



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Inteligencia emocional y rendimiento laboral en la
empresa Recreo campestre "El Auki", Huaraz, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Manrique Leyva, Leydi Diana (orcid.org/0000-0001-8747-947X)

Toledo Alvarado, Mayra Jackeline (orcid.org/0000-0003-0834-3318)

ASESOR:

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, a mis padres por sus enseñanzas y esfuerzos que hacen para apoyarme cada día, a mi hermana Jacky, quien ha estado junto a mí en todo momento brindándome su apoyo incondicional, y a mis hermanos que son el motivo para continuar hacia el éxito personal y profesional.

Leydi Manrique Leyva.

A Dios, a mi madre, quien es mi inspiración para seguir adelante, por su amor y apoyo incondicional para continuar hacia el éxito personal y profesional, a mi papito que desde el cielo me ilumina para continuar con mis proyectos y a mis abuelos por inculcarme valores y principios para mi vida.

Mayra Toledo Alvarado.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, por mantenernos con buena salud, además, agradecemos a nuestras familias por los consejos y apoyos que nos brindan diariamente, De oro lado, queremos brindar nuestro agradecimiento al Gerente de la Corporación Huilcanina S.R.L. por permitirnos realizar nuestra investigación en su empresa, finalmente expresamos nuestra gratitud a nuestro asesor por su constante paciencia y apoyo para llegar a culminar la investigación.

Leydi Manrique Leyva.

Toledo Alvarado Mayra.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y Operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	18
3.5 Procedimiento:	19
3.6 Métodos de análisis de datos:.....	20
3.7 Aspectos éticos:	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla cruzada entre inteligencia emocional y rendimiento en la tarea. ..	21
Tabla 2. Tabla cruzada entre inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente.	22
Tabla 3. Tabla cruzada entre inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto.....	23
Tabla 4. Tabla cruzada entre inteligencia emocional y rendimiento laboral.	24

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre “El Auki, Huaraz, 2023. El método fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 40 trabajadores. En el procesamiento y recolección de datos se usó la técnica de la encuesta, elaborándose un cuestionario como instrumento referidas a la inteligencia emocional y rendimiento laboral, para lo cual se contó con 23 interrogantes para la variable inteligencia emocional y de 15 interrogantes para la variable rendimiento laboral, en ella se consideró a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos llegó a utilizarse el programa estadístico SPSS v.-27, de la cual se obtuvo tablas de distribución de frecuencias, además permitió medir la correlación de las variables. Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que llega a concluir que existe un grado de correlación positiva considerable entre las variables inteligencia emocional y rendimiento laboral, con un valor de 0.836, asimismo se logró alcanzar un sig. bilateral 0.00 menor a 0.05, ello permite rechazar la hipótesis nula y llegando a aceptar la hipótesis alterna.

Palabras clave: inteligencia emocional, rendimiento laboral, trabajadores.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between emotional intelligence and work performance in the company Recreo campestre "El Auki, Huaraz, 2023. The method was of an applied type, of a non-experimental design, of a quantitative approach and a correlational level. The population and sample consisted of 40 workers. In the processing and collection of data, the survey technique was used, developing a questionnaire as an instrument referring to emotional intelligence and work performance, for which there were 23 questions for the emotional intelligence variable and 15 questions for the performance variable. work, in it the Likert scale was considered. For data processing, the statistical program SPSS v.-27 was used, from which frequency distribution tables were obtained, and also allowed to measure the correlation of the variables. Spearman's Rho correlation coefficient was used, which concludes that there is a considerable degree of positive correlation between the variables emotional intelligence and work performance, with a value of 0.836, it was also possible to reach a sig. bilateral 0.00 less than 0.05, this allows rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis.

Keywords: emotional intelligence, job performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la coyuntura actual la inteligencia emocional viene a ser un constructo que ha permitido que los individuos administren sus emociones orientado a buscar mejoras en su manera de ser en la organización, siendo trascendental porque permite tener trabajadores enfocados de cómo generar productividad creando integración, relacionándose con sus compañeros de trabajo, buscando estrategias cada vez más competitivas, a la vez creando una atmosfera llena de fervor y bienestar, con ello apoyar a los demás.

De la cruz (2020) respecto al artículo: Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral, cuyo objetivo fue establecer si la inteligencia emocional interviene sobre la satisfacción laboral. Concluyendo que la inteligencia emocional aporta apreciando y conservando una postura positiva frente a la labor y, es por ello, tener mejor complacencia en sus labores cotidianas. Otra de las conclusiones a las que se alcanzó en relación a los objetivos específicos, es que los elementos referidos a ella vienen a ser idóneos y factibles para ser empleados en la organización, resultando de gran utilidad puesto que manifiesta su contribución en diversas categorías de la empresa.

Ballén y Sánchez (2018) en su artículo: Asociación de la inteligencia emocional y desempeño laboral en alumnos del Centro Regional Buga de Uniminuto. Contó con el objetivo de alcanzar a determinar la clase de asociación que existe de la inteligencia emocional realizada su medición en sus dimensiones social y personal, de otro lado, el desempeño laboral llevada a cabo su medición partiendo de la perspectiva del Individual Work Performance Questionnaire. El método utilizado llegó a ser cuantitativa, correlacional. La población se conformó de 65 alumnos. Llegaron a concluir que se halla relación positiva moderada de la inteligencia emocional referidas a sus dimensiones: social y desempeño laboral, al dar inicio en aquellos resultados se procede a la realización de la proposición de entrenar la inteligencia emocional que contiene consecuencia positiva en el desempeño laboral.

Norma et al. (2018) dentro del artículo: desempeño laboral acorde al estado de salud del empleado y uso del móvil en las organizaciones. Cuyo objetivo fue precisar la asociación del desempeño en salud del colaborador a la utilización del móvil. Ejecutamos el coeficiente de Pearson donde se evaluó la relación de las

variables mostrando distribución normal. Lo hallado respecto al grupo total de trabajadores, 70 en su totalidad, reportaron un 61.4%, que consideraron indispensable el utilizar el móvil dentro del ambiente laboral, especialmente hacia la comunicación con el personal y los equipos de labores, cuyos datos vienen a ser requeridos para las labores, así mismo como una herramienta para formalizar los formatos y atención de los proveedores etc. Concluyendo que la utilización descomunal del móvil llega a relacionarse de manera contrapuesta al desempeño laboral apreciado en colaboradores del calzado y prestaciones.

Satuf (2020) en su artículo referida a la evaluación de la Inteligencia emocional observada. Cuyo objeto fue propagar la influencia de evaluación científica de la inteligencia emocional y su validación de su escala relacionada a Schutte. El método fue de perfil descriptivo, cuantitativo y transversal. Los resultados encontrados de acorde a los valores de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) los cálculos arrojaron el valor de 0.910, estimado muy bueno y los valores de Bartlett ($\chi^2=14804.33$, $p<.001$), y comprobando a la vez la matriz de relación antiimagen, alcanzando valores entre 0.853 y 0.949. Concluyendo que los individuos que presentan niveles mejorados de inteligencia emocional desarrollan y mantienen buen estado de ánimo positivos permanentemente.

Moyano et al. (2022) en su artículo desempeño laboral en damas ejecutivas en el sector turístico: utilización de redes sociales y capacidades digitales. Cuyo objetivo fue establecer el modelamiento teórico en relación al desempeño laboral, la que llega a exponerse a través de aptitudes digitales, versatilidad, ansiedades y la utilización de redes sociales. La investigación realizada con información escogida de damas de referido sector, tomando en consideración los elementos de utilización de redes sociales y las aptitudes digitales. La primordial contribución de la investigación permanece en la aproximación a la perspicacia del desempeño laboral, concretamente de damas, ellas afrontaron desafíos distintos frente a la epidemia del Covid-19, valiéndose de redes sociales a fin de optimizar sus acciones.

Torres et al. (2021) en su artículo sobre la inteligencia emocional y desempeño laboral de profesionales de salud de un hospital en Pucallpa. Cuyo objetivo llegó a orientarse en determinar la correlación entre las variables estudiadas. Teniendo como base a lo hallado que se ha alcanzado es indudable

que la inteligencia emocional llega a tener estrecha relación con el desempeño laboral, luego de haber hallado Tau b de Kendall se pudo obtener el valor de $p = 0.001$; debido a que a fin de conseguir un adecuado desarrollo de las acciones y efectuar ciertos propósitos de su cargo han de tener la competencia emocional de conllevar retos y dificultades que han de producirse en el período de su etapa laboral.

En nuestra realidad problemática, el estudio se llevará a ejecutarse en la empresa Recreo campestre "El Auki", dedicada a la gastronomía, en la provincia de Huaraz, Ancash. Asimismo, se observa que la empresa presenta situaciones desfavorables de inteligencia emocional en los trabajadores, manifestándose en la falta de relaciones interpersonales, problemas para controlar las emociones, ineficiente trato profesional por parte de los jefes inmediatos, falta de comunicación asertiva y poca empatía entre miembros integrantes de la organización, las cuales estarían trayendo ciertos efectos como baja productividad de los trabajadores, falta de trabajo en equipo, escaso empeño en llegar a cumplir sus tareas y problemas de rendimiento laboral. De acuerdo a ello, el estudio tiene la intención de llegar al establecimiento de si existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral, para consecutivamente proponer opciones de solución al problema.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023?

Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento en la tarea en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023? b) ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023? c) ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023?

La presente investigación se justifica de forma Teórica: Ya que el estudio está cimentado en teorías que brindan soporte a las nociones de inteligencia emocional y rendimiento laboral, accediendo a confrontar lo teórico con los resultados de la investigación, con la finalidad de sugerir que apoyen a mejorar el argumento existente de la investigación. Practica: en este estudio sobresale

actualmente la inteligencia emocional que es de suma importancia para el rendimiento eficiente en las empresas. Se propone nuevas formulaciones, que darán soluciones a la situación que atraviesa la empresa. Metodológica: para esta investigación, la metodología que se utilizó, fue comprobado por su validez y confiabilidad; de este modo serán utilizados como base a los múltiples trabajos de indagación. Social: la investigación será relevante, ya que se tendrá en cuenta que los estudios sobre inteligencia emocional y la relación con el rendimiento laboral en la región Ancash, son mínimas, aún más, su aporte sería trascendente si ella llegara a incidir sobre el rendimiento laboral en la organización.

Objetivo General: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre “El Auki, Huaraz, 2023.

Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en la tarea en la empresa Recreo campestre “El Auki, Huaraz, 2023. b) Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente en la empresa Recreo campestre “El Auki, Huaraz, 2023. c) Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto en la empresa Recreo campestre “El Auki, Huaraz, 2023.

Hipótesis General: H_1 : Existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre “El Auki, Huaraz, 2023; H_0 : No existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del proceso de realizar la indagación de antecedentes las que lleguen a tener relación con las variables estudiadas llegamos a encontrar a Moral & Ganzo (2018) en su estudio referida a la inteligencia emocional posee una influencia en la satisfacción laboral en España. El objeto planteado llegó a ser determinar la relación de la inteligencia emocional y satisfacción laboral. La muestra del estudio fue establecida con 214 colaboradores de diversos entornos sociales. Los resultados llegan a mostrar que llega a tener un aporte referida a una matriz de correlaciones que permite llegando a determinar la relación de cada dimensión de la Inteligencia Emocional con las de la Satisfacción Laboral, debido a que la referida relación entre sí, llegan a tener una suposición genérica como alta, debido a que se muestran dentro de los instrumentos principales. Es así que, aquellas dimensiones de la primera variable que evidencian relación con aquellas de la segunda variable vienen a ser; estado de ánimo (0.366 con Intrínseca), adaptabilidad (0.309 con Intrínseca) y, el de mayor nivel, Interpersonal (0.419 con Intrínseca, 0.325 con ambiente físico, 0.316 con Supervisión) debido a que en su mayoría las referidas muestran relación mayor a 0.3 a un nivel de confiabilidad de 99%. De este modo, llega a confirmarse la relación de las dos variables dependientes, aun cuando ella llega a ser de manera moderada.

Lindao (2019), en su estudio: la inteligencia emocional busca optimizar el desempeño laboral de colaboradores en la empresa EMASA-EP, Santa Elena, La libertad, Ecuador. Cuyo objeto llegó a ser; los componentes de la inteligencia emocional que pretenden fortalecer y contribuir al progreso del desempeño laboral en la organización EMASA-EP. Los métodos fueron exploratorios, cualitativo y cuantitativo, así mismo analítico a fin de determinar que se apliquen instrumentos de estudio; entrevistas a funcionarios y encuesta a trabajadores y contribuyentes, a fin de examinarla con posterioridad. Lo conseguido en el hallazgo consintieron en descubrir que los componentes para mejorar la inteligencia emocional sobre desempeño laboral llegan a ser: autocontrol, adaptabilidad y comunicación efectiva, instrumentos precisos a fin de desarrollar sus labores en equipo y establecer una mejora en la toma de decisiones, sobre todo grupales y remediar los inconvenientes que diariamente llegan a ilustrar bajo el contexto de trabajo.

Viera (2015), dentro de su estudio: inteligencia emocional y rendimiento laboral en trabajadores de la organización hidrotecnología, Ambato, Ecuador. Cuyo objetivo fue perfeccionar la atención y el servicio al consumidor a fin de lograr idoneidad y perfección, optimizando la diligencia profesional, con orientación al rendimiento laboral. La metodología fue cualitativo, cuantitativo, empleando la peculiaridad de estudio bibliográfico, documental, asimismo descriptivo debido a que accede a narrar los inconvenientes de las causas y las consecuencias sobre ella, explicativo debido a que se exterioriza el contexto estudiado en el argumento promoviendo soluciones alternativas que provoquen la adaptación y la búsqueda de nuevas oportunidades fortaleciendo la autoestima, consiguiendo la satisfacción laboral. Concluyendo que aquellas causas perturbadoras del rendimiento laboral, es el acatamiento de las reglas de la organización, así mismo no tomar las mejores decisiones existiendo la falta de compromiso con la empresa, de igual manera no maneja bien sus actuaciones produciendo divergencias, genera dificultades en la productividad.

Callo (2022), dentro de su estudio: inteligencia emocional y su relación con el rendimiento laboral de colaboradores de la organización regional de servicios públicos de electricidad, Electrosur s.a. Arequipa, Perú. Cuyo objetivo fijado llegó a ser de qué modo domina la inteligencia emocional sobre el nivel de rendimiento laboral en trabajadores de la organización regional de servicio público de electricidad-Electrosur S.A. El método de utilizado alcanzó a ser correlativo, transversal, descriptivo. En los resultados se alcanzó un índice 98.2% de fiabilidad de que las relaciones sean auténticas y una probabilidad de error menor al 1.8%, con lo que aceptamos nuestra hipótesis. Logrando a la conclusión con la existencia de una influencia con significancia de la inteligencia emocional en el grado de rendimiento laboral de colaboradores en la organización regional de servicio público de electricidad-Electrosur S.A.

Gary (2022), dentro de su estudio: inteligencia emocional y rendimiento laboral en los trabajadores de la gerencia de Vialidad y Transporte del Gobierno provincial de Cajamarca, Perú. Cuyo objetivo fue establecer la relación de la inteligencia emocional y rendimiento laboral de trabajadores. Los métodos utilizados fueron según su propósito es aplicada, correlacional, diseño no experimental, transversal. Así mismo los métodos, inductivo, analítico, sintético.

Los resultados demuestran de acuerdo al coeficiente de 0.338 contando con el sig. bilateral = 0.008 resultando inferior a 0.05, la misma que permite aseverar la aceptabilidad de la hipótesis generada, de igual manera, la inteligencia emocional en los empleados demuestra un 73.3% que manipulan sus sentimientos y destrezas, también el rendimiento laboral de colaboradores detalla uno pertinente en un 68.3%, manifestando que en su totalidad los trabajadores cumplen con ejecutar sus labores, conservan una conducta apropiada a las situaciones laborales y alcanzan operar los infortunios profesionales en las actividades cotidianas. Asimismo, se pudo hallar relación de la inteligencia emocional con rendimiento en la tarea de acuerdo al sig. bilateral de $0.002 < 0.05$ y el coeficiente en 0.392, aceptando la primera hipótesis específica. Respecto a la relación de la inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente se basa en haber obtenido el sig. bilateral en 0.002 con un coeficiente de 0.391, aceptando la segunda hipótesis específica. Finalmente, se halla relación de la inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto con un sig. bilateral de 0.004 y el coeficiente de 0.365, llevando a aceptar la tercera hipótesis específica.

Gutiérrez (2018), dentro de su estudio: efecto del programa de inteligencia emocional en el rendimiento laboral de profesores y personal administrativo del instituto Víctor Andrés Belaunde, Chimbote, Perú. Cuyo objeto refirió establecer el dominio del programa de inteligencia emocional sobre el rendimiento laboral de profesores y administrativos de la entidad educativa. Los resultados conseguidos demuestran que la satisfacción del colaborador llega a recalcar en grado moderado regular dentro del pre test con 55 % y un grado moderado en el post test con un 48%; de igual manera en la autoestima se matiza en grado moderado dentro del pre test ascendente al 45% y un grado moderado en el post test con un 68%; Concluyendo que aplicando el análisis respectivo, donde afirma la existencia de desigualdad estadísticas con significancia ($p < 0.01$) en correlación al rendimiento laboral del pre y post test; presentando la media entre pre test ascendente a 42.81 y del post test 54.68; así mismo la inclinación típica del pre test por 8.424 y del post test por 4.571. En consecuencia, el programa permitió llegar a perfeccionar el rendimiento laboral sobre la población indicada, permaneciendo de esta manera aprobado respecto al programa aplicado.

Tito (2018), dentro de su estudio: inteligencia emocional y rendimiento laboral de los colaboradores de la Intendencia Regional SUNAT, Madre de Dios, Perú. Cuyo objetivo fue establecer el nivel de relación de la inteligencia emocional y rendimiento laboral. El método fue básico sustantivo, descriptivo correlacional de corte transversal. Los resultados elaborados al rendimiento laboral se describen que la dimensión estabilidad emocional, tiene un grado de relación con un valor de 0,665 según la técnica Pearson siendo la significación inferior al 5% ($\alpha=0,001$), correspondiendo aseverar que el rendimiento laboral pende al 44.22%, de igual manera aquella que mejor vaticina sobre inteligencia emocional viene a ser la evaluación, debido a que el grado de relación de ellas logra un ser 0,584 en la técnica Pearson siendo la significancia inferior al 5% ($\alpha=0,022$), correspondiendo aseverar que evaluarla pende al 34.10%. Concluyendo que la inteligencia emocional y rendimiento laboral pudo hallarse la existencia de relación con significancia luego de haber alcanzado el índice 0,740 en la técnica Pearson involucrando la determinación en 0.547, correspondiendo aseverar que ella tiende a pender de 54.76% sobre el rendimiento laboral.

Ventura (2021), dentro de su estudio: inteligencia emocional y su relación con el rendimiento laboral de trabajadores de la UGEL, Huánuco, Perú. Siendo Su objeto llegar a examinar la relación existente de la inteligencia emocional y rendimiento laboral. Su metodología se halló en ser aplicada, cuantitativo, no experimental. A través de recabar la información por medio de una encuesta para entender la conducta de las variables de la investigación. Los resultados demuestran un grado regular con la técnica de Pearson con un valor de 0,533 interpretando que la relación de ambas llega a ser significativa. Concluyendo que se determinó la existencia de una correlación trascendental de la inteligencia emocional y rendimiento laboral.

Benavides (2019), dentro de su estudio: la comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo en la UGEL Chepé. La libertad, Perú. Contando con el objeto de establecer si existe correlacional de la comunicación interna y el rendimiento laboral. El método llegó a ser no experimental, tipo descriptivo, correlacional. Los resultados conseguidos de la comunicación interna y rendimiento laboral llegaron a tener relación moderada de acuerdo al coeficiente de Spearman con un valor de 0,447**, concluyendo con la

existencia de una correlación moderada, la cual involucra a aquellos colaboradores con contrato se encuentran con elevado direccionamiento a efectuar roles y efectuar propósitos protegidos debido a que se encuentran permanente evaluados. Llegando a recomendar la puesta en operación acciones que integren el acceso en determinar elevada interrelación del recurso humano. Llegar a emplear las evaluaciones habituales a todos los colaboradores sin llegar a tener distinción respecto a su modalidad de contrato de trabajo, a fin de evaluar sus competencias e idoneidades.

Seguidamente, llegamos a proceder con la descripción de bases teóricas respecto a la inteligencia emocional

Fernández & Ramos (2016) para los autores definen la inteligencia emocional como la destreza de aquellas personas que llegan a apreciar, utilizar, entender y manipular sentimientos. En su modelo respecto a la inteligencia emocional involucra 4 prodigiosos componentes: sensación y expresión emocional, donde reconoce la manera consiente nuestras emociones, identificando lo que profesamos y ser competentes al proporcionar una ética oral y una dicción entusiasta adecuada. Asimismo, la facilitación emocional, que viene a ser la competencia a fin de concebir afectos que proporcionen entendimiento, de igual manera la comprensión emocional que compone lo que profesamos dentro de nuestros pensamientos y estar al corriente reflexionando el laberinto de los cambios sentimentales.

La inteligencia emocional, partiendo de la óptica de Anco (2022) precisa que el sentimiento y pensamiento, llegan a ser aspectos que se encuentran vinculadas. La emoción llega a determinar la forma y grado en que ha de ponerse en funcionamiento la capacidad de la mente: con la finalidad de transcurrir adecuadamente la precisión, asimismo de una fracción intelectual en el grado más alto del que sea factible, donde llega a requerirse peculiaridades como la coyuntura y el entusiasmo.

La inteligencia emocional de acuerdo a lo referido por Arrabal (2018) viene a ser la capacidad de la aceptación y la dirección sensata de los sentimientos tomando en consideración la trascendencia con que cuentan la totalidad de determinaciones y avances que proporcionamos a lo largo de la vida, aun cuando en la realidad no tenemos conciencia de la misma.

Desde la perspectiva de Bar-On (1997) respecto a su patrón de inteligencia emocional social llega a detallar que ella consta de dos fracciones, la inicial viene a ser la conceptualización o teoría del enunciado, en tanto, la segunda llega a la reseña del registro psicométrico que permite llegar a logra la medición de la inteligencia emocional social la que llegó a cimentarse en lo teórico y habiendo sido trazada a fin de valorar a las personas.

La importancia de la inteligencia emocional radica en desarrollar control y ordenamiento de los sentimientos que llegan a surgir de la insuficiencia poseída por el ser humano al no permitirse acarrear con ciertas iniciativas emocionales, debido a que contrariamente asumiría efectos negativos a ras individual, asimismo, en lo social. Igualmente, todos los individuos requieren apreciarse seguros emocionalmente, es decir, tener emociones de prosperidad y permanencia apasionada (Perea, 2002).

Los componentes esenciales desde la perspectiva de Cooper y Sawaf (1997) la inteligencia emocional se encuentra constituida de cuatro: La alfabetización emocional, llega a consistir en llegar a tener consecuencia respecto de las propias conmociones, encauzar y trajinar la fuerza emotiva con el ánimo que otorga de la contribución la que alcanzaría a señalar "pasión" innovadora y reparadora. La agilidad emocional; llega a exterioriza sobre la dupla inclinación: a) brindar a otros el nivel de fiabilidad proporcionada por las interrelaciones con los demás y la comunicación con empatía al poseer conocimiento de las emociones y conmociones; b) alcanzar la facultad de elasticidad y transformación a fin de enmendar inconvenientes y enfrentándose a ella de modo apropiado, a aquellas insuficiencias. La profundidad emocional. el componente se encuentra coherente respecto a la ética y moral individual. En general llegamos a poseer estimulaciones y recapacitamos relacionadas a nuestros anhelos, a la potencialidad propia con propósito personal. La alquimia emocional: muestra elevada complejidad de ambientes (aptos para consentir desafíos, accionar con sagacidad y esmero, emplear la percepción a la innovación y perspicacia).

Según, Sternberg (1982). La inteligencia emocional está compuesta por tres extensiones. La componencial, donde detalla a los elementos cognitivos que nos acceden instruirse y desenvolver faenas perspicaces, asimismo la experiencial, que nos admite encontrar una nueva faena o escenario proporcionando una réplica

conveniente, y el entorno de clase práctica o social, exponiendo acomodación al contexto y ventajoso a fin de solucionar dificultades cotidianas.

Aquellas dimensiones, acorde a lo señalado por BarOn (1997) son las siguientes:

Intrapersonal, es la apreciación de uno mismo o de sí mismo, frente al escenario en que existimos en un explícito entorno y lugar definido; siendo sus indicadores la comprensión emocional de uno mismo donde radica en llegar a tener respeto por uno mismo entendiendo y accediendo sobre sus fortalezas y debilidades, involucrando el grado de fiabilidad que gozamos, así mismo la asertividad que expresa informar efectivamente (no ofender) las emociones, credos, ideologías, protege los derechos y valores propios frente a la colectividad, de igual manera el autoconcepto viene a ser el llegar a tomar el reconocimiento y comprender emociones individuales a través del tiempo entendiendo las motivaciones y el efecto que conlleva a tener respecto al pensamiento y actitudes propias, también la autorrealización viene hacer la disposición de mejorar voluntariamente apremiando metas primordiales y con trascendencia individual que sobrelleven a su autosuperación alcanzando comodidad en su vida, finalmente la independencia que es el modo de tener autonomía y libre, a través de tomar decisiones, planeando y efectuando actividades cotidianas, en comparación a la renuencia de los otros individuos.

Interpersonal que es la forma en que nos relacionamos con los demás individuos dentro de la sociedad; sus indicadores, la empatía viene hacer la apreciación de explorar, concebir y valorar a los demás individuos sintiéndose representados frente a ellos, contando las competencias de entender manifestando cortés con sus emociones, así mismo las relaciones interpersonales donde su peculiaridad es poseer cordialidad y humanidad contribuyendo en el progreso y preservación de diplomacias en la sociedad, de igual manera la responsabilidad social es la contribución de los individuos en actividades sociales, creando conocimiento benéfico y prosperidad de los demás, siendo honestos y recíprocos con las demás personas.

La adaptabilidad donde reside en reconocer los patrones de llegar a solucionar en comparación a un revés, llegando a involucrar controlar conmociones a fin de acomodarse a las variaciones y la toma de decisiones convenientes bajo

explícito instante y espacio; sus indicadores la solución de problemas es el modo en como concebimos nuestros sentimientos a fin de llegar a tener una reacción de determinada manera apropiada, frente a inconvenientes que llegan a exteriorizarse, llevando a consentir esbozar resultados, asimismo, la prueba verdadera es el modo de la forma en que observamos el ambiente social, donde nos permitirá identificar los sentimientos en un periodo establecido con la finalidad de preservar la objetividad del contexto que nos rodea, de igual manera la flexibilidad viene a ser el procedimiento de preparar o aclimatar propias conmociones, emociones y comportamientos de cara a sucesos ignorados e inesperado.

El manejar el estrés es el modo del cual manipulamos las conmociones de acara a escenarios adversos que llegan a mostrarse cotidianamente en la vida; sus indicadores: la tolerancia al estrés, es conocer la forma de conservar la paz de cara a imposiciones causadas por infortunio o dificultades, mediando de modo efectivo accediendo a operar o solucionar el ambiente de estrés, asimismo, el controlar impulsos viene a ser el la acción de reducir las conmociones de cara a un inconveniente, sobrellevando o sujetando el impulso de proceder, obviando comportamiento y fallos imprudentes.

Estado de ánimo en general viene a ser como enunciamos nuestros sentimientos frente a los demás en un contexto y período de nuestra realidad; los indicadores la felicidad se sostiene en formular constructivamente las emociones, esgrimiendo las frases (verbal) y expresiones físicas (no verbal) asimismo, el optimismo. La que tiene utilidad en identificar el empleo intenso de las propias emociones relativo a expectativas y firmeza, cuan efectivos estamos frente a los problemas que se nos exterioriza en la vida.

A continuación, se describe las bases teóricas del rendimiento laboral, según Koopmans et al., (2014) llegan a definirla a razón de ciertas conductas que tienen relevancia para los objetivos de la organización, además de encontrarse bajo control de la persona.

Chiavenato (2017) es la conducta del colaborador dentro de la exploración de objetivos establecidos. Constituyendo la pericia personal a fin de conseguir objetivos y comprende la secuencia de características particulares tales como; competencias, destrezas, requerimientos y cualidades que interactúan con el entorno laboral y organizacional a fin de provocar conductas que pueden perturbar

lo hallado y las variaciones sin antecedentes que llegan a suceder en las organizaciones.

Robbins y Coulter (2018) llegan a comprender que el rendimiento laboral viene a ser el procedimiento a fin de hallar qué si ha sido exitoso o no la empresa (individuo o procedimiento) en alcanzar dentro de sus acciones y objetivos en el centro laboral. De manera global, a nivel de la organización el llegar a medir el desempeño laboral proporciona la evaluación respecto a llegar a cumplir objetivos estratégicos de manera personal.

Ghiselli (1998), menciona que tan importante resulta el enfoque la que hace referencia al acontecimiento de que el desempeño del trabajador se encuentra acompañada del proceder y capacidad con la que cuentan los trabajadores en relación a ciertos objetivos que necesiten ser alcanzados, además de las políticas normatividad, visión y misión organizacional.

Vega y Castillo (2020), manifiestan que está supeditado que identificando los componentes que intermedian en el rendimiento laboral, accede estar al tanto el nivel de estimulación, carga laboral, capacidad competitiva y la derivación de la familia que muestra los colaboradores de la entidad. No cabe duda que explorar dichos elementos, accedería efectuar pericias como: formación, acciones para el perfeccionamiento competitivo, examen organizativo institucional y análisis intacto del acatamiento.

En relación a las dimensiones Koopmans et al. (2014) llega a detallarlas a continuación en base al rendimiento laboral.

Rendimiento en la tarea, viene a ser el encauzamiento que el trabajador ejecuta dentro del centro de trabajo, haciendo uso de los recursos con los que cuenta a su disponibilidad dentro de su unidad laboral, teniendo el objetivo de alcanzar a lograr sus funciones y lleguen a la generación de productividad y optimizar la competencia de competitividad organizacional bajo un explícito espacio; sus indicadores del rendimiento en la tarea vienen a ser la productividad del colaborador, que ejecuta faenas especificadas, las que son determinadas de acorde a sus tareas en sus labores relativos a cantidad, calidad laboral, sapiencias, destrezas profesionales, exactitud para planear, organizar y gestionar, tomar decisiones, solucionar inconvenientes, albores en equipo y otros.

Comportamiento contraproducente, es la conducción e inspección de la conducta comportamiento del trabajador en la empresa, mejor dicho es la renuencia que puede generar cada individuo ante las fatalidades o dificultades frecuentes que brotan a corto plazo y alcanzan producir perjuicio sobre las entidades, de la misma manera altercados entre colaboradores, pláticas mal intencionadas con los colegas, conveniencia indebida de las prerrogativas, cometer faenas desatinadas, solicitar pausas injustificadas, arribar tardíamente o no llegar a las reuniones en la entidad, lamentarse respecto a las labores diarias, etc.,

Rendimiento en el contexto, viene a ser la idoneidad presentada por el trabajador contando con el objetivo de optimizar continuamente la empresa orientado a la generación de crecimiento dentro del corto y largo plazo, asimismo, desenvolver faenas adicionales, trazar proyectos innovadores, la generación de frenesí auténtico en los colaboradores, alcanzar la creatividad y perspicacia de cara a ciertos inconvenientes, lograr ser proactivos, constante cooperación con los miembros de la organización, labores en equipo, mantener relaciones adecuadas, responsabilidad dentro de la institución, entre otros.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo: llegó a ser Aplicada, debido a que llega a realiza la identificación de eventos con problemas y realiza la indagación en ellas sobre la posibilidad de hallar resoluciones, alguna de las cuales podría ser la pertinente bajo la situación específica (Vara, 2015).

El diseño llegó a ser no experimental; a este estudio no llega a manipularse premeditadamente alguna de las variables, vale referir, hace referencia a investigaciones donde no se llega a realizar variación de modo voluntario las variables a fin de lograr visualizar el impacto en otra variable, se observa manifestaciones en la forma en que llega a suceder naturalmente, con la finalidad de realizar un análisis (Hernández y Mendoza, 2018).

Fue transversal, debido a que llegó a recolectarse la información bajo un momento único, en un determinado tiempo. Contando con el fin de realizar una descripción de variables para su análisis de la manera en que llega a incidir o interrelacionarse bajo cierta ocasión (Hernández y Mendoza, 2018).

El estudio fue cuantitativo, Hernández et al. (2014) refieren que ella procede a recolectar información con la finalidad de demostrar hipótesis basadas en el desarrollo de medir números y llegar a analizar estadísticamente, contando con la finalidad del establecimiento de ciertos modelos de conducta y comprobar teorías.

Asimismo, se consignó con un nivel correlacional, según manifiesta Bernal (2016) la misma cuenta con la intención de exhibir la relación de variables o efectos, no llegando a explicar cuál sea la causa.

El diseño es el siguiente:

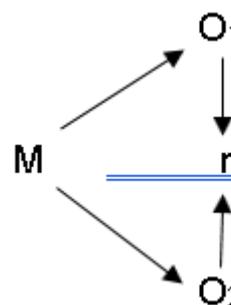
Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1

r = Relación

O₂ = Observación de la variable 2



3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual.

Considera que viene a ser la capacidad de la aceptación y la dirección sensata de los sentimientos tomando en consideración la trascendencia con que cuentan la totalidad de determinaciones y avances que proporcionamos a lo largo de la vida, aun cuando en la realidad no tenemos conciencia de la misma. (Arrabal, 2018).

Definición operacional.

Procedimiento de llegar a medir una variable mediante sus dimensiones, para lo cual hará uso de la escala de Likert.

Dimensiones

Intrapersonal

Indicador

- Comprensión emocional de sí mismo.
- Asertividad.
- Autoconcepto.
- Autorrealización.
- Independencia.

Interpersonal

Indicador

- Empatía.
- Relaciones interpersonales
- Responsabilidad social

Adaptabilidad

Indicador

- Solución de problemas.
- Prueba de la realidad
- Flexibilidad

Manejo del estrés

Indicador

- Tolerancia al estrés
- Control de los impulsos
- Felicidad

Estado de ánimo en general

Indicador

- Felicidad
- Optimismo

Escala de medición: ordinal

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual.

El rendimiento laboral la define a razón de ciertas conductas que tienen relevancia para los objetivos de la organización, además de encontrarse bajo control de la persona (Koopmans et al., 2014).

Definición operacional.

Procedimiento de medición de la variable a través de sus dimensiones, para lo cual hará uso de la escala de Likert.

Dimensiones

Rendimiento en la tarea

Indicador

- Iniciativa
- Tareas laborales desafiantes
- Actualización de conocimientos y habilidades laborales
- Soluciones creativas

Comportamiento contraproducente

Indicador

- Excesiva negatividad
- Acciones que dañan a la organización

Rendimiento en el contexto

Indicador

- Planeamiento y organización en el trabajo
- Orientación a resultados
- Priorización del trabajo
- Eficiencia laboral

Escala de medición: ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

En el estudio, la población fue considerada 40 trabajadores de la empresa, según, Robles (2019) precisa que es la concentración de elementos de un grupo de interés. Asimismo, Arias et al., (2016) mencionan que es un conjunto de componentes explícitos, definidos y viables debiendo ser aprovechado como referencia con el fin de elegir la muestra y cumplirá basada en una secuencia de posiciones predefinidos.

Criterios de inclusión: en el desarrollo de la investigación se incluyó a todos los que prestan servicio a la institución

Criterio de exclusión: no se llegó a excluir a ningún trabajador de la institución.

Muestra: refiere Arias (2021) que no hay un número establecido a tomarse en consideración en una muestra, empero, llega a ser de vital importancia que se conozca la forma de demarcar apropiadamente de acuerdo a ciertos objetivos a los que se pretende lograr establecidas con anterioridad. En razón a que se cuenta con una población pequeña, se optó por no extraer una muestra, por lo que se realizó con toda la población, determinado por conveniencia.

Muestreo: refiere Arias (2021) que viene a ser una técnica con el fin de establecer el estudio de la muestra, en consecuencia, al aplicar la técnica en la población se alcanza a tener un estadígrafo, la cual llega a obtenerse mediante la realización de calcular u operacionalizar mediante la estadística la misma que brinda la cantidad verdadera de componentes que llegan a representar la población.

La unidad de análisis: Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que viene a ser la cantidad del que se extraen datos finales. Con frecuencia llegan a ser propiamente ellas, aun cuando no suele ocurrir lo mismo continuamente. Para la presente se encuentra conformado por los trabajadores de la empresa Recreo Campestre "El Auki" de la ciudad de Huaraz.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: en el estudio se hace uso de la encuesta, Supo (2012) llega a referir que, en la encuesta se impulsa a comprender la contestación de la agrupación de personas que pertenecen a la muestra cuantitativa y necesitan de un instrumento orientada a lograr ciertas contestaciones a quien se le aplicó el cuestionario.

Instrumento: se aplicó el cuestionario de 38 interrogantes empleado por las dos variables, Arias (2021) llega a referirla como un instrumento que permite recolectar información, la cual es usada de manera general en investigaciones científicas. Viene a ser la agrupación de interrogantes que se presentan y enumeran en tablas contando con una secuencia de contestaciones potenciales donde a quien se encuesta ha de contestar. No se puede encontrar contestaciones correctas o incorrectas, cada una de ellas cuenta con resultado diferenciado, la cual es aplicada a una determinada población de individuos, contando ellas con una estructura y siendo ajustada en razón a las variables.

Validez: según Hernández et al., (2014) la validez de un instrumento es el nivel de medición realizada a la variable, la misma que es alcanzada al demostrar que ella cuenta con la conceptualización abstracta por medio de sus indicadores empíricos; a fin de proceder con validar de ambos se recurrirá al juicio de expertos, cuyos efectos permitieron la determinación de su aceptabilidad.

Confiabilidad: Vara (2012) ella llega a relacionarse con la exactitud y adecuación, viene a ser el nivel en tanto llegue a repetirse la aplicación del instrumento al propio individuo, llega a generar efectos similares; en tanto el instrumento llegue a tener confiabilidad o no ha de procederse a usar la estadística inferencial a través del SPSS permitiendo hallar el Alpha de Cronbach en relación a las variables estudiadas.

3.5 Procedimiento:

Realizada la observación de la problemática en la empresa, se realizó la solicitud para proceder con la debida autorización en desarrollar la investigación, para lo cual se desarrollaron mediante la técnica de la encuesta, la misma que contienen el cuestionario que permite medir las variables mediante las dimensiones, habiéndose desarrollado el cuestionario correspondiente. Contando con la autorización de la empresa, se procedió a persuadir a cada uno de los trabajadores en brindarnos su apoyo respondiendo las interrogantes planteadas, no sin antes mencionarles que los datos proporcionados fueron manejados de manera anónima y con la confidencialidad que requiere, por lo que se les solicita respondan con total veracidad a cada una de ellas. Los datos recabados fueron procesados para su correspondiente análisis.

3.6 Métodos de análisis de datos:

Los datos recabados se desarrollaron a través de los dos instrumentos elaborados, las que fueron procesados en el Excel y posteriormente ser trasladada de modo ordenado al estadístico en el SPSS v. 27, ella nos permitió analizar los datos, para la estadística descriptiva, según refiere Becerra (2012) viene a ser una ramificación dentro de las matemáticas que se encarga de realizar la recolección, presentación y caracterización de la agrupación de datos (edad, altura, temperatura, otros.) teniendo la finalidad de realizar una descripción apropiada de múltiples particularidades de la agrupación, llegando a obtener tablas de distribución de frecuencias y para la estadística inferencia según refiere Porras (2016) ella llega a enfocarse en tomar decisiones o realizar alguna generalización respecto a las particularidades de lo observado basándose en datos parciales o incompletos. Se determinó la valía de Alpha de Cronbach, además de la correspondiente prueba de normalidad la misma que nos permitió hallar la prueba de hipótesis a ser usada, llegando a ser esta Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos:

Dentro del procedimiento de investigación llegaron a considerar a la totalidad de aquellos valores éticos que se enmarcan en regir las acciones como la honestidad, responsabilidad, veracidad, etc. de la misma manera a lo que establecen los apartados 27° - 31° del Código de Ética del Licenciado en Administración, en la que llega a estipularse la prudencia y privacidad que orienta la legalización de las actitudes. Además, que la información recabada será manejada con el anonimato y confidencialidad que amerita, por lo que no perjudica a persona alguna, sea natural o jurídica y la debida transparencia al momento de manejar la información. Asimismo, se toma en consideración a los valores generados por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

En seguida, se describe los hallazgos de acuerdo a los objetivos planteados.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en la tarea en la empresa Recreo campestre “El Auki, Huaraz, 2023.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en la tarea en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en la tarea en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.

Tabla 1

Tabla cruzada entre inteligencia emocional y rendimiento en la tarea.

		Rendimiento en la tarea			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Inteligencia Emocional	Deficiente	42.5%	7.5%	0.0%	50.0%	Rho de Spearman 0.834 Sig. (bilateral) 0.001
	Regular	0.0%	22.5%	15.0%	37.5%	
	Óptimo	0.0%	5.0%	7.5%	12.5%	
Total		42.5%	35.0%	22.5%	100.0%	

Nota: de acuerdo a la tabla 1, llegamos a aplicar Spearman, permitió lograr correlación de la inteligencia emocional y la dimensión rendimiento en la tarea de un 0.834, la que permite ratificar la existencia de correlación positiva considerable.

También, en la hipótesis específica 1, se llegó a emplear Spearman llegando a obtener un Sig. (bilateral) = 0.00 resultante inferior a 0.05, determinando de esa manera llegar a rechazar la hipótesis nula, procediendo a la aceptación de la hipótesis alterna, llegó a sustentarse por medio del cruce de porcentajes, llegando a determinar que la inteligencia emocional arriba a influir de modo deficiente sobre el rendimiento de la tarea con un 42.5%.

De acuerdo a la estadística inferencial, los trabajadores de la empresa recreo campestre el Auki, Huaraz, han de efectivizar la inteligencia emocional teniendo como fin generar mejoras sobre el rendimiento de la tarea.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente en la empresa Recreo campestre “El Auki, Huaraz, 2023.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.

Tabla 2

Tabla cruzada entre inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente.

		Comportamiento contraproducente			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Inteligencia Emocional	Deficiente	40.0%	10.0%	0.0%	50.0%	Rho de Spearman 0.677 Sig. (bilateral) 0.001
	Regular	7.5%	30.0%	0.0%	37.5%	
	Óptimo	0.0%	10.0%	2.5%	12.5%	
Total		47.5%	50.0%	2.5%	100.0%	

Nota: de acuerdo a la tabla 2, llegamos a aplicar Spearman, permitió lograr correlación de la inteligencia emocional y la dimensión comportamiento contraproducente con la valía de 0.677, la que permite ratificar la existencia de correlación positiva media.

También, en la hipótesis específica 2, se llegó a emplear Spearman llegando a obtener un Sig. (bilateral) = 0.00 inferior a 0.05, alcanzando de esa manera a proceder con rechazar la hipótesis nula, procediendo a la aceptación de la hipótesis alterna, llegando a sustentarse por medio del cruce de porcentajes, llegando a determinar a la inteligencia emocional influye de manera deficiente sobre el comportamiento contraproducente con un 40.0%.

Según la estadística inferencial, los trabajadores de la empresa recreo campestre el Auki, Huaraz, debe enfocarse en mejorar la inteligencia emocional contando con orientación de mejora hacia el comportamiento contraproducente.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto en la empresa Recreo campestre “El Auki, Huaraz, 2023.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.

Tabla 3

Tabla cruzada entre inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto.

		Rendimiento en el contexto			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Inteligencia Emocional	Deficiente	40%	10%	0%	50.0%	Rho de Spearman 0.790
	Regular	0%	28%	10%	37.5%	
	Óptimo	0%	8%	5%	12.5%	
Total		40.0%	45.0%	15.0%	100.0%	Sig. (bilateral) 0.001

Nota: de acuerdo a la tabla 3, llegamos a aplicar Spearman, permitió lograr correlación de la inteligencia emocional y la dimensión rendimiento en el contexto con un 0.790, la que permite ratificar la existencia de correlación positiva considerable.

También, en la hipótesis específica 3, se llegó a emplear Spearman llegando a obtener un Sig. (bilateral) = 0.00 inferior al 0.05, determinando de esa manera llegar al rechazo de la hipótesis nula, procediendo con la aceptación de la hipótesis alterna, llegando a sustentarse por medio del cruce de porcentajes, además de determinar que la inteligencia emocional mantiene su influencia deficiente sobre el rendimiento en el contexto alcanzando el 40.0%.

Según la estadística inferencial, los trabajadores de la empresa recreo campestre el Auki, Huaraz, debe poner atención en la inteligencia emocional con el fin de perfeccionar el comportamiento contraproducente.

Objetivo General: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre “El Auki, Huaraz, 2023.

H₁: Existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre “El Auki, Huaraz, 2023.

H₀: No existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.

Tabla 4

Tabla cruzada entre inteligencia emocional y rendimiento laboral.

		Rendimiento Laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Inteligencia Emocional	Deficiente	40.0%	10.0%	0.0%	50.0%	Rho de Spearman = 0.836 Sig. (bilateral) = 0.001
	Regular	0.0%	25.0%	12.5%	37.5%	
	Óptimo	0.0%	2.5%	10.0%	12.5%	
Total		40.0%	37.5%	22.5%	100.0%	

Nota: de acuerdo a la tabla 4, llegamos a aplicar Spearman, permitió lograr correlación de las variables inteligencia emocional y rendimiento laboral alcanzado la valía en 0.836, la que permite ratificar de que existe correlación positiva considerable.

También, respecto a la hipótesis general, se llegó a emplear Spearman llegando a obtener un Sig. (bilateral) = 0.00 siendo inferior al 0.05, determinando de esa manera rechazamos la hipótesis nula, procediendo con la aceptación de la hipótesis alterna, llegando a sustentarse por medio del cruce de porcentajes, llegando a determinar que la inteligencia emocional mantiene influencia a modo deficiente en el rendimiento laboral con un 40.0%.

Según la estadística inferencial, los trabajadores de la empresa recreo campestre el Auki, Huaraz, debe poner en práctica la mejora de la inteligencia emocional con el fin de mejorar el rendimiento laboral en la empresa.

V. DISCUSIÓN

Asimismo, procedemos a realizar la discusión de los resultados hallados acorde a nuestros objetivos, ellos llegaran a contrastarse con diversas investigaciones relacionadas a nuestras variables estudiadas.

En relación a nuestro objetivo general, llegamos a aplicar Rho de Spearman, alcanzando correlación de la inteligencia emocional y rendimiento laboral habido alcanzado la valía en el 0.836, la que permite proceder con la ratificación de existencia de correlación positiva considerable. Además, en relación a la hipótesis general, se alcanzó a la usabilidad de Spearman, llegando a conseguir significancia bilateral de 0.00 siendo inferior a 0.05, procediendo de este modo a rechazar la hipótesis nula, para posteriormente aceptar la alterna, dicha información llegó a sustentar en el cruce de porcentajes, permitiendo detallar que la inteligencia emocional mantiene una influencia deficiente con el rendimiento laboral con un 40%. Estos resultados llegan a contrastarse en el estudio de Tito (2018) en su investigación contó con el objeto de establecer el índice de relación entre las la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en la Intendencia Regional Madre de Dios de la SUNAT. La metodología llegó a ser básica sustantiva, descriptiva correlacional, transversal. Llegando a concluir que entre las variables inteligencia emocional y rendimiento laboral, se halló que hay relación significativa que logra un índice de 0,740 para la técnica de Pearson que involucra un coeficiente de determinación de 0.547, lo que corresponde en aseverar que la inteligencia emocional, pende en 54.76% del rendimiento laboral. Ante estos resultados, según Arrabal (2018) refiere que la inteligencia emocional viene a ser la competencia en llega a aceptar y con dirección sensata de los sentimientos tomando en consideración la trascendencia con que cuentan la totalidad de determinaciones y avances que proporcionamos a lo largo de la vida, aun cuando en la realidad no tenemos conciencia de la misma. De acuerdo a ello, podemos referir lo importante que resulta ser el contar y desarrollar de manera pertinente la inteligencia emocional en la organización, la misma que permitirá generar canales de comunicación adecuada, además de permitir la interrelación de los trabajadores, mostrando relaciones empáticas de los miembros de la empresa, ayudando sobre la salud mental de cada individuo, todas estas actividades han de tener

concordancia con tener que buscar incrementar los niveles de rendimiento laboral, para lo cual ha de realizar una adecuada selección de personal a fin de asignarle un puesto adecuado, donde le permita desempeñarse de manera adecuada, acorde a su perfil profesional con el que cuentan.

Respecto al primer objetivo específico, llegamos a aplicar Rho de Spearman, alcanzando correlación de la inteligencia emocional y rendimiento en la tarea con la cifra de 0.834, la que permite ratificar la existencia de correlación positiva considerable. Además, en la primera hipótesis específica, se logró usar Spearman, llegando a conseguir significancia bilateral de 0.00 inferior a 0.05, que permite proceder con el rechazo de la hipótesis nula, para seguir con aceptar la alterna, llegando a ser sustentada en el cruce de porcentajes, permitiendo detallar que la inteligencia emocional mantiene influencia deficiente respecto al rendimiento en la tarea con el 42.5%. Este resultado llega a plasmarse en poder contrastar en el estudio de Gary (2022) en su investigación contó con el objeto de establecer la relación de la inteligencia emocional y rendimiento laboral en colaboradores de la gerencia de vialidad y transporte del Gobierno provincial de Cajamarca. La metodología utilizada fue aplicada, correlacional, diseño no experimental, transversal. Llegando a concluir que se pudo llegar a la determinación de establecer relación de la inteligencia emocional con el rendimiento en la tarea de acuerdo al sig. bilateral de $0.002 < a 0.05$ y el coeficiente en 0.392, aceptando la primera hipótesis específica. Ante lo cual, llegamos a interpretar que resulta de suma importancia el estudio de la inteligencia emocional en las empresas, el poner atención en ella permite contar con niveles elevados de conexión de los integrantes de la institución, contar con elevados grados de empatía, tomar conocimiento y conciencia respecto a las emociones que se manifiestan por los individuos en la organización, la cual redundará en mejorar el rendimiento en la tarea de ellos, permitiéndoles mostrar sus capacidades sobre las actividades formalmente asignadas, contribuyendo de manera directa a la organización.

Respecto al segundo objetivo específico, se llegó a realizar la aplicación de Spearman, consiguiendo la determinación de correlación de las variables inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente con 0.677, valor que conlleva a ratificar la relación positiva media. Además, al considerar la segunda

hipótesis específica, luego del análisis de los datos halló mediante Spearman, a conseguir significancia bilateral de 0.00 inferior a 0.05, que permite realizar el rechazo en la hipótesis nula, para luego proceder con la aceptabilidad de la alterna, llegando de este modo a sustentar en el cruce de porcentajes, permitiendo detallar que la inteligencia emocional mantiene influencia deficiente con el comportamiento contraproducente con el 40%. Este resultado llega a plasmarse en poder contrastar en el estudio de Gary (2022) en su investigación procedió a la determinación de su objeto en establecer la relación entre inteligencia emocional y rendimiento laboral en sus colaboradores de la gerencia de vialidad y transporte del Gobierno provincial de Cajamarca. La metodología utilizada fue aplicada, correlacional, diseño no experimental, transversal. Llegando a concluir que se pudo llegar a la determinación de relación de la inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente se basa en haber obtenido el sig. bilateral en 0.002 con un coeficiente de 0.391, aceptando la segunda hipótesis específica. A estos resultados, se evidencia la vital importancia los estudios de la inteligencia emocional en las organizaciones, permitiendo de este modo contar con estructuras de pensamiento adecuados que se van a almacenar en la memoria del individuo, de esa manera llegará a corregir y mejorar el comportamiento contraproducente de la persona ante diversas circunstancias desarrolladas en la organización, la cual llega a tener su efecto sobre la imagen de la organización, la que busca el bienestar de todos sus miembros.

Respecto a nuestro tercer objetivo específico, llegamos a aplicar Rho de Spearman, alcanzando correlación de la inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto con 0.790, llegando a permitir la ratificación de que hay correlación positiva considerable. Además, en referencia a la tercera hipótesis específica, se logró usar Spearman, llegando a conseguir significancia bilateral de 0.00 inferior a 0.05, que permite rechazar la hipótesis nula, en consecuencia, llegar a aceptar la alterna, procediendo a sustentarla en el cruce de porcentajes, permitiendo detallar que la inteligencia emocional mantiene una influencia deficiente con el rendimiento en el contexto con el 40%. Estos hallazgos llegan a plasmarse en poder contrastar en el estudio de Gary (2022) en su investigación contó con el objeto de establecer la relación de la inteligencia emocional y rendimiento laboral en los trabajadores de la gerencia de vialidad y transporte del Gobierno provincial de Cajamarca. El método usado en el proceso investigativo llegó a ser aplicada, correlacional, diseño

no experimental, transversal. Llegando a concluir que se pudo llegar a la determinación de hallar relación de la inteligencia emocional con el rendimiento en el contexto con un sig. bilateral de 0.004 y el coeficiente de 0.365, llevando a aceptar la tercera hipótesis específica. De acuerdo a ello, llegamos a manifestar lo importante que resulta ser contar o mantener una adecuada inteligencia emocional en la organización, pues la inteligencia es la que se encarga de poder lidiar con el mundo exterior e interior, llevando a tener que adaptarse a las diversas situaciones que se presenten y pueda salirse exitoso de tales eventos, además que ella permitirá mejorar el rendimiento en el contexto, de esta manera se genera proactividad en los trabajadores, orientados a lograr objetivos en el corto y mediano plazo. Asimismo, permite adoptar estrategias adecuadas que permitan hacer frente a las circunstancias como el estrés o el malestar generado en la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se llegó a la determinación mediante Rho de Spearman de que hay correlación positiva considerable de las variables inteligencia emocional y rendimiento laboral, con un valor = 0.836, además, se logró alcanzar el sig. bilateral 0.00 inferior al 0.05, ello permite proceder con el rechazo de la hipótesis nula y llegando a realizad la aceptación de la hipótesis alterna.
2. En lo que respecta al primer objetivo específico, se llegó a la determinación mediante de Rho de Spearman sobre existencia de correlación positiva considerable de la inteligencia emocional y el rendimiento en la tarea, con la valía = 0.834, lo que permite asegurar la relación directa entre ambas, además, se logró alcanzar un sig. bilateral 0.00 inferior a 0.05, la que permite proceder con el rechazo de la hipótesis nula y con la aceptación de la hipótesis alterna.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se llegó a la determinación mediante Rho de Spearman refiriendo la correlación positiva media de la inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente alcanzando la valía en 0.677, permitiendo aseverar la relación directa entre ambas; además, se logró alcanzar un sig. bilateral 0.00 inferior a 0.05, llevándonos a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alterna.
4. En lo relacionado al tercer objetivo específico, se llegó a la determinación mediante Rho de Spearman respecto a la correlación positiva considerable de la inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto, con el valor de 0.790, permitiendo aseverar la correlación directa de entre ambas, además se logró hallar un sig. bilateral 0.00 resultante inferior a 0.05, conllevando a proceder con el rechazo de la hipótesis nula y la aceptabilidad de la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al responsable de la empresa Recreo campestre "El Auki", Huaraz a formular e implementar un plan estrategias en la mejora de la inteligencia emocional, dando prioridad a la mejora el desarrollo intrapersonal, además de la comunicación interpersonal, estrategias de desarrollo de las habilidades de adaptabilidad, así como el manejo de los niveles de estrés presentados en la empresa, aspectos que van a mejorar el rendimiento laboral del recurso humano con el que se cuenta.
2. Se recomienda al responsable de la empresa Recreo campestre "El Auki", Huaraz, a aplicar estrategias que permitan aprender a identificar las emociones de los colaboradores, así como el de desarrollar ejercicios de autoevaluación. Además de mejorar los canales de comunicación a través de destacar los logros de los integrantes de la empresa, establecer una política de interés por los integrantes de la empresa y el fomento de la comunicación, la que se verá reflejada en el rendimiento en la tarea-
3. Se recomienda al responsable de la empresa Recreo campestre "El Auki", Huaraz, a generar estrategias de desarrollo de habilidades de adaptabilidad mediante el establecimiento de resolución de problemas y la enseñanza de adaptarse a los cambios saliendo del lugar que ocupa, ellas se verán reflejadas en la mejora del comportamiento contraproducente
4. Se recomienda al responsable de la empresa Recreo campestre "El Auki", Huaraz, a aplicar estrategias que permitan minimizar los niveles de estrés que se presentan a través de brindar períodos de descanso, establecer metas razonables haciendo uso de la tecnología que permita organizarse y disfrutar de las actividades que realiza. Asimismo, el mejoramiento del ánimo de los integrantes mediante la política de retribución y el habla con cada uno de los miembros, aspectos que mejorarán el rendimiento en el contexto.

REFERENCIAS

- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N. y Guízar, J. (2018). *Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales*. *Nova scientia*, 10(21). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052018000200423
- Anco, E. (2022). *Inteligencia emocional y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa regional de servicios públicos de electricidad, Electrosur S.A.* (Tesis de maestría) Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Perú. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14555/UPans_aem.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (Primera edición) Editorial Enfoques Consulting E.I.R.L.
- Arias, J., Villasís, M., Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. *Revista Alergia México*, 63(2), pp. 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arrabal, E. (2018). *Inteligencia emocional*. Editorial E-Learning S.L. https://books.google.es/books?id=bp18DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ávila, H. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018*. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 6(2). <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/RevistaGobiernoYG/article/view/2382/2831>
- Ballén, J.D., y Sánchez, S.J. (2021). *Asociación entre las variables de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes de ingeniería industrial del Centro Regional Buga de Uniminuto*. Cuadernos Latinoamericanos de Administración. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v17i33.3625>
- BarOn, R. (1997). *Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence*. 105th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago. https://www-eiconsortium-org.translate.google/reprints/bar-on_model_of_emotional-

social_intelligence.htm?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=s
c

Barrenechea, N., Cordova, D. y Loyola, Y. (2019). *Análisis y Evaluación de la Inteligencia Emocional como moderador de la relación entre el Liderazgo Ético y el Compromiso Organizacional en Empleados del Sector Público Peruano*.

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2102/2019_MAODP_17-1_06_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Becerra, J. (2012). *Estadística Descriptiva. Facultad de Contaduría y Administración. UNAM*.

Calizaya, J., Bellido, R., & Huamani, J. C. (2019). *Construcción y validación de la Escala del Clima Organizacional en la ciudad de Arequipa*. Manuscrito sometido a revisión.

Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. (Quinta edición). McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw Hill. México.

Cifuentes, E. (2017). *La influencia de la inteligencia emocional en el rendimiento matemático de alumnos de educación secundaria. Aplicación de un programa de intervención psicopedagógica de educación emocional*. (Tesis doctoral) Universidad Camilo José Cela. Madrid.
<https://core.ac.uk/download/pdf/197483747.pdf>

Cooper, R. y Sawaf, A. (1997). *Estrategia Emocional para ejecutivos*. Barcelona: Martínez Roca.

De la cruz, A. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral*. Revista Unimar, 38(2), 63-94.
<https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>

Dueñas, M. (2002). *Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa*. Educación, XX1(5), pp. 77- 96
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>

Espinoza, A. (2020). *Estilos de socialización parental en una muestra de adolescentes chilenos*. Revista de Psicología Clínica con Niños y

Adolescentes, 7(1), pp. 46-51
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7202407>

- Fernández, P., & Ramos, N., (2016). *Desarrolla tu inteligencia emocional*.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7u2bDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=libro+inteligencia+emocional&ots=sx8glYYppi&sig=kIGzwxBYPqqj aZJZ8znL60JtHP4#v=onepage&q=libro%20inteligencia%20emocional&f=false>
- Díaz, G. (2022). *Inteligencia emocional y rendimiento laboral en colaboradores de la gerencia de vialidad y transporte de la municipalidad provincial de Cajamarca 2020*. (Tesis maestría) Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4900/Tesis%20Gary%20D%c3%adaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ghiselli, J. (1998). *Administración de personal*. Traducción de José Real Gutiérrez. Colombia.
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa*.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IVJLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Inteligencia+emocional+&ots=maZYWuZtX&sig=FFJWbrvR0ai5V UOMC8-mWYA8tSc#v=onepage&q=Inteligencia%20emocional&f=false>
- Gutiérrez, R. (2018). *Efecto de un programa de inteligencia emocional en el rendimiento laboral de los docentes y administrativos del I.E.S.T.P. - "Víctor Andrés Belaunde" - SCH, 2017*. (Tesis de maestría) Universidad San Pedro. Perú. <http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/6622>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, s.a.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M, Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. (2013). *Development of an individual work performance questionnaire*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi: 10.1108/17410401311285273
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., van der Beek, A. J., & Schaufeli, W. B. (2014). *Measuring Individual Work Performance*.

- https://www.academia.edu/29045611/Body_at_Work_Measuring_Individual_W%20ork_Performance_Measuring_Individual_Work_Performance
- Lindao, G. (2019). *La inteligencia emocional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EMASA-EP, provincia de Santa Elena, año 2018*. (Tesis pre grado) Universidad Estatal Península de Santa Elena. Ecuador. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5167>
- Matzumura, J., Gutiérrez, H., Ruiz, R. y Huamán, L. (2020). *Utilización de aplicativo Remind como herramienta de apoyo en la enseñanza de investigación básica*. Revista Anales de la Facultad de Medicina.82(3), pp.220-4 http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832021000300220&script=sci_arttext&tIng=pt
- Mendieta, M., Álvarez, J., y Narváez, C. (2020). *Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía,5(10), pp. 287-312, 2020. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/html/>
- Moral, M.& Ganzo, S. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles*. Psicología desde el Caribe,35(1), pp. 18-32. <https://www.redalyc.org/journal/213/21359522002/html/>
- Moyano, L., Mendoza, R., Faugier, E. y Barajas, K. (2022). *Desempeño laboral en mujeres ejecutivas del sector turístico: uso de redes sociales y competencias digitales*. The Anáhuac journal, 22(1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2683-26902022000100118&script=sci_arttext
- Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*. Comuni@cción. 12(3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext
- Perea, R. (2002). *Educación para la salud, reto de nuestro tiempo*. Educación XXI, (4), pp. 15-40. <https://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/361>

- Pilligua, C., Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson Educación.
- Robles, B. (2019). *Población y muestra*. Pueblo Continente. 30(1), pp.245-246.
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>
- Salazar, L. (1993). *La dirección de personal*. Túpac Amaru Editores.
- Sánchez, A., Murillo, A. (2021). *Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa*. Debates por la Historia,9(2), pp. 147-181.
<https://www.redalyc.org/journal/6557/655769223006/655769223006.pdf>
- Satuf, C. (2020). *Perceived Emotional Intelligence Assessment – The Portuguese Validation of Schutte’s Emotional Intelligence Scale (SEIS-P) Avaliação Psicológica*, 19(1),18-28. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1677-04712020000100004&script=sci_abstract&tlng=es
- Sternberg, R. (1949) *La inteligencia*.
https://es.wikipedia.org/wiki/Robert_J._Sternberg
- Sternberg, R. (1982). *Handbook of Human Intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press (trad. cast.: Inteligencia Humana. Barcelona: Paidós, 1987).
- Tito, L. (2018). *Inteligencia emocional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional Madre de Dios de la SUNAT 2017*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Madre de dios. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30247/tito_fl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, E., Fretel, N., Coral, M. y Ramírez, I. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa*. Revista de Investigación en Salud, 4(10),64-71
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2664-32432021000100064&script=sci_arttext
- Valenzuela, A. y Portillo, S. (2018). *La inteligencia emocional en educación primaria y su relación con el rendimiento académico*. Revista Electrónica Educare.22(3),1-15. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-3.11>

- Vara, A. (2015). *Los 7 pasos para elaborar una tesis*. (Primera edición). Empresa Editora Macro EIRL.
- Vega, M., y Castillo, R. (2020). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga*. *La U Investiga*,7(2), pp.39-52.
<http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- Viera, N. (2015). *Inteligencia emocional y rendimiento laboral, en los colaboradores de la empresa hidrotecnología en la ciudad de Ambato*. (Tesis titulación) Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20174/1/Nelson%20Mauricio%20Viera%20Robayo.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
INTELIGENCIA EMOCIONAL	La inteligencia emocional es la capacidad de la aceptación y la gestión sensata de los sentimientos teniendo en cuenta la trascendencia que tienen en todas las decisiones y pasos que proporcionamos durante nuestra vida, aunque no seamos conscientes de ello (Arrabal, 2018).	Procedimiento de medición de la variable a través de sus dimensiones, para lo cual hará uso de la escala de Likert.	Intrapersonal.	Comprensión emocional de sí mismo	Ordinal
				Asertividad	
				Autoconcepto	
				Autorrealización	
			Interpersonal	Independencia.	
				Empatía.	
				Relaciones interpersonales	
			Adaptabilidad	Responsabilidad social	
				Solución de problemas.	
				Prueba de la realidad	
			Manejo del estrés	Flexibilidad	
				Tolerancia al estrés	
Estado de ánimo en general	Control de los impulsos				
	Felicidad				
				Optimismo	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
RENDIMIENTO LABORAL	El rendimiento laboral son aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo (Koopmans et al., 2014).	Procedimiento de medición de la variable a través de sus dimensiones, para lo cual hará uso de la escala de Likert.	Rendimiento en la tarea	Iniciativa	Ordinal
				Tareas laborales desafiantes	
				Actualización de conocimientos y habilidades laborales	
				Soluciones creativas	
			Comportamiento contraproducente	Excesiva negatividad	
				Acciones que dañan a la organización	
			Rendimiento en el contexto	Planeamiento y organización en el trabajo	
				Orientación a resultados	
				Priorización del trabajo	
				Eficiencia laboral	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Inteligencia emocional y rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre "El Auki", Huaraz, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Inteligencia emocional	Intrapersonal.	Comprensión emocional de sí mismo	Tipo de Inv.	
¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.	H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.			Asertividad	Aplicada	
					Autoconcepto		
					Autorrealización	Diseño de Inv.	
				Independencia.	No experimental		
		Interpersonal		Empatía.	Nivel:		
				Relaciones interpersonales	correlacional		
				Responsabilidad social	Población:		
		Adaptabilidad		Solución de problemas.	40 trabajadores		
				Prueba de la realidad	Muestra:		
Flexibilidad	40 trabajadores						
Manejo del estrés	Tolerancia al estrés	Técnicas:					
	Control de los impulsos	Encuesta					
Estado de ánimo en general	Felicidad	Instrumento:					
	Optimismo	Cuestionario					
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	Iniciativa		
¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento en la tarea en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en la tarea en la empresa Recreo campestre "El Auki, Huaraz, 2023.	H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en la tarea en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.					Tareas laborales desafiantes
		H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en la tarea en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.					Actualización de conocimientos y habilidades laborales
							Soluciones recreativas

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente en la empresa Recreo campestre "El Auki, Huaraz, 2023.</p>	<p>H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023. H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el comportamiento contraproducente en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.</p>	<p>Comportamiento contraproducente</p>	<p>Excesiva negatividad</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto en la empresa Recreo campestre "El Auki, Huaraz, 2023.</p>	<p>H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023. H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en el contexto en la empresa Recreo campestre El Auki, Huaraz, 2023.</p>		<p>Rendimiento en el contexto</p>	
			<p>Planeamiento y organización en el trabajo</p>		
			<p>Orientación a resultados</p>		
			<p>Priorización del trabajo</p>		
			<p>Eficiencia laboral</p>		

Anexo 2
CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RENDIMIENTO
LABORAL
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les solicita responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, que permita obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "Inteligencia emocional y rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre "El Auki", Huaraz, 2023", agradeciendo su colaboración, sírvase leer las siguientes preguntas y responda con veracidad según considere conveniente.

Género: Femenino: Masculino:

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

INTELIGENCIA EMOCIONAL	TA	A	I	D	TD
Intrapersonal	5	4	3	2	1
Comprensión emocional de sí mismo					
1. ¿Considera que le es difícil describir lo que siente en el desempeño de sus funciones?					
2. ¿Considera que sus cualidades superan sus defectos y éstos le permiten estar contento (a) consigo mismo (a)?					
Asertividad	5	4	3	2	1
3. ¿Se siente seguro (a) de sí mismo (a) en la mayoría de las situaciones?					
4. ¿Cree en su capacidad para manejar los problemas difíciles?					
Autoconcepto	5	4	3	2	1
5. ¿Identificar sus cualidades que le permitan realizar una buena labor en su trabajo?					
6. ¿Considera que en su labor diaria tiene confianza consigo mismo?					
Autorrealización	5	4	3	2	1
7. ¿Trato de valorar y darle sentido a mi vida?					
8. ¿Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando?					
Independencia	5	4	3	2	1
9. ¿Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles que se presentan en la oficina?					
10. ¿Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)?					
Interpersonal	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1

Empatía					
11. ¿Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos en la organización?					
12. ¿En el desempeño de mis funciones intento no herir los sentimientos de los demás?					
Relaciones interpersonales	5	4	3	2	1
13. ¿Cuándo trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias?					
14. ¿Existe confianza entre los compañeros de trabajo, permitiendo mejorar las relaciones interpersonales?					
Responsabilidad social	5	4	3	2	1
15. ¿La empresa se responsabiliza con sus trabajadores ante algún problema suscitado en el trabajo o a nivel personal?					
Adaptabilidad	TA	A	I	D	TD
Solución de problemas	5	4	3	2	1
16. ¿Sé cómo manejar los problemas que se presentan con los compañeros de trabajo?					
17. ¿Para poder resolver una situación que se presenta en el centro laboral, analizo todas las posibilidades existentes?					
Prueba de la realidad	5	4	3	2	1
18. ¿Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer?					
Flexibilidad					
19. ¿En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios que se realizan en mi centro laboral?					
Manejo del estrés	TA	A	I	D	TD
Tolerancia al estrés	5	4	3	2	1
20. ¿Puedo manejar situaciones de estrés por la recarga de trabajo sin ponerme demasiado ansioso (a)?					
Control de impulsos					
21. ¿Tengo problemas para controlarme cuando me enojo si algo no me sale bien en el desarrollo de mi trabajo?					
Estado de ánimo en general	TA	A	I	D	TD
Felicidad	5	4	3	2	1
22. ¿Comparte su alegría con sus compañeros de trabajo en el ámbito laboral?					
Optimismo					
23. ¿En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles?					
RENDIMIENTO LABORAL	TA	A	I	D	TD
Rendimiento de la tarea	5	4	3	2	1
Iniciativa					
24. ¿Es capaz de realizar un buen trabajo porque le dedico tiempo y esfuerzo para conseguirlo?					
25. ¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas?					
Tareas laborales desafiantes	5	4	3	2	1
26. ¿Usted puede realizar tareas laborales desafiantes?					
27. ¿Cuándo culmino su trabajo asignado, inicio una nueva tarea sin que se lo solicitaran?					
Actualización de conocimientos y habilidades laborales	5	4	3	2	1
28. ¿En el trabajo, tiene en mente los resultados que debía lograr?					
Soluciones creativas					
29. ¿Generalmente busco nuevos desafíos en mi trabajo?					

30. ¿Asumo responsabilidades laborales de las que me corresponden?					
Comportamiento contraproducente	TA	A	I	D	TD
Excesiva negatividad	5	4	3	2	1
31. ¿Generalmente me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo?					
32. ¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?					
Acciones que dañan a la organización	5	4	3	2	1
33. ¿Considera que existe personal que exagera los problemas que se presentan en el trabajo?					
34. ¿Generalmente me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?					
Rendimiento en el contexto	TA	A	I	D	TD
Planeamiento y organización en el trabajo	5	4	3	2	1
35. ¿Planifico mi trabajo de tal manera que puedo hacerlo en un tiempo determinado?					
Orientación a resultados	5	4	3	2	1
36. ¿Generalmente trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas?					
Priorización del trabajo	5	4	3	2	1
37. ¿Participo activamente en las reuniones laborales?					
Eficiencia laboral	5	4	3	2	1
38. ¿Los resultados obtenidos en el trabajo se logran de acuerdo a lo planificado?					

Muchas gracias por su colaboración.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Intrapersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que le es difícil describir lo que siente en el desempeño de sus funciones?	Si		Si		Si		
2	¿Considera que sus cualidades superan sus defectos y éstos le permiten estar contento (a) consigo mismo (a)?	Si		Si		Si		
3	¿Se siente seguro (a) de sí mismo (a) en la mayoría de las situaciones?	Si		Si		Si		
4	¿Cree en su capacidad para manejar los problemas difíciles?	Si		Si		Si		
5	¿Identificar sus cualidades que le permitan realizar una buena labor en su trabajo?	Si		Si		Si		
6	¿Considera que en su labor diaria tiene confianza consigo mismo?	Si		Si		Si		
7	¿Trato de valorar y darle sentido a mi vida?	Si		Si		Si		
8	¿Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando?	Si		Si		Si		
9	¿Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles que se presentan en la oficina?	Si		Si		Si		
10	¿Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos en la organización?	Si		Si		Si		
12	¿En el desempeño de mis funciones intento no herir los sentimientos de los demás?	Si		Si		Si		
13	¿Cuándo trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias?	Si		Si		Si		
14	¿Existe confianza entre los compañeros de trabajo, permitiendo mejorar las relaciones interpersonales?	Si		Si		Si		
15	¿La empresa se responsabiliza con sus trabajadores ante algún problema suscitado en el trabajo o a nivel personal?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Sé cómo manejar los problemas que se presentan con los compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
17	¿Para poder resolver una situación que se presenta en el centro laboral, analizo todas las posibilidades existentes?	Si		Si		Si		

18	¿Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer?	Si		Si		Si	
19	¿En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios que se realizan en mi centro laboral?	Si		Si		Si	
DIMENSIÓN 4: Manejo del estrés		Si	No	Si	No	Si	No
20	¿Puedo manejar situaciones de estrés por la recarga de trabajo sin ponerme demasiado ansioso (a)?	Si		Si		Si	
21	¿Tengo problemas para controlarme cuando me enoja si algo no me sale bien en el desarrollo de mi trabajo?	Si		Si		Si	
DIMENSIÓN 5: Estado de ánimo en general		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Comparte su alegría con sus compañeros de trabajo en el ámbito laboral?	Si		Si		Si	
23	¿En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **García Yovera Abraham José**

DNI: 80270538

Especialidad del validador: **Magister en Gestión del Talento Humano**

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 29 de enero del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rendimiento de la tarea							
1	¿Es capaz de realizar un buen trabajo porque le dedico tiempo y esfuerzo para conseguirlo?	X		X		X		
2	¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas?	X		X		X		
3	¿Usted puede realizar tareas laborales desafiantes?	X		X		X		
4	¿Cuándo culmino su trabajo asignado, inicio una nueva tarea sin que se lo solicitaran?	X		X		X		
5	¿En el trabajo, tiene en mente los resultados que debía lograr?	X		X		X		
6	¿Generalmente busco nuevos desafíos en mi trabajo?	X		X		X		
7	¿Asumo responsabilidades laborales de las que me corresponden?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comportamiento contraproducente	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Generalmente me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo?	X		X		X		
9	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?	X		X		X		
10	¿Considera que existe personal que exagera los problemas que se presentan en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Generalmente me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Planifico mi trabajo de tal manera que puedo hacerlo en un tiempo determinado?	X		X		X		
13	¿Generalmente trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas?	X		X		X		
14	¿Participo activamente en las reuniones laborales?	X		X		X		
15	¿Los resultados obtenidos en el trabajo se lograr de acuerdo a lo planificado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: García Yovera Abraham José

DNI: 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 29 de enero del 2023



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Intrapersonal								
1	¿Considera que le es difícil describir lo que siente en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
2	¿Considera que sus cualidades superan sus defectos y éstos le permiten estar contento (a) consigo mismo (a)?	X		X		X		
3	¿Se siente seguro (a) de sí mismo (a) en la mayoría de las situaciones?	X		X		X		
4	¿Cree en su capacidad para manejar los problemas difíciles?	X		X		X		
5	¿Identificar sus cualidades que le permitan realizar una buena labor en su trabajo?	X		X		X		
6	¿Considera que en su labor diaria tiene confianza consigo mismo?	X		X		X		
7	¿Trato de valorar y darle sentido a mi vida?	X		X		X		
8	¿Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando?	X		X		X		
9	¿Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles que se presentan en la oficina?	X		X		X		
10	¿Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Interpersonal								
11	¿Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos en la organización?	X		X		X		
12	¿En el desempeño de mis funciones intento no herir los sentimientos de los demás?	X		X		X		
13	¿Cuándo trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias?	X		X		X		
14	¿Existe confianza entre los compañeros de trabajo, permitiendo mejorar las relaciones interpersonales?	X		X		X		

15	¿La empresa se responsabiliza con sus trabajadores ante algún problema suscitado en el trabajo o a nivel personal?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad		Sí	No	Sí	No	Sí	No
16	¿Sé cómo manejar los problemas que se presentan con los compañeros de trabajo?	X		X		X	
17	¿Para poder resolver una situación que se presenta en el centro laboral, analizo todas las posibilidades existentes?	X		X		X	
18	¿Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer?	X		X		X	
19	¿En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios que se realizan en mi centro laboral?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Manejo del estrés		Sí	No	Sí	No	Sí	No
20	¿Puedo manejar situaciones de estrés por la recarga de trabajo sin ponerme demasiado ansioso (a)?	X		X		X	
21	¿Tengo problemas para controlarme cuando me enojo si algo no me sale bien en el desarrollo de mi trabajo?	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Estado de ánimo en general		Sí	No	Sí	No	Sí	No
22	¿Comparte su alegría con sus compañeros de trabajo en el ámbito laboral?	X		X		X	
23	¿En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Gonzalez Lucero Anddy David

DNI: 31677361

Especialidad del validador: Magister en Gestión Empresarial

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 24 de enero del 2023.


Mg. Anddy Gonzalez Lucero

CLAD N° 04628

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Rendimiento de la tarea								
1	¿Es capaz de realizar un buen trabajo porque le dedico tiempo y esfuerzo para conseguirlo?	X		X		X		
2	¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas?	X		X		X		
3	¿Usted puede realizar tareas laborales desafiantes?	X		X		X		
4	¿Cuándo culmino su trabajo asignado, inicio una nueva tarea sin que se lo solicitaran?	X		X		X		
5	¿En el trabajo, tiene en mente los resultados que debía lograr?	X		X		X		
6	¿Generalmente busco nuevos desafíos en mi trabajo?	X		X		X		
7	¿Asumo responsabilidades laborales de las que me corresponden?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comportamiento contraproducente								
8	¿Generalmente me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo?	X		X		X		
9	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?	X		X		X		
10	¿Considera que existe personal que exagera los problemas que se presentan en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Generalmente me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto								
13	¿Planifico mi trabajo de tal manera que puedo hacerlo en un tiempo determinado?	X		X		X		
14	¿Generalmente trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas?	X		X		X		
15	¿Participo activamente en las reuniones laborales?	X		X		X		
16	¿Los resultados obtenidos en el trabajo se logran de acuerdo a lo planificado?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Gonzalez Lucero Anddy David**

DNI: 31677361

Especialidad del validador: **Magíster en Gestión Empresarial**

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

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

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

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

Lima, 24 de enero del 2023.


M.g. Anddy González Lucero
CLAD N° 04628

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Intrapersonal							
1	¿Considera que le es difícil describir lo que siente en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
2	¿Considera que sus cualidades superan sus defectos y éstos le permiten estar contento (a) consigo mismo (a)?	X		X		X		
3	¿Se siente seguro (a) de sí mismo (a) en la mayoría de las situaciones?	X		X		X		
4	¿Cree en su capacidad para manejar los problemas difíciles?	X		X		X		
5	¿Identificar sus cualidades que le permitan realizar una buena labor en su trabajo?	X		X		X		
6	¿Considera que en su labor diaria tiene confianza consigo mismo?	X		X		X		
7	¿Trato de valorar y darle sentido a mi vida?	X		X		X		
8	¿Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando?	X		X		X		
9	¿Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles que se presentan en la oficina?	X		X		X		
10	¿Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos en la organización?	X		X		X		
12	¿En el desempeño de mis funciones intento no herir los sentimientos de los demás?	X		X		X		
13	¿Cuándo trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias?	X		X		X		
14	¿Existe confianza entre los compañeros de trabajo, permitiendo mejorar las relaciones interpersonales?	X		X		X		

15	¿La empresa se responsabiliza con sus trabajadores ante algún problema suscitado en el trabajo o a nivel personal?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad		Sí	No	Sí	No	Sí	No
16	¿Sé cómo manejar los problemas que se presentan con los compañeros de trabajo?	X		X		X	
17	¿Para poder resolver una situación que se presenta en el centro laboral, analizo todas las posibilidades existentes?	X		X		X	
18	¿Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer?	X		X		X	
19	¿En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios que se realizan en mi centro laboral?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Manejo del estrés		Sí	No	Sí	No	Sí	No
20	¿Puedo manejar situaciones de estrés por la recarga de trabajo sin ponerme demasiado ansioso (a)?	X		X		X	
21	¿Tengo problemas para controlarme cuando me enojo si algo no me sale bien en el desarrollo de mi trabajo?	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Estado de ánimo en general		Sí	No	Sí	No	Sí	No
22	¿Comparte su alegría con sus compañeros de trabajo en el ámbito laboral?	X		X		X	
23	¿En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: SALAZAR BLANCO ROSA YSELA

DNI: 31654469

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 23 de enero del 2023.




M^g. ROSA YSELA SALAZAR BLANCO
Facultad de Administración
Colegio de Asesores en Administración

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rendimiento de la tarea							
1	¿Es capaz de realizar un buen trabajo porque le dedico tiempo y esfuerzo para conseguirlo?	X		X		X		
2	¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas?	X		X		X		
3	¿Usted puede realizar tareas laborales desafiantes?	X		X		X		
4	¿Cuándo culmino su trabajo asignado, inicio una nueva tarea sin que se lo solicitaran?	X		X		X		
5	¿En el trabajo, tiene en mente los resultados que debía lograr?	X		X		X		
6	¿Generalmente busco nuevos desafíos en mi trabajo?	X		X		X		
7	¿Asumo responsabilidades laborales de las que me corresponden?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comportamiento contraproducente	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Generalmente me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo?	X		X		X		
9	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?	X		X		X		
10	¿Considera que existe personal que exagera los problemas que se presentan en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Generalmente me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Planifico mi trabajo de tal manera que puedo hacerlo en un tiempo determinado?	X		X		X		
13	¿Generalmente trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas?	X		X		X		
14	¿Participo activamente en las reuniones laborales?	X		X		X		
15	¿Los resultados obtenidos en el trabajo se logran de acuerdo a lo planificado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **SALAZAR BLANCO ROSA YSELA**

DNI: **31654469**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 23 de enero del 2023.




Rosa Salazar Blanco
Doc. Colección N° 20512
Cargo de Licenciada en Administración

Firma del Experto Informante.

Anexo 3

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Variable 1: Inteligencia Emocional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	23

Variable 2: Rendimiento Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	15

Tabla de fiabilidad

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Inteligencia Emocional	0.757	40	0.001
Rendimiento en la tarea	0.786	40	0.001
Comportamiento contraproducente	0.706	40	0.001
Rendimiento en el contexto	0.789	40	0.001
Rendimiento Laboral	0.793	40	0.001

La prueba de normalidad se llevó a cabo por medio de Shapiro-Wilk, la misma que permitió determinar la prueba de hipótesis a utilizarse a fin de llegar a determinar la relación existente entre las variables.

Valores del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández y Mendoza (2018).

Anexo 4

CARTA DE ACEPTACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huaraz 17 de Diciembre del 2022

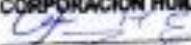
CORPORACIÓN HUILCANINA S.R.L. – RECREO CAMPESTRE "EL AUKI"

Por medio de la presente la Corporación Huilcanina S.R.L. – Recreo campestre "EL AUKI", nos permitimos notificar la **aceptación** de lo solicitado (**permiso para realizar la investigación y publicación de los resultados**), del proyecto de investigación (tesis) **Inteligencia emocional y rendimiento laboral en la empresa recreo campestre "EL AUKI", Huaraz, 2023**. A partir del 9 de octubre del 2022 hasta el 12 de marzo del 2023.

Como se indicó en la presentación del proyecto **Inteligencia emocional y rendimiento laboral en la empresa recreo campestre "EL AUKI", Huaraz, 2022**. Estará a cargo de las Srtas: **Manrique Leyva Leydi Diana** identificada con DNI N° 71450471, **Toledo Alvarado Mayra Jackeline** identificada con DNI N° 73704493. Por su lado la Corporación Huilcanina S.R.L. – Recreo campestre "EL AUKI" será responsable de facilitar información y colaborar al realizar la aplicación de la encuesta.

Esperamos que la culminación del proyecto se lleve a cabo sin dificultades y en la fecha establecida.

Saludos cordiales.

CORPORACIÓN HUILCANINA SRL

Wilfredo Hector Huilcanina Espinoza
Dir. General
RUC: 20605810842



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y rendimiento laboral en la empresa Recreo campestre "El Auki", Huaraz, 2023", cuyos autores son MANRIQUE LEYVA LEYDI DIANA, TOLEDO ALVARADO MAYRA JACKELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

HUARAZ, 24 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 24- 03-2023 15:58:33

Código documento Trilce: TRI - 0538614