



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

La inteligencia emocional y el desempeño laboral en los
trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Coaguila Garcia, Katherine Rita (orcid.org/0009-0000-7477-9377)

ASESORES:

Mg. Alberca Teves, Gustavo Javier (orcid.org/0000-0002-4872-6105)

Dr. Vilchez Canchari, Juan Marcos (orcid.org/0000-0002-7758-7589)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Este logro no solo es mío, sino también el de mi madre. Su amor incondicional y apoyo constante han sido la brújula que me guió a través de este camino académico. Cada paso, cada desafío superado, lleva impreso su esfuerzo y dedicación. A ti, mi fuente de inspiración y mi mayor motivación, dedico este logro con todo mi amor y gratitud. ¡Gracias por ser la luz que ilumina mi camino!

Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios, fuente de sabiduría y guía constante en este viaje académico. A mi respetado asesor, mi gratitud inmensa. Su orientación, paciencia y dedicación han sido fundamentales en el desarrollo de este trabajo. Y a mis queridos compañeros de tesis, agradezco sinceramente el apoyo y la colaboración inquebrantable. Juntos hemos superado desafíos, y creado recuerdos valiosos que atesoraré para siempre.

A todos, mi más sincero agradecimiento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimiento	17
3.6 Método de Análisis y Datos	18
3.7 Aspectos Éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de confiabilidad para Alfa de Cronbach	17
Tabla 2. Validez de contenido por juicio de expertos	17
Tabla 3. Frecuencia de la primera variable	19
Tabla 4. Frecuencia de la dimensión Autoconciencia	19
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión Autodominio	20
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Habilidad Social	20
Tabla 7. Frecuencia de la segunda Variable	21
Tabla 8. Frecuencia de la dimensión Desempeño de la tarea	21
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión Obstáculos de la productividad	22
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión Trabajo en equipo	22
Tabla 11. Prueba de Normalidad	23
Tabla 12. Relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral	24
Tabla 13. Relación entre la autoconciencia y el desempeño laboral	25
Tabla 14. Relación entre el autodominio y el desempeño laboral	25
Tabla 15. Relación entre la habilidad social y el desempeño laboral	26

Resumen

Este trabajo de investigación que tiene por título “La inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023”, tuvo como objetivo primordial establecer una conexión positiva entre las dos variables. Respecto a la metodología aplicada, esta fue de tipo básica, que cuenta con un nivel de tipo descriptivo-correlacional, tiene un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transversal. Este estudio se pudo realizar con una población total de 73 servidores del centro de fabricación, quienes participaron de manera voluntaria en beneficio de este trabajo.

En cuanto a la recolección de datos, se utilizó el programa SPSS 26, y se siguieron todos los procesos éticos necesarios, destacando la importancia del respeto hacia cada uno de los que participaron y que contribuyeron de manera directa e indirectamente a este trabajo. Los resultados respaldados por este estudio incluyeron la aplicación de una herramienta llamado el cuestionario guiándonos por los resultados que los mide el Alfa de Cronbach, lo cual fue aceptable para ambas variables, con un valor de 0.879 para la primera variable y 8.15 para la segunda variable. Además, los resultados de la CO de Rho de Spearman arrojaron un coeficiente de .973 y también un valor de $p = 0.000$. Esto condujo a la conclusión de que existe una relación positiva y muy fuerte entre las dos variables.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Desempeño Laboral, Habilidad Social, Autoconciencia.

Abstract

This research work, titled “Emotional intelligence and job performance in INQUISAC workers, Lima, 2023”, had as its primary objective to establish a positive connection between both variables. As for the methodology applied, it was basic, which has a descriptive-correlational level, with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design. The work was carried out with a total population of 73 employees from the manufacturing center, who participated voluntarily for the benefit of this work.

Regarding data collection, the SPSS 26 program was used, and all the necessary ethical processes were followed, highlighting the importance of respect for each of those who participated and who contributed directly and indirectly to this work. The results supported by this study included the application of a tool called the questionnaire guided by the results measured by Cronbach's Alpha, which was acceptable for both variables, with a value of 0.879 for the first variable and 8.15 for the second variable. Furthermore, the results of Spearman's Rho CO yielded a coefficient of .973 and also a value of $p = 0.000$. This led to the conclusion that there is a positive and very strong relationship between the two variables.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Performance, Social Skills, Self-Awareness.

I. INTRODUCCIÓN

En diversos países del mundo cada vez ha sido más significativo aceptar que la (IE) es uno de los componentes primordiales en una sociabilización, ya que al interactuar con otras personas relacionan sentimientos y habilidades que se ven orientados en su día a día del trabajo y esto podría afectar su desempeño laboral, al no saber manejar de la mejor forma sus impulsos. Los eventos nocivos originados por el virus de la pandemia y la aceptación continua del desarrollo de la tecnología, ha hecho que las organizaciones se vean forzadas a efectuar tácticas perennes, para afrontar nuevos desafíos, acorde a la realidad. La IE ha adquirido un papel fundamental, dado que muchos trabajos de investigación nos muestran que el adecuado manejo de nuestras emociones se encuentra estrechamente vinculado con un positivo rendimiento en el espacio laboral.

Respecto al ámbito internacional, según un informe de BBC NEWS en 2019, se señaló que la IE implica la capacidad de distinguir entre comportarse de manera socialmente adecuada y actuar de manera negativa. Es importante destacar que esta habilidad puede resaltar la diferencia entre un buen y un mal desempeño en la sociedad. A pesar de que varias personas han escuchado hablar de la IE, pocas saben cómo distinguirla, ya sea en sí mismas o en los demás. La IE abarca el saber cómo identificar, comunicar, comprender y manejar las emociones. Esto reviste importancia porque cuanto más profundamente entendamos estos elementos de nuestra naturaleza, mayor será nuestra salud mental y nuestro rendimiento en el trabajo. En el ámbito latinoamericano, una empresa hotelera en Guatemala constató que, en lo que respecta al rendimiento laboral, los colaboradores cumplen con las funciones asignadas en términos de puntualidad, ejecución de las labores encomendadas y acatamiento de los mandatos del administrador, entre otros aspectos. Sin embargo, este cumplimiento parece limitarse a una autónoma ejecución de las tareas, sin mostrar iniciativa ni compromiso hacia la organización que les otorga una oportunidad de empleo. Además, no parecen importarles los contenidos de las charlas recibidas y carecen de conocimientos fundamentales sobre las funciones que realizan. Su trabajo se reduce a la ejecución rutinaria de tareas. En cuanto a su relación con los superiores, esta se limita principalmente a una actitud receptiva: escuchan y cumplen las órdenes, pero carecen de habilidades para

debatir. Esto limita la posibilidad de consumir con los logros establecidas por la organización y lograr alcanzar los objetivos planteados por el hotel. Por otro lado, en términos de DL, no consiguen desempeñarse de acuerdo con lo que se espera de su trabajo. En este sentido, resulta importante analizar cómo se relaciona todo lo descrito anteriormente con la IE de los trabajadores, ya que su manera de ser y la forma de manejar sus emociones puede estar influyendo en su rendimiento de trabajo.

En el ámbito nacional, según un artículo publicado en la unidad de gerentes y líderes del diario El Peruano (2021), se explicó que varias organizaciones del Perú alcanzaron vencer los desafíos generados por el coronavirus. En este proceso, la intervención de los líderes responsables de cada lugar de trabajo fue crucial, dado que se vieron obligados a realizar cambios de manera continua y a desarrollar estrategias apropiadas para lograr cumplir con las metas planteadas por la organización. En esta tarea, el manejo adecuado de la IE fue fundamental, ya que las habilidades emocionales eficientes se convirtieron en las claves para gestionar de manera óptima a sus equipos en esa realidad. Asimismo, en la parte local Bartra y Torres (2019) nos dice; si bien la inteligencia emocional puede tener muchos beneficios en el ámbito laboral y personal, también existen desafíos y problemáticas relacionadas con su aplicación en las organizaciones de Lima, la capital de Perú. Algunas de las realidades problemáticas de la inteligencia emocional en nuestra ciudad podrían incluir la falta de conciencia y formación: Aunque la IE está ganando reconocimiento en todo el mundo, aún existe una falta de conciencia generalizada sobre su importancia y beneficios en las empresas nacionales. Muchas personas pueden no estar familiarizadas con el concepto o no haber recibido formación adecuada sobre cómo desarrollarla y aplicarla en su vida diaria y al igual que muchas otras sociedades, puede estar arraigada en una cultura tradicional donde las emociones y la expresión emocional no siempre son bien aceptadas. Existe una tendencia a minimizar o ignorar las emociones, lo que dificulta la adopción de la IE en el área del trabajo y en la sociedad en general. Finalmente respecto a la realidad problemática en nuestro país, no es ajeno a esta realidad y en la empresa INQUISAC siendo una empresa que va en crecimiento consideró que es importante tener en cuenta este tema ya que el personal está sometido a un nivel alto de compromisos y en continuos cambios

a lo largo del trabajo esto hace que se genere conflictos y es de suma necesidad sembrar la prosperidad de la IE en todos los trabajadores, de manera que se traduzca en un rendimiento laboral óptimo en beneficio tanto de nuestros clientes como de la institución en sí. Por lo tanto, nace el interés por realizar este trabajo investigativo estableciendo como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de Inquisac, Lima 2023?, así mismo se planteó cómo problemas específicos de acuerdo a las siguientes dimensiones: (a) ¿Cómo se relaciona la autoconciencia con el desempeño laboral?, (b) ¿Cómo se relaciona el autodominio con el desempeño laboral?, (c) ¿Cómo se relaciona la habilidad social con el desempeño laboral?. El estudio se fundamentó en una base teórica sólida, ya que se hizo una búsqueda precisa de la literatura y se citaron fuentes relevantes para respaldar el marco teórico de este estudio de investigación. Además, en términos de la justificación metodológica, se utilizaron instrumentos de recolección de datos que permitieron determinar el nivel de relación que tienen ambas variables de investigación. Estos instrumentos fueron previamente validados y demostraron una alta confiabilidad en sus mediciones. Como justificación práctica esta investigación se podrá a disposición de los altos cargos de la empresa para que se den mejoras en la organización si así lo decidieran. El objetivo de todo este proceso es mejorar el DL en la empresa, garantizando que no tenga un impacto negativo en el trabajo de los empleados

Además, este estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación de la IE con el DL de los trabajadores de Inquisac, Lima 2023, así mismo tenemos como objetivos específicos (a) Determinar la relación de la autoconciencia con el DL. (b) Determinar la relación del autodominio con el DL. (c) Determinar la relación de la habilidad social con el DL. Por otro lado, este trabajo planteó como hipótesis general existe relación significativa de la IE con el DL de los trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023. También, se propuso como hipótesis específicas que son (a) Existe relación significativa de la autoconciencia con el DL. (b) Existe relación significativa del autodominio con el DL. (c) Existe relación significativa de la habilidad social con el DL.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a los trabajos anteriores estudiados, las variables inteligencia emocional (en adelante será IE) y desempeño laboral (en adelante será DL) con estos trabajos se dará a conocer un poco más sobre el tema estudiado y sus diferentes objetivos de estudio tenemos a Fleischhacker (2014), su enfoque primordial de este estudio de investigación fue determinar la relación de la IE en el DL. Para llevar a cabo este estudio, se empleó un diseño descriptivo y se utilizaron dos escalas de Likert para evaluar el nivel de ambas variables (IE) y (DL), la metodología usada es enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal. Los resultados obtenidos revelaron un nivel medio de adaptabilidad (41.86%) y de igual forma sobre las habilidades interpersonales fue bajo con un valor de (53.38%) dando una correlación significativa obteniendo un valor de 0.871 y un Sig= 0.001 esto concluye en que los trabajadores de la empresa estudiada son altamente productivos, ya que exhiben diversas habilidades relacionadas con la IE, como la automotivación, la empatía, el autocontrol, la autoconciencia y las habilidades sociales. Por otro lado, Enríquez, Martínez y Guevara (2018), El objetivo de este trabajo fue analizar la reciprocidad entre la (IE) y el (DL) en la empresa Amanecer, ubicada en la sede administrativa de Cali. La investigación se basó en fundamentos teóricos tanto emocionales como psicológicos de autores reconocidos. Además, se tomaron en cuenta los conceptos de IE desarrollados por Salovey y popularizados por Goleman, así como los aportes de Chiavenato sobre el rendimiento laboral. Para realizar este trabajo, se usó un enfoque cuantitativo y se aplicó el modelo descriptivo correlacional, no experimental de forma transversal. El coef. de Pearson fue utilizado como herramienta estadística para obtener los resultados. La muestra consistió en ciento veintitrés participantes, a quienes se les aplicaron dos tipos de instrumentos como técnicas de recolección de datos: la encuesta de desempeño propio del ente y el test de IE -TMMS24. Los resultados arrojaron un valor de 0.860 y un Sig= 0.001 lo cual evidenció que si existe una relación muy buena entre las dos variables.

Así mismo Huarac, Miriam (2016) En su trabajo de investigación su objetivo primordial fue evaluar la relación entre la (IE) y el (DL) y determinar si ambas tienen relación, el tipo de diseño fue descriptivo - correlacional de enfoque cuantitativo, esta investigación fue no experimental de corte transversal, ya que se estudió en un tiempo determinado y no se manipuló las variables. La muestra que se trabajó fue de 80 colaboradores. Los resultados del estudio obtenidos fueron 0.96 del coeficiente de Pearson y una significancia de 0.001 este resultado permitió concluir que, en la totalidad de los casos, existe una correlación significativa positiva entre las variables de IE de los empleados y su forma de desempeñarse en el trabajo. Por otro lado, Aquino (2016) Elaboró un trabajo que tuvo como objetivo general llegar a la reciprocidad de las variables a estudiar, el tipo de diseño que presenta la investigación es de naturaleza descriptiva y exploratoria. La muestra consistió en 80 trabajadores del Dpto. que se encarga de procesar datos de la Dirección de Finanzas de una organización en Guatemala, seleccionados de manera aleatoria. El objetivo de este trabajo fue examinar la conexión entre el rendimiento emocional y el DL de los empleados del área administrativa, Los hallazgos indicaron una falta de competencia en el manejo del conocimiento digital y la autoconciencia emocional. Se observó que en la mayoría de las organizaciones no hay un alto grado de conexión entre los miembros, lo que sugiere que sus percepciones no están alineadas con sus puntos fuertes y áreas de mejora. Esto conlleva a que muchos empleados no se comprometan ni se empoderen en sus funciones debido a las deficiencias en la IE. La metodología usada fue no experimental, descriptiva cuantitativa y correlacional. Se utilizó como instrumento de medición la encuesta y obtuvo un resultado de estadístico $Rho=6.90$ y el p valor $=0.000 < 0.01$. Se concluyó que si había relación en las variables y se finalizó sugiriendo soluciones al problema estudiado.

Rodríguez (2004) hizo una averiguación en Chile, la cual su objetivo fue establecer la correlación entre la IE y el DL. El trabajo se enmarca en un modelo correlacional y un diseño no experimental de enfoque cuantitativo. La población de estudio consistió en 215 trabajadores de una organización de telefonía. Para evaluar las variables, se utilizó como instrumento la encuesta. Los resultados obtenidos constatan una correlación muy buena obteniendo un valor de 0.865 y

un Sig= 0.001 Las respuestas logradas nos llevaron a concluir que las dos variables mostraron una alta correlación.

Así mismo en relación a investigaciones anteriores examinadas dentro del ámbito nacional acerca de la variable IE y el DL tenemos a Izquierdo (2017) En su investigación se reveló que la (IE) tiene un enfoque directo en el (DL) de los proveedores de operador telefónico. Se enfocaron especialmente en el entorno de la calidad de servicio, donde el manejo del estrés resulta crucial, y la eficiencia de la persona está determinada por su capacidad de adaptación. Además, se encontró que el estado de ánimo general influye significativamente en el desempeño del trabajo Este estudio fue de tipo descriptivo- correlacionar de corte transversal, su objetivo más importante fue establecer la concordancia en ambas variables, se manejó como instrumento el cuestionario y se realizó a 90 personas, se utilizó el método estadístico SPSS. Se obtuvo una alta respuesta mediante el Alfa de C. dando como resultado una confiabilidad del 0.961 en la variable 1 y del 0.962 en la variable 2. Por consiguiente, se concluyó que un buen manejo de la IE permite que los vendedores acepten el rechazo de manera adecuada y facilita tanto el éxito a mayor plazo como el éxito a menor plazo. Esto motiva al vendedor a perseverar en su trabajo, desarrollando la capacidad de trabajar con empatía. Seguidamente Marroquín (2016) presentó un estudio que abordó la evaluación de la (IE) en el tiempo de reclutamiento del personal, llevado a cabo en una empresa de fabricación de la región andina. Un total de noventa aspirantes cumplieron con los requisitos para optar a diversas vacantes de atención al público. El objetivo principal fue dar a conocer un instrumento de evaluación experimental para medir la IE que tenían los individuos al ponerles casos que puedan resolverlos y a la vez utilizar otra medida de selección que ayude en la toma de decisiones acertadas para así escoger a la persona que sea la indicada para el puesto. El fin de este trabajo fue evidenciar la concordancia que hay entre ambas variables ya mencionadas. El diseño del trabajo fue descriptiva correlacional, transversal. La técnica utilizada como instrumento de evaluación fue la encuesta. Para evaluar los resultados se utilizó el programa de estadística SPSS, lo cual se concluyó que la evaluación en ver si hay relación entre la IE y el DL resulta aceptable y beneficioso para la empresa.

Alonazi (2020) investigó el impacto de la IE en el DL durante el tiempo de la pandemia la investigación nos indicó que muchas personas tienen dificultades para comprender sus propias reacciones emocionales, pierden el control de sus impulsos o actúan de manera incoherente en diferentes situaciones, lo que resulta en consecuencias perjudiciales para sí mismas, los demás y la sociedad. Por otro lado, algunas personas tienen una capacidad más desarrollada para procesar de manera más sofisticada la información sobre las emociones y utilizan estos datos como guía para sus pensamientos y comportamientos. La IE ha logrado tener una alta curiosidad en la parte científica, ya que continúan realizándose investigaciones sobre su composición, medición y sus efectos tanto positivos como negativos. Utilizó en su trabajo un análisis transversal no de forma experimental. El autor empleó técnicas de muestreo por conveniencia para seleccionar a 340 encuestados que son trabajadores de una entidad pública. Se utilizó un análisis de regresión y los hallazgos revelaron que ambas variables tienen una concordancia positiva significativa.

Saldaña (2017) Su enfoque principal fue determinar que haya una relación entre la (IE) y el (DL), que resulta de sumo uso importante para el perfeccionamiento de las habilidades que cuenta los colaboradores esto hace que se facilita la mejora de la satisfacción laboral, según las respuestas alcanzados, el 10% de los colaboradores exhibieron un nivel más elevado de IE. Esto indica que muchas de las empresas han implementado el manejo de la IE, mejorando así las habilidades, competencias y destrezas de los trabajadores. Además, permite que los empleados desarrollen un mayor autoconocimiento y habilidades sociales. El tipo de estudio realizado para esta investigación fue básico con un modelo de 40 colaboradores, usando un enfoque cualitativo-correlacional y de tipo no experimental. La información obtenida llevó a determinar que ambas variables demuestran una fuerte y positiva relación lineal entre ellas. Este estudio tiene la capacidad de identificar y fomentar el desarrollo de diversas habilidades, lo que contribuye a la aplicación de valores y principios en el ámbito personal, con el propósito de crear un entorno laboral favorable. Adicionalmente Fuentes (2019), El punto principal de su trabajo fue determinar el impacto la (IE) en el (DL). Se realizó una investigación descriptiva, no experimental se dio en un determinado tiempo (transversal) con una muestra de 120 empleados pertenecientes al área de RH del órgano Judicial de Juliaca, lo

cual representa el 45% de la cantidad del Centro Regional de Justicia. Con los resultados que hemos obtenidos usando el software de estadística SPSS, se pudo determinar que hay una influencia significativa de la IE en el DL. Los encuestados indicaron tener un nivel alto de IE, con puntuaciones que oscilan entre 67 y 100 puntos. Esto se atribuye a varios factores, como el reconocimiento que reciben por su labor, las buenas relaciones interpersonales que mantienen, las condiciones favorables de trabajo, la adecuación de las políticas de la empresa a cada empleado y el hecho de que el Organismo Judicial se caracteriza por ser un empleador comprometido con sus trabajadores. Se concluye que existe influencia entre la IE y la DL.

Ceballos et al., (2017) En su proyecto de averiguación tuvo como fin dar a conocer que la (IE), en términos de habilidades sociales y emocionales, tiene un impacto positivo en el DL. Los aspectos que contribuyen a optimizar la formación de capacidades de los trabajadores incluyen el trabajo en equipo efectivo y una buena comunicación entre ellos. Además, el reconocimiento de las emociones y la capacidad de percepción y negociación son factores influyentes en este aspecto, ya que refuerzan el rendimiento de los colaboradores. Por otro lado, los individuos que presentan problemas para manejar sus emociones en el entorno laboral pueden experimentar un rendimiento inferior en sus tareas y pueden tener dificultades para desarrollar competencias laborales. El tipo de metodología usada fue de nivel descriptivo correlacional, no experimental, utilizando el instrumento de la encuesta. Este estudio de investigación concluyó en que si se evidencia una correlación alta en las dos variables estudiadas.

En cuanto al **enfoque conceptual** de la primera variable, la IE, varios autores han abordado este tema. Por ejemplo, Caballero (2020) destacó que IE en el ámbito laboral es fundamental, porque las organizaciones están en constante búsqueda de trabajadores que estén dispuestos a aceptar el cambio y que demuestren una respuesta positiva de servicio y amabilidad hacia los demás. Aquellos que pueden mostrar habilidades en IE a menudo ocupan puestos importantes en la empresa. Esto subraya el valor de colaborar en equipo, tener habilidades de disponibilidad, creatividad y la capacidad de solucionar dificultades a la hora de decidir de manera efectiva en el entorno empresarial.

Por otro lado, Goleman (1995) dio a conocer que la inteligencia y las emociones pueden trabajar juntas para lograr resultados sobresalientes, siempre y cuando las emociones no dominen la mente, también lo describe como procesos vinculados al entendimiento y control de nuestras emociones, la motivación personal, la identificación de las emociones de otras personas y el crecimiento de relaciones. Además, Van Laere (2020) resaltó las consecuencias negativas de la falta de IE, como la acumulación de emociones negativas y dificultades para relacionarse con los demás. También enfatizó la importancia de mantener un equilibrio emocional. Padrón y Sánchez (2010) sostuvo que la IE podría tener un efecto beneficioso en la motivación para alcanzar objetivos y, al mismo tiempo, en aspectos que tengan relación con el desarrollo mental de los individuos. Además, una alta IE podría disminuir el nivel de estrés en el rendimiento laboral. Para Clarke (2010) afirmó que la IE realiza un papel de suma importancia en las competencias de gestión o liderazgo que una persona tiene para impactar en los equipos de trabajo en entidades, ya sean del sector privado o público. Por otro lado, Ciarrochi, Chan y Caputi (2000) destacó la importancia de la IE se compone únicamente de habilidades, excluyendo cualquier rasgo de personalidad, y adopta una perspectiva que sugiere que las capacidades no son fijas, y que puede haber una mejora a través del uso correcto. Maurice (2014) subrayó la necesidad de enseñar IE desde una edad temprana debido a un entorno globalizado en constante cambio. Por último, Bradberry (2012) enfatizó que la IE requiere una comunicación efectiva entre la parte que demuestra la razón y las emociones del cerebro, influyendo en la gestión del comportamiento y a la hora de decidir temas personales para obtener resultados positivos en la vida.

En mención a las dimensiones de la variable IE: Según Hellriegel et al. (2017), la IE, basada en el concepto de Goleman (2018), se define como la acumulación de competencias que capacitan a los individuos para identificar y entender sus propios sentimientos y emociones (autoconciencia), así como el de los demás. Posteriormente, utilizan este conocimiento para orientar su pensamiento (habilidad social) y su comportamiento (autodominio).

D. Autoconciencia: Conforme a Hellriegel et al. (2017), Esta dimensión hace referencia al enfoque de comprender y aceptar nuestros estados emocionales, así como nuestros estados de ánimo, impulsos y la autoconfianza.

Indicadores: Nos dice Salovey y Mayer (2018), que la conciencia **emocional** implica el reconocimiento de las emociones tanto en uno mismo como en los demás. Cuando se desarrollan habilidades para regular estas emociones, surge lo que conocemos como IE. Por otro lado, Camacho, Castillo y Monje (2015) mencionó que la **autoevaluación** implica que cada persona valore su correcto rendimiento laboral, lo que refleja su auto concepto y percepción individual del trabajo. Aporta información relevante que solo está al alcance de quien se autoevalúa y que suele influir en su conducta y responsabilidad. Asimismo, Rebiere (2019) describió la **autoconfianza** como la habilidad de razonar, tomar decisiones, educarse y vencer los temores personales.

Dimensión de Autodominio: Según Hellriegel et al. (2017), Esta dimensión abarca la habilidad para regular los estados de ánimo, controlar los deseos y redireccionar los impulsos con el fin de guiar o facilitar el lograr las metas y metas planteadas.

Indicadores: Según la definición de Araujo (2014), El **autocontrol** es la facultad interna que posee una persona para suprimir, inhibir o modificar las respuestas que surgen como resultado de influencia de situaciones o eventos específicos en un momento dado. Mckeown (2018) describió la **adaptabilidad** como la capacidad de ajustarse adecuadamente a los conflictos de nuestro día a día. Por último, Blanco (2007) nos dice que la **orientación al logro** se relaciona con la impaciencia por llevar a cabo un trabajo de calidad y afrontar nuevos desafíos en el trabajo.

Dimensión de Habilidad Social: Según Hellriegel et al. (2017), se refiere a la facultad de establecer conexiones sociales interpersonales, mantener uniones colaborativas e implantar unión con el propósito de influir en los demás para obtener respuestas deseadas.

Indicadores: En este contexto, Rosique (2015) explicó que la **Influencia** se trata de la habilidad para modificar el actuar de los individuos. Además, Van

Der Hofstadt (2005) nos dice que la **Comunicación** es el acto de compartir opiniones entre diferentes individuos con el fin de intercambiar vivencias. Del mismo modo, Maeso (2015) identificó que la Habilidad en Trabajo en Equipo abarca las habilidades que permiten a un grupo de individuos interrelacionarse y competir eficazmente con otros.

En lo que respecta a la variable 2, Chiavenato (2020) define el DL como La evaluación del rendimiento de las personas lo cual se basa en dos categorías predefinidas y evaluadas previamente. La primera se refiere a los factores de actitud, que engloban la disciplina, las ganas colaborativas, el empuje, la responsabilidad, la capacidad para mantener la seguridad, la discreción, la presentación de uno mismo, el interés, la habilidad de ejecución, entre otros aspectos. La segunda categoría comprende los elementos operativos, que se relacionan con la noción del trabajo, la calidad, la cantidad, la precisión, el trabajo en equipo y el liderazgo. Por su parte, Quintanilla (2018) lo describió como la medida de rendimiento de un colaborador, donde estar motivado juega un papel fundamental en su desempeño. Un empleado con motivación tiende a desempeñarse con mayor énfasis y esto se refleja en sus logros obtenidos.

Gallardo (2012) se refirió al DL como las ocupaciones en las que las personas desempeñan responsabilidades haciendo uso de sus habilidades, conocimientos, valores. y actitudes para alcanzar las metas establecidas de la mejor manera posible. De otro lado Sariköse and Göktepe (2022) nos dice que el (DL) se trata de la conducta del empleado que garantiza la continuidad y estabilidad en la ejecución de su labor. Así mismo Lado, Otero y Salgado (2021) nos dice que el (DL) constituye la variable primordial que se encuentra influenciada por las condiciones en los entornos empresariales y se evalúa a través de la supervisión y de un buen ambiente laboral. Romero (2019) enfatizó que las empresas ponen gran énfasis en la contratación de personal calificado y evalúan su DL como un indicador del nivel de esfuerzo, logros y calidad de su trabajo. Así mismo Alles (2016) destacó el valor del DL en las empresas y la función del supervisor en el seguimiento de los métodos y resultados para asegurar un futuro exitoso para la empresa. Por otro lado, Rodríguez (2016) Indicó que la evaluación del rendimiento de los empleados es un instrumento

fundamental para ayudar a tomar decisiones, ya que almacena información precisa y fundamental.

Por último, Mundo business (2016) apuntó que el DL tiene como propósito principal el enriquecimiento integral de los empleados mediante la implementación de planes de acción en colaboración con sus líderes. Esta iniciativa tiene como meta orientar sus trayectorias profesionales y elevar la calidad de sus perfiles laborales. Esta práctica, en definitiva, contribuye a fortalecer las relaciones entre los subordinados y sus superiores, alineando sus metas personales con los objetivos de la empresa.

A continuación, hacemos mención a las dimensiones de la Variable **de DL**: Según Robbins y Judge (2017), la definición de esta variable ha evolucionado de calificar cómo los colaboradores realizan las tareas descritas en las descripciones de puestos de trabajo hacia una evaluación basada en el comportamiento, que abarca el desempeño en tareas específicas, el trabajo en equipo y el vencimiento de obstáculos a la productividad. Esta forma de evaluar es cada vez más solicitada en las organizaciones actuales, que tienden a ser menos escalonadas y más centradas en el servicio.

D. de Desempeño de la Tarea: Conforme a Robbins y Judge (2017), esta dimensión implica efectuar de manera adecuada los compromisos y responsabilidades asignadas a un trabajador en la producción de lo que se lleve a dar en su trabajo, así como en ejecutar tareas del área de administración. Estas actividades deben realizarse con un enfoque tanto en la eficacia como en la eficiencia.

Indicadores: En referencia a esto, Rodríguez (2016) señaló que la eficacia es la capacidad de alcanzar los puntos deseados o esperados. Por otro lado, D'Alessio (2012) hizo hincapié en que la eficiencia implica la habilidad de lograr un resultado específico al utilizar la menor cantidad de recursos posible.

D. de Obstáculos a la Productividad: Siguiendo la perspectiva presentada por Robbins y Judge (2017), esta dimensión abarca diferentes operaciones que de manera activa perjudican a la empresa, incluyendo actividades como dañar el patrimonio de la empresa, cometer actos de hurto, enfrentamientos entre colegas y tener un historial de ausencias continuas.

Indicadores: De acuerdo con lo planteado por Orosco (2018), se destacan las prácticas indebidas, que se refieren a cualidades negativas de los individuos cuando no se adhieren a prácticas comerciales éticas y saludables. Asimismo, Alles (2016) definió el ausentismo como la falta de cumplimiento de deberes u obligaciones sin una justificación válida. En la misma línea, Romero (2019) reconoció la actitud negativa como conductas inadecuadas que las personas exhiben de forma persistente o transitoria.

D. de Trabajo en Equipo: Para Robbins y Judge (2017) El trabajo en equipo representa a un conjunto de individuos que interactúan entre ellos con el objetivo de alcanzar un resultado común. Dentro de los equipos de trabajo, se establecen un conjunto de reglas que definen los comportamientos y roles de sus miembros. Estas reglas permiten que cada individuo se integre de manera efectiva con los demás y responda de manera apropiada. Esto crea una fuerza que une al grupo, y esta cohesión se refleja en una mayor colaboración y en un sentido de pertenencia tanto dentro como fuera del equipo.

Indicadores: De acuerdo a lo presentado por Tagle (2018), la solidaridad se describe como la acción de brindar soporte absoluto a los otros en momentos dificultosos. Por su parte, Gabini (2018) definió el compromiso laboral como la capacidad de tener un alto grado de involucramiento y la identificación activa de los empleados con una organización, mostrando un fuerte compromiso con sus objetivos. Tagle (2018) explicó que el respeto consiste en otorgar un valor especial y mostrar consideración hacia alguien o algo, sin causar perjuicio y reconociendo su importancia en la sociedad. En este contexto, Quintanilla (2018) definió la sugerencia como una propuesta relacionada con una forma específica de hacer las cosas o de comportarse, dirigida a una persona

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Este trabajo fue de investigación tipo básica, descriptiva correlacional porque su propio nombre lo dice describe las variables tal y como dice el concepto para obtener una solución para el problema planteado en la organización y comprobar que las variables se relacionan. Además, se empleó un enfoque cuantitativo, basándonos en los que mencionó Hernández et al. (2017) El enfoque cuantitativo abarca la recopilación de datos con el propósito de someter a prueba hipótesis a través del análisis de información estadística y la medición numérica, todo ello con el objetivo de verificar una teoría. Así mismos, se empleó un diseño no experimental, porque refiere a investigaciones que se realizan sin la intervención deliberada en las variables, enfocándose en observar los fenómenos en su ambiente natural, con el propósito de estudiarlos posteriormente. Además, es un trabajo de investigación de corte transversal porque se obtuvo información en un tiempo determinado y correlacional simple ya que mide y relaciona las variables en un ambiente natural. (Hernández et al, 2017) ver anexo.

3.2 Variables y operacionalización

Según el título de la investigación contamos con dos variables a estudiar Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral. A continuación, detallaremos la definición de cada una para obtener sus dimensiones a trabajar.

Definición conceptual V1: Según Hellriegel et al. (2017), define como la acumulación de competencias que capacitan a los individuos para identificar y entender sus propios sentimientos y emociones (autoconciencia), así como el de los demás Posteriormente, utilizan este conocimiento para orientar su pensamiento (habilidad social) y su comportamiento (autodominio).

Definición operacional V1: La primera variable fue medida en base a 3 dimensiones y se estableció un total de 9 indicadores que se pueden encontrar en la matriz de operacionalización

Definición conceptual V2: Mencionó Robbins y Judge (2017), que el DL ha evolucionado de calificar cómo los colaboradores realizan las tareas descritas

en las descripciones de puestos de trabajo hacia una evaluación basada en el comportamiento, que abarca el desempeño en tareas específicas, el trabajo en equipo y la superación de obstáculos a la productividad. Este tipo de evaluación es cada vez más solicitado en las organizaciones actuales, que tienden a ser menos jerárquicas y más centradas en la prestación de sus actividades.

Definición operacional V2: La segunda variable será medida en base a 3 dimensiones y se estableció un total de 9 indicadores que se encuentran en la matriz de operacionalización

Indicadores V1: Los indicadores son: Autoevaluación precisa, Confianza en uno mismo, Conciencia emocional, Autocontrol, Adaptabilidad, Integridad, Motivación, Influencia, Comunicación, Habilidades de equipo

Indicadores V2: Los indicadores son: Eficacia, Eficiencia, Prácticas indebidas, Ausentismo, Actitud negativa, Solidaridad, Respeto, Sugerencias y Compromiso Laboral.

Escala de medición: Se llevó a cabo mediante un cuestionario que consta de un total de 30 ítems, con respuestas de tipo ordinal, se utilizó la escala de Likert y se definió los niveles de respuesta: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces 4. Siempre

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Población: Según Arias (2018) lo define como un grupo de elementos, ya sea en número finito o infinito, que comparten características comunes, sobre los cuales las conclusiones de la investigación serán válidas en su totalidad. Esta población fue comprendida por los colaboradores de la empresa INQUISAC, siendo un aproximado de 90 personas.

Criterios de exclusión: Se determinó que al equipo de ventas que trabaja fuera de Lima, no se considerará en la recolección de datos ya que no será viable la participación de ellos ya que es presencial el formulario y no contaremos con su ayuda.

Criterios de inclusión: se consideró tomar a todo el personal de la empresa, tanto a los que trabajan en área de producción, área administrativa, equipo de ventas y distribuidores que se encuentren en Lima.

Muestra: Es el proceso que implica examinar cómo ciertas características se distribuyen en toda una población, un universo o un grupo, basándose en la observación de una fracción representativa de dicha población. Tamayo y Tamayo (2006). Según la fórmula utilizada que se puede observar en la parte de anexos la muestra seleccionada fue de 73 colaboradores.

Muestreo: Se considera como tipo de muestreo Probabilístico Aleatorio Simple, debido a que todos tienen la oportunidad de ser considerado como muestra. (Hernández et al.,2014)

Unidad de Análisis: Este trabajo incluye a los colaboradores de la empresa Inquisac, ubicada en Independencia en el año 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a las técnicas de investigación, se optó por el cuestionario, siguiendo la orientación de Tamayo y Tamayo (2008) mencionó que la encuesta es una herramienta que posibilita abordar cuestiones relacionadas con la descripción y la relación entre variables. Esto se logró mediante la recopilación sistemática de datos de acuerdo con un diseño predefinido que garantiza la precisión de la información obtenida además el cuestionario es un instrumento empleado de manera estructurada para recopilar información que será utilizada para abordar las variables de utilidad en un determinado estudio, investigación o encuesta.

Tabla 1

Niveles de confiabilidad para Alfa de Cronbach

Valores	Nivel
De -1.00 a 0.00	No aceptable
De 0.01 a 0.50	Muy Baja
De 0.51 a 0.65	Moderada
De 0.66 a 0.79	Aceptable
De 0.80 a 1.00	Muy alta

Tabla 2

Validez de contenido por juicio de expertos

EXPERTOS	DNI	EXPERIENCIA	ESPECIALISTA
Mg. Daniela Blas Díaz	45358579	4 años	Asesor de tesis
Dr. Teodoro Carranza Estela	08074405	12 años	Asesor de tesis
Mg. Miguel Lujan Amhi Orquidia Jhessica	43932568	5 años	Magister MBA

3.5 Procedimiento

Primero se seleccionó y aprobó el tema. Como paso segundo se fue a solicitar el permiso requerido a gerencia, como tercer paso se administró el cuestionario a los empleados de la compañía Inquisac se les explico para qué y en qué consistía la encuesta y se procedió a recolectar los datos. La encuesta constará de dos variables: IE con 17 preguntas cerradas y DL. con 13 preguntas cerradas. Estas preguntas se calificaron utilizando la escala Likert. Se obtuvo la autorización de la empresa, la cual se encontrará adjuntada en el debido anexo. Según Hernández et al. (2017), la escala Likert consiste en un conjunto de elementos con categorías diseñadas para evaluar la respuesta del individuo

3.6 Método de Análisis y Datos

Estos datos se consiguieron utilizando la encuesta como instrumento. Posteriormente, los resultados de los cuestionarios de ambas variables se introdujeron en una pestaña de trabajo en Excel. Luego, se pasaron los datos al programa SPSS 26, lo que permitió obtener los resultados que se representan en forma de tablas, frecuencias, rangos, porcentajes y gráficos estadísticos. Para realizar la prueba de hipótesis, también se empleó el análisis estadístico conocido como Rho de Spearman.

3.7 Aspectos Éticos

Es importante destacar que este trabajo realizado es propiedad exclusiva del investigador, por lo tanto, se prohíbe cualquier forma de reproducción sin autorización. Además, los participantes en la muestra del estudio serán voluntarios y sus identidades se mantendrán en confidencialidad para asegurar la obtención de datos sinceros y no se realizará ningún tipo de alteración de los datos recopilados.

Esta investigación se rigió bajo la guía que ha sido aprobada bajo el documento del vicerrectorado del área de investigación N° 062-2023-UCV, así mismo este trabajo está realizado dentro de lo permitido al 20% que lo establece el Turnitin, también se cumplió con la norma APA séptima edición. Respetando lo establecido este trabajo se ha empleado el código de ética, respecto al principio de la beneficencia se enfocará en el beneficio de moral que tendrán todas las organizaciones al revisar este trabajo de investigación, la autonomía nos enfocamos en respetar todos los principios de la organización y también de los colaboradores y finalmente el principio de justicia tener alcance de información real y datos verdaderos de las personas.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

Tabla 3

Frecuencia de la primera variable IE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	18	24,66	24,66
Medio	39	53,42	78,08
Alto	16	21,92	100,0
Total	73	100,0	

Nota: Elaborado por Software SPSS 26

De acuerdo a la tabla 3, el total de encuestados fueron 73 trabajadores, lo que se quiso saber es la percepción que tienen sobre cómo utilizar la IE en su entorno laboral. Se observa que el 56.42% tiene una opinión media, el 24.66% presentó una opinión baja y el 21.92% presentó una opinión alta en lo referente a la primera variable. En consecuencia, resulta necesario seguir buscando las herramientas necesarias para así tener un buen control de las emociones y llevar a cabo con éxito las diligencias propuestas.

Tabla 4

Percepción de la Autoconciencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	38	52,05	52,05
Medio	22	30,14	82,19
Alto	13	17,81	100,0
Total	73	100,0	

Nota: Elaborado por Software SPSS 26

Respecto a la tabla 4, se observa que el total de encuestados fueron 73 trabajadores, lo que se propuso saber es la percepción que poseen acerca de cómo manejar esta dimensión en el trabajo, se observa que el 52.05% tiene una opinión baja, el 30.14% posee una opinión media, y el 17.81% una opinión alta nivel en lo que relaciona a la autoconciencia. Se infiere a que se debe tratar de encontrar un bueno manejo de su responsabilidad de cada uno.

Tabla 5*Percepción del Autodominio (Agrupada)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	17	23,28	23,28
MEDIO	25	34,25	57,53
ALTO	31	42,47	100,00
TOTAL	73	100,0	

Nota: Elaborado por Software SPSS 26

Acerca de la tabla 5, el total de encuestados fueron 73 trabajadores se propuso tener conocimiento sobre cuál es la percepción que tienen sobre cómo manejar el autodominio en su entorno laboral, se observa que el 42.47% poseen una alta opinión, el 34.25% posee una opinión media y el 23.28% posee una opinión baja. Es por ello que se debe optimizar su espacio laboral para fortalecer sus capacidades de cada uno.

Tabla 6*Percepción de la Habilidad Social (Agrupada)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	16	21.92	21,92
Medio	21	28,77	50,69
Alto	36	49,31	100,00
Total	73	100,00	

Nota: Elaborado por Software SPSS 26

Respecto a la tabla 6, se observa que el total de encuestados fueron 73 trabajadores, de los cuales el 49.31% tiene una percepción alta, el 28.77% tienen una percepción media y el 21.92% posee una percepción baja en el manejo de la habilidad social en la empresa. Es por ello que la organización debe cada cierto tiempo hacer reuniones con los colaboradores para así descubrir que otras habilidades ellos poseen y puedan ser descubiertas y empleadas para bien.

Tabla 7*Resultado total por niveles de la segunda variable Desempeño Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	16	21,92	21,92
Medio	37	50,68	72,6
Alto	20	27,40	100,0
Total	73	100,0	

Nota: Elaborado por Software SPSS 26

Acerca de la tabla 7, fueron encuestados 73 trabajadores, se propuso saber la percepción que poseen los colaboradores en relación al DL en su centro de labores; se observa el 50.68% poseen una opinión media, el 27.40% poseen una opinión alta y el 21.92% posee una opinión baja. Por lo tanto, quiere decir que la empresa debe implementar herramientas efectivas que hacen que el nivel de desempeño sea optimo entre sus trabajadores.

Tabla 8*Percepción del Desempeño de la Tarea*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	17	23,28	23,28
MEDIO	20	27,40	50,68
ALTO	36	49,32	100,0
Total	73	100,0	

Nota: Elaborado por Software SPSS 26

Acerca de la tabla 8, fueron encuestados 73 trabajadores, se propuso saber la percepción que poseen los colaboradores sobre el desempeño de la tarea en su trabajo; se observa que el 49.32% poseen una percepción alta, el 27.40% poseen una percepción media y el 23.28% posee una percepción baja. Esto, quiere decir que deben colaborar entre ellos mismos para así aumentar de manera efectiva el desempeño en sus labores.

Tabla 9*Percepción de los Obstáculos en la Productividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	20	27,40	27,40
MEDIO	36	49,32	76,72
ALTO	17	23,28	100,0
Total	73	100,0	

Nota: Elaborado por Software SPSS 26

En relación a la tabla 9, fueron encuestados 73 trabajadores, se propuso saber la percepción que presentan los colaboradores respecto cómo manejar las dificultades en la productividad en su trabajo; se observa que el 49.32% poseen una percepción media, el 27.40% poseen una percepción baja y el 23.28% poseen una percepción alta. Por lo tanto, quiere decir que la empresa debe poner más énfasis en saber cómo hacer para que sus trabajadores desarrollen sus habilidades blandas y enfrentar los desafíos.

Tabla 10*Percepción del Trabajo en Equipo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	10	13,70	13,70
MEDIO	17	23,29	36,99
ALTO	46	60,01	100,0
Total	73	100,0	

Nota: Elaborado por Software SPSS 26

Acerca de la tabla 10, fueron encuestados 73 trabajadores, se propuso saber la percepción que poseen los colaboradores acerca de cómo manejar el trabajo en equipo en su institución; se observa que el 60.01% poseen una percepción alta, el 23.29% poseen una percepción media y el 13.70% poseen una percepción bajo. Esto quiere decir que la empresa si practica de una manera eficiente el trabajo en equipo.

3.8 Análisis Exploratorio

Normas de Aceptación

Si valor $p > 0.005$ acepta la H_0 , usa prueba paramétrica; correlación de Pearson

Si valor $p < 0.005$ acepta la H_a , usa prueba paramétrica; Rho de Spearman.

Tabla 11

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,240	73	,000
V2	,251	73	,000

Nota: Elaborado por Software SPSS 26

Respecto a la Tabla 11, se examinaron los datos de la prueba de normalidad para determinar el tipo de estadígrafo que se utilizaría para abordar cada una de las hipótesis realizadas en lo que respecta a la investigación correlacional. De acuerdo con el estadígrafo de Kolmogorov, se evidencia que los datos recolectados exhiben un patrón no normal de distribución. Este hallazgo se respalda por el hecho de que el valor de significancia (sig.) es inferior a 0.05 para las dos variables (IE con un sig. de 0.00 y DL con un sig. de 0.00). En virtud de esto, se propone la aplicación del Rho de Spearman para cada una de las hipótesis formuladas en el contexto de la tesis.

3.9 Análisis Inferencial

Castillo (2009) dice lo siguiente Comprobar una hipótesis implica poner a prueba su validez mediante la contrastación con la realidad. En otras palabras, el investigador debe verificar mediante alguna técnica de contrastación si la hipótesis coincide con los datos empíricos. En este escenario, hay dos posibilidades previsible: los datos empíricos respaldan la hipótesis, o la hipótesis es refutada o no aceptada por los datos empíricos, lo que se interpreta como una refutación de la hipótesis por parte de la evidencia empírica. Utilizando esta definición llegamos a la conclusión que se compararan las hipótesis de la siguiente manera:

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la IE con el DL de los trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023.

H_a: Si existe relación significativa entre la IE con el DL de los trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023.

Tabla 12

Correlación entre la IE y DL

			IE	DL
Rho de Spearman	IE	Coeficiente de correlación	1,000	,973**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	DL	Coeficiente de correlación	,973**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

Nota: Elaborado por Software SPSS 26

Respecto a la Tabla 12, en relación al grado de compensación entre las variables de IE y DL, se registra un nivel de compensación de 0.973, indicando una fuerte compensación positiva. Además, se constata que el nivel de sig. es de 0.000, lo cual respalda a los autores para afirmar la presencia de una compensación significativa entre las dos variables, respaldando así la aceptación de la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 13

Correlación entre la V1D1 y DL

		V1D1	V2
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	,867**
Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	73	73

Nota: Elaborado por Software SPSS 26

Según se exhibe en la Tabla 13, en relación al nivel de compensación entre la autoconciencia y el DL, se identifica un grado de compensación de 0.867, indicando una compensación positiva de intensidad fuerte. También se aprecia un grado de significancia de 0.000, lo cual autoriza a los autores a afirmar la existencia de una compensación entre ambas variables, respaldando así la aceptación significativa de la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 14

Correlación entre la V1D2 y DL

		V1D2	V2
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,833**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	73	73

Nota: Elaborado por Software SPSS 26

Respecto a la Tabla 14, en relación al manejo de compensación entre la V1D2 y el DL, se identifica un grado de compensación de 0.833, indicando una compensación positiva de intensidad fuerte. Asimismo, se observa un nivel de significancia de 0.000, lo que permite a los autores afirmar que hay una compensación entre ambas variables, respaldando de esta manera la aceptación significativa de la hipótesis alternativa.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 15

Correlación entre la V1D3 y DL

		V1D3	V2
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,968**
	Sig. (bilateral)	.	,000
N		73	73

Nota: Elaborado por Software SPSS 26

Según se indica en la Tabla 15, en relación al manejo de compensación entre la V1D3 y el DL, se identifica un grado de compensación de 0.968, indicando una compensación positiva de intensidad fuerte. También se aprecia un grado de significancia de 0.000, lo que permite a los autores afirmar que hay una compensación entre ambas variables, respaldando de esta manera la aceptación significativa de la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

La sección de discusión de resultados se identifica como el capítulo en el cual se llevan a cabo procedimientos que implican el análisis y síntesis de los resultados obtenidos en la sección de resultados, en relación con los antecedentes y estudios previos que forman parte del marco teórico. En este capítulo se abordan tanto la estadística descriptiva como la inferencial, las cuales están vinculadas a la verificación de las hipótesis de estudio. También se incluye la comparación de las bases teóricas, resaltando las teorías fundamentales para cada variable de estudio, sus dimensiones, concepciones, definiciones y otros aspectos teóricos que sirvieron como fundamentos para la investigación. Además, se tratan aspectos metodológicos como el diseño, tipo de investigación, enfoque, población, muestreo, muestra, instrumento, técnica y elementos del modelo de análisis de datos de tipo inferencial.

Comenzamos con el objetivo general de establecer la relación entre la (IE) y el (DL) de los empleados de Inquisac, Lima 2023. Según los resultados obtenidos, se observó un coef de 0.973 con un valor de sig. < 0.05. Esto confirma de manera concluyente la existencia de una relación positiva y sólida. Y así, estos resultados se analizarán en comparación con los estudios previos a continuación:

En el trabajo previo de **Fleischhacker** (2014), El propósito fue examinar la relación entre la (IE) y el (DL). Los resultados señalaron que, con respecto a la variable de IE, las dimensiones que exhibieron un impacto más notable fueron los comportamientos de adaptabilidad y los comportamientos interpersonales, con un 35.7% expresando una percepción de gestión deficiente en los comportamientos interpersonales y un 52% indicando una falta de manejo adecuado en los comportamientos de adaptabilidad. Asimismo, los factores asociados con un bajo desempeño laboral incluyeron conocimientos, comportamientos contraproducentes y responsabilidad. Así mismo, se destaca la importancia de implementar capacitaciones que favorezcan un mejor manejo de las emociones, buscando así mejorar la eficiencia en la realización de tareas laborales. En ese mismo enfoque el trabajo también coincide con la investigación de **Enríquez** (2018), que nos dice mediante los resultados obtenidos como el estadístico de Rho de Spearman de 0.860 y presentando una significancia de

0.001 lo cual indica que se acepta la hipótesis alterna. Respecto a la metodología, ambas investigaciones compartieron un, tipo y diseño y enfoque similares, adoptando un enfoque correlacional y utilizando un cuestionario estandarizado para cada variable. Sin embargo, se diferenciaron en la cantidad de muestras utilizadas, esto permite afirmar que los factores psicológicos y emocionales mostraron una agrupación significativa con la ocupación de los colaboradores. Por lo tanto, resulta crucial mejorar la gestión de la IE, permitiendo a los individuos apreciar, y ajustar sus emociones. Esto contribuirá a una toma de decisiones más efectiva frente a desafíos, así como a reconocer sus habilidades y destrezas, posibilitando que aprovechen nuevas oportunidades.

Para el trabajo de **Huarac** (2016) comparte características similares con la investigación que primero buscó determinar la relación de la IE en el DL de trabajadores. Ambos estudios presentaron variables comunes, permitiendo una comparación exhaustiva de sus resultados, metodologías y teorías fundamentales. Se basaron en resultados inferenciales que demostraron una correlación muy alta de 0.93 según el coeficiente de Pearson, llevando a rechazar la hipótesis nula en ambos casos. Este resultado inferencial, comparado con el coeficiente de 0.973 obtenido en la investigación, presenta similitudes en la dirección positiva, aunque con una intensidad ligeramente menor. Esta diferencia se atribuye principalmente a la existencia de una correlación elevada en el estudio anterior en comparación con una correlación muy alta que predominó en la investigación actual. Se podría deducir que estas diferencias se deben a la realización de investigaciones en países distintos y la elección de métodos estadísticos paramétricos en lugar de no paramétricos de una correlación alta en el estudio previo en contraste con una correlación muy alta que prevaleció en la investigación actual. Se podría inferir que estas discrepancias se deben a la realización de investigaciones en distintos países y la aplicación de métodos estadísticos paramétricos en lugar de no paramétricos. En términos de metodología, ambos estudios adoptaron un diseño no experimental - transversal y emplearon cuestionarios estandarizados, con muestras muy similares que oscilan entre 60 y 73 personas, respectivamente. En cuanto a las bases teóricas, el antecedente respaldó su enfoque en las

teorías de Goleman (1998) y Chiavenato (2002), aunque la investigación actual incluyó citas de diversos autores.

Rodríguez (2004) Los resultados de ambos estudios muestran similitudes, ya que incorporaron las mismas variables. En cuanto a los resultados específicos, el antecedente reveló un resultado significativo de 0.865 con una correlación de Pearson alta, y se rechazó la hipótesis nula. Por otro lado, la investigación actual arrojó un valor de 0.973 para Rho de Spearman, indicando una correlación muy alta. Ambos estudios consideraron la IE y el DL como variables, y aunque los datos obtenidos presentan similitudes, estas se deben a factores como el diseño metodológico, el nivel, tipo y enfoque de la investigación. Además, hay diferencias en la muestra, con 215 trabajadores de telefonía para el antecedente y 73 trabajadores de Inquisac para la investigación, desarrollados en Chile y Perú, respectivamente. En este marco, el estudio también presentó semejanzas con la investigación de **Izquierdo** (2017) el cual mostró una relación directa con un coeficiente de 0.961 en Rho de Spearman, siendo este resultado el más similar tanto en términos de estadística utilizada como de las variables escogidas por el dueño de la investigación. La confrontación de este resultado con el obtenido en el estudio actual fortaleció de manera consistente la hipótesis general formulada, ya que respalda directamente la afirmación de nuevas teorías sobre la conexión entre estas variables en el entorno práctico. Ambos estudios compartieron un marco metodológico similar en general, aunque difirieron en la cantidad de la muestra, con 90 personas en el primero y 73 personas en el segundo trabajo.

Comenzando con los resultados obtenidos conforme al objetivo específico uno, que consistía en determinar la relación entre la autoconciencia y el Desempeño Laboral (DL) de los trabajadores de Inquisac 2023. Según los resultados obtenidos, se identificó un coeficiente de 0.867 con un valor de significancia menor a 0.05. Esta observación conduce a la conclusión de que existe una correlación positiva y significativa. Este hallazgo guarda correspondencia con la investigación realizada por **Aquino** (2019) El estudio en discusión exhibió características similares a la investigación en cuestión. En primer lugar, la investigación puso de manifiesto una deficiencia en la administración de la noción de la era digital y la autoconciencia emocional. En la mayoría de las organizaciones, no se aprecia un nivel considerable de

interconexión entre los miembros, indicando que sus percepciones no concuerdan con sus puntos fuertes y áreas de mejora. Como resultado, muchos colaboradores no experimentan un compromiso ni empoderamiento en sus funciones debido a las deficiencias en la IE.

En relación con los resultados del segundo objetivo específico de determinar la conexión entre el autodominio y el desempeño laboral de los empleados de Inquisac 2023. De acuerdo a los resultados que se obtuvieron que fueron un coef de 0.833, y un valor de sig. < 0.05 Esto confirma la existencia de una relación positiva y fuerte entre estas variables. Este trabajo se relaciona con el proyecto de **Alonazi** (2020) La información sugiere que muchas personas tienen dificultades para interpretar correctamente sus propias actitudes emocionales, experimentan dificultades para controlar impulsos o responden de manera incoherente en diferentes situaciones, lo que resulta en consecuencias perjudiciales para ellas mismas, para los demás y para la sociedad. Por otro lado, algunas personas muestran una mayor habilidad para procesar de manera más sofisticada la información relacionada con las emociones, utilizando estos datos como referencia para orientar sus propias ideas y acciones, la inteligencia emocional mantiene un considerable interés entre los investigadores y científicos, quienes continúan explorando aspectos relacionados con su estructura, evaluación y los impactos tanto beneficiosos como perjudiciales.

Respecto a los resultados del objetivo específico 3 Determinar la relación de la habilidad social con el DL de los trabajadores de Inquisac 2023. De acuerdo a los resultados que se obtuvieron que fueron un coef de 0.968 y con un valor de sig. < 0.05 llegando a confirmar que si existe relación positiva y muy fuerte. Este trabajo guarda relación con el proyecto de **Saldaña** (2017) Según los resultados de esta investigación, el 10% de los empleados evidenció un nivel más elevado de IE. Esto sugiere que numerosas organizaciones han implementado el manejo de esta herramienta con el objetivo de disminuir la rotación de personal. Este enfoque ha contribuido al desarrollo de habilidades, competencias y destrezas de los trabajadores, impulsando una mejora en la autoconciencia y las habilidades sociales.

El análisis comparativo con el estudio previo de **Marroquín** (2016), que tuvo contenido similar con el presente trabajo, se centró en determinar la influencia de la (IE) en el (DL) de trabajadores en una empresa textil. Ambos estudios exhibieron coincidencias en las variables estudiadas, permitiendo una comparación exhaustiva de sus resultados, metodologías y fundamentos teóricos. Al examinar los resultados inferenciales, se observó una correlación significativa de 0.912 de Pearson en ambas variables, lo cual indicó una relación muy fuerte y condujo al rechazo de la hipótesis nula. Lo cual tiene parecido ya que, al contrastar este resultado con el coeficiente de 0.973 obtenido en la investigación actual, se identificaron puntos de relación positiva, y con alta intensidad. Además, se señala que ambos estudios tuvieron un diseño no experimental y la utilización de la herramienta de la encuesta, con muestras comparables de 65 a 73 personas, respectivamente, aunque se desarrollaron en países diferentes, al igual que la elección de estadísticos paramétricos en lugar de no paramétricos. Por otro lado, en la investigación de **Cevallos** (2017) tuvo como fin dar a conocer que la (IE), en términos de habilidades sociales y emocionales, tiene un impacto positivo en el DL. Los aspectos que contribuyen a optimizar la formación de capacidades de los trabajadores incluyen el trabajo en equipo efectivo y una buena comunicación entre ellos. En su trabajo tuvo los siguientes resultados un coef. De Pearson de 0.9.87 y una sig. Menor a 0.005. El tipo de metodología usada fue similar descriptivo correlacional, no experimental, utilizando el instrumento de la encuesta. Además, el estudio anterior contó con una muestra más amplia de 100 trabajadores, considerablemente mayor que la del estudio actual. Cabe destacar que se emplearon conceptos similares planteados por los autores en ambos estudios. Por otro lado, se llegó a la conclusión en que los individuos que presentan problemas para manejar sus emociones en el entorno laboral pueden experimentar un rendimiento inferior en sus tareas y pueden tener dificultades para desarrollar sus competencias laborales.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación con el O.G de determinar la relación entre la IE y el DL de los trabajadores de Inquisac, Lima 2023, se confirmó que, en base a todas las evidencias científicas leídas, se puede concluir que la inteligencia emocional, expresada a través de habilidades emocionales y sociales, tiene un impacto notable y beneficioso, ya sea de manera directa o indirecta, en el rendimiento de los trabajadores dentro de las empresas. Ya que niveles elevados de IE anticipan un mejor desempeño en entornos organizativos.

Segunda: En relación con el O.E de determinar la relación entre la autoconciencia y el DL de los trabajadores de Inquisac, Lima 2023, se evidencia que una mayor autoconciencia está directamente vinculada a un mejor DL, destacando la importancia de cultivar esta habilidad en el contexto organizacional. Estos hallazgos no solo proporcionan una comprensión más profunda de la dinámica emocional en el entorno laboral de Inquisac, sino que también ofrecen perspectivas valiosas para el diseño de estrategias de desarrollo personal y profesional en la empresa.

Tercera: En relación con el O.E de determinar la relación entre el autodominio y el DL de los trabajadores de Inquisac, Lima 2023, Los resultados revelan una conexión sólida entre la capacidad de autodominio y el DL, destacando la importancia de cultivar y promover esta competencia en el entorno organizacional. Estos hallazgos no solo proporcionan información valiosa sobre la dinámica del autodominio en el contexto específico de Inquisac, sino que también ofrecen perspectivas prácticas para estrategias de desarrollo profesional que podrían mejorar la eficacia y la satisfacción laboral de los empleados en la empresa.

Cuarta: En relación con el O.E de determinar la relación entre la habilidad social y el DL de los trabajadores de Inquisac, Lima 2023. Se evidenció que los resultados revelan una correlación significativa entre la competencia en habilidades sociales y el DL, subrayando la importancia de fomentar un entornolaboral que promueva la interacción efectiva y la colaboración de todos. Estos hallazgos no solo arrojan luz sobre la dinámica específica

de las habilidades sociales en el contexto de Inquisac, sino que también proporcionan bases sólidas para estrategias de desarrollo profesional que pueden mejorar la calidad de las relaciones interpersonales y, por ende, el éxito laboral en la organización.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere la elaboración de una encuesta destinada a evaluar el nivel de agrado que tienen los colaboradores, permitiendo así medir su IE. A partir de estos resultados, se proponen sesiones de capacitación en las que los trabajadores puedan reconocer sus fortalezas y debilidades emocionales, fomentando una introspección emocional que los lleve a mejorar su eficiencia mediante pequeños desafíos laborales.

Segunda: Se aconseja que, a través de sesiones informativas, se fomente la confianza entre el personal. En situaciones donde los trabajadores evidencien falta de conocimiento en el manejo de documentos ofimáticos o de las máquinas industriales, se sugiere proporcionar capacitación para fortalecer sus habilidades, generando así confianza en su capacidad para dominar estas competencias y cultivando un sólido sentido de su propio valor y capacidad.

Tercera: Se sugiere motivar a los empleados mediante estrategias como ascensos que impliquen un aumento en su jerarquía, reconocimientos por su rendimiento y recompensas por sus logros. Es esencial otorgarles mayores responsabilidades que contribuyan al desarrollo de su autodomínio.

Cuarta: Se aconseja fomentar una conducta y una amabilidad mejorados entre los trabajadores mediante el desarrollo del autocontrol. Para lograr esto, es esencial enseñar a los empleados a ser amables con los demás. Al mejorar la conciencia social, se espera que los colaboradores reduzcan su nivel de presión y encuentren una mayor estimulación en sus tareas laborales.

Quinta: Se recomienda potenciar el manejo de las habilidades sociales con el fin de favorecer una comunicación más efectiva y un entendimiento más profundo entre los interlocutores. Esto, a su vez, contribuirá al fortalecimiento de las destrezas y capacidades individuales.

REFERENCIAS

- Alonazi, W. (2020). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance During COVID-19 Crisis: A Cross-Sectional Analysis. *Psychology Research and Behavior Management* (13). 749-757.
DOI: 10.2147/PRBM.S263656
- Alles, M. (2016). Dirección Estratégica De RRHH Vol. II-Casos (3ra Ed.). Ediciones Granica. https://books.google.es/books?id=XZRfAAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme. <https://acortar.link/mkwxZI>
- Aquino, R. (2006). *Análisis de la Formación Emocional del Personal del Departamento de Procesamiento de Datos de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]
- Bartra, K., Torres, O. (2019). *Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores en una empresa de tecnología en Lima metropolitana*. [Tesis de Maestría, UPC]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/626180>
- Bonesso, S., Bruni, E., & Gerli, F. (2020). *Behavioral Competencies of Digital Professionals. Understanding the Role of Emotional Intelligence*. (1 ed.) Palgrave Macmillan.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos (10ma ed.). *Mcgrawhill*. http://www.sancristoballibros.com/libro/introduccion-ala-teoria-general-de-la-administracion_83069
- Ciarrochi, K., Chan, A., y Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*, 28(2000), <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S01918869990011>

- Clarke, N. (2010). Emotional Intelligence and Its Relationship to Transformational Leadership and Key Project Manager Competences. *Project Management Journal*, 41(2), 5–20. <https://doi.org/10.1002%2Fpmj.20162>
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas* (Primera ed.). México: <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administracion%20y%20direccion%20de%20la%20produccion%20%281%29.pdf>
- Debus, M., Unger, D., & König, C. (2020). Job insecurity and performance over time: the critical role of job insecurity duration. *Career Development International*, 25(3), 325–336. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0102>
- Drigas, A., & Papoutsis, C. (2018). *A new layered model on emotional intelligence. Behavioral Sciences*. <https://www.mdpi.com/2076-328X/8/5/45/htm>
- Duque, J.L., García, M., Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300475>
- El tiempo. (20 de octubre de 2019). La resiliencia es clave en estos momentos: Daniel Goleman. *Temas del día*. <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/psicologo-daniel-goleman-hablade-como-sobrellevar-emocionalmente-la-cuarentena-481176>
- El peruano. (2023). Gerencia y liderazgo: Habilidades blandas del líder en su empresa. <https://elperuano.pe/noticia/120481>
- Fleischhacker, I.A. (2014). *Inteligencia emocional y productividad laboral (Estudio realizado con el personal de salud del centro de diagnóstico por imágenes, policlínica)*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Fleischhacker-Illma.pdf>
- Fuentes, S.M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*, [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica. *SEDICI*.
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65394>
- García, L.S. () La autoevaluación de los estudiantes: un proceso por resignificar y reconstruir en la educación física escolar. *Revista Paideia Sur colombiana*, (21), 27-42. <https://acortar.link/2L4oAO>
- Gallardo, E. (2012). Fundamentos de la administración. *Universidad de Barcelona*.
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/17604/6/Fundamentos%20Administracion%20EGallardo.pdf>
- Gestión. (27 de noviembre del 2019) Desempeño laboral.
<https://gestion.pe/noticias/desempeno-laboral/>
- Hellriegel, D., Slocum, J., & Jackson, S. (2017). Administración. Un enfoque basado en competencias (12 ed.). *Cengage Learning México*.
https://uachatec.com.mx/wpcontent/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1 ed.). *Ciudad de México: McGraw-Hill*.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Izquierdo, G., Quispitongo, A. (2017). *Influencia de la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral percibido en vendedores de telefonía móvil, Perú 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/3472>
- Kaliská, L., & Pellitteri, J. (Eds.). (2021). *Eastern European Perspectives on Emotional Intelligence: Current Developments and Research*. Routledge.
- Keefer, K., Parker, J., & Saklofske, D. (2018). *Emotional intelligence in education. Integrating Research with Practice*.
- Kumar, V. (2018). Impact of emotional intelligence and gender on job satisfaction: An empirical study amongst the employees of HDFC banks in Chandigarh

- tricity, India. *National Journal of Innovation and Economic Development*, 4(2), 24–31 <http://dx.doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.42.2002>
- Lado, M., Otero, I., & Salgado, J. F. (2021). Cognitive reflection, life satisfaction, emotional balance and job performance. *Psicothema*, 33(1), 118–124. <https://www.psicothema.com/pdf/4655.pdf>
- Lee, Y. H., & Chelladurai, P. (2018). *Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393-412.
- Maeso, A. (2015). Equipos: Desarrollo de habilidades y liderazgo. *Conecta*. <https://acortar.link/G7zhpd>
- MacCann, C., Jiang, Y., Brown, L., Double, K., Bucich, M., & Minbashian, A. (2020). *Emotional intelligence predicts academic performance: A metaanalysis. Psychological Bulletin*, 146(2), 150. <https://psycnet.apa.org/record/2019-74947-001>
- Marroquín, O. (2005). *Evaluación de Inteligencia Emocional en el Proceso de Selección de Personal*. [Tesis de Doctorado, Universidad San Carlos de Guatemala]. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/14769/1/13%20T%201249.pdf>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2016). Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, mediator, and moderator effects. *Personality and Individual Differences*, 102(1), 13–24. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.056>
- Mestre, J.M., Barchard, K.A. (2019). 4 signos de que tu inteligencia emocional es alta. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-49151963>
- McKeon, M. (2018). Adaptabilidad. *3R editores*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/josp.12253>
- Molina, M.C. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT].

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17070/MariaCamila_MolinaOtero_2020.pdf?sequence=2

- Mundo Empresarial (2016). ¿Cuál es la importancia de la evaluación del desempeño laboral? *Elempleo.com*.
<https://www.empleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importanciade-laevaluacion-del-desempeno-laboral-4978>
- Onuegbu, C. (2021). The impact of emotional intelligence on employee commitment and organizational performance (Case study of dangote sugar company). [Tesis de Maestría, National College of Ireland].
<https://norma.ncirl.ie/5503/1/chrisiheanyionuegbu.pdf>
- Orosco, C. (2018). Nueva fiscalización a las empresas. La tendencia actual de las autoridades. https://www.google.com.pe/books/edition/Nueva_fiscalizaci%C3%B3n_a_las_empresas_La_t/9JHGDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Padrón López, G. A., & Sánchez de Gallardo, M. (1). Efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el crecimiento psicológico. *Revista Venezolana De Gerencia*, 15(49), 141-157.
<https://doi.org/10.37960/revista>.
- Pérez-Correa, K., Pedraza Álvarez, L., y Vilorio-Escobar, J. (2022). Emotional intelligence and work commitment. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1140- 1150. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.18>
- Quintanilla, L. (2018). Relaciones laborales y productividad: En las relaciones humanas 2+2 también son 4, pero no sabes cuándo. *ProQuest Ebook Central*. <https://www.proquest.com>
- Rodríguez, H. (2004). *Relación entre Liderazgo, e Inteligencia Emocional*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello].
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1302.pdf>
- Romero, J.L. (2019). *Estrategias de aprendizaje cooperativo y desarrollo de habilidades sociales en estudiantes de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú-Chorrillos*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4420/TM%20CE%20Du%20R81%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rosique, M. (2015). Poder, influencia y autoridad: Las claves para llegar a lo más alto en la empresa. *Grupo Planeta Spain*.
https://books.google.com.pe/books?id=3H96CgAAQBAJ&printsec=frontcover%20er&dq=Rosique+influencia&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Rosiq%20ue%20influencia&f=false

Saldaña Sáenz. (2015). *Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral de la Unidad Micro financiera Credimujer Región La Libertad de la ONG Manuela Ramos*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_b33beb45f6a97d0e8c0bff4b8f7fb8cc.

Salovey y Mayer., (2018) Relaciones entre la inteligencia emocional y el cociente intelectual con el rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 9(22).
<https://acortar.link/eInFfM>

Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *Journal of Clinical Nursing*, 31(5–6), 633–641. <https://doi.org/10.1111/jocn.15921>

Tamayo y Tamayo, M. (2006). Técnicas de Investigación. (2ª Edición). *México: Editorial Mc Graw Hill*.

Tagle, S. (2018). Las asistentes sociales de la Vicaría de la Solidaridad: una historia profesional. *Ediciones Universidad Alberto Hurtado*.
https://books.google.es/books?id=BQduDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Vargas, I. (2017). La inteligencia emocional en los docentes de educación Parvularia de la universidad pública de el alto. Bolivia.
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/14719>

Vizuite, J., & Terán, C. (2022). Desempeño laboral: un estudio del ausentismo del personal de salud de Tungurahua. Ecuador.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-1.1387>

Yabar, K. (2016). Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la micro red la molina - Cieneguilla.

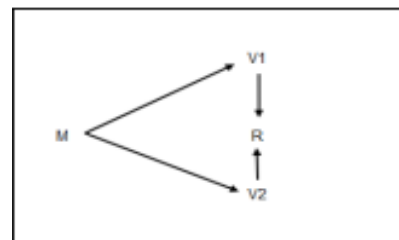
Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/2593>

ANEXOS

ANEXO N°1

Figura 1.

Esquema de Investigación



M: Trabajadores de Inquisac

V1: IE

V2: DL

R: Relación entre las dos variables

ANEXO N°2

Fórmula

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

Reemplazando Datos

N= 90

Numerador=86.43

Z= 1.96

Denominador=1.18

P=0.5

Tamaño de muestra= 73.25

Q=0.5

D=0.05

ANEXO N°3

Pruebas de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad V1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	17

Estadísticas de fiabilidad V2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	13

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
1° variable Inteligencia Emocional	Según Hellriegel et al. (2017), la IE, basada en la teoría de Goleman (2017), se define como el conjunto de competencias que capacitan a las personas para identificar y comprender sus propios sentimientos y emociones (autoconciencia), así como los de los demás. Posteriormente, utilizan este conocimiento para orientar su pensamiento (habilidad social) y comportamiento (autodominio).	LA VARIABLE inteligencia emocional será operacionalizada en base a 3 dimensiones.	Autoconciencia	Autoevaluación precisa Confianza en uno mismo Conciencia emocional	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Autodominio	Autocontrol Adaptabilidad Orientación al logro	
			Habilidad social	Influencia Comunicación Habilidades de equipo	
2° variable Desempeño Laboral	Según Robbins y Judge (2017), la definición de esta variable ha evolucionado de calificar cómo los colaboradores realizan las tareas descritas en las descripciones de puestos de trabajo hacia una evaluación basada en el comportamiento, que abarca el desempeño en tareas específicas, el trabajo en equipo y la superación de obstáculos a la productividad. Este tipo de evaluación es cada vez más solicitado en las empresas actuales, que tienden a ser menos jerárquicas y más centradas en el servicio.	LA VARIABLE desempeño laboral será operacionalizada en base a 3 dimensiones.	Desempeño de la tarea	Eficacia Eficiencia	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Obstáculos a la productividad	Prácticas indebidas Ausentismo Actitud negativa	
			Trabajo en Equipo	Solidaridad Respeto Sugerencias Compromiso Laboral	

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES/ Dimensiones	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de Inquisac, Lima 2023?</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>¿Cómo se relaciona la autoconciencia con el desempeño laboral?</p> <p>¿Cómo se relaciona el autodominio con el desempeño laboral?</p> <p>¿Cómo se relaciona la habilidad social con el desempeño laboral?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación de la Inteligencia Emocional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de Inquisac, Lima 2023.</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>Determinar la relación de la autoconciencia con el Desempeño Laboral.</p> <p>Determinar la relación de la autodominio con el Desempeño Laboral.</p> <p>Determinar la relación de la habilidad social con el Desempeño Laboral.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación significativa de la Inteligencia Emocional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>Existe relación significativa de la autoconciencia con el Desempeño Laboral de los trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023</p> <p>Existe relación significativa del autodominio con el Desempeño Laboral de los trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023</p> <p>Existe relación significativa de la habilidad social con el Desempeño Laboral de los trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023</p>	<p>INTELIGENCIA EMOCIONAL</p> <p>autoconciencia</p> <p>autodominio</p> <p>Habilidad social</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Desempeño de la tarea</p> <p>Obstáculos en la productividad</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoevaluación precisa ▪ Confianza en uno mismo ▪ Conciencia emocional ▪ Autocontrol ▪ Adaptabilidad ▪ Orientación al logro ▪ influencia ▪ comunicación ▪ habilidades de equipo ▪ eficacia ▪ eficiencia ▪ prácticas indebidas ▪ ausentismo ▪ actitud negativa ▪ solidaridad ▪ respeto ▪ compromiso laboral 	<p>Tipo de investigación</p> <p>El presente trabajo es de tipo básico y del nivel descriptivo, correlacional. Según HERNNADEZ, FERNANDEZ Y BATISTA (2003:121) La invest. Correlacional ... es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variables.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>El diseño investigación es descriptiva- correlacional, no experimental de corte transversal, debido a que se recolectarán datos un tiempo determinado sin intervenir en el ambiente actual, por lo que no habrá manipulación de variables</p> <p>Población</p> <p>Personas del área producción, ventas, y administrativo de la empresa de fabricación.</p> <p>Muestra</p> <p>Se tomara como muestra a 73colaboradores.</p>

Anexo 04: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 05 Cuestionario

CUESTIONARIO CON RELACIÓN A LA VARIABLE INDEPENDIENTE

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Colaborador:

Objetivo: Determinar la relación de la Inteligencia Emocional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de Inquisac, Lima 2023.

Instrucciones: Marque con un aspa (x) en la casilla numerada según tu criterio.

Escala: 5= SIEMPRE 4=CASI SIEMPRE

3= NORMALMENTE 2= CASI NUNCA

1= NUNCA

Indicadores	N.º	Aspectos a considerar en la evaluación de liquidez	1	2	3	4	5
AUTOEVALUACIÓN PRECISA	1	<ul style="list-style-type: none"> Suele alcanzar los objetivos propuestos por la persona a cargo 					
CONFIANZA EN UNO MSIMO	2	<ul style="list-style-type: none"> Confía en su capacidad intelectual a la hora de decidir o tomar una decisión Me siento satisfecho cuando realizo actividades dentro de la organización 					
	3						
CONCIENCIA EMOCIONAL	4	<ul style="list-style-type: none"> Entiendo mis propias emociones y las de los demás Da a conocer sin problemas sus inquietudes frente a sus compañeros 					
	5						
AUTOCONTROL	6	<ul style="list-style-type: none"> Controlo mis impulsos ante situaciones desagradables Cuando empiezo a hablar me resulta difícil detenerme La gente me dice que baje el tono de voz cuando estoy en desacuerdo 					
	7						
	8						
ADAPTABILIDAD	9	<ul style="list-style-type: none"> Me adapto fácilmente a las distintas actividades laborales Puedo cambiar rápidamente mis viejas costumbres 					
	10						
ORIENTACIÓN AL LOGRO	11	<ul style="list-style-type: none"> Frecuentemente asume retos o más responsabilidades en el entorno laboral 					
INFLUENCIA	12	<ul style="list-style-type: none"> Se le facilita alterar o condicionar el comportamiento de los demás 					
COMUNICACIÓN	13	<ul style="list-style-type: none"> Percibo que en los grupos de trabajo hay una relación armoniosa 					

	14	<ul style="list-style-type: none"> • Se le facilita intercambiar ideas u opiniones con sus compañeros 					
HABILIDADES DE EQUIPO	15	<ul style="list-style-type: none"> • Comparto conocimiento con mis compañeros de trabajo • Guío a mis compañeros de trabajo al logro de los resultados de la organización. • Siente que pertenece a un grupo de trabajo 					
	16						
	17						

CUESTIONARIO CON RELACIÓN A LA VARIABLE DEPENDIENTE

DESEMPEÑO LABORAL

Colaborador:

Objetivo: Determinar la relación de la Inteligencia Emocional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de Inquisac, Lima 2023

Instrucciones: Marque con un aspa (x) en la casilla numerada según tu criterio.

Escala: 5= SIEMPRE 4=CASI SIEMPRE

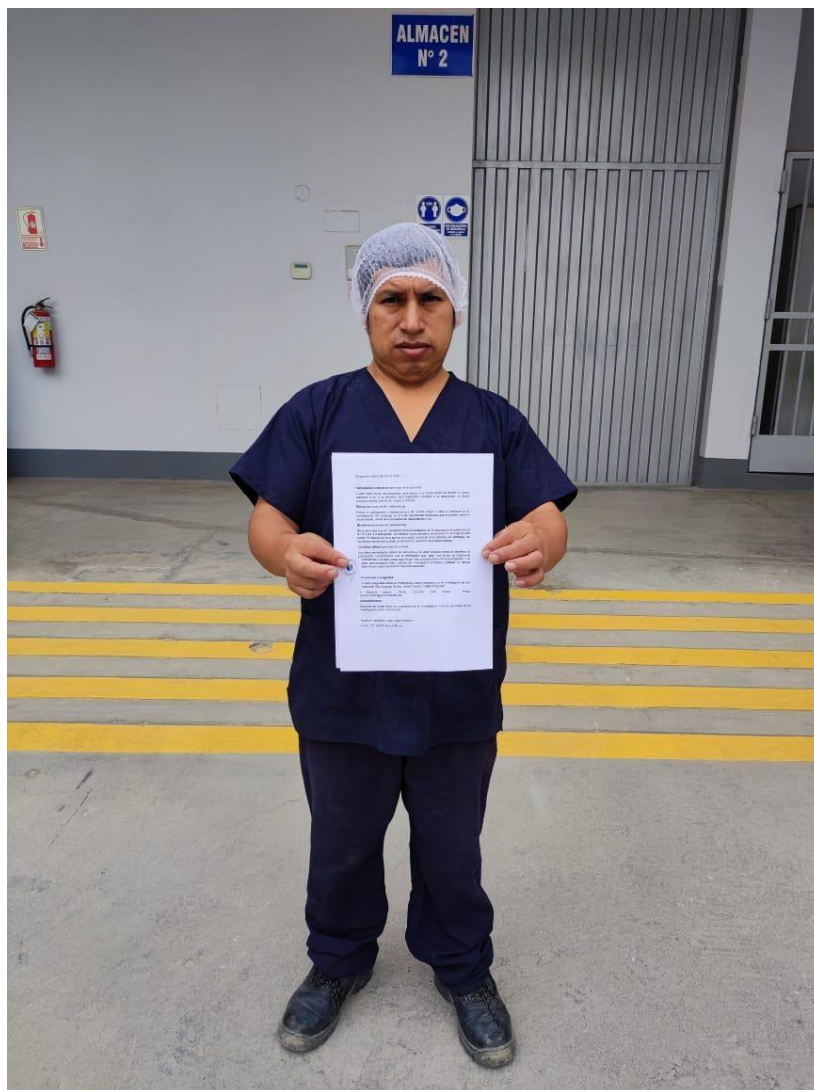
3= NORMALMENTE 2= CASI NUNCA

1= NUNCA

Indicadores	N. º	Aspectos a considerar en la evaluación de liquidez	1	2	3	4	5
EFICACIA	1	<ul style="list-style-type: none"> • Suele alcanzar los objetivos propuestos por la persona a cargo • Se implementan alternativas de solución ante alguna dificultad 					
	2						
EFICIENCIA	3	<ul style="list-style-type: none"> • Recepciona y pone en práctica de manera eficiente la información recibida en las capacitaciones • Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan. • Enfoca sus funciones a de acuerdo a las prioridades del día 					
	4						
	5						
PRÁCTICAS INDEBIDAS	6	<ul style="list-style-type: none"> • No termina sus labores cuando no lo supervisan • cuidan los instrumentos de trabajo que la empresa les otorga 					
	7						
AUSENTISMO	8	<ul style="list-style-type: none"> • Falta a sus labores, solamente cuando es una emergencia 					
ACTITUD NEGATIVA	9	<ul style="list-style-type: none"> • Con que frecuencia observa que algún compañero de trabajo tiene actitudes negativas en la empresa 					
SOLIDARIDAD	10	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra espíritu de cooperación con sus compañeros de trabajo 					
RESPETO	11	<ul style="list-style-type: none"> • Practica el respeto y tolerancia de opiniones de sus compañeros de trabajo 					

SUGERENCIAS	12	4. Sugiere nuevas ideas o algún cambio en relación a las funciones de su trabajo					
COMPROMISO LABORAL	13	5. Se siente comprometido en su centro de labor y busca cumplir una meta en ella.					

• EVIDENCIAS





Consentimiento Informado

Título de la investigación: La inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023

Investigadora: Katherine Rita Coaguila García

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023",

cuyo objetivo es Determinar la relación de la Inteligencia Emocional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de Inquisac, Lima 2023

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -MBA

de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Industrias Químicas Unidas SAC.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Saber cómo es el desenvolvimiento de los trabajadores cada vez que se encuentran bajo presión, cómo manejan el estrés laboral y como controlan sus reacciones cuando están sometidos a estas cargas laborales

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15-20 minutos y se realizará en el ambiente de descanso de la institución Inquisac

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Katherine Rita Coaguila García - email: Katy95_12@hotmail.com

y Docente asesor Vilchez Canchari Juan Carlos - Email: jvilchezca987@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: César Carmona Pérez.

Fecha: 27/10/2023 Hora 1.20 pm

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora : Hellen Daniela Blas Diaz

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración y Negocios de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 – II, aula B 1110, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Katherine Coaguila Garcia
D.N.I 75334156

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Habilidades directivas y desempeño docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Hellen Daniela Blas Diaz	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, industria, ventas	
Institución donde labora:	Universidad UTP	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <u>~~~~~</u> (X) Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesora de Tesis en Pregrado y Posgrado	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Inteligencia Emocional
Autor:	Coaguila García, Katherine Rita
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Inquisac
Significación:	El cuestionario de la Variable Inteligencia Emocional está compuesto de 3 dimensiones que son: Autoconciencia, Autodominio, Habilidad social. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre el Desempeño Laboral y la Inteligencia Emocional .

1. Soporte teórico:

Desempeño Laboral: Según Robbins y Judge (2017), la definición de esta variable ha evolucionado de calificar cómo los colaboradores realizan las tareas descritas en las descripciones de puestos de trabajo hacia una evaluación basada en el comportamiento, que abarca el desempeño en tareas específicas, el trabajo en equipo y la superación de obstáculos a la productividad. Este tipo de evaluación es cada vez más solicitado en las empresas actuales, que tienden a ser menos jerárquicas y más centradas en el servicio

Inteligencia Emocional: Según Hellriegel et al. (2017), define como la acumulación de competencias que capacitan a los individuos para identificar y entender sus propios sentimientos y emociones (autoconciencia), así como el de los demás Posteriormente, utilizan este conocimiento para orientar su pensamiento (habilidad social) y su comportamiento (autodominio).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Autoconciencia	La autoconciencia hace referencia a la capacidad de comprender y reconocer nuestros estados emocionales internos, así como nuestros estados de ánimo, impulsos y la confianza en uno mismo. (Hellriegel et al., 2017).
	Autodominio	El autodominio abarca la habilidad para regular los estados de ánimo, controlar los deseos y redireccionar los impulsos con el fin de guiar o facilitar el logro de metas y objetivos (Hellriegel et al., 2017).
	Habilidad Social	La habilidad social se refiere a la facultad de establecer redes sociales interpersonales, mantener relaciones colaborativas e implantar unión con el propósito de influir en los demás para obtener respuestas deseadas. (Hellriegel et al., 2017).

2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Calidad de Servicio. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Inteligencia Emocional

- **Primera dimensión:** Autoconciencia
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación de la autoconciencia con el desempeño laboral en INQUISAC, Lima- 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOEVALUACIÓN PRECISA	1. Respeta y tolera las críticas de sus demás compañeros	4	4	3	
CONFIANZA EN UNO MSIMO	2. Confía en su capacidad intelectual a la hora de decidir o tomar una decisión	3	4	4	
	3. Me siento satisfecho cuando realizo actividades dentro de la organización	4	4	4	
CONCIENCIA EMOCIONAL	4. Entiendo mis propias emociones y las de los demás	3	3	4	
	5. Da a conocer sin problemas sus inquietudes frente a sus compañeros	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Autodominio
- Determinar la relación del autodominio con el desempeño laboral en INQUISAC, Lima- 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOCONTROL	6. Controlo mis impulsos ante situaciones desagradables	4	3	4	
	7. Cuando empiezo a hablar me resulta difícil detenerme	4	4	4	
	8. La gente me dice que baje el tono de voz cuando estoy en desacuerdo	3	3	4	
ADAPTABILIDAD	9. Me adapto fácilmente a las distintas actividades laborales	3	3	4	
	10. Puedo cambiar rápidamente mis viejas costumbres	4	4	4	
ORIENTACIÓN AL LOGRO	11. Frecuentemente asume retos o más responsabilidades en el entorno laboral	3	3	4	

- **Tercera dimensión:** Habilidad social
- Determinar la relación de la habilidad social con el desempeño laboral en INQUISAC, Lima- 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INFLUENCIA	12. Se le facilita alterar o condicionar el comportamiento de los demás	4	3	4	
COMUNICACIÓN	13. Percibo que en los grupos de trabajo hay una relación armoniosa	3	3	4	
	14. Se le facilita intercambiar ideas u opiniones con sus compañeros	4	3	3	
HABILIDADES DE EQUIPO	15. Comparto conocimiento con mis compañeros de trabajo	3	3	4	
	16. Guío a mis compañeros de trabajo al logro de los resultados de la organización	4	3	4	
	17. Siente que pertenece a un grupo de trabajo	4	3	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: Blas Diaz Hellen Daniela

Especialidad del validador: Certificador ISO, Industria Empresarial

21 de

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



Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora : Hellen Daniela Blas Diaz

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración y Negocios de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 – II, aula B 1110, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Katherine Coaguila García
D.N.I 75334156

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Habilidades directivas y desempeño docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Hellen Daniela Blas Díaz		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, industria, ventas		
Institución donde labora:	Universidad UTP		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <u> </u> (X)		
	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesora de Tesis en Pregrado y Posgrado		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Desempeño Laboral
Autor:	Coaguila García, Katherine Rita
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Inquisac
Significación:	El cuestionario de la Variable Desempeño Laboral está compuesto de 3 dimensiones que son: desempeño de la tarea, obstáculos en la productividad, Trabajo en equipo. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre el Desempeño Laboral y la Inteligencia Emocional

4. Soporte teórico:

Inteligencia Emocional: Según Hellriegel et al. (2017), define como la acumulación de competencias que capacitan a los individuos para identificar y entender sus propios sentimientos y emociones (autoconciencia), así como el de los demás Posteriormente, utilizan este conocimiento para orientar su pensamiento (habilidad social) y su comportamiento (autodominio).

Desempeño Laboral: Según Robbins y Judge (2017), la definición de esta variable ha evolucionado de calificar cómo los colaboradores realizan las tareas descritas en las descripciones de puestos de trabajo hacia una evaluación basada en el comportamiento, que abarca el desempeño en tareas específicas, el trabajo en equipo y la superación de obstáculos a la productividad. Este tipo de evaluación es cada vez más solicitado en las empresas actuales, que tienden a ser menos jerárquicas y más centradas en el servicio

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Desempeño de la Tarea	El desempeño de la tarea implica en efectuar de manera adecuada los compromisos y responsabilidades asignadas a un trabajador en la producción de lo que se lleve a dar en su trabajo, así como en la ejecución de tareas administrativas. Estas actividades deben realizarse con un enfoque tanto en la eficacia como en la eficiencia. (Robbins y Judge 2017).
	Obstáculos en la Productividad	Los Obstáculos en la productividad abarca todas las acciones que de manera activa perjudican a la empresa, incluyendo actividades como dañar el patrimonio de la empresa, cometer actos de hurto, enfrentamientos entre colegas y tener un historial de ausencias continuas. (Robbins y Judge 2017).
	Trabajo en Equipo	El trabajo en equipo representa a un grupo de individuos que colaboran en conjunto con el objetivo de alcanzar un resultado común. Dentro de los equipos de trabajo, se establecen un conjunto de reglas que definen los comportamientos y roles de sus miembros. (Robbins y Judge 2017).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Calidad de Servicio. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral

- **Primera dimensión:** Desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
EFICACIA	1. Suele alcanzar los objetivos propuestos por la persona a cargo	4	4	3	
	2. Se implementan alternativas de solución ante alguna dificultad	3	3	4	
EFICIENCIA	3. Recepciona y pone en práctica de manera eficiente la información recibida en las capacitaciones	3	4	4	
	4. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	4	4	3	
	5. Enfoca sus funciones de acuerdo a las prioridades del día	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Obstáculo en la productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PRÁCTICAS INDEBIDAS	6. No termina sus labores cuando no lo supervisan	4	3	4	
	7. cuidan los instrumentos de trabajo que la empresa les otorga	4	4	4	
AUSENTISMO	8. Falta a sus labores, solamente cuando es una emergencia	3	3	4	
Actitud Negativa	9. Con que frecuencia observa que algún compañero de trabajo tiene actitudes negativas en la empresa	4	3	3	

- **Tercera dimensión:** Trabajo en Equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SOLIDARIDAD	10. Demuestra espíritu de cooperación con sus compañeros de trabajo	4	3	4	
RESPECTO	11. Practica el respeto y tolerancia de opiniones de sus compañeros de trabajo	3	3	4	
SUGERENCIAS	12. Sugiere nuevas ideas o algún cambio en relación a las funciones de su trabajo	4	3	3	
COMPROMISO LABORAL	13. Se siente comprometido en su centro de labor y busca cumplir una meta en ella.	3	3	4	

Leer con Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: Blas Diaz Hellen Daniela

Especialidad del validador: Certificador ISO, Industria Empresarial

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

21 de octubre del 2023.



Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Dr. Teodoro Carranza Estela

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración y Negocios de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 – II, aula B 1110, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Katherine Coaguila García
D.N.I 75334156

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Habilidades directivas y desempeño docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Teodoro Carranza Estela	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Gestión de Organizaciones	
Institución donde labora:	Universidad UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación (si corresponde)	12 años como asesor	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Inteligencia Emocional
Autor:	Coaguila García, Katherine Rita
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Inquisac
Significación:	El cuestionario de la Variable Inteligencia Emocional está compuesto de 3 dimensiones que son: Autoconciencia, Autodominio, Habilidad social. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre el Desempeño Laboral y la Inteligencia Emocional .

1. Soporte teórico:

Desempeño Laboral: Según Robbins y Judge (2017), la definición de esta variable ha evolucionado de calificar cómo los colaboradores realizan las tareas descritas en las descripciones de puestos de trabajo hacia una evaluación basada en el comportamiento, que abarca el desempeño en tareas específicas, el trabajo en equipo y la superación de obstáculos a la productividad. Este tipo de evaluación es cada vez más solicitado en las empresas actuales, que tienden a ser menos jerárquicas y más centradas en el servicio

Inteligencia Emocional: Según Hellriegel et al. (2017), define como la acumulación de competencias que capacitan a los individuos para identificar y entender sus propios sentimientos y emociones (autoconciencia), así como el de los demás Posteriormente, utilizan este conocimiento para orientar su pensamiento (habilidad social) y su comportamiento (autodominio).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Autoconciencia	La autoconciencia hace referencia a la capacidad de comprender y reconocer nuestros estados emocionales internos, así como nuestros estados de ánimo, impulsos y la confianza en uno mismo. (Hellriegel et al., 2017).
	Autodominio	El autodominio abarca la habilidad para regular los estados de ánimo, controlar los deseos y redireccionar los impulsos con el fin de guiar o facilitar el logro de metas y objetivos (Hellriegel et al., 2017).
	Habilidad Social	La habilidad social se refiere a la facultad de establecer redes sociales interpersonales, mantener relaciones colaborativas e implantar unión con el propósito de influir en los demás para obtener respuestas deseadas. (Hellriegel et al., 2017).

2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Calidad de Servicio. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Inteligencia Emocional

• **Primera dimensión:** Autoconciencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOEVALUACIÓN PRECISA	1. Respeta y tolera las críticas de sus demás compañeros	4	3	4	
CONFIANZA EN UNO MSIMO	2. Confía en su capacidad intelectual a la hora de decidir o tomar una decisión	4	4	4	
	3. Me siento satisfecho cuando realizo actividades dentro de la organización	4	4	3	
CONCIENCIA EMOCIONAL	4. Entiendo mis propias emociones y las de los demás	3	3	4	
	5. Da a conocer sin problemas sus inquietudes frente a sus compañeros	4	3	4	

• **Segunda dimensión:** Autodominio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOCONTROL	6. Controlo mis impulsos ante situaciones desagradables	4	3	4	
	7. Cuando empiezo a hablar me resulta difícil detenerme	4	4	4	
	8. La gente me dice que baje el tono de voz cuando estoy en desacuerdo	3	4	4	

ADAPTABILIDAD	9. Me adapto fácilmente a las distintas actividades laborales	4	3	4	
	10. Puedo cambiar rápidamente mis viejas costumbres	4	4	4	
ORIENTACIÓN AL LOGRO	11. Frecuentemente asume retos o más responsabilidades en el entorno laboral	3	4	4	

• **Tercera dimensión:** Habilidad social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INFLUENCIA	12. Se le facilita alterar o condicionar el comportamiento de los demás	4	3	4	
COMUNICACIÓN	13. Percibo que en los grupos de trabajo hay una relación armoniosa	3	4	4	
	14. Se le facilita intercambiar ideas u opiniones con sus compañeros	4	3	4	
HABILIDADES DE EQUIPO	15. Comparto conocimiento con mis compañeros de trabajo	4	3	4	
	16. Guío a mis compañeros de trabajo al logro de los resultados de la organización	4	4	4	
	17. Siente que pertenece a un grupo de trabajo	4	3	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Teodoro Carranza Estela

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

23 de octubre del 2023.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Teodoro Carranza Estela', written over a horizontal line.

Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Dr. Teodoro Carranza Estela

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración y Negocios de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 – II, aula B 1110, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Katherine Coaguila Garcia
D.N.I 75334156

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Habilidades directivas y desempeño docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Teodoro Carranza Estela	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Gestión de Organizaciones	
Institución donde labora:	Universidad UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en investigación (si corresponde)	12 años como Asesor de Tesis.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Desempeño Laboral
Autor:	Coaguila García, Katherine Rita
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Inquisac
Significación:	El cuestionario de la Variable Desempeño Laboral está compuesto de 3 dimensiones que son: desempeño de la tarea, obstáculos en la productividad, Trabajo en equipo. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre el Desempeño Laboral y la Inteligencia Emocional

4. Soporte teórico:

Inteligencia Emocional: Según Hellriegel et al. (2017), define como la acumulación de competencias que capacitan a los individuos para identificar y entender sus propios sentimientos y emociones (autoconciencia), así como el de los demás Posteriormente, utilizan este conocimiento para orientar su pensamiento (habilidad social) y su comportamiento (autodominio).

Desempeño Laboral: Según Robbins y Judge (2017), la definición de esta variable ha evolucionado de calificar cómo los colaboradores realizan las tareas descritas en las descripciones de puestos de trabajo hacia una evaluación basada en el comportamiento, que abarca el desempeño en tareas específicas, el trabajo en equipo y la superación de obstáculos a la productividad. Este tipo de evaluación es cada vez más solicitado en las empresas actuales, que tienden a ser menos jerárquicas y más centradas en el servicio

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Desempeño de la Tarea	El desempeño de la tarea implica en efectuar de manera adecuada los compromisos y responsabilidades asignadas a un trabajador en la producción de lo que se lleve a dar en su trabajo, así como en la ejecución de tareas administrativas. Estas actividades deben realizarse con un enfoque tanto en la eficacia como en la eficiencia. (Robbins y Judge 2017).
	Obstáculos en la Productividad	Los Obstáculos en la productividad abarca todas las acciones que de manera activa perjudican a la empresa, incluyendo actividades como dañar el patrimonio de la empresa, cometer actos de hurto, enfrentamientos entre colegas y tener un historial de ausencias continuas. (Robbins y Judge 2017).
	Trabajo en Equipo	El trabajo en equipo representa a un grupo de individuos que colaboran en conjunto con el objetivo de alcanzar un resultado común. Dentro de los equipos de trabajo, se

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Calidad de Servicio. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral

- **Primera dimensión:** Desempeño de la tarea
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación del desempeño de la tarea con la Inteligencia Emocional en INQUISAC, Lima- 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
EFICACIA	1. Suele alcanzar los objetivos propuestos por la persona a cargo	4	4	4	
	2. Se implementan alternativas de solución ante alguna dificultad	4	4	4	
EFICIENCIA	3. Recepciona y pone en práctica de manera eficiente la información recibida en las capacitaciones	3	4	4	
	4 Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	4	4	4	
	5. Enfoca sus funciones a de acuerdo a las prioridades del día	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Obstáculo en la productividad
- **Determinar la relación de los obstáculos en la productividad con la Inteligencia Emocional en INQUISAC, Lima- 2023**

+

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PRÁCTICAS INDEBIDAS	6. No termina sus labores cuando no lo supervisan	4	3	4	
	7. cuidan los instrumentos de trabajo que la empresa les otorga	4	4	4	
AUSENTISMO	8. Falta a sus labores, solamente cuando es una emergencia	3	4	4	

Actitud Negativa	9. Con que frecuencia observa que algún compañero de trabajo tiene actitudes negativas en la empresa	4	4	3	
------------------	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Trabajo en Equipo
- Determinar la relación del trabajo en equipo con la Inteligencia Emocional en INQUISAC, Lima- 2023



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SOLIDARIDAD	10. Demuestra espíritu de cooperación con sus compañeros de trabajo	4	3	4	
RESPETO	11. Practica el respeto y tolerancia de opiniones de sus compañeros de trabajo	3	4	4	
SUGERENCIAS	12. Sugiere nuevas ideas o algún cambio en relación a las funciones de su trabajo	4	3	4	
COMPROMISO LABORAL	13. Se siente comprometido en su centro de labor y busca cumplir una meta en ella.	4	3	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia: SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Teodoro Carranza Estela

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

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

23 de octubre del 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Teodoro Carranza Estela', written over a horizontal line.

Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora : Mg. Miguel Lujan Amhi Orquidia Jhessica

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración y Negocios de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 – II, aula B 1110, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Katherine Coaguila García
D.N.I 75334156

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Habilidades directivas y desempeño docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Miguel Lujan Amhi Orquidia Jhessica
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Área contable, Jefa de finanzas
Institución donde labora:	Universidad UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años() Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación (no corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Inteligencia Emocional
Autor:	Coaguila García, Katherine Rita
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Inquisac
Significación:	El cuestionario de la Variable Inteligencia Emocional está compuesto de 3 dimensiones que son: Autoconciencia, Autodominio, Habilidad social. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre el Desempeño Laboral y la Inteligencia Emocional .

1. Soporte teórico:

Desempeño Laboral: Según Robbins y Judge (2017), la definición de esta variable ha evolucionado de calificar cómo los colaboradores realizan las tareas descritas en las descripciones de puestos de trabajo hacia una evaluación basada en el comportamiento, que abarca el desempeño en tareas específicas, el trabajo en equipo y la superación de obstáculos a la productividad. Este tipo de evaluación es cada vez más solicitado en las empresas actuales, que tienden a ser menos jerárquicas y más centradas en el servicio

Inteligencia Emocional: Según Hellriegel et al. (2017), define como la acumulación de competencias que capacitan a los individuos para identificar y entender sus propios sentimientos y emociones (autoconciencia), así como el de los demás Posteriormente, utilizan este conocimiento para orientar su pensamiento (habilidad social) y su comportamiento (autodominio).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Autoconciencia	La autoconciencia hace referencia a la capacidad de comprender y reconocer nuestros estados emocionales internos, así como nuestros estados de ánimo, impulsos y la confianza en uno mismo. (Hellriegel et al., 2017).
	Autodominio	El autodominio abarca la habilidad para regular los estados de ánimo, controlar los deseos y redireccionar los impulsos con el fin de guiar o facilitar el logro de metas y objetivos (Hellriegel et al., 2017).
	Habilidad Social	La habilidad social se refiere a la facultad de establecer redes sociales interpersonales, mantener relaciones colaborativas e implantar unión con el propósito de influir en los demás para obtener respuestas deseadas. (Hellriegel et al., 2017).

2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Calidad de Servicio. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Inteligencia Emocional

• **Primera dimensión:** Autoconciencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOEVALUACIÓN PRECISA	1. Respeta y tolera las críticas de sus demás compañeros	4	3	4	
CONFIANZA EN UNO MSIMO	2. Confía en su capacidad intelectual a la hora de decidir o tomar una decisión	4	4	4	
	3. Me siento satisfecho cuando realizo actividades dentro de la organización	4	4	3	
CONCIENCIA EMOCIONAL	4. Entiendo mis propias emociones y las de los demás	3	3	4	
	5. Da a conocer sin problemas sus inquietudes frente a sus compañeros	4	3	4	

• **Segunda dimensión:** Autodominio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOCONTROL	6. Controlo mis impulsos ante situaciones desagradables	4	3	4	
	7. Cuando empiezo a hablar me resulta difícil detenerme	4	4	4	
	8. La gente me dice que baje el tono de voz cuando estoy en desacuerdo	3	4	4	

ADAPTABILIDAD	9. Me adapto fácilmente a las distintas actividades laborales	4	3	4	
	10. Puedo cambiar rápidamente mis viejas costumbres	4	4	4	
ORIENTACIÓN AL LOGRO	11. Frecuentemente asumo retos o más responsabilidades en el entorno laboral	3	4	4	

- **Tercera dimensión:** Habilidad social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INFLUENCIA	12. Se le facilita alterar o condicionar el comportamiento de los demás	4	3	4	
COMUNICACIÓN	13. Percibo que en los grupos de trabajo hay una relación armoniosa	3	4	4	
	14. Se le facilita intercambiar ideas u opiniones con sus compañeros	4	3	4	
HABILIDADES DE EQUIPO	15. Comparto conocimiento con mis compañeros de trabajo	4	3	4	
	16. Guío a mis compañeros de trabajo al logro de los resultados de la organización	4	4	4	
	17. Siente que pertenece a un grupo de trabajo	4	3	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Miguel Lujan Amhi Orquidia I.

Especialidad del validador: Magister M. B. A.

01 de Noviembre del 2023

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



43932568

Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora : Mg. Miguel Lujan Amhi Orquidia Jhessica

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración y Negocios de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 – II, aula B 1110, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Katherine Coaguila García
D.N.I 75334156

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Habilidades directivas y desempeño docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Miguel Lujan Amhi Orquidia Jhessica	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Área contable, Jefa de finanzas	
Institución donde labora:	Universidad UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación (no corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Desempeño Laboral
Autor:	Coaguila García, Katherine Rita
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Inquisac
Significación:	El cuestionario de la Variable Desempeño Laboral está compuesto de 3 dimensiones que son: desempeño de la tarea, obstáculos en la productividad, Trabajo en equipo. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre el Desempeño Laboral y la Inteligencia Emocional

4. Soporte teórico:

Inteligencia Emocional: Según Hellriegel et al. (2017), define como la acumulación de competencias que capacitan a los individuos para identificar y entender sus propios sentimientos y emociones (autoconciencia), así como el de los demás Posteriormente, utilizan este conocimiento para orientar su pensamiento (habilidad social) y su comportamiento (autodominio).

Desempeño Laboral: Según Robbins y Judge (2017), la definición de esta variable ha evolucionado de calificar cómo los colaboradores realizan las tareas descritas en las descripciones de puestos de trabajo hacia una evaluación basada en el comportamiento, que abarca el desempeño en tareas específicas, el trabajo en equipo y la superación de obstáculos a la productividad. Este tipo de evaluación es cada vez más solicitado en las empresas actuales, que tienden a ser menos jerárquicas y más centradas en el servicio

Escola/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Desempeño de la Tarea	El desempeño de la tarea implica en efectuar de manera adecuada los compromisos y responsabilidades asignadas a un trabajador en la producción de lo que se lleve a dar en su trabajo, así como en la ejecución de tareas administrativas. Estas actividades deben realizarse con un enfoque tanto en la eficacia como en la eficiencia. (Robbins y Judge 2017).
	Obstáculos en la Productividad	Los Obstáculos en la productividad abarca todas las acciones que de manera activa perjudican a la empresa, incluyendo actividades como dañar el patrimonio de la empresa, cometer actos de hurto, enfrentamientos entre colegas y tener un historial de ausencias continuas. (Robbins y Judge 2017).
	Trabajo en Equipo	El trabajo en equipo representa a un grupo de individuos que colaboran en conjunto con el objetivo de alcanzar un resultado común. Dentro de los equipos de trabajo, se establecen un conjunto de reglas que definen los comportamientos y roles de sus miembros. (Robbins y Judge 2017).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Calidad de Servicio. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral

- **Primera dimensión:** Desempeño de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del desempeño de la tarea con la Inteligencia Emocional en INQUISAC, Lima- 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
EFICACIA	1. Suele alcanzar los objetivos propuestos por la persona a cargo	4	4	4	
	2. Se implementan alternativas de solución ante alguna dificultad	4	4	4	
EFICIENCIA	3. Recepciona y pone en práctica de manera eficiente la información recibida en las capacitaciones	3	4	4	
	4 Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	4	4	4	
	5. Enfoca sus funciones a de acuerdo a las prioridades del día	4	3	4	

- **Segunda dimensión:** Obstáculo en la productividad
- Determinar la relación de los obstáculos en la productividad con la Inteligencia Emocional en INQUISAC, Lima- 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PRÁCTICAS INDEBIDAS	6. No termina sus labores cuando no lo supervisan	4	3	4	
	7. cuidan los instrumentos de trabajo que la empresa les otorga	4	3	4	
AUSENTISMO	8. Falta a sus labores, solamente cuando es una emergencia	3	4	4	

Actitud Negativa	9. Con que frecuencia observa que algún compañero de trabajo tiene actitudes negativas en la empresa	4	4	3	
------------------	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Trabajo en Equipo
- Determinar la relación del trabajo en equipo con la Inteligencia Emocional en INQUISAC, Lima- 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SOLIDARIDAD	10. Demuestra espíritu de cooperación con sus compañeros de trabajo	4	3	4	
RESPECTO	11. Practica el respeto y tolerancia de opiniones de sus compañeros de trabajo	4	4	4	
SUGERENCIAS	12. Sugiere nuevas ideas o algún cambio en relación a las funciones de su trabajo	4	3	4	
COMPROMISO LABORAL	13. Se siente comprometido en su centro de labor y busca cumplir una meta en ella.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Miguel Lujan Amhi Orquidia I.

Especialidad del validador: Magister M. B. A.

01 de Noviembre del 2023

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

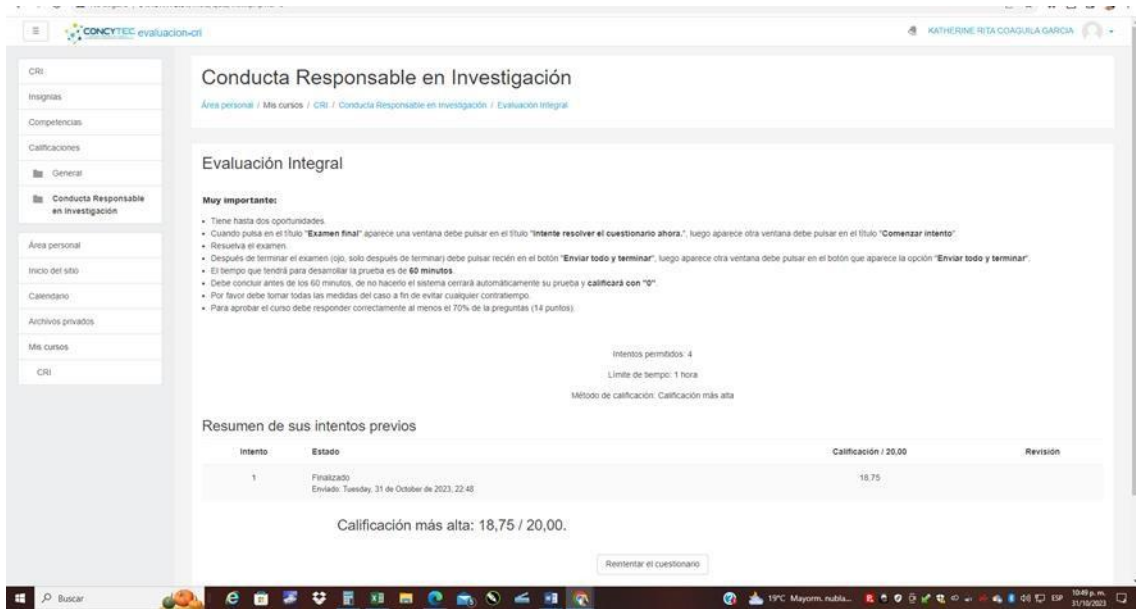
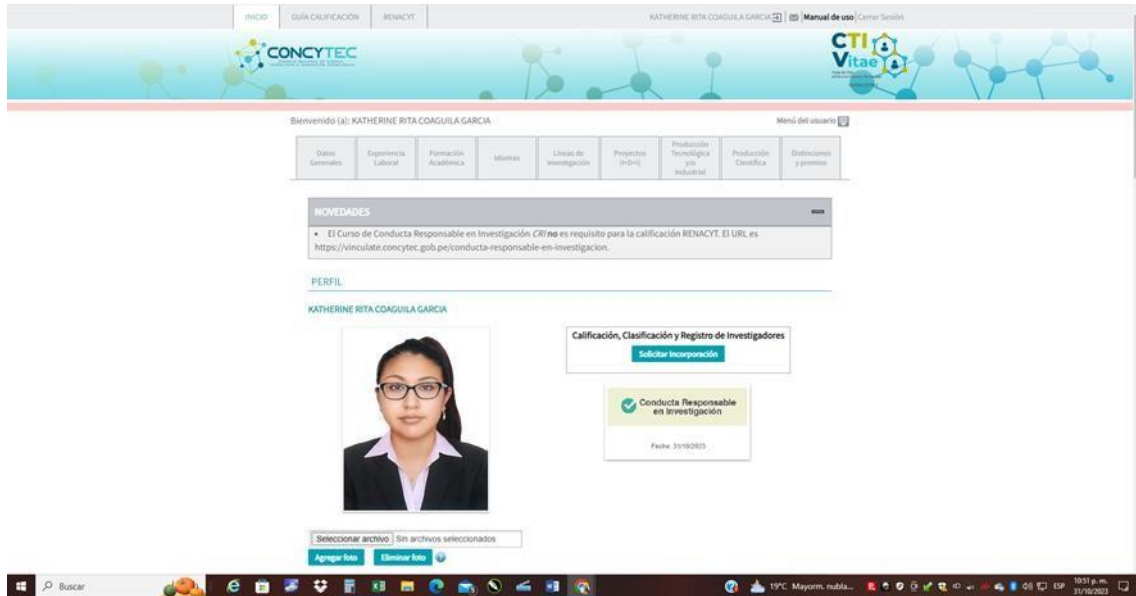


43932568

Firma del Experto validador

Anexo 7

Examen de CONCYTEC



BASE DE DATOS

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3

3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3

3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20515218549
INDUSTRIAS QUIMICAS UNIDAS SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	Hector Jesus Blas Diaz
Nombres y Apellidos	DNI:
Hector Jesus Blas Diaz	42028496

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -MBA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
KATHERINE RITA COAGUILA GARCIA	75334156

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: LIMA, 02 DE DICIEMBRE DE 2023

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " F " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCHEZ CANCHARI JUAN MARCOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de INQUISAC, Lima, 2023", cuyo autor es COAGUILA GARCIA KATHERINE RITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCHEZ CANCHARI JUAN MARCOS DNI: 44597815 ORCID: 0000-0002-7758-7589	Firmado electrónicamente por: JVILCHEZCA987 el 15-01-2024 16:22:57

Código documento Trilce: TRI - 0717852