



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Calidad de vida profesional y su relación con la inteligencia emocional  
del personal administrativo de la empresa Newsserg, Lima 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Arellano Mendoza, Rubi Solange (orcid.org/0000-0003-4053-5627)

Medina Palomino, Leidy (orcid.org/0000-0002-3769-9615)

**ASESORA:**

Dra. Calanchez De Barcho, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

El presente trabajo de tesis va dedicado primordialmente a nuestros padres por el sacrificio y la confianza incondicional que nos brindaron a largo de nuestra formación académica. En especial a mi Padre Juan Mendoza, que está en el cielo por dejarme la mejor herencia del mundo, su sabiduría y fortaleza para seguir adelante. Es un ángel en mi vida desde donde está me bendice y a la Dra. África Calanchez quien con sus conocimientos y paciencia hizo posible el desarrollo de esta investigación.

### **Agradecimiento**

En primera instancia, agradecemos a dios por guiar nuestro camino y a cada una de nosotras por la perseverancia y dedicación, así mismo a todos los que aportaron positivamente a lo largo de esta investigación. Mi Madre, mi hijo y esposo son la historia más bonita que el destino escribió en mi vida por motivarme e inspirarme siempre.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	13
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

## Índice de tablas

Tabla 1. Resultados de expertos	14
Tabla 2. Estadísticos de fiabilidad variable Calidad de vida profesional	14
Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad variable Inteligencia emocional	14
Tabla 4. Nivel de la dimensión Contractual	16
Tabla 5. Nivel de la dimensión Profesional	17
Tabla 6. Nivel de la dimensión Organización y su función directiva	18
Tabla 7. Nivel de la dimensión Autoconciencia emocional	19
Tabla 8. Nivel de la dimensión Automotivación	20
Tabla 9. Nivel de la dimensión Habilidades sociales	21
Tabla 10. Prueba de normalidad	22
Tabla 11. Correlación entre la Calidad de vida profesional y la Inteligencia emocional	22
Tabla 12. Correlación entre la Calidad de vida profesional y la Autoconciencia emocional	23
Tabla 13. Correlación entre la Calidad de vida profesional y la automotivación	23
Tabla 14. Correlación entre la Calidad de vida profesional y las habilidades sociales	24

## **Índice de figuras**

Figura 1. Porcentaje de la dimensión Contractual	16
Figura 2. Porcentaje de la dimensión Profesional	17
Figura 3. Porcentaje de la dimensión Organización y su función directiva	18
Figura 4. Porcentaje de la dimensión Autoconciencia emocional	19
Figura 5. Porcentaje de la dimensión Automotivación	20
Figura 6. Porcentaje de la dimensión Habilidades sociales	21

## Resumen

La presente investigación determinó como objetivo: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la inteligencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022. Considerando los rasgos metodológicos, fue de tipo aplicada, contó con diseño no experimental transversal descriptivo correlacional, se consideró como población a 30 empleados administrativos, de los cuales la totalidad conformó la muestra, la cual se obtuvo mediante el muestreo no probabilístico intencional, asimismo, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Mediante los resultados se presenta que la primera variable tuvo como valor de Alfa de Cronbach: 0,858, y para la segunda, 868. Se empleó el estadígrafo Rho de Spearman para la prueba de hipótesis, donde se obtuvo un valor de correlación: 0,791 y un  $p < 0.05$  en la prueba de hipótesis general; confirmando que existe una correlación positiva muy fuerte significativa entre las variables de estudio.

**Palabras Clave:** Calidad de vida profesional, Inteligencia emocional, personal administrativo y Empresa NEWSSERG

## Abstract

The present investigation determined as objective: To determine the relationship that exists between the quality of professional life and the emotional intelligence of the administrative staff of the company NEWSSERG, Lima, 2022. Considering the methodological features, it was of an applied type, it had a non-experimental cross-sectional design Correlational descriptive, 30 administrative employees were considered as a population, of which the entirety formed the sample, which was obtained through intentional non-probabilistic sampling, likewise, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The results show that the first variable had Cronbach's Alpha value: 0.858, and for the second, 868. The Spearman's Rho statistician was used for the hypothesis test, where a correlation value was obtained: 0.791 and a  $p < 0.05$  in the general hypothesis test; confirming that there is a very strong significant positive correlation between the study variables.

**Keywords:** Professional quality of life, emotional intelligence, administrative staff and company NEWSSERG

## I. INTRODUCCIÓN

La vida profesional que albergan las personas en los tiempos actuales concierne en factores de bienestar, apoyo social, cooperación de equipo y logro de objetivos con propósito empresarial, sin embargo, priorizar la calidad del trabajo es necesario para mantener la relación entre satisfacción y rendimiento laboral positivo, con respecto a ello, Milanés et al. (2021) mencionan que la calidad de vida es la comprensión de las condiciones de vida que se les otorga a los trabajadores, donde se incluye a elementos como la seguridad física, mental y social, junto con capacitaciones, ello para que loses muy importante para mencionados, puesto que influyen en que puedan llevar a cabo sus actividades laborales de manera segura y con buenas energías.

A partir del conocimiento de la primera variable, se derivan aspectos relevantes en la capacidad de hallar calidad en la vida profesional, tales como el autoconcepto y reconocimiento de emociones, autonomía personal y profesional, relaciones interpersonales efectivas, entre otras; estas características conciernen y posicionan en conjunto la inteligencia emocional que posee una persona y cómo logra reflejar ello en un ambiente laboral. Por consiguiente, la inteligencia emocional abarca la capacidad de la persona de discernir las emociones de forma satisfactoria para guiar acciones en bienestar de la misma y del entorno (Jiménez, 2018).

A nivel mundial, se tienen reportes en diferentes países enfatizando su preocupación por la relevancia y consecuencias que genera la salud laboral, la cual representa entre un 4% y 6% del PBI, ya que los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo en los centros de trabajo, siendo necesario asegurar condiciones adecuadas para que puedan sentirse seguros para realizar sus actividades, lo cual abarca aspectos como las relaciones laborales, estado emocional, condiciones del entorno, representando ello la calidad de vida profesional de los trabajadores. Asimismo, es de vital importancia asegurar las condiciones idóneas, puesto que ello repercute en el cumplimiento de objetivos organizacionales del personal. (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Por otro lado, Kestel (2019) afirma que la gran proporción de la vida adulta transcurre en el trabajo, por lo que la salud mental y estado emocional es de vital importancia; los cambios originados en el centro de trabajo producto de la innovación y el desarrollo profesional puede originar problemas severos en la salud y estado emocional. Ello se refleja en datos de investigación donde se enfatiza que los trabajadores que sufren de depresión y ansiedad, al disminuir su productividad, representan un gasto anual de US \$1 billón a la economía nacional.

En el plano internacional, Lumbreras et al. (2020) mencionan que en los países latinoamericanos no se han podido resolver las falencias en las instituciones, ya que solamente se enfocan en contar con tecnología pertinente, realizar procesos adecuados y tener una mejor estructura, cuando también se deben enfocar en estudiar al personal para motivarlo y mejorar la cultura organizacional, puesto que si no se encuentran motivados no podrán lograr sus objetivos. También mencionan que en México se necesita realizar estudios y mejoras en su gestión, para que pueda ser eficaz y eficiente; ello se puede lograr si las organizaciones saben invertir sus recursos y desarrollan capacitaciones para fortalecer el desarrollo profesional de los trabajadores.

Según Ruiz y Carranza (2018) mencionan que la inteligencia emocional influía en los entornos laborales, siendo específicamente todo lo relacionado con las relaciones humanas entre los trabajadores; puesto que el control emocional de los niños para ser apreciado por las personas con las que se relacionan influye o les ayuda a poder interactuar de mejor manera con sus compañeros en el trabajo, cuando se encuentren en la edad pertinente.

En el plano nacional, Moya et al. (2017) como se citó en Trujillo (2020), expresaron que resulta importante investigar tanto el bienestar psicológico como la calidad de vida profesional, puesto que la primera les permite a las personas poder desarrollar las capacidades para interactuar y relacionarse con los demás, y la segunda influye de manera positiva en la percepción de las personas en los perímetros más trascendentales de su vida, como el ámbito personal, social y profesional, logrando así tener estabilidad emocional.

Asimismo, Herrera (2021) evidenció en su estudio que, si las personas tienen una mayor calidad de vida, su inteligencia emocional será mayor; siendo también viceversa, expresando que si las personas tienen una buena inteligencia emocional podrán tener una buena calidad de vida.

Concretamente, en la empresa NEWSSERG S.A.C. se presentan diversos factores de productividad laboral en el personal administrativo al cumplir sus funciones de forma correcta y continua, sin embargo, en cuanto a la calidad de vida profesional y la inteligencia emocional se derivan ciertas deficiencias a causa de la falta de conocimiento.

Por otro lado, también se puede constatar el poco apoyo directivo que recibe el personal del área administrativa, manteniendo una insatisfacción contractual y profesional; asimismo se evidencia que existen problemas en la organización y su función directiva.

Bajo lo expuesto, se genera que el trabajador tenga un bajo desarrollo de autoconciencia emocional, que pierda la automotivación en sus labores y atenta contra las habilidades sociales del trabajador.

Por consiguiente, la interrogante de la problemática se formula de la sucesiva forma: ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la inteligencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022?; de forma específica y puntual: i) ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la autoconciencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022?; ii) ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la automotivación del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022?; iii) ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida profesional y las habilidades sociales del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022?

Por lo tanto, la investigación se justifica por su conveniencia de estudio, puesto que, el fundamento radica en la importancia de ambas variables en relación con el bienestar de una persona en el entorno laboral. Asimismo, presenta relevancia social al brindar recomendaciones para mejorar la calidad de vida profesional de los trabajadores y por ende su inteligencia emocional.

El estudio presenta valor teórico al consignar referencias conceptuales relevantes de las variables y resultados de las investigaciones consideradas que sustentan la orientación del desarrollo de la investigación. El valor práctico del estudio brinda recomendaciones a la empresa para mejorar la situación problemática y pueda lograr sus objetivos. Finalmente, la utilidad metodológica justifica el valor del presente estudio a través del método científico para ser antecedente de futuras investigaciones.

Con base en lo expuesto, se propone como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la inteligencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022; de forma específica fueron los siguientes: i) Identificar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la autoconciencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022; ii) Identificar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la automotivación del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022; iii) Identificar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y las habilidades sociales del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022.

Por lo cual, se plantea la hipótesis general de estudio, Existe relación positiva o no entre la calidad de vida profesional y la inteligencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022. Asimismo, se plantea hipótesis específicas para los problemas planteados, donde se va a buscar determinar si: i) Existe relación positiva o no entre la calidad de vida profesional y la autoconciencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022; ii) Existe relación positiva o no entre la calidad de vida profesional y la automotivación del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022; iii) Existe relación positiva o no entre la calidad de vida profesional y las habilidades sociales del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

La obtención de información acorde a la investigación deriva de distintas fuentes relevantes en forma de antecedentes de la siguiente forma:

Con relación al ámbito internacional, Magers (2019) sustentó la tesis denominada: “La relación entre la inteligencia emocional del director y del personal y la cultura de una escuela primaria”, del cual, consignó el objetivo principal de evaluar dicha relación de variables, teniendo en cuenta la cultura que mantiene el centro educativo. La metodología fue de tipo descriptiva cuantitativa, aplicando la Escala de Evaluación de las emociones hacia las escuelas primarias en Missouri exactamente. En los resultados, se percibe correlación moderada negativa entre la cultura como calidad profesional, y la inteligencia emocional que presentan los colaboradores, asimismo, la conclusión fue la falta de comunicación efectiva, reflejando que no representan cultura propia que refleje una buena calidad de trabajo en el centro educativo.

De acuerdo con Tabors (2019), el autor presentó el estudio titulado: “Inteligencia emocional de los decanos académicos: Un estudio cuantitativo que explora la relación entre la inteligencia emocional de los decanos académicos y su eficacia en el liderazgo”, del cual, el propósito fue determinar la relación entre las variables aludidas. La metodología fue descriptiva, exploratoria, correlacional y cuantitativa, aplicada en instituciones educativas superiores públicas en Texas, Estados Unidos. Los resultados evidencian que la inteligencia emocional incide de forma significativa en el desempeño del liderazgo por parte de los decanos académicos, siendo así la representación del 52% de manera efectiva en la eficacia del liderazgo, concluyendo que existe relación directa entre inteligencia emocional, calidad en procesos académicos y habilidades de crecimiento profesional, como el liderazgo.

Con base en Dhanalakshmi et al. (2018) en el artículo de indagación titulado: “Análisis de la calidad de vida laboral a través de la inteligencia emocional entre los miembros del profesorado universitario, India”, se consignó como propósito determinar la relación entre las variables citadas. La metodología fue descriptiva, aplicando la técnica de estudio hacia 80 miembros del personal universitario. Es así como los resultados reflejaron relación significativa entre las variables, concluyendo que la calidad de vida laboral se rige en función de la inteligencia emocional, demostrando la buena gestión y relación entre colaboradores, a través de habilidades de motivación del personal y definición de funciones de forma productiva en instituciones universitarias.

Según Lynch (2021) en la tesis denominada: “La relación entre la inteligencia emocional de los directivos y la autoeficacia de los mismos”, presentó el objetivo principal de analizar la relación e influencia de las variables. La metodología fue cuantitativa y se estableció por material bibliográfico sobre las teorías de las variables, aplicando metodología a 153 participantes o colaboradores como parte de la muestra. Los resultados demostraron que ambas variables tienen un  $p > 0.05$ , concluyendo así la ausencia de relación significativa entre las variables citadas.

Desde la disposición de Gómez y Jiménez (2020) mediante la investigación: “Inteligencia emocional, Resiliencia y Autoestima en personas con discapacidad física y sin discapacidad”, se argumentó el objetivo principal de analizar las 3 variables en el objeto de estudio. La metodología muestra que la pesquisa fue de tipo descriptivo, también prospectiva y transversal, su población abarcó 100 participantes. Utilizaron como instrumentos a las escalas de CD-RISC10, TMMS-24 y de Rosemberg. Los resultados muestran resultados favorables en relación a la inteligencia emocional y resiliencia, pero no en autoestima. Concluyendo que las personas con discapacidad física mostraron un horizonte adecuado de inteligencia emocional para afrontar situaciones complicadas, pero estas presentaron autoestima baja debido a su baja percepción de no poder controlar sus movimientos para realizar sus actividades de manera autónoma.

Con relación al ámbito nacional, Abarca et al. (2021), en el artículo de indagación denominado: “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa”, el propósito fue hallarla relación entre las variables indicadas. La metodología determinó el estudio cuantitativo, su diseño se enmarca en el descriptivo y correlacional, transversal, empleando la escala TMMS-24 y NTP 394 hacia 51 enfermeras. Por consiguiente, los resultados demostraron que ambas variables tienen un  $p < 0.05$ , concluyendo que tienen una relación significativa.

También se contó con la tesis de Flores (2019), en su estudio de maestría denominada: “Inteligencia emocional relacionada con calidad de vida profesional en personal médico y no médico”, se precisa el principal objetivo que fue

determinar la relación entre las variables aludidas. La metodología es de forma cuantitativa, diseño no experimental, correlacional-simple, consignando la encuesta hacia 50 colaboradores del centro de salud El Milagro, Trujillo. Los resultados reflejaron que ambas variables tienen un  $p < 0.01$ , concluyendo así que existe relación significativa entre ambas variables. Asimismo, la carga de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo se relacionan con la inteligencia emocional.

Por otro lado, se tiene la investigación de Alexander (2019) en su tesis titulada: "Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área cadena de suministro de una empresa del estado en lima metropolitana", en dicho estudio se plantea como objetivo general determinar la relación entre las variables. En lo que respecta la metodología, fue cuantitativo, también fue correlacional, contó con diseño enmarcado en el no experimental de corte transversal, también abarcó a 100 trabajadores y utilizó a la encuesta. Los resultados muestran que las variables no se relacionan tienen un  $p > 0.05$ . Por ende, la autora concluye que no existe relación entre las variables.

De igual manera, se obtuvo la investigación de Mantilla y Vargas (2021) en su tesis de maestría denominada: "Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la Clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020" del cual, consignó el objetivo principal de evaluar dicha relación de variables. La metodología fue descriptiva, contó con diseño correlacional de corte transversal, empleando como instrumento el de Goleman y Machillanday a los 82 profesionales de enfermería. Los resultados muestran que las variables se relacionan con un  $p < 0.05$ . La conclusión fue que las dos variables poseen relación significativa.

Con base en Alarcón y Astuñague (2018) da a conocer el estudio nombrado: "Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, Hospital Goyeneche. Arequipa -2017", las autoras expresan que el principal propósito fue determinar la relación de las dos variables. La metodología utilizada muestra que se enmarca en el tipo descriptivo-correlacional, contando también con diseño no experimental y fue de corte transversal, asimismo, utilizaron como

instrumento al cuestionario, dirigido a una muestra de 81 colaboradores. En correspondencia a los resultados, se obtuvo que las variables se relacionan con un  $p < 0.05$ , La conclusión fue que las variables se relacionan de manera significativa.

La variable calidad de vida profesional es sustentada por la teoría de las 5 necesidades, para ello Beltrán y López (2018) mencionan que la satisfacción depende de 5 necesidades: a) Necesidades básicas: Se incluye a las necesidades primordiales para sobrevivir, siendo la respiración, alimentación, etc., b) Necesidades de seguridad: Se incluye sentirse seguro de manera física, económica, necesitar una casa, c) Necesidades sociales: Se incluye pertenecer a una familia, grupo social, amigos, etc., d) Necesidades de estima: Se incluye sentirse importante o reconocido y lograr metas personales, y e) Necesidades de autorrealización: Se incluye la sensación de realizar algo y sentir el éxito personal.

En cuanto al enfoque conceptual sobre la “calidad de vida profesional”, se tiene a Jaramillo et al. (2020) quienes consideran que es el conjunto de factores relacionados con la dinámica organizacional que impactan en los trabajadores, y propician la toma de decisiones, participación, bienestar, satisfacción laboral, relaciones laborales y elaboración de estrategias para aumentar la productividad organizacional.

Montoya (2019) menciona que la mencionada variable abarca la seguridad de los trabajadores junto con su productividad y satisfacción que logran al desempeñar sus cargos de trabajo.

Por otra parte, García (2022) argumentan que el término refiere al conjunto de procesos laborales de forma idónea, cubriendo satisfacción y bienestar en el trabajo, es decir, idónea en la manera de transmitir la cultura organizacional, apoyo laboral y delimitar los derechos que corresponden a cada colaborador de manera satisfactoria y sólida en los años de profesión aplicada.

Con respecto a la primera dimensión “contractual”, Jaramillo et al. (2020) mencionan que abarca el salario, el cual es muy importante para los trabajadores, pues ello representa sus ganancias para satisfacer sus

necesidades, también el horario laboral, los cuales son determinantes para la permanencia en la organización o para la pérdida del empleo.

Considerando a la segunda dimensión “profesional”, Jaramillo et al. (2020) mencionan que integra las oportunidades de promoción y ascenso hacia los trabajadores, también la capacitación para el entrenamiento de los mencionados logrando así un mejor desarrollo profesional. Con lo mencionado, el trabajador podrá cumplir con las responsabilidades otorgadas y demostrar sus habilidades desarrolladas.

Sobre la tercera dimensión “organización y su función directiva”, Jaramillo et al. (2020) consideran que se centra en la participación de los trabajadores para la toma de decisiones en la empresa; representando así que esta los considera como parte relevante, logrando así su satisfacción con el trabajo y bienestar psicológico.

La variable inteligencia emocional es sustentada por la teoría de las expectativas, donde Arguello et al. (2020) plantean que la administración científica estudia tanto las causas como los efectos de los problemas que intervienen o afectan en una determinada organización. Es por ello que se utiliza el conocimiento científico y se aplican métodos pertinentes, como la observación, para poder mejorar la eficiencia de la organización.

En relación con la “inteligencia emocional”, Goleman (2020) argumenta que es la aptitud del reconocimiento de emociones propias y ajenas en nuestro entorno, es decir, concierne en saber reconocer las emociones de manera empática con uno mismo, para mejorar el autoconcepto y de los demás, para mejorar habilidades interpersonales gratificantes en cualquier ámbito de la vida.

También, Miranda (2022) la considera como la habilidad de la persona de reconocer sus emociones y las emociones de las personas con las que se relaciona, abarcando también poder automotivarse y establecer relaciones sociales respetuosas.

Finalmente, Nachtigall (2018) considera que abarca el conjunto de habilidades que le permiten a la persona reconocer sus emociones y las de las personas con las que se relaciona, además de poder regularlas.

En relación con las dimensiones que abarcan las variables, se determinan las siguientes definiciones: la primera dimensión “autoconciencia emocional”, Goleman (2020) considera acerca de la mencionada, expresando que en determinadas ocasiones las personas se preguntan por qué suceden determinados problemas, situaciones, y qué es lo que genera las frustraciones. Son preguntas difíciles de responder, pero que a la vez de la incertidumbre crean estímulos para lograr un mejor entendimiento de las personas mismas y de las personas con las que se relaciona. En cambio, si las personas no se esfuerzan por responder esas preguntas, se quedarían internamente y se generaría un ciclo repetitivo sin final, provocando que sigan pensando en el pasado y se comporten de manera defensiva. Consiguiendo las respuestas, las personas podrán tener el control de sus vidas.

Con respecto a la segunda dimensión “automotivación”, Goleman (2020) considera que representa el empeño o esfuerzo en realizar una actividad y su persistencia hasta alcanzar los objetivos deseados. Asimismo, la automotivación estimula a la persona para que muestre la conducta apropiada para el logro de sus metas, y también influye en ella las características del entorno, su experiencia, emociones, etc. Lo mencionado se desarrolla en el trabajo, familia, colegio, entre otros.

Con respecto a la tercera dimensión “habilidades sociales”, Goleman (2020) alude que el ser humano por hábitat es un ser social, ya que es fundamental relacionarse y convivir con otros, debido a que necesita de la compañía, protección, apoyo de las personas con las que se rodea. Ello es un tema de interés, puesto que si se tienen las habilidades sociales pertinentes se podrá mantener una adecuada comunicación con los demás, también se podrá tener empatía y se podrán tomar decisiones asertivas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo:** Para efectos del estudio, se consideró el tipo aplicada. CONCYTEC (2018) considera que el mencionado tipo se enfoca en generar nuevo conocimiento científico a partir de la información obtenida con la que se muestra, para así tratar de solucionar la problemática de investigación.

**3.1.2. Diseño:** Contó con diseño no experimental transversal descriptivo correlacional, dado que no se manipuló las variables y el objetivo importante fue determinar la relación de las variables. Sobre ello, Hernández y Mendoza (2018) discurren que en el mencionado diseño el autor no modifica las variables a su favor, sino que observa y analiza los hechos tal y como sucedieron. Fue transversal porque la recopilación de datos se realizó una única vez, asimismo, fue correlacional debido a que se pretendió determinar la relación de las variables.

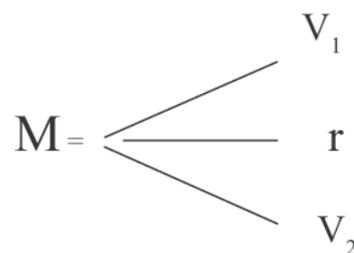
A continuación, presentamos el siguiente esquema considerado:

M = Muestra

V1 = Calidad de Vida Profesional

r = Relación

V2 = Inteligencia Emocional



#### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable:** Calidad de Vida Profesional

- **Definición conceptual:**

Jaramillo et al. (2020) consideran que es el conjunto de factores relacionados con la dinámica organizacional que impactan en los trabajadores, y propician la toma de decisiones, participación, bienestar, satisfacción laboral, relaciones laborales y elaboración de estrategias para aumentar la productividad organizacional.

- **Definición operacional:**

La Calidad de Vida Profesional se midió considerando las dimensiones planteadas por Jaramillo et al. (2020), las cuales son: Contractual, profesional y

organización su función directiva, por medio del cuestionario que fue de escala Likert.

- **Indicadores:**

Salario, horario laboral, permanencia en la organización, pérdida del empleo, oportunidades de promoción y ascenso, capacitación, responsabilidades otorgadas, habilidades desarrolladas, participación, toma de decisiones, satisfacción con el trabajo y bienestar psicológico.

- **Escala de medición:**

Para la medición de dimensiones e indicadores de la mencionada variable se consideró la ordinal.

**Variable:** Inteligencia emocional

- **Definición conceptual:**

Goleman (2020) argumenta que es la aptitud del reconocimiento de emociones propias y ajenas en nuestro entorno, es decir, concierne en saber reconocer las emociones de manera empática con uno mismo para mejorar el autoconcepto y de los demás, para mejorar habilidades interpersonales gratificantes en cualquier ámbito de la vida.

- **Definición operacional:**

La inteligencia emocional se midió considerando las dimensiones planteadas por Goleman (2020) las cuales son: Autoconciencia emocional, automotivación y habilidades sociales, por medio del cuestionario que fue de escala Likert.

- **Indicadores:**

Problemas, frustraciones, entendimiento, respuestas, empeño, objetivos, conducta, entorno, compañía, protección, apoyo y empatía.

- **Escala de medición:**

Para la medición de dimensiones e indicadores de la mencionada variable se consideró la ordinal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** Abarcó a los 30 empleados administrativos que laboran en la Empresa NEWSSERG. Hernández y Mendoza (2018) consideran que es

la aglomeración de personas, situaciones, registros que poseen características similares o iguales que se desean investigar.

- **Criterios de inclusión:** Personal del área administrativa, por la pertinencia que tiene con la investigación. Para Bastis Consultores (2022) es la característica o conjunto de características que deben tener los elementos sujetos de estudio para que puedan ser elegibles en conformar la población de investigación.
  - **Criterios de exclusión:** Demás áreas de la empresa NEWSSEER. Ortega et al. (2021) apuntan que es la característica o conjunto de características que no permiten a los elementos sujetos de estudio ser elegibles en conformar la población de investigación.
- 3.3.2 Muestra:** Tomando en cuenta que la población es una cantidad pequeña, se consideró a la totalidad de la misma como la muestra de la presente investigación. Sobre ello, Ludeña (2021) corresponde al grupo representativo de una determinada población.
- 3.3.3 Muestreo:** Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional. Hernández (2021) consideran que se utiliza cuando la muestra de investigación abarca una cantidad pequeña de elementos.
- 3.3.4 Unidad de análisis:** Estuvo conformada por cada personal del área administrativa. Arteaga (2022) menciona que corresponde a cada uno de los elementos que conjuntamente conforman a la población.

### **3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos**

#### **Técnica**

Se consideró a la encuesta dado que el enfoque de la investigación fue cuantitativo. Falcón et al. (2019) definen que es una técnica que se emplea para recopilar datos de los sujetos de estudio.

#### **Instrumento**

Se empleó al cuestionario. Sobre ello, Feria et al. (2019) mencionan que es la herramienta que utiliza el investigador para relacionarse con el sujeto de estudio, y de por medio obtener o recopilar datos que serán importantes para el desarrollo de la investigación.

Por un lado, para su validez se recurrió al juicio de 03 expertos. López et al. (2019) mencionan que es el consentimiento de un grupo de expertos en el tema de investigación y donde conjuntamente dan su voto para decidir si el instrumento de investigación es coherente y, por ende, si se puede aplicar o no.

**Tabla 1**

*Resultados de expertos*

<b>Nº</b>	<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Resultado</b>
1	Chávez Vera, Kerwin	Excelente
2	Aliaga López, Guillermo Percy	Excelente
3	Calanchez Urribari, África	Excelente

Por otro lado, para su confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach. Ibarra et al. (2018) mencionan que para que un determinado instrumento pueda ser considerado confiable, su valor de medición debe ser mayor a 0.80.

**Tabla 2**

*Estadísticos de fiabilidad variable Calidad de vida profesional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.858	15

Se obtuvo el valor: 0,858 para la primera variable, siendo un valor confiable, indicando que el instrumento correspondiente se puede aplicar al sujeto de estudio.

**Tabla 3**

*Estadísticos de fiabilidad variable Inteligencia emocional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.868	15

Se obtuvo el valor: 0,868 para la segunda variable, siendo un valor confiable, indicando que el instrumento correspondiente se puede aplicar al sujeto de estudio.

### **3.5 Procedimientos**

A) Primero, se mantuvo contacto con el gerente de la empresa y se coordinó para que firme el consentimiento informado para el presente estudio. B) La fuente de información fueron los 30 trabajadores administrativos como población de la empresa NEWSSERG. C) El personal administrativo fue localizado mediante el gerente de la empresa. D) Se utilizó el cuestionario para la recopilación de datos. E) Los datos obtenidos fueron plasmados al software Microsoft Office Excel para hallar la baremación por cada dimensión y F) Estos datos fueron importados al SPSS versión 25 para su procesamiento de los datos obtenidos.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se empleó la estadística descriptiva, con lo cual se pudo elaborar las tablas y figuras estadísticas sobre las variables y sus respectivas dimensiones; y la estadística inferencial, con la cual se pudo realizar la contrastación de las hipótesis. Para ello, Álvarez y Barreda (2020) mencionan que se utiliza para llevar a cabo la recopilación, interpretación y presentación de los resultados mediante tanto tablas como figuras estadísticas; y, con respecto a la estadística inferencial, Veiga et al. (2020) expresan que se utiliza para determinar el valor de distribución de probabilidad, el valor de confianza y la contrastación de las hipótesis de investigación, con lo cual se pueden elaborar predicciones sobre el comportamiento de la población, ya que se evalúa los datos obtenidos de la muestra, la cual es su conjunto representativo.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se desarrolló el estudio cumpliendo los principios éticos que se establecen cumplir en la UCV (2020), los cuales son: justicia, beneficencia, autonomía, no maleficencia, y se elaboró el consentimiento informado para el colegio, para que permitiera recopilar la información necesaria de manera confidencial. Asimismo, se usó APA 7.<sup>a</sup> edición respetando los derechos de otros autores.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Tabla 4**

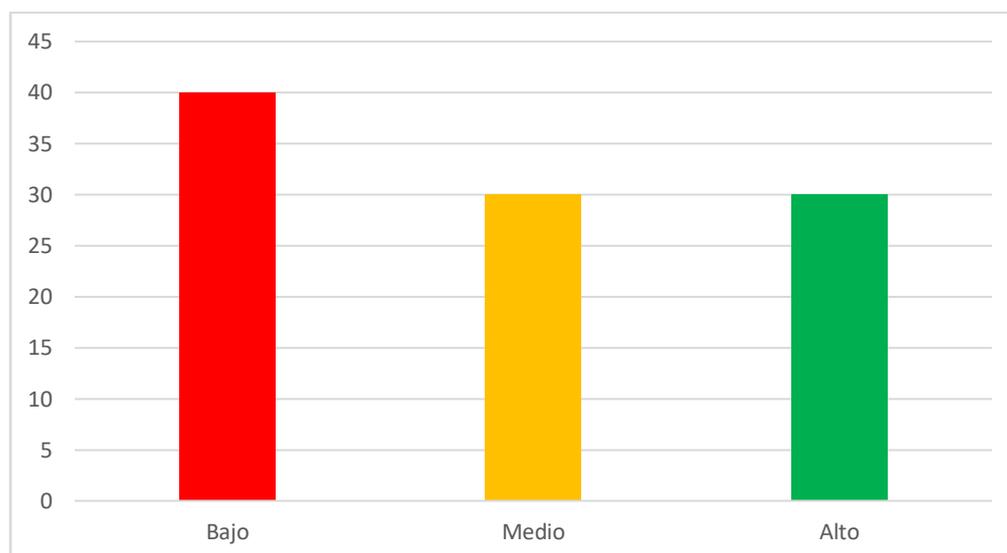
*Nivel de la dimensión Contractual*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	40.0	40.0	40.0
Medio	9	30.0	30.0	70.0
Alto	9	30.0	30.0	100.0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Nota: Cuestionario aplicado al personal administrativo*

**Figura 1**

*Porcentaje de la dimensión contractual*



*Nota: Elaboración propia*

**Interpretación:** Se apreció que un 30,0% que son de 9 encuestados, refieren a lo contractual con un nivel alto, y desde otros puntos de vista, 9 personas sostienen un 30,0% con nivel medio, por último 12 personas que corresponde al 40,0% indican que es de nivel bajo.

**Tabla 5**

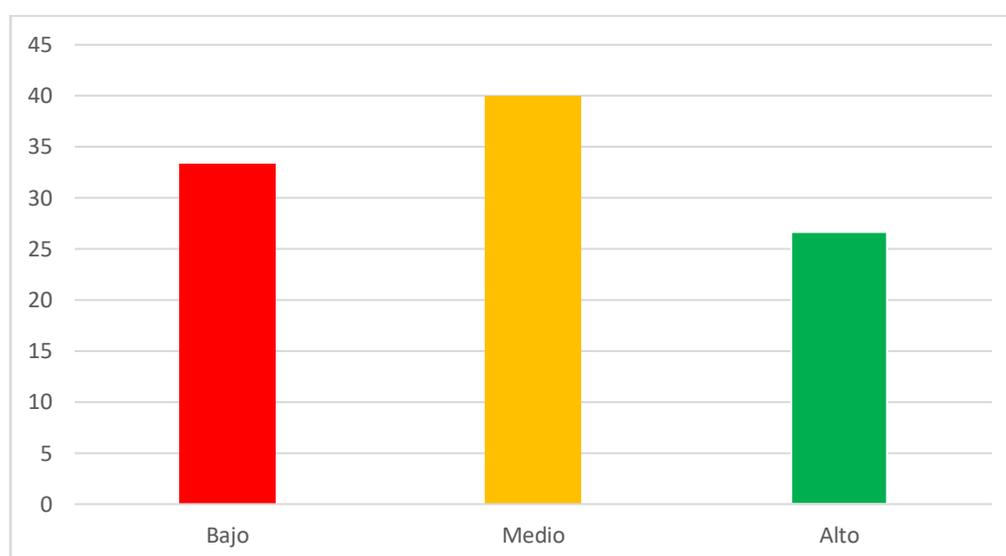
*Nivel de la dimensión Profesional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	33.3	33.3	33.3
Medio	12	40.0	40.0	73.3
Alto	8	26.7	26.7	100.0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Nota: Cuestionario aplicado al personal administrativo*

**Figura 2**

*Porcentaje de la dimensión profesional*



*Nota: Elaboración propia*

**Interpretación:** Se apreció que un 33,3% que son de 8 encuestados, refieren a lo profesional con un nivel alto, y desde otros puntos de vista, 12 personas sostienen un 40,0% con nivel medio, por último 10 personas que corresponde al 26,7% indican que es de nivel bajo.

**Tabla 6**

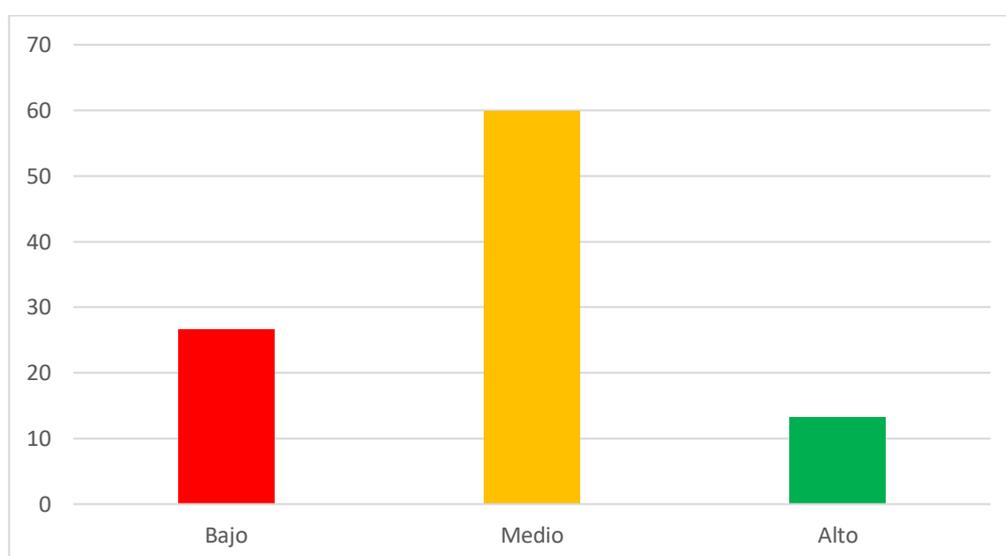
*Nivel de la dimensión Organización y su función directiva*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	26.7	26.7	26.7
Medio	18	60.0	60.0	86.7
Alto	4	13.3	13.3	100.0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Nota: Cuestionario aplicado al personal administrativo*

**Figura 3**

*Porcentaje de la dimensión organización y su función directiva*



*Nota: Elaboración propia*

**Interpretación:** Se apreció que un 26,7% que son de 4 encuestados, refieren a la organización y su función directiva con un nivel alto, y desde otros puntos de vista, 18 personas sostienen un 60,0% con nivel medio, por último 8 personas que corresponde al 13,3% indican que es de nivel bajo.

**Tabla 7**

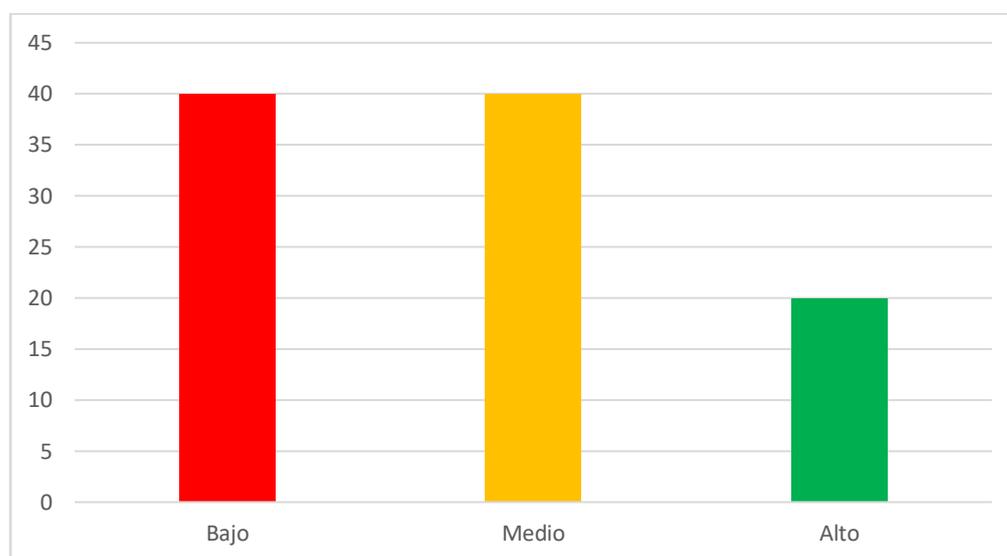
*Nivel de la dimensión Autoconciencia emocional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	40.0	40.0	40.0
Medio	12	40.0	40.0	80.0
Alto	6	20.0	20.0	100.0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Nota: Cuestionario aplicado al personal administrativo*

**Figura 4**

*Porcentaje de la dimensión autoconciencia emocional*



*Nota: Elaboración propia*

**Interpretación:** Se apreció que un 26,7% que son de 4 encuestados, refieren a la organización y su función directiva con un nivel alto, y desde otros puntos de vista, 18 personas sostienen un 60,0% con nivel medio, por último 8 personas que corresponde al 13,3% indican que es de nivel bajo.

**Tabla 8**

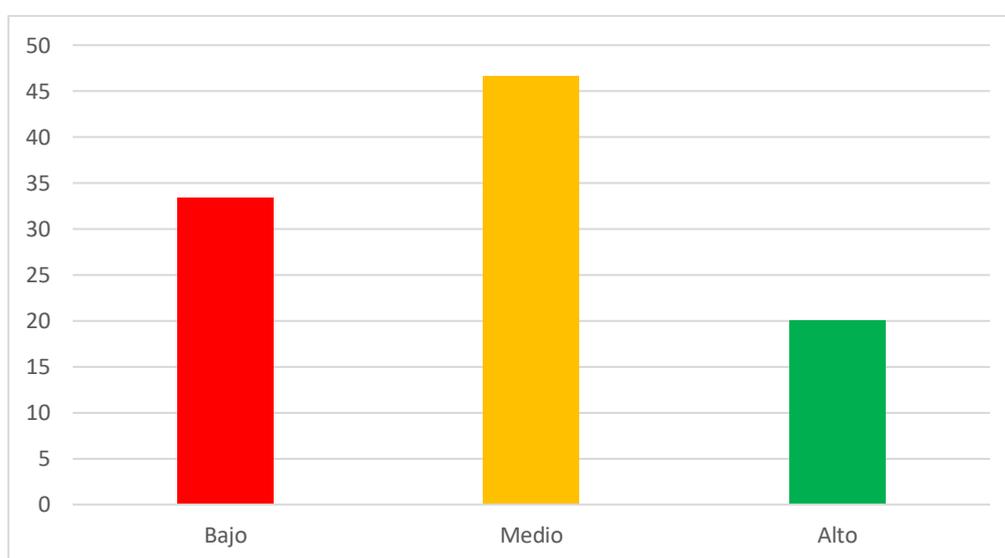
*Nivel de la dimensión Automotivación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	33.3	33.3	33.3
Medio	14	46.7	46.7	80.0
Alto	6	20.0	20.0	100.0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Nota: Cuestionario aplicado al personal administrativo*

**Figura 5**

*Porcentaje de la dimensión automotivación*



*Nota: Elaboración propia*

**Interpretación:** Se apreció que un 20,0% que son de 6 encuestados, refieren a la automotivación con un nivel alto, y desde otros puntos de vista, 14 personas sostienen un 46,7% con nivel medio, por último 10 personas que corresponde al 33,3% indican que es de nivel bajo.

**Tabla 9**

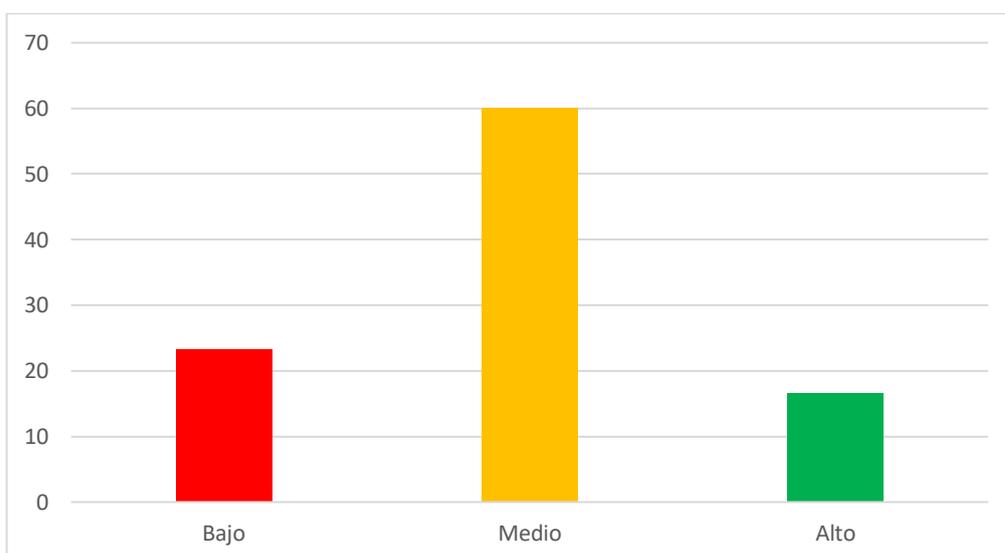
*Nivel de la dimensión Habilidades sociales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	23.3	23.3	23.3
Medio	18	60.0	60.0	83.3
Alto	5	16.7	16.7	100.0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Nota: Cuestionario aplicado al personal administrativo*

**Figura 6**

*Porcentaje de la dimensión habilidades sociales*



*Nota: Elaboración propia*

**Interpretación:** Considerando lo que se muestra en la figura, se apreció que un 16,7% que son de 5 encuestados, refieren a las habilidades sociales con un nivel alto, y desde otros puntos de vista, 18 personas sostienen un 60,0% con nivel medio, por último 7 personas que corresponde al 23,3% indican que es de nivel bajo.

**Tabla 10***Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida profesional	.880	30	.003
Inteligencia emocional	.909	30	.014

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** Al ser la muestra una cantidad baja, se procedió a utilizar el estadístico Shapiro-Wilk para dicha prueba de las variables. También se empleó el Rho de Spearman a un 95% de confianza y un  $p < 0.05$ . Ello indica que existe relación entre la calidad de vida profesional y la inteligencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022.

**Análisis inferencial**

Si  $p$  es inferior a 0.05, se aprueba la  $H_1$

Si  $p$  es superior 0.05, se aprueba la  $H_0$

**Comprobación de Hipótesis General:****Tabla 11***Correlación entre la Calidad de vida profesional y la Inteligencia emocional.*

			Calidad de vida profesional	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	1.000	.791**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	.791**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

*Nota: Datos procesados en el SPSS25*

**Interpretación:** Se observa como valor de correlación: 0,791 y un  $p < 0.05$ , presentando una correlación positiva muy fuerte significativa entre la calidad de vida profesional y la inteligencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022.

## Comprobación de Hipótesis Específica 1

**Tabla 12**

*Correlación entre la Calidad de vida profesional con la Autoconciencia emocional*

			Calidad de vida profesional	Autoconciencia emocional
Rho de Spearman	Calidad de vida profesional	Coefficiente de correlación	1.000	.683**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Autoconciencia emocional	Coefficiente de correlación	.683**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

*Nota: Datos procesados en el SPSS25*

**Interpretación:** Se observa como valor de correlación: 0,683 y un  $p < 0.05$ , presentando una correlación positiva considerable significativa entre la calidad de vida profesional y la autoconciencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022.

## Comprobación de Hipótesis Específica 2

**Tabla 13**

*Correlación entre la Calidad de vida profesional con la Automotivación*

			Calidad de vida profesional	Automotivación
Rho de Spearman	Calidad de vida profesional	Coefficiente de correlación	1.000	.694**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Automotivación	Coefficiente de correlación	.694**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

*Nota: Datos procesados en el SPSS25*

**Interpretación:** Se observa como valor de correlación: 0,694 y un  $p < 0.05$ , presentando una correlación positiva considerable significativa entre la calidad de vida profesional y la automotivación del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022.

### Comprobación de Hipótesis Específica 3

**Tabla 14**

*Correlación entre la Calidad de vida profesional con las Habilidades sociales*

			Calidad de vida profesional	Habilidades sociales
Rho de Spearman	Calidad de vida profesional	Coefficiente de correlación	1.000	.692**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	.692**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

*Nota: Datos procesados en el SPSS25*

**Interpretación:** Se observa como valor de correlación: 0,692 y un  $p < 0.05$ , presentando una correlación positiva considerable significativa entre la calidad de vida profesional y las habilidades sociales del personal administrativo de la empresa NEWSSEER, Lima, 2022.

## V. DISCUSIÓN

En relación con la hipótesis general de la investigación, de acuerdo a lo obtenido por el Rho de Spearman, se pudo determinar que existe una correlación positiva muy fuerte significativa, teniendo como valor de correlación: 0,791 y un valor de significancia de ,000. Estos resultados coinciden con el estudio de Dhanalakshmi et al. (2018) donde concluyeron que existe relación significativa entre las variables, es decir, la calidad de vida laboral se rige en función de la inteligencia emocional, demostrando la buena gestión y relación entre colaboradores a través de habilidades de motivación del personal y definición de funciones de forma productiva en instituciones universitarias. También se relaciona con el estudio de Flores (2019) en el que expresa que existe relación significativa entre ambas variables y surge el proceso de mejora en cuanto a rendimiento laboral y mejora de habilidades sociales, trabajo en equipo y manejo de conflictos. Caso contrario con el estudio de Magers (2019) donde se percibe correlación moderada negativa entre la cultura como calidad profesional y la inteligencia emocional que presentan los colaboradores; esto se debe a la falta de comunicación efectiva, reflejando que no representan cultura propia que refleje una buena calidad de trabajo en el centro educativo.

Estos resultados están sustentados por 2 teorías: La variable calidad de vida profesional es sustentada por la teoría de las 5 necesidades, para ello Beltrán y López (2018) mencionan que la satisfacción depende de 5 necesidades: a) Necesidades básicas: Se incluye a las necesidades primordiales para sobrevivir, siendo la respiración, alimentación, etc., b) Necesidades de seguridad: Se incluye sentirse seguro de manera física, económica, necesitar una casa, c) Necesidades sociales: Se incluye pertenecer a una familia, grupo social, amigos, etc., d) Necesidades de estima: Se incluye sentirse importante o reconocido y lograr metas personales, y e) Necesidades de autorrealización: Se incluye la sensación de realizar algo y sentir el éxito personal y La variable inteligencia emocional es sustentada por la teoría de las expectativas, donde Arguello et al. (2020) plantean que la administración científica estudia tanto las causas como los efectos de los problemas que intervienen o afectan en una determinada organización. Es por ello que se utiliza el conocimiento científico y

se aplican métodos pertinentes, como la observación, para poder mejorar la eficiencia de la organización.

Para ello, se tiene en cuenta lo manifestado por Jaramillo et al. (2020) quienes consideran que, la calidad de vida profesional como el conjunto de factores relacionados con la dinámica organizacional que impactan en los trabajadores, y propician la toma de decisiones, participación, bienestar, satisfacción laboral, relaciones laborales y elaboración de estrategias para aumentar la productividad organizacional. Mientras que, Goleman (2020) argumenta que la inteligencia emocional es la aptitud del reconocimiento de emociones propias y ajenas en nuestro entorno, es decir, concierne en saber reconocer las emociones de manera empática con uno mismo para mejorar el autoconcepto y de los demás, para mejorar habilidades interpersonales gratificantes en cualquier ámbito de la vida.

También, Alexander (2019) menciona que la calidad de vida profesional también tiene relación con el compromiso organizacional. Se sabe que el compromiso organizacional es la actitud y responsabilidad que tiene el trabajador con sus labores o funciones en la organización. Esta variable es fundamental debido a que repercute en el comportamiento de los trabajadores cuando realizan sus actividades.

Por otro lado, la inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral, y para ello, Abarca et al. (2021) expresan que ambas variables tienen relación. Se sabe que la satisfacción laboral es el estado de complacencia de los trabajadores, tomando en cuenta las condiciones y el entorno que la organización donde labora les brinda. Esta variable es importante debido a que es un determinante en el desarrollo o éxito de la organización, también en su nivel de rentabilidad, nivel de productividad y calidad del trabajo.

Por otra parte, también se relaciona con los estudios de Alarcón y Astuñague (2018) y Mantilla y Vargas (2021) donde concluyen que, las dos variables poseen relación significativa con el desempeño laboral; ya que estas son fenómenos observables y se miden en lo que se refiere a un objetivo, donde el trabajador dependiendo de ello muestra su voluntad y esfuerzo para realizar sus labores.

En todo lo que concierne la hipótesis específica 1, se pudo determinar que se presenta una correlación positiva considerable significativa entre la calidad de vida profesional y la autoconciencia emocional, teniendo como valor de correlación: 0,683 y un valor de significancia de ,000. Dicho estudio se asimila con Flores (2019) la cual obtuvo un valor de Rho de Spearman: 0,758 y un  $p < 0.01$ , demostrando que la inteligencia emocional posee relación directa y significativa con la carga de trabajo. Con respecto a la primera dimensión “autoconciencia emocional”, Goleman (2020) considera acerca de la mencionada, expresando que en determinadas ocasiones las personas se preguntan por qué suceden determinados problemas, situaciones, y qué es lo que genera las frustraciones. Son preguntas difíciles de responder, pero que a la vez de la incertidumbre crean estímulos para lograr un mejor entendimiento de las personas mismas y de las personas con las que se relaciona. En cambio, si las personas no se esfuerzan por responder esas preguntas, se quedarían internamente y se generaría un ciclo repetitivo sin final, provocando que sigan pensando en el pasado y se comporten de manera defensiva. Consiguiendo las respuestas, las personas podrán tener el control de sus vidas.

En todo lo que concierne la hipótesis específica 2, se pudo determinar que se presenta una correlación positiva considerable significativa entre la calidad de vida profesional y la automotivación, teniendo como valor de correlación: 0,694 y un  $p < 0.05$ . Dicho estudio se asemeja con Flores (2019) la cual obtuvo un valor de Rho de Spearman: 0,861 y un valor de significancia de ,000, demostrando que la inteligencia emocional posee relación directa y significativa con la motivación intrínseca. Con respecto a la segunda dimensión “automotivación”, Goleman (2020) considera que representa el empeño o esfuerzo en realizar una actividad y su persistencia hasta alcanzar los objetivos deseados. Asimismo, la automotivación estimula a la persona para que muestre la conducta apropiada para el logro de sus metas, y también influye en ella las características del entorno, su experiencia, emociones, etc. Lo mencionado se desarrolla en el trabajo, familia, colegio, entre otros.

En todo lo que concierne la hipótesis específica 3, se pudo determinar que se presenta una correlación positiva considerable significativa entre la calidad de vida profesional y las habilidades sociales, teniendo como valor de correlación: 0,692 y un valor de significancia de ,000. Dicho estudio se asimila con Flores (2019) la cual obtuvo un valor de Rho de Spearman: 0,753 y un valor de significancia de ,000, demostrando que la inteligencia emocional posee relación directa y significativa con el apoyo directivo. Con respecto a la tercera dimensión “habilidades sociales”, Goleman (2020) alude que el ser humano por hábitat es un ser social, ya que es fundamental relacionarse y convivir con otros, debido a que necesita de la compañía, protección, apoyo de las personas con las que se rodea. Ello es un tema de interés, puesto que si se tienen las habilidades sociales pertinentes se podrá mantener una adecuada comunicación con los demás, también se podrá tener empatía y se podrán tomar decisiones asertivas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Según los resultados obtenidos entre la calidad de vida profesional y la inteligencia emocional del personal administrativo, donde se obtuvo un valor de correlación: 0,791 y un  $p < 0.05$ ; se concluye que existe relación positiva muy fuerte significativa entre la calidad de vida profesional y la inteligencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima 2022.
2. De acuerdo a los resultados obtenidos entre la calidad de vida profesional y la autoconciencia emocional del personal administrativo, donde se obtuvo un valor de correlación: 0,683 y un  $p < 0.05$ ; se concluye que existe relación positiva considerable significativa entre la calidad de vida profesional y la autoconciencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima 2022.
3. Acorde a los resultados obtenidos entre la calidad de vida profesional y la automotivación del personal administrativo, donde se obtuvo un valor de correlación: 0,694 y un  $p < 0.05$ ; se concluye que existe relación positiva considerable significativa entre la calidad de vida profesional y la automotivación del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima 2022.
4. Conforme a los resultados obtenidos entre la calidad de vida profesional y las habilidades sociales del personal administrativo, donde se obtuvo un valor de correlación: 0,692 y un  $p < 0.05$ ; se concluye que existe relación positiva considerable significativa entre la calidad de vida profesional y las habilidades sociales del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al gerente de la empresa a elaborar y aplicar estrategias en la autoconciencia emocional, automotivación y habilidades sociales para mejorar la calidad de vida profesional de sus trabajadores.
2. También, se le recomienda a la empresa mantener charlas con cada trabajador, para saber qué problemas laborales o familiares tiene, sus frustraciones, para mediante ello mostrar el adecuado entendimiento, y brindarles sugerencias a manera de respuestas para controlar sus emociones y sentimientos.
3. Se le recomienda a la empresa medir el empeño de los trabajadores cuando ejecutan sus actividades, medir los objetivos establecidos, evaluar los factores que determinan sus conductas y brindarles las condiciones idóneas para que puedan disfrutar de un adecuado entorno para lograr automotivarse.
4. Se le recomienda a la empresa demostrar mediante políticas o normas que se preocupan por la protección de los trabajadores para que puedan realizar sus acciones de forma correcta y positiva; mostrarles el apoyo pertinente para lograr los resultados esperados o si están pasando por un mal momento y enfatizar la importancia de la empatía, para que se ayuden entre ellos sin discrepancias o conductas inadecuadas.

## REFERENCIAS

- Abarca, Y., Apaza, Y., Carrillo, G. y Espinoza, T. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1), e3135. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3531/688>
- Alarcón, Y. y Astuñague, J. (2018). *Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, Hospital Goyeneche. Arequipa -2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alexander, L. (2019). *Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área cadena de suministro en una empresa del estado en lima metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5666>
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilánez, C. y Torres, L. (2020). *Administración de empresas. Elementos básicos*. PONS PUBLISHING HOUSE / PONS ASBL. <http://fs.unm.edu/Administracion-de-Empresas.pdf>
- Arteaga, G. (2022). *La unidad de análisis explicada (con ejemplos)*. <https://www.testsiteforme.com/unidad-de-analisis/>
- Álvarez, E. y Barreda, L. (2020). La estadística descriptiva en la formación investigativa del instructor de arte. *Conrado*, 16(73), 100-107. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n73/1990-8644-rc-16-73-100.pdf>
- Bastis Consultores (2022). *Criterios de inclusión y exclusión*. <https://online-tesis.com/criterios-de-inclusion-y-exclusion/>
- Beltrán, J. y López, J. (2018). *Evolución de la administración*. Universidad Católica Luis Amigó. <https://editorial.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/editorial/catalog/view/114/102/495>

CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – Reglamento RENACYT*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Dhanalakshmi, T., Phil, M. y Kohila, K. (2018). Analysis of quality of work life through emotional intelligence among college faculty members. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*. 5, 63-66. <https://www.jetir.org/papers/JETIR1805012.pdf>

Falcón, V., Pertile, V. y Ponce, B. (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: Resultados diagnóstico para la intervención en el Barrio Paloma de la Paz (LaOlla)-ciudad de Corrientes (2017-2018). [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf)

Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2018). *La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica?*. Dialnet, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>

Flores, E. (2019). *Inteligencia emocional relacionada con calidad de vida laboral en personal médico y no médico*. Centro de salud el milagro, 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37536/flores\\_qe.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37536/flores_qe.pdf?sequence=1)

García, A. (2022). Educación, calidad de vida y redes sociales en las relaciones intergeneracionales. Manual de buenas prácticas. Aranzadi. <https://www.libreriamoriarty.com/es/libro/educacion-calidad-de-vida-y-redes-sociales-en-las-relaciones-5730500957>

Goleman, D. (2020). *Inteligencia emocional. La inteligencia más allá del intelecto*. NÓSTICA

- Gómez, M. y Jiménez, M. (2020). Emotional intelligence, resilience and self-esteem in disabled and non-disabled people. *Enfermería Global*, (50). [https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/en\\_1695-6141-eg-17-50-263.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/en_1695-6141-eg-17-50-263.pdf)
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442, [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill Education. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Herrera, K. (2021) *Calidad de vida e inteligencia emocional en estudiantes de quinto año de educación secundaria de una institución educativa pública de Ica - 2020* [Tesis de Título, Universidad Autónoma del Perú] <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1210?show=full>  
!
- Ibarra, S., Segredo, S., Juárez, L. y Tobón, S. (2018). *Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para evaluar la metodología socioformativa en el diseño de cursos*. *Revista Espacios*, 39(53), 24. <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-24.html>
- Jaramillo, O, Martínez, L. y Gamarra, O. (2020). *Calidad de vida laboral en el Caribe colombiano: Análisis de factores determinantes*. Universidad del Norte.
- Jiménez, A. (2018). Inteligencia Emocional. *Curso de actualización pediatría*. 3, 457-469. [https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469\\_inteligencia\\_emocional.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469_inteligencia_emocional.pdf)
- Kestel, D. (2019). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>

- Montoya, C. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente. Nuevos paradigmas en las organizaciones*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- López, R.; Avello, R.; Palmero, D.; Sánchez, S. y Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2). Recuperado de <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Lynch, J. (2021). *The Relationship Between Managers Emotional Intelligence and Officers Self-Efficacy* (Order No. 28317844). Available from ProQuest Central. (2516143809). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/relationship-between-managers-emotional/docview/2516143809/se-2>
- Ludeña, J. (2021). *Diferencia entre muestra y población*. <https://economipedia.com/definiciones/diferencia-entre-muestra-y-poblacion.html>
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A. y Cortez, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1). <https://www.saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247>
- Magers, C. (2019). *The relationship between principal and staff emotional intelligence and the culture of an elementary school* (Order No. 13886108). Available from ProQuest Central. (2234310021). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/relationship-between-principal-staff-emotional/docview/2234310021/se-2>
- Mantilla, E. y Vargas, A. (2021) *Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la Clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020* [Tesis de Título, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] [http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12857/EN\\_macaey\\_vapaap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12857/EN_macaey_vapaap.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Milanês, L., Campêlo, e., Landim, C., De Carvalho, M., Batista, L. y Fernandes, R. (2021). Calidad de vida en el trabajo y salud pública. Estructura dimensional de una escala. *Enfermería Global*, 20(62). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412021000200014](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200014)
- Miranda, E. (2022). *Relación entre inteligencia emocional y resiliencia en estudiantes del Instituto CIMACM Arequipa-2021*. [Tesis de título, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11511>
- Nachtigall, P. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa: como desarrollar un liderazgo óptimo (1º ed.)*. Granica.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y Salud en el centro del Futuro del Trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)
- Ortega, L., Gutiérrez, S. y Tercera, T. (2021). Experiencia en el proceso de selección de estudiantes para calcular valores de referencia hematológicos en una universidad pública de Nicaragua. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, (39), 114-133. <https://rcientificaesteli.unan.edu.ni/index.php/RCientifica/article/view/1117/1203>
- Ruiz, P. y Carranza, R. (2018). Inteligencia emocional, género y clima familiar en adolescentes peruanos. *Acta Colombiana de Psicología*, 21(2). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-91552018000200188](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552018000200188)
- Tabors, C. M. (2019). *Academic Deans' Emotional Intelligence: A Quantitative Study Exploring the Relationship Between Academic Deans' Emotional Intelligence and Their Leadership Effectiveness* (Order No. 13814247). Available from ProQuest Central. (2220404785).

<https://www.proquest.com/dissertations-theses/academic-deans-emotional-intelligence/docview/2220404785/se-2>

Trujillo, M. (2020) *Bienestar psicológico y calidad de vida profesional en miembros de la Policía Nacional del Perú en pandemia por covid19* [Tesis de Título, Universidad San Ignacio de Loyola]  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5b537eba-051d-450f-94ec-f1b977b559bd/content>

UCV (2020). *Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV*  
<https://es.scribd.com/document/543552616/RCUN-0262-2020-UCV-CODIGO-DE-ETICA-EN-INVESTIGACION-1>

Veiga, N., Otero, L. y Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 94-106  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-01262020000200094&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-01262020000200094&script=sci_arttext)

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>				
¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la inteligencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022?	Determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la inteligencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022.	Existe relación positiva o no entre la calidad de vida profesional y la inteligencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022.			Salario Horario laboral Permanencia en la organización Pérdida del empleo Oportunidades de promoción y ascenso Capacitación Responsabilidades otorgadas Habilidades desarrolladas	<b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Diseño:</b> No experimental transversal descriptivo correlacional. <b>Población:</b> 30 empleados administrativos  <b>Muestra:</b> 30 empleados administrativos
			<b>CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL</b>	Profesional		
				Organización y su función directiva	Participación Toma de decisiones Satisfacción con el trabajo Bienestar psicológico	<b>Muestreo:</b> No probabilístico intencional  <b>Técnica:</b> Encuesta
<b>PROBLEMA ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECÍFICOS</b>		<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	
¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la autoconciencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022?	Identificar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la autoconciencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima 2022.	Existe relación positiva o no entre la calidad de vida profesional y la autoconciencia emocional del personal administrativo de la empresa NEWSSERG, Lima, 2022.	<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Autoconciencia emocional	Problemas Frustraciones Entendimiento Respuestas Empeño	<b>Instrumento:</b> Cuestionario
				Automotivación	Objetivos	

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la automotivación del personal administrativo de la empresa NEWSSEER, Lima, 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y la automotivación del personal administrativo de la empresa NEWSSEER, Lima, 2022.</p>	<p>Existe relación positiva o no entre la calidad de vida profesional y la automotivación del personal administrativo de la empresa NEWSSEER, Lima, 2022.</p>		<p>Conducta Entorno Compañía Protección Apoyo Empatía</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida profesional y las habilidades sociales del personal administrativo de la empresa NEWSSEER, Lima, 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y las habilidades sociales del personal administrativo de la empresa NEWSSEER, Lima, 2022.</p>	<p>Existe relación positiva o no entre la calidad de vida profesional y las habilidades sociales del personal administrativo de la empresa NEWSSEER, Lima, 2022.</p>	<p>Habilidades sociales</p>	

## ANEXO 2: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
<b>CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL</b>	Jaramillo et al. (2020) consideran que es el conjunto de factores relacionados con la dinámica organizacional que impactan en los trabajadores, y propician la toma de decisiones, participación, bienestar, satisfacción laboral, relaciones laborales y elaboración de estrategias para aumentar la productividad organizacional.	La Calidad de Vida Profesional se medirá considerando las dimensiones planteadas por Jaramillo et al. (2020) las cuales son: Contractual, profesional y organización su función directiva, por medio del cuestionario que será de escala Likert.	Contractual	Salario	Ordinal
				Horario laboral	
				Permanencia en la organización	
				Pérdida del empleo	
			Profesional	Oportunidades de promoción y ascenso	
				Capacitación	
				Responsabilidades otorgadas	
				Habilidades desarrolladas	
			Organización y su función directiva	Participación	
				Toma de decisiones	
				Satisfacción con el trabajo	
				Bienestar psicológico	
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Goleman (2020) argumenta que es la aptitud del reconocimiento de emociones propias y ajenas en nuestro entorno, es decir, concierne en saber reconocer las emociones de manera empática con uno mismo para mejorar el autoconcepto y de los demás, para mejorar habilidades interpersonales gratificantes en cualquier ámbito de la vida.	La inteligencia emocional se medirá considerando las dimensiones planteadas por Goleman (2020) las cuales son: Autoconciencia emocional, automotivación y habilidades sociales, por medio del cuestionario que será de escala Likert.	Autoconciencia emocional	Problemas	Ordinal
				Frustraciones	
				Entendimiento	
				Respuestas	
			Automotivación	Empeño	
				Objetivos	
				Conducta	
				Entorno	
			Habilidades sociales	Compañía	
				Protección	
				Apoyo	
				Empatía	

**ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estimado Sr(a), El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: “La Calidad de Vida Profesional y su Relación con la Inteligencia Emocional del Personal Administrativo de la Empresa NEWSSERG, Lima, 2022”, el cual tiene fines exclusivamente académicos. Agradecemos su colaboración.

**Instrucciones:**

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

**Escala valorativa:**

<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
1	2	3	4	5

<b>Calidad de vida profesional</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>D1: Contractual</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Considera que el salario que la empresa le brinda logra satisfacer sus necesidades					
2	Considera que el horario laboral establecido es flexible					
3	Considera que se siente cómodo con su permanencia en la organización					
4	Considera que la empresa le brinda las condiciones adecuadas como para que usted decida seguir permaneciendo en la misma					
5	La empresa establece normas y cláusulas complicadas que pueden propiciar perder su empleo					
<b>D2: Profesional</b>			<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

6	La empresa le brinda oportunidades de promoción y ascenso para ocupar cargos de mayor jerarquía					
7	Considera que la empresa ofrece oportunidades de promoción y ascenso justas					
8	La empresa le brinda capacitaciones periódicamente					
9	La empresa utiliza recursos y métodos innovadores para llevar a cabo capacitaciones más dinámicas					
10	Usted logra cumplir correctamente con sus responsabilidades otorgadas					
11	Usted logra desarrollar sus habilidades por medio de la formación que le otorga la empresa					
<b>D3: Organización y su función directiva</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	La empresa considera su participación para tratar problemas o mejorar las condiciones que les brinda					
13	La empresa le pide su opinión para la toma de decisiones organizacionales					
14	Se considera satisfecho con el trabajo que desempeña					
15	Usted considera que la empresa mediante su accionar logra su bienestar psicológico					

<b>Inteligencia emocional</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>S<sup>C</sup></b>	<b>S</b>
<b>D1: Autoconciencia emocional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Considera que tiene problemas difíciles de resolver					
2	Usted logra controlar sus emociones cuando se le presentan problemas					
3	Usted se siente frustrado cuando no logra resolver sus problemas					
4	Usted logra entender por qué le suceden situaciones complicadas					
5	Usted logra entender con rapidez las emociones y/o comportamientos de los demás					

6	Usted logra hallar respuestas para solucionar sus problemas					
<b>D2: Automotivación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Considera que muestra el empeño pertinente para realizar sus actividades					
8	Considera que los objetivos que se establece son alcanzables					
9	Considera que muestra la conducta adecuada para llevar a cabo sus funciones					
10	Considera que las condiciones del entorno de trabajo son propicias para que desempeñe de manera segura su cargo					
<b>D3: Habilidades sociales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Le gusta la compañía de sus compañeros al momento de realizar sus tareas					
12	Le gusta sentirse protegido cuando se reúne con sus compañeros					
13	Usted muestra su apoyo a las personas de su entorno que lo necesitan					
14	Considera que usted es empático con los demás					
15	Considera que sus compañeros son empáticos con usted					

## ANEXO 4: INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA NEWSSERG, LIMA, 2022

#### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Chávez Vera, Kerwin

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable:  
Calidad de vida profesional

**Autor (s) del instrumento (s):** Arellano Mendoza, Rubí Solange  
Medina Palomino, Leidy

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X

	indicadores					
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>				X	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>				X	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					16	30
46						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

46

Lugar y fecha

Lima, 01/10/2022

  
 -----  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL**  
**PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA NEWSSEER, LIMA, 2022**

**I.- DATOS GENERALES**

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Chávez Vera, Kerwin

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable:  
Inteligencia emocional

**Autor (s) del instrumento (s):** Arellano Mendoza, Rubí Solange  
Medina Palomino, Leidy

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X

	indicadores					
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>				X	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					16	30
46						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

46

Lugar y fecha

Lima, 01/10/2022

  
 -----  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL**  
**PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA NEWSSERG, LIMA, 2022**

**I.- DATOS GENERALES**

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Aliaga López Guillermo Percy

**Institución donde labora:** U.N. José Faustino Sánchez Carrión

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable:  
Calidad de vida profesional

**Autor (s) del instrumento (s):** Arellano Mendoza, Rubí Solange  
Medina Palomino, Leidy

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					x

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					8	40
		48				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

48

Lugar y fecha

Huacho, 03/10/2022



\*\*\*\*\*  
Dr. Guillermo Almagro López  
REGUC 16493

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL**  
**PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA NEWSERG, LIMA, 2022**

**I.- DATOS GENERALES**

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Aliaga López Guillermo Percy

**Institución donde labora:** U.N. José Faustino Sánchez Carrión

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable:  
Inteligencia emocional

**Autor (s) del instrumento (s):** Arellano Mendoza, Rubí Solange  
Medina Palomino, Leidy

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					x
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					x

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>				x	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					12	35
		47				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

47

Lugar y fecha

Huacho, 03/10/2022



Dr. Guillermo Abrego López  
REGUC 10493

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL**  
**PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA NEWSSEER, LIMA, 2022**

**I.- DATOS GENERALES**

**Apellidos y nombres del experto:** Dra. Calanchez Urribarri, África

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable:  
Calidad de vida profesional

**Autor (s) del instrumento (s):** Arellano Mendoza, Rubí Solange  
Medina Palomino, Leidy

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					x

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					12	35
		47				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

47

Lugar y fecha

Chiclayo, 06/10/2022

  
 Dra. Africa Calanchez Urribara  
 CE. 000573626  
 Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL**  
**PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA NEWSSEER, LIMA, 2022**

**I.- DATOS GENERALES**

**Apellidos y nombres del experto:** Calanchez Urribarri, África

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:**

Cuestionario de la variable:  
Inteligencia emocional

**Autor (s) del instrumento (s):**

Arellano Mendoza, Rubí Solange  
Medina Palomino, Leidy

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					x
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					x

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					12	35
		47				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

47

Lugar y fecha

Chiclayo, 06/10/2022

  
**Dra. Africa Calanchez Urribara**  
 CE. 000573626  
 Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

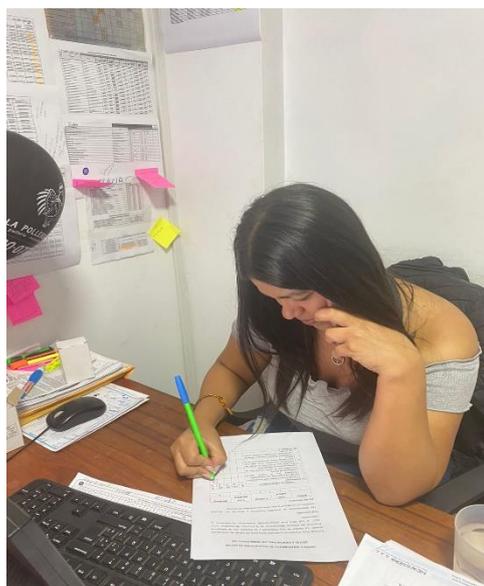
\_\_\_\_\_

## ANEXO 5: BASE DE DATOS

VARIABLE Calidad de vida profesional																							
ENTREVISTADOS	DIMENSION Contractual						DIMENSION Profesional						DIMENSION Organización y su función directiva					Totales de la variable					
	Salario	Horario Laboral	Permanencia en la organización	Pérdida del empleo	sumatoria	Promedio de la dimensión	Oportunidades de promoción y ascenso	Capacitación	Responsabilidades otorgadas	Habilidades desarrolladas	sumatoria	Promedio de la dimensión	Participación	Toma de decisiones	Satisfacción en el trabajo	Bienestar psicológico	sumatoria	Promedio de la dimensión	Total de las respuestas de la variable	Promedio total de la variable			
1	1	1	1	1	2	6.00	1	1	1	3	2	1	9.00	2	1	1	1	2	5.00	1	20.00	1	
2	1	1	1	1	2	6.00	1	1	1	3	2	1	9.00	2	1	1	1	2	5.00	1	20.00	1	
3	4	2	2	4	3	15.00	3	2	4	2	1	3	2	14.00	2	4	2	2	3	11.00	3	40.00	3
4	4	2	2	4	3	15.00	3	2	4	2	1	3	2	14.00	2	4	2	2	3	11.00	3	40.00	3
5	4	2	2	4	3	15.00	3	2	4	2	1	3	2	14.00	2	4	2	2	3	11.00	3	40.00	3
6	1	1	1	1	2	6.00	1	1	1	1	3	2	1	9.00	2	1	1	1	2	5.00	1	20.00	1
7	1	1	1	1	2	6.00	1	1	1	1	3	2	1	9.00	2	1	1	1	2	5.00	1	20.00	1
8	3	1	1	3	2	10.00	2	1	3	1	3	2	1	11.00	2	2	1	4	2	9.00	2	30.00	2
9	3	4	3	3	1	14.00	3	3	3	3	4	4	3	###	3	2	3	4	1	10.00	3	44.00	3
10	3	4	3	3	1	14.00	3	3	3	3	4	4	3	###	3	2	3	4	1	10.00	3	44.00	3
11	3	4	3	1	1	12.00	2	3	1	3	4	4	3	18.00	3	2	3	4	1	10.00	3	40.00	3
12	3	1	3	1	1	9.00	2	2	1	2	4	4	1	14.00	2	2	3	4	3	12.00	3	35.00	2
13	3	1	3	1	2	10.00	2	2	1	2	1	2	1	9.00	2	2	3	2	3	10.00	3	29.00	2
14	1	1	2	1	2	7.00	1	2	1	2	1	2	1	9.00	2	2	2	2	3	9.00	2	25.00	2
15	1	1	2	1	2	7.00	1	2	1	2	1	2	1	9.00	2	1	2	2	3	8.00	2	24.00	2
16	1	1	2	1	2	7.00	1	2	1	2	1	2	1	9.00	2	1	2	2	3	8.00	2	24.00	2
17	1	1	2	1	2	7.00	1	2	1	2	1	2	1	9.00	2	1	2	2	3	8.00	2	24.00	2
18	1	1	2	1	2	7.00	1	2	1	2	4	2	3	14.00	2	1	2	2	2	7.00	2	28.00	2
19	3	1	2	1	2	9.00	2	2	3	2	4	2	3	16.00	3	1	2	4	1	8.00	2	33.00	2
20	3	4	2	1	2	12.00	2	2	3	2	4	4	3	18.00	3	1	2	4	1	8.00	2	38.00	2
21	3	4	3	3	2	15.00	3	2	3	2	4	4	3	18.00	3	2	3	4	1	10.00	3	43.00	3
22	3	4	3	3	1	14.00	3	2	3	3	4	4	3	19.00	3	2	3	4	1	10.00	3	43.00	3
23	3	4	3	3	1	14.00	3	3	4	3	4	4	2	###	3	2	3	4	1	10.00	3	44.00	3
24	3	2	3	3	1	12.00	2	3	4	3	4	3	2	19.00	3	2	3	4	1	10.00	3	41.00	3
25	3	2	3	4	1	13.00	3	3	4	3	3	3	2	18.00	3	2	3	1	1	7.00	2	38.00	2
26	3	2	3	4	1	13.00	3	3	4	3	3	3	2	18.00	3	2	3	1	1	7.00	2	38.00	2
27	1	2	1	4	1	9.00	2	3	4	1	3	3	2	16.00	3	2	1	1	2	6.00	2	31.00	2
28	3	2	3	4	1	13.00	3	3	4	3	3	3	3	19.00	3	2	3	4	1	10.00	3	42.00	3
29	3	2	3	4	1	13.00	3	3	4	3	3	3	3	19.00	3	2	3	4	1	10.00	3	42.00	3
30	4	2	3	4	3	16.00	3	3	3	3	4	3	3	19.00	3	2	3	4	1	10.00	3	45.00	3
	2.47	2.03		2.32	1.73		2.17		2.37		2.52	2.87	2.00		2.44	1.87	2.27	2.70	1.83		2.17		2.26

VARIABLE Inteligencia emocional																							
ENTREVISTADOS	DIMENSION Autoconciencia emocional							DIMENSIÓN Automotivación					DIMENSIÓN Habilidades sociales							Totales de la variable			
	Problemas		Frustraciones	Entendimiento		Respuestas	sumatoria	Promedio de la dimensión	Empeño	Objetivos	Conducta	sumatoria	Promedio de la dimensión	Entorno	Compañía	Protección	Apoyo	Empatía		sumatoria	Promedio de la dimensión	Total de las respuestas de la variable	Promedio total de la variable
1	1	2	2	1	3	4	13.00	2	3	1	1	5.00	2	2	1	2	1	1	2	9.00	2	27.00	2
2	1	2	2	1	3	1	10.00	2	3	1	1	5.00	2	2	1	2	1	1	2	9.00	2	24.00	2
3	4	3	3	2	2	4	18.00	3	2	2	2	6.00	2	4	2	4	4	2	4	20.00	3	44.00	3
4	4	3	3	2	2	4	18.00	3	2	2	2	6.00	2	4	2	4	4	2	4	20.00	3	44.00	3
5	4	3	3	2	2	4	18.00	3	2	2	2	6.00	2	4	2	4	4	2	4	20.00	3	44.00	3
6	1	2	2	1	3	1	10.00	2	1	1	1	3.00	1	2	1	2	1	1	2	9.00	2	22.00	1
7	1	2	2	1	3	1	10.00	2	3	1	1	5.00	2	2	1	2	1	1	2	9.00	2	24.00	2
8	3	2	2	1	3	3	14.00	2	3	1	1	5.00	2	1	1	3	1	1	3	10.00	2	29.00	2
9	3	4	1	3	4	3	18.00	3	3	4	3	10.00	3	3	3	2	4	3	4	19.00	3	47.00	3
10	3	4	1	3	4	4	19.00	3	3	4	3	10.00	3	3	2	2	4	3	4	18.00	3	47.00	3
11	3	4	1	3	4	4	19.00	3	3	4	3	10.00	3	3	2	2	4	3	4	18.00	3	47.00	3
12	3	4	2	3	2	4	18.00	3	3	4	3	10.00	3	2	2	2	4	2	4	16.00	3	44.00	3
13	1	2	2	3	2	1	11.00	2	2	1	2	4.00	1	2	2	2	4	2	2	14.00	2	29.00	2
14	1	2	2	1	2	1	9.00	2	1	1	2	4.00	1	2	2	2	4	2	2	14.00	2	27.00	2
15	1	2	2	1	2	1	9.00	2	2	1	2	5.00	2	2	2	3	4	2	2	15.00	3	29.00	2
16	1	2	2	1	2	1	9.00	2	2	1	2	5.00	2	2	2	3	4	2	2	15.00	3	29.00	2
17	1	2	2	1	2	1	9.00	2	2	1	2	5.00	2	2	2	3	3	2	2	14.00	2	28.00	2
18	4	4	2	2	3	4	19.00	3	2	4	2	8.00	3	2	2	3	3	2	4	16.00	3	43.00	3
19	4	4	2	2	3	3	18.00	3	2	4	2	8.00	3	2	3	3	3	2	3	16.00	3	42.00	3
20	4	4	1	2	3	3	17.00	3	2	4	2	8.00	3	3	3	3	3	2	3	17.00	3	42.00	3
21	4	4	1	2	3	3	17.00	3	2	2	2	6.00	2	3	3	3	1	3	3	16.00	3	39.00	3
22	3	4	1	2	3	3	16.00	3	2	2	2	6.00	2	3	3	3	1	3	3	16.00	3	38.00	2
23	3	2	1	3	2	1	12.00	2	2	2	2	6.00	2	2	1	4	1	3	3	14.00	2	32.00	2
24	3	2	1	3	2	4	15.00	3	1	2	3	6.00	2	2	1	4	1	3	3	14.00	2	35.00	2
25	3	2	1	3	2	4	15.00	3	1	2	3	6.00	2	4	3	4	1	3	2	17.00	3	38.00	2
26	1	2	3	1	2	4	13.00	2	1	2	3	6.00	2	4	1	2	1	1	2	11.00	2	30.00	2
27	1	2	3	1	2	4	13.00	2	1	2	3	6.00	2	4	1	2	1	1	2	11.00	2	30.00	2
28	4	4	3	3	4	4	22.00	4	3	4	3	10.00	3	4	3	2	3	3	2	17.00	3	49.00	3
29	4	4	3	3	4	3	21.00	4	3	4	3	10.00	3	4	3	3	3	3	2	18.00	3	49.00	3
30	4	4	3	2	3	3	19.00	3	3	1	3	7.00	2	4	3	3	3	3	3	19.00	3	45.00	3
		2.75	1.97		2.33	2.83	2.49		2.13	2.23	2.20	2.19		2.77	2.00	2.77	2.57		2.80	19.00	2.51	2.40	

## ANEXO 6: FOTOS DE LA ENCUESTA



## ANEXO 7: PORCENTAJE DE TURNITIN

La Calidad de Vida Profesional y su Relación con la Inteligencia Emocional del Personal Administrativo de la Empresa  
NEWSSERG, Lima 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>18%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>16%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>4%</b> PUBLICACIONES	<b>9%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>6%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.unapiquitos.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>redi.unjbg.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.upeu.edu.pe:8080</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>pesquisa.bvsalud.org</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.uandina.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>10</b>	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>11</b>	<b>Mirian Grimaldo, Mario Alexander Reyes Bossio. "Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima", Revista Latinoamericana de Psicología, 2015</b> Publicación	<b>&lt;1%</b>
<b>12</b>	<b>repositorio.utea.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>13</b>	<b>repository.usta.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>14</b>	<b>www.ctm.org.mx</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>15</b>	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>16</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>17</b>	<b>renatiqa.sunedu.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>18</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida profesional y su relación con la inteligencia emocional del personal administrativo de la empresa Newsserg, Lima 2022

", cuyos autores son MEDINA PALOMINO LEIDY, ARELLANO MENDOZA RUBI SOLANGE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 26 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE <b>CARNET EXT.:</b> 000573626 <b>ORCID:</b> 00000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 28-12-2022 10:04:18

Código documento Trilce: TRI - 0501736