento de firmar tu contrato?					
	10. ¿Aspira usted a convertirse en un trabajador estable de la empresa en la cual labora actualmente?					
D3	11. ¿Ha rotado en diferentes tipos de contrato en el tiempo que trabaja?					
	12. ¿Le entregan copia de su contrato una vez firmado?					
	13. ¿Conoce usted el régimen laboral: contrato por inicio o incremento de actividad?					
	14. ¿Le entregan una copia de su contrato luego de varios días trabajando en la empresa?					
	15. ¿Al momento de ejecutar su contrato realiza las labores específicas para el cual fue contratado?					

ANEXO N°6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

El fin de esta ficha de consentimiento es brindar a los participantes de esta investigación una clara explicación acerca del estudio, así como de su rol en ella como participante.

El presente estudio es llevado a cabo por la alumna de la Maestría de Gestión de los Servicios de la Salud Lic. Ximena Avila Sánchez de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es buscar “RELACION ENTRE EL CONTRATO TEMPORAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA LIMA, 2020”. Si accede gentilmente a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios uno de 20 preguntas y el otro de 20 preguntas. Esto tomara aproximadamente 20 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es absolutamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro fin fuera de la investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, será anónimas, una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre consultar en cualquier momento durante su participación en ella. Si alguna de las preguntas del cuestionario le parece inapropiado, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. De tener preguntas sobre su participación en esta investigación, puede contactar a Lic. Ximena Avila Sánchez al correo avila.ximena@hotmail.com.

Desde ya le agradezco su participación.

Firma del autor

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lic: Ximena Avila Sánchez.

He sido informado(a) de que la meta de este estudio “RELACION ENTRE EL CONTRATO TEMPORAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA LIMA, 2020.” Me han indicado que debo responder un cuestionario de 50 preguntas, lo cual tomara aproximadamente 20 minutos. Reconozco que la información que yo brinde en este estudio es confidencial y no será usado para ningún otro propósito fuera de los de este estudio. Entiendo que puedo pedir información sobre este estudio, contactando a la Lic. Ximena Avila Sánchez al correo avila.ximean@hotmail.com

Firma del Participante

Lima, 28 de mayo del 2020

ANEXO N°7: CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA ESTUDIANTE A LA INSTITUCIÓN PRIVADA

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

Lima, 01 JUNIO 2020

Carta P.243 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Juan Britaldo Abad Quinde
Coordinador del Departamento de Logística
Empresa Mediterranea de Catering

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **AVILA SANCHEZ XIMENA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **AVILA SANCHEZ XIMENA**, identificado(a) con DNI N.°47297953 y código de matrícula N° 7002321435; estudiante del Programa de POSTGRADO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

RELACION ENTRE EL CONTRATO TEMPORAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA LIMA, 2020

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Raúl Delgado Arenas
Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE


26 JUN 2020
RECEBIDO

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4348
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

ANEXO N°8: FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO CONTRATO TEMPORAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL

Ficha Técnica

- A. Nombre: Cuestionario para determinar el Contrato temporal
- B. Objetivos:
Tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de contrato temporal que se maneja en los trabajadores de una empresa privada
- C. Autores:
Cuestionario Original de Terreros Cubas, Walter
- D. Adaptación:
Adaptado por Avila Sánchez, Ximena
- E. Administración: Individual
- F. Duración: 15 minutos
- G. Sujetos de Aplicación: Trabajadores que laboran en una empresa privada.
- H. Técnica:
Observación y Encuesta
- I. Puntuación y Escala de Calificación:

Puntuación Numérica	Rango o Nivel
<20	Deficiente
21-40	Regular
41-60	Bueno
>60	Excelente

- J. Dimensiones e Items:

Dimensiones	Indicadores
Tiempo de trabajo	Colaborador trabaja sin contrato laboral o trabaja fuera de su tiempo establecido en el contrato
Continuación laboral	Después de caducado el contrato continúan trabajando
Simulación o fraude	Su ejercicio en los hechos no va conforme con el contrato de trabajo firmado.

Ficha Técnica

K. Nombre: Cuestionario para determinar la Inteligencia Emocional

L. Objetivos:

Tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de inteligencia emocional que se maneja en los trabajadores de una empresa privada

M. Autores:

Cuestionario Original de La torre Araujo, Briggith

N. Adaptación:

Adaptado por Avila Sánchez, Ximena

O. Administración: Individual

P. Duración: 15 minutos

Q. Sujetos de Aplicación: Trabajadores que laboran en una empresa privada.

R. Técnica: Observación y Encuesta

S. Puntuación y Escala de Calificación:

Puntuación Numérica	Rango o Nivel
<20	Deficiente
21-40	Regular
41-60	Bueno
>60	Excelente

T. Dimensiones e Items:

Dimensiones	Indicadores
Autoconocimiento	Correcta Autoevaluación
	Confianza en sí mismo
Motivación	Desarrollo personal
	Fuerte impulso a objetivos
Autorregulación	Dominio Emocional
	Confiabilidad e Integración
Empatía	Comprender a los demás
	Trabajo en Equipo
Habilidades Sociales	Colaboración y cooperación
	Resolución de Conflictos